

İSTİHDAM KOŞULLARININ GELİŞME SEYRİ

Progress of Employment Conditions

Hakkı ÇİFTÇİ¹

ÖZET

Bu makalenin amacı, yeni trendlerin istihdam üzerindeki etkilerini, sosyo ekonomik özelliklerini ve istihdam yapısındaki değişiklikleri ortaya konulmasıdır. Bu yeni trendlerin belirlenmesinde uygun yatırım koşulları, istihdam göstergeleri, küreselleşme, sosyal ve ekonomik göstergeler ele alınmıştır. Sonuç olarak yeni trendlerin istihdam değişen koşulları ile sosyo ekonomik özellikler arasında bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Küreselleşme ve Yeni Trendler

ABSTRACT

The purpose of this paper is to investigate changing the structure in the employment and of the social-economic characteristics, the effects on the employment of the new trends. The indicators of employment changing conditions have been used the socio-economic development indicators, globalization, suitable investment conditions, for determining this new trends. As the result, it is observed that there is a relationship between with the employment changes conditions and the social-economic characteristics of new trends

Keywords: Employment, Globalization, and New Trends

¹ Yrd.Doç.Dr., Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü,
hciftci@cu.edu.tr

1.GİRİŞ

Dışa açılmayla birlikte karşılıklı ekonomik bağ ve bağımlılıkların yanı sıra çok uluslu şirketlerin çoğalması, karşılıklı ticaret anlaşmaları sermayenin söz sahibi olması, bölgesel bütünleşmelerin yaşanması ve bilgi ve teknolojinin öneminin artması, bilgiye sahip emeğin ortaya çıkması gibi olgular yeni bir çalışma düzenini başlatmaktadır(Aktürk, 2003,s.1). Bu yeni çalışma düzeni içinde verimliliğin yolu sorumluluk sahibi işçi ile ortaklıktan yani işbirliğinden, ekonomik birimler arasında sinerjik etkileşim rekabet ve dayanışmanın birlikteliğinden geçmektedir(Bozkurt,2000,s.38). Bu işbirliğinde esneklik, rekabet, verimlilik ve yenilikler önem kazanmaktadır (Erkan,1998,s.139). Rekabet üstünlüğünün temel kaynağı insanlar, bilgiyi üreten ve işleyen insanlardır(Tarhan,1999,s.5). Bilgi bazlı yönetim bir bakıma değişimin yönetimidir(Aktürk,2003,s.1). Alman Filozof Friedrich Nietzsche'nin "Derisini değiştirmeyen yılan ölür" sözü ve yine "Dışımızdaki dünya bizden daha hızlı geliyorsa, sonumuz yakındır", diyen Joan F.Welch'in sözleri bilim ve teknoloji alanındaki değişimlere ve özellikle enformasyon teknolojisindeki değişimlere atıfta bulunmuşlardır. Bütün bu değişimler, başta endüstri ilişkileri olmak üzere, üretim teknoloji, yönetim, işletmecilik anlayışı, pazarlama, insan kaynakları yönetimi, eğitim ve istihdam gibi pek çok alandaki değişimlerden oluşmaktadır(Bedir, 2002, s.7, Aktan, 1997, s.282, Tuğay, 1997, s.316). Bu değişimlerin dünyadaki değişim hızıyla paralellik arz etmesi gerekmektedir. Öte yandan dünya ekonomisindeki hızlı gelişme işgücü piyasasındaki geleneksel yapıda hızlı bir çöküşe neden olmuştur. Bununla beraber, devletin ekonomiye müdahale alanları daralmaya başlamıştır. Konuya istihdam hizmetleri açısından bakıldığında ise; merkezi düzenlemelerin gevşetilerek esnekleştirilmesi ve idari yapıda yaşanan büyük değişim ile birlikte, özel sektörün kamunun önüne geçmesi istihdam hizmetlerinde ve işgücü yapısında değişimlere sebep olmaya başlamıştır(Fırat, 2003, s.1). Ülkeler arasında kalkan ekonomik sınırlar, iletişim teknolojisinde ortaya çıkan gelişmeler ve artan rekabet olgusu, "Fordist Üretim" ve Taylorist Yönetim" anlayışının ortadan kalkması, işgücünün yapısında da ciddi değişimleri beraberinde getirmiştir. Sanayii toplumundaki işbölümü ve ihtisaslaşmaya dayalı, her işçinin bir işten sorumlu olma anlayışı, yerini aynı işçinin birden fazla işten sorumlu tutulma anlayışına terk etmiştir. Bunların yanı sıra, beceri ve başarıya dayalı olarak belirlenen ücret anlayışı, belirli bir işte yüksek uzmanlaşma, dikey işgücü örgütlemesinin yerini yatay işgücü örgütlemesi, çalışanları işletmelerle bütünleştirmek maksadıyla sorumluluk verilmesi gibi yeni değişimler yaşanmaya başlamıştır(Hammermesh, 1985, s.257, Ehrenberg, 1994).

Müşterinin bilinçlenmesi ve beklentilerinin (kalite, hızlı servis, ucuzluk, ürünün estetik değeri, güvenilir olması v.b.) yükselmesi, yeni açılan pazarlar ve beraberinde getirdiği pazar payı kapma yarışı, küreselleşme olgusu ve korumacılık, uluslararası ve bölgesel bütünleşmelerin rekabet savaşlarını kızıştırması, sıcak savaş taktik ve stratejilerinin soğuk savaş taktik ve stratejilerine dönüşmesi, yeni teknolojik buluşlar, bilgi teknolojilerindeki gelişmeler, bilgisayar kullanımının yaygınlaşması, üretim sürecinde robotlardan yararlanılması ve haberleşme alanındaki hızlı gelişmeler, insan hakları ve demokrasi alanındaki gelişmeler dolayısıyla organizasyonlarda insana saygının önem kazanması ve bu faktörler ve bunlara eklenebilecek birçok faktör, devlet dahil tüm organizasyonların bu değişimleri fırsat ve tehdit olarak değerlendirecekleri yeni stratejileri ve ekonomik reformları benimsemelerini gerektirecek yapılanmaları ön plana çıkarmaktadır(WB, 2002, s.3-11). Dünyadaki değişim trendiyle birlikte uluslararası serbest piyasa kurallarının geçerli olduğu dünya ekonomik konjonktüründe firmalar arasında yoğun ve acımasız bir rekabet süreci başlamıştır. Mega rekabet ya da hiper rekabet olarak adlandırılabilir bu gelişmeler kamu, özel ve üçüncü sektördeki tüm organizasyonları değişime zorlamaktadır. Değişim dinamikleri analiz edildiğinde devletten bireye doğru bir güç kayması yaşandığı saptanmaktadır. Gerçekten de ekonomide serbestleşme, özelleştirme, yerelleştirme, gönüllüleştirme, demokratikleşme gibi reformlarla devletin gücünün, görev ve fonksiyonlarının giderek daraldığı, buna karşın sivil toplumun gücünün genişlediğini söylemek mümkün(Aktan 1999, s.29). Dünyada bu değişim trendi tüm hızıyla devam etmektedir.

Yukarıdaki faktörlerin yanı sıra, organizasyonları (holdingler, şirketler, küçük ve orta ölçekli firmalar, kamu iktisadi teşebbüsleri, kamu kurumları vs.) değişime zorlayan diğer faktörleri şu şekilde sıralamamız mümkün:

- ❖ Global Rekabetin Artması,
- ❖ Uluslararası ve Bölgesel Entegