

TÜRKİYE’DE İSTİHDAMIN YAPISININ DEĞERLENDİRİLMESİ (2000-2010)

Şansel ÖZPINAR

Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İİBF

Yrd. Doç. Dr.

E-posta: saldemi@adu.edu.tr

Öznur DEMİR

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

E-posta: oznurdemir@adu.edu.tr

Sabiha KESKİN

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

E-posta: sabihakeskin@adu.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın amacı; Türkiye’de 2000-2010 yılları arasında istihdamın yapısının uygulanan politikalar çerçevesinde ne yönde değiştiğinin değerlendirilmesidir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda uygulanan politikaların istihdamı sağlamak konusunda çok yeterli olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: *İstihdamın yapısı, istihdam politikaları*

Alan Tanımı: Maliye (İşgücü ve istihdamın boyutu ve yapısı)

ASSESSMENT OF THE EMPLOYMENT STRUCTURE IN TURKEY

Abstract

The purpose of this study, the employment structure in Turkey between the years 2000-2010 within the framework of policies implemented to evaluate what has changed direction. As a result of the evaluations, the policies implemented to ensure that employment has not proved very efficient.

Keywords: *Structure of employment, employment policies*

Jel Code: H00, E24

1. GİRİŞ

Bir ülke ekonomisinin mevcut durumu ve yapısal değişimi hakkında fikir edinebilmenin bir yolu da, o ülkedeki istihdamın yapısının değerlendirilmesidir. İşsizliğin gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde en temel sorunların başında gelmesi, işsizlikle mücadelede uygulanacak istihdam politikalarının önemini artırmaktadır. Her ülke için istihdam olanaklarının artırılması, gerek ekonomik refahın gerekse sosyal refahın sağlanması açısından önem arz etmektedir. Küreselleşme süreci, istihdamın yapısını değiştirmiş, eğreti istihdam biçimleri yaygınlaşmış ve bu temelde çalışanların ortak hareket etme olanakları da sınırlanmıştır.

Bu çalışmanın amacı; Türkiye’de uygulanan istihdam politikaları çerçevesinde 2000-2010 dönemi için istihdamın yapısının değerlendirilmesidir. Bu bağlamda ilk olarak istihdam kavramı ve teorileri ele alınacak, daha sonra aktif ve pasif istihdam politikaları değerlendirilecek ve son olarak da çalışmanın kapsadığı dönem itibarıyla istihdamın yapısı analiz edilecektir.

1. 1. İstihdam Kavramı ve Teorileri

İstihdam kelime anlamı olarak kullanma veya çalıştırma demektir. Bir ülkede, bir yıldaki ekonomik faaliyetlere katılacak durumda olan insan gücünün kullanılması veya çalışma derecesi istihdamı göstermektedir (Savaşır,1999:81). Ekonomik ve sosyal politikaların temel amaçlarından biri olan istihdam, iktisat ekollerinin de temel uğraşı alanı olmuştur. Devletin müdahale gerekçelerinden birini oluşturması nedeniyle, farklı istihdam ekollerinde farklı istihdam teorileri söz konusudur.

1929 büyük bunalımına kadar Klasik ve Neo-Klasik İktisadın hakim olduğu dönemde işsizlik tamamen gönüllü bir sorun olarak görülmüştür. Neo-Klasik teori bir tam istihdam analizidir ve işsizlik sorunu yalnızca gönüllü bir işsizliktir. Tam rekabet varsayımı altında işgücü arzı ve işgücü talebi işgücü piyasasında karşı karşıya gelerek bir denge gerçek ücret düzeyi oluştururlar. Bu denge durumunda, işgücü arzı işgücü talebine eşit olacağından -friksiyonel işsizlik bir yana bırakıldığında- bir işsizlikten söz edilemez (Bulutay’dan aktaran Ataman,1998:61).

1929 Buhranı’ndan sonra piyasalarda işsizlik sürekli bir hal almış ve klasik iktisadın tam istihdam varsayımı önemini yitirmeye başlamıştır. Keynes ise, ekonominin her zaman tam istihdam düzeyinde olmayacağını, eksik istihdamda da dengenin olabileceğini öne sürerek bu tezini efektif talep etkisiyle açıklamaya çalışmıştır (Özdemir,2009:7). Keynes’e göre ekonomi eksik istihdamda da dengeye gelebilmekte, tam istihdam için ise devlet müdahalesi gerekmektedir.

Yeni klasik görüşe göre ortalama parasal ücret, işgücü piyasasındaki dengeyi kurabilmek için devamlı değiştiğinden denge tek değildir. Bu durumda cari gerçek ücret ile beklenen gerçek ücret arasındaki fark işgücü piyasasında bir dengesizliğe neden olacaktır. İşgücü piyasasında bir dengesizlik sorununun ortaya konması yeni klasikleri ortodoks klasiklerden ayıran temel nokta olmasına karşın dengesizliği açıklayan nedenler benzerlikler göstermektedir. Yeni klasik görüşe göre aynen ortodoks klasik görüşte olduğu gibi gerçek ücretle beklenen ile gerçekleşen arasındaki farktan kaynaklanan bir dalgalanma piyasadaki eksik bilgilendirmenin bir sonucudur. Bu dengesizlik sonucunda ortaya çıkacak olan işsizlik ise yine ortodoks teoride olduğu gibi gönüllü bir işsizlik sorunu olup olmadığının yanıtı ise çok net değildir (Ataman,1998:64).

Yeni Keynesyen iktisat, Keynesyen ortodoksinin geliştirdiği ücretlerin düşme yönünde katı oldukları varsayımı benimsemiş ve daha çok bunun nedenleri üzerinde yoğunlaşmıştır. Gönülsüz işsizliğin olduğu bir durumda ücretlerin neden düşmeyeceğini “içerdekiler-dışardakiler”, “etkin ücretler” ve “iş sözleşmeleri” yaklaşımları ile açıklamaya çalışmışlardır.

2. TÜRKİYE’DE AKTİF VE PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARI

İşgücü piyasasına müdahalede kullanılan araçlar çeşitlilik göstermekle birlikte temelde “aktif” ve “pasif” istihdam politikaları başlıkları içerisinde şekillenmektedirler.

2.1. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları, işsizlerin iş bulma zorluklarını giderme, yeni istihdam alanları açma, emek arz ve talep dengesini sağlama gibi temel ilkeler üzerine kurulmuştur. Bir nevi işsizlik öncesi istihdamı koruyucu ve artırıcı politikalar bütünü olarak tanımlayabiliriz. Bu kapsamda aktif istihdam programları; meslek danışmanlığı, kariyer yönetimi hizmetleri, iş arama stratejileri ve çeşitli meslek eğitimlerini içermektedir (Işığışık ve Emirgil,217).

Larsen’e (2001) göre, aktif istihdam politikaları, yeni bir olgu olmamasına karşın eski aktif politikalarla yeni aktif politikalar arasında açık bir farklılık bulunmaktadır. İlki, yeni aktif politikaların arz tarafına talep tarafından daha çok odaklanmasıdır. İkincisi, arz tarafına daha fazla odaklanıldığından bireylerin, politika başlangıcının merkezinde yer almasıdır. Bu bağlamda aktif politikalar, insanları işgücü piyasasında değişen şartlara uyum sağlamalarına uğraşmakta ve eğer bunu istemez veya dönüşemezlerse “tembel”, “anormal”, marjinal” olarak damgalanmaktadır. Oysa talep yanlı politikalarda yeni iş alanları yaratma amacı belirgin bir şekilde bulunmakta ve işsizlerin belirli işlere yerleştirilip, çalışmaları

sağlanmaktadır. Buna karşın giderek artan arz yönlü politikalar yeni iş yaratmak yerine var olan işlere yerleştirme üzerine kurulmuş olup çalışanlar ve işsizler arasında bir farklılık yaratarak özel grupların istihdamına öncelik tanımaktadır (Kapar,2006:346).

Türkiye’de aktif işgücü politikaları uygulamaları genelde İŞKUR tarafından yürütülmektedir. Bu kapsamda yetiştirme kursları, iş ve çalışma danışmanlığı, eğitim programları yapılarak istihdam yaratılmaya çalışılmaktadır. Bir diğer uygulama alanı da özelleştirme kapsamında gerçekleştirilmektedir. 1993 yılında oluşturulan İstihdam ve Eğitim Projeleriyle istihdam hizmetlerinin çeşitlendirilmesine yönelik adımlar atılmıştır (Karabulut,2007:48).

2.1.1.Türkiye’de İş-Kur Politikaları

Türkiye’de istihdam ve işsizlik sorunlarının çözümünde izlenecek işgücü politikalarının uygulanabilmesi için, 617 sayılı KHK ile Türkiye İş Kurumu kurulmuştur (Eser ve Terzi,2008:7). 1946 yılında kurulan İŞKUR’a 2003 yılında çıkarılan yasayla yeni bir nitelik kazandırılmış ve bu tarihten itibaren İŞKUR aktif istihdam politikaları uygulamakla görevlendirilmiştir. Ayrıca özel istihdam büroları açılarak İŞKUR’un bu alanda tekel olması önlenmiştir (Koray,2005:379).

Öncelikli amacı işsizlerin istihdam edilmesini sağlamak olan İŞKUR bunun yanında uyguladığı aktif istihdam politikaları ile işgücü piyasasını kontrol etmeye çalışmaktadır. İŞKUR’un başlıca programları; istihdam garantili işgücü yetiştirme kursları, kendi işini kurmak isteyenlere yönelik meslek edindirme kursları, meslek geliştirme kursları, özörlülere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetleri, hükümlülerin mesleki eğitimine yönelik çalışmalar, işsizlik sigortası kapsamında işsizlere verilen eğitimlerden oluşmaktadır (Özdemir,2009:90-91).

Türkiye’de işgücü piyasası düzenlemelerine yönelik olarak ne kadar harcama yapıldığına ilişkin veri bulunmadığından İŞKUR’un bugüne kadar yürütmüş olduğu aktif programların toplam işgücü piyasası harcamaları içinde ne kadar yer aldığına ilişkin herhangi bir sağlıklı bilgiye ulaşılammakta ve bu nedenle toplam işgücü piyasası harcamalarını AB veya diğer ülkelerle karşılaştırabilmek mümkün olamamaktadır (Sapancalı,2008:27).

İş-Kur’un yapmış olduğu çalışmaların istihdama ne gibi katkıları olduğunu anlamak için Tablo 1’de gösterilen Türkiye İş Kurumu istatistiklerini incelememiz yararlı olacaktır. Tablo 1 incelendiğinde, 2005-2009 yılları arasında kuruma başvuranların sayısında ciddi bir artış olduğu görülmektedir. Buna karşı işe yerleştirilenlerin sayısı bu oranın çok altında kalmıştır. Zira alınan açık iş sayısı da talebi karşılamamanın çok uzağındadır.

Tablo 1. Türkiye İş Kurumu İstatistikleri (2005-2009)

Yıllar	Başvuranlar	Alınan Açık İşler	İşe Yerleştirilenler	Kayıtlı İşsizler	Yurt Dışına Gönderme
2005	516.703	113.827	81.685	881.261	60.355
2006	564.388	151.794	85.882	1.061.853	81.379
2007	662.398	183.290	94.652	707.671	75.268
2008	1.185,156	179.961	97.786	987.840	57.652
2009	1.185,024	165.890	105.263	1.689.349	30.743

Kaynak: <http://ekutup.dpt.gov.tr/tg/index.asp?yayin=teg&yil=0&ay=0>

Tabloda dikkati çeken bir diğer nokta da kayıtlı işsiz sayısındaki fazlalıktır. Ancak bu rakam bize sadece kayıtlı işsiz sayısını göstermektedir. Oysa Türkiye’de sayıları giderek artan bir grubun İŞKUR’a kayıt yaptırmadığı bilinmektedir. Bu da kuruma yeterince güvenilmediğini göstermektedir (Mütevellioglu ve Sönmez,2009:170). Sonuç olarak Türkiye’nin daha ciddi ve sonuca götüren, etkin istihdam politikaları uygulaması gerekmektedir.

2.2. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları ise işsizliğin olumsuz sonuçlarını telafi etmeyi amaçlayan ve ilgililere belirli bir ekonomik güvence sağlamaya yönelik kısa vadeli programlardır. Bunlar genelde işsizlik sigortası, işsizlik yardımı, iş kaybı tazminatı, kısa dönem ödeneği gibi işlemleri kapsamaktadır (Görücü,2006:59).

Pasif istihdam politikalarından en bilineni işsizlik sigortasıdır. 25 Ağustos 1999 tarihinde oluşturulan işsizlik sigortası sisteminde prim tahsilatları 2000 yılında başlamış olup ilk ödemeler 2002 yılının mart ayında gerçekleşmiştir. Ancak bu sistemden yararlanmanın bazı şartları bulunmaktadır (Yürekli,2009:82). Bunun için öncelikle kişilerin, işlerini istemeden veya herhangi bir kusuru bulunmaksızın kaybetmesi gerekir. Ayrıca işsizlik sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanabilmek için sigortalı işsizler son 120 günü sürekli çalışmış olmak kaydıyla, son 3 yılda toplam en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemesi gerekmektedir. Son aşamada ise hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren 30 gün içinde işverenin düzenleyeceği İşten Ayrılma Bildirgesi ile İŞKUR Müdürlüğü’ne başvurulması gerekmektedir (İSK,md.51). İşsizlik sigortasının verilmesi için getirilen bu şartlar birçok işsiz bu olanaktan yararlanmasını engellemektedir. Özellikle 600 günlük prim ödeme zorunluluğu bu süreden az prim ödeyen işsizlerin bu uygulamanın dışında kalmasına neden olmuştur. Dolayısıyla bu uygulamanın işsizlik sonrası insanların refah düzeylerini sağlamada ve hayatlarını idame ettirmeleri konusunda çok da yardımcı olduğunu söyleyemeyiz.

Özelleştirme ile birlikte devlete ait işletmelerde çalışanların 4046 sayılı yasaya göre işten çıkarılmaları durumunda, diğer tazminatların yanı sıra özelleştirme fonundan ayrıca iş kaybı tazminatı ödenmesi gerekmektedir. İş kaybı tazminatı, çalışanların hizmette buldukları gün sayısı esas alınarak ödenmektedir (Yürekli,2009:82). Türkiye’de varolan bir diğer uygulama da kısa çalışma ödeneğidir. Bu ödeme, işverenin işi devam ettirmesine destek sağlamayı amaçlayan bir uygulamadır. Böylece işsizlik sonrası ödenecek işsizlik sigortası önlenmekte ve işsizliğin yaratacağı sosyal sorunların önüne geçilmek istenmektedir (Görücü, 2006:210).

3.TÜRKİYE’DE İSTİHDAMIN SEKTÖREL DAĞILIMI

İstihdamın sektörel dağılımı ülkelerin gelişmişlik düzeyleri hakkında bilgi vermektedir. Gelişmiş ülkelerde tarımın payı oldukça düşük olup en yüksek pay sanayi sektöründedir. Geçiş süreci yaşayan ülkelerde ise tarım sektörünün payı azalırken sanayi sektörünün payının artması beklenir. Türkiye’de 2000-2010 dönemindeki istihdamın sektörel dağılımı Tablo 2’de görülmektedir. Ancak tabloda görüldüğü gibi Türkiye’de bu süreç beklenildiği gibi gerçekleşmemiştir. Tarım sektörünün payı hala olması gerekenden yüksek seyrederken, sanayi sektöründe anlamlı bir artış yaşanmamıştır. Sanayi sektöründe yeterince istihdam yaratılamaması sonucu hizmet sektörünün kontrolsüz bir şekilde artarak son yıllarda %50’lere ulaşmıştır.

Tablo 2. Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı

Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmet
2000	36.0	24.0	40.0
2001	37.6	22.7	39.7
2002	34.9	23.0	42.1
2003	33.9	22.7	43.4
2004	29.1	24.9	46.0
2005	25.7	26.3	48.0
2006	24.0	26.8	49.2
2007	23.5	26.7	49.8
2008	23.7	26.8	49.5
2009	24.7	25.3	50.3
2010	25.2	26.2	48.6

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

Tarımda istihdam gerilerken sanayi ve hizmetler kesiminde yeni, verimli, formel istihdam olanakları artırılmamıştır. Dolayısıyla bu yapısal dönüşüm, kırsal yoksulluk, enformel istihdam, artan gelir eşitsizliği ve kentsel alanlarda artan sosyal dışlanmayı beraberinde getirmiştir (Sapançalı, 2008:12).

4. TÜRKİYE'DE İŞTEKİ DURUMA GÖRE İSTİHDAMIN DAĞILIMI (15 + YAŞ)

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri hakkında bilgi veren bir konu da istihdam edilenlerin işteki durumudur. Gelişmiş ülkelerde en büyük payı ücretli ve maaşlı kesim oluşturmaktadır. Buna göre ekonomik gelişmeyle birlikte ücretli kesimin payının artması, kendi hesabına çalışanların ve ücretsiz aile işçilerinin payının azalması beklenmektedir (Uyar, 2005:62). Türkiye'de istihdam edilenlerin işteki durumu Tablo 3'teki gibidir.

Tablo 3. Türkiye'de İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İşteki Durumu

Yıllar	Ücretli, Maaşlı ve Yevmiyeli	İşveren ve Kendi Hesabına Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi
2000	48.6	29.8	21.6
2001	47.2	30.2	22.6
2002	49.7	29.4	20.9
2003	50.6	29.8	19.6
2004	54.5	28.4	17.1
2005	57.0	28.8	14.2
2006	58.9	28.0	13.1
2007	60.4	26.9	12.7
2008	61.0	26.3	12.7
2009	60.0	26.5	13.5
2010	60.9	25.4	13.7

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

Türkiye'de istihdam edilenler içinde en yüksek pay ücretli ve maaşlı kesime aittir. İşveren ve kendi hesabına çalışanların payı azalmakla birlikte önemli bir değişiklik yaşanmamıştır. Buradaki en olumlu gelişme ücretsiz aile işçisi sayısındaki azalmadır. Ancak yine de bu oran olması gerekenden yüksektir. Zira bu oran tarım sektöründe bulunan gizli işsiz depolarının varlığını da gözler önüne sermektedir. Ayrıca ücretli ve maaşlı grubun sayısının artması da sosyal güvenceye sahip olanların sayısının da giderek arttığını göstermesi açısından olumlu bir gelişmedir (Eren, 2010: 55).

5. TÜRKİYE'DE İSTİHDAM EDİLENLERİN EĞİTİM DURUMUNA GÖRE DAĞILIMI

Türkiye'de istihdam edilenlerin eğitim durumlarına baktığımızda en az payın okur-yazar olmayanlara ait olduğunu ve oranının %4'lere kadar indiğini görmekteyiz. Bu durum okur-yazar olmayan kesimin istihdamdan yavaş yavaş dışlandığını göstermektedir. Buna karşın lise altı eğitimlilerin payı oldukça yüksek olup istihdamda en yüksek paya sahip olan gruptur. Eğitimli grupların

payı ise yıllar itibariyle bir artış göstermekte yalnız bunun yeterli olduğunu söyleyemeyiz. Eğitimli işgücü, hala istihdamda yer almakta zorlanmaktadır.

Tablo 4. Türkiye’de İstihdam Edilenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Yıllar	Okur-Yazar Olmayanlar	Lise Altı Eğitimliler	Lise ve Dengi Meslek	Yükseköğretim
2000	8.9	65.9	16.5	8.7
2001	8.9	65.4	16.7	9.0
2002	7.7	64.5	17.8	10.0
2003	7.1	63.1	18.8	11.0
2004	6.4	62.5	19.6	11.2
2005	5.5	61.1	21.0	12.4
2006	5.2	60.2	21.4	13.2
2007	4.8	59.5	21.8	13.9
2008	4.5	59.1	21.6	14.8
2009	4.7	59.0	20.7	15.6
2010	4.8	59.5	19.7	16.0

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

6. KAYIT DIŞI İSTİHDAM

Kayıt dışı istihdamın temelinde ekonomik, mali, siyasal, kültürel birçok neden vardır. Hızlı nüfus artışı, iç göçler, işsizlik sigortasının henüz yaygınlaşmamış olması ve yararlanma koşullarının zorluğu, 2001 krizi sonrası işten çıkarmaların artması bu nedenlerden bazılarıdır (Mütevellioglu ve Sönmez,2009:180). Kayıt dışı istihdam kısaca referans haftasında yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanlar olarak tanımlanabilir (www.tuik.gov.tr). Türkiye’deki kayıt dışı istihdam oranını öğrenmek için sosyal güvenlik kuruluşlarına kayıtlı olmayan çalışan rakamlarına bakmak yeterlidir.

Tablo 5. Çalışanlar İçinde Esas İşinden Dolayı Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayanlar

Yıllar	Toplam	Tarım	Tarım dışı
2000	50.2	63.0	37.0
2001	52.9	65.2	34.8
2002	52.1	60.4	39.6
2003	51.7	59.7	40.3
2004	50.1	52.2	47.8
2005	48.2	47.0	53.0
2006	47.0	44.9	55.1
2007	45.4	45.5	54.5
2008	43.5	47.8	52.2
2009	43.8	48.3	51.7
2010	43.5	47.8	52.2

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

Tabloda görüldüğü Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranı oldukça yüksektir. 2000-2004 yılları incelendiğinde tarım sektöründe çalışanlarda kayıt dışı oranının daha yüksek olduğunu görmekteyiz. Zira genel olarak ücretsiz aile işçisinden oluşan bu kesimin sosyal güvence altında olması beklenemez. 2005 yılı itibariyle baktığımızda tarım dışı sektörlerde de kayıt dışı oranının arttığını görmekteyiz. Bu ise oldukça düşündürücü bir sonuçtur.

7. SONUÇ

İstihdam, Türkiye’de önemli sorunlardan biridir. Bu nedenle pek çok aktif ve pasif istihdam politikası uygulamaya konulmuştur, ancak bu politikaların ne kadar etkili olduğu tartışılmaktadır. Aktif istihdam politikalarının en önemli uygulayıcısı olan İŞKUR bu yönde çalışmalarını sürdürse de elde ettiğimiz veriler istihdamın sağlanmasında eksik kalındığını göstermektedir. Bir diğer sorun da pasif istihdam politikalarında karşımıza çıkmaktadır. Teorik olarak işsizlik sonrası uygulanan politikalar oluşturulmuştur; ancak uygulamalardan yararlanılması için getirilen şartlar birçok işsizin bu politikalardan yararlanmasını engellemektedir. Bu açıdan toplumun genelini kapsayacak, daha basit ve etkin politikalar üretilmesi şarttır.

Sonuç olarak Türkiye’de uygulanan istihdam politikalarının bazı olumlu gelişmeleri sağlamanın dışında henüz yeterli olduğunu söylemek güçtür. Başta kayıt dışı istihdamı azaltmak üzere istihdamı arttırmaya yönelik daha etkin ve tutarlı politikalar üretilmesi gerekmektedir.

KAYNAKLAR

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu <http://www.belgenet.com/yasa/k4447.html> [İndirme Tarihi: 21.07.2011]

Ataman, Berrin Ceylan. “İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar”, AÜ SBF Dergisi, Cilt: 53, Sayı: 1, 1998, 59-72.

Eren, Aslan. Türkiye Ekonomisi. Ekin Yayınları, Bursa, 2010.

Görücü, İbrahim. “Türkiye’de İşgücü Piyasası Yönetimi Ve Bir Model Önerisi” Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Malatya, 2006.

İşığışok, Özlem ve Emirgil, B. Faik. “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Ve Meslek Yetiştirme: İşgücü Yetiştirme Kursları”nın Etkinliğinin Bursa İli Örneğinde İncelenmesi”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, sayı:57, 2009, 213-233.

Kapar, Recep. “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları” İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C.55, S. 1, 2006, 341-371.

Karabulut, Alpaslan. “*Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü Ve Etkinliği*” Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007.

Koray, Meryem. Sosyal Politika. İmge Yayınevi, 2005.

Larsen Jørgen Elm. “*The Active Society and Activation Policy*”, Paper Presented at the Conference of the Graduate School for Integration, Production and Welfare: 28-31, Denmark, October 2001.

Mütevellioglu, Nesrin ve Sönmez, Sinan. Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2009.

Özdemir, Çağlayan. “*Avrupa Birliği Ve Türkiye’de İzlenen İstihdam Politikaları Ve Etkileri*” Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, AB Anabilim Dalı, İstanbul, 2009.

Sapançalı, Faruk. “*Türkiye’de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar*”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:21, Sayı:2-3, Kasım 2007/Şubat 2008, 8-30.

Savaşır, Rebi. Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde KOBİ’ler Açısından İstihdam Politikaları. Kamu-İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 1999.

TÜİK, 2009 Hane Halkı Anketleri,
http://www.tuik.gov.tr/MetaVeri.do?tb_id=25&ust_id=8 [İndirme Tarihi: 07.06.2011]

TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2000-2010)
http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 [İndirme Tarihi: 07.06.2011]

Türkiye İş Kurumu İstatistikleri (2005-2009)
<http://ekutup.dpt.gov.tr/tg/index.asp?yayin=teg&yil=0&ay=0> [İndirme Tarihi: 30.06.2011]

Uyar, Yasemin. “*Türkiye’de Uygulanan İşsizlik Ve İstihdam Politikalarının Avrupa Birliği Uyum Sürecine Etkileri (1980 Sonrası)*” Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın, 2005.

Yılmaz Eser, Burçin ve Terzi, Harun. “*Türkiye’de İşsizlik Sorunu Ve Avrupa İstihdam Stratejisi*” Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, Sayı:30, Ocak-Haziran 2008, 229-250.

Yürekli, Anıl. “*AB’nin İstihdama Yönelik Politikaları Ve Türkiye’nin Uyumu*” Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İktisat Anabilim Dalı, İstanbul, 2009.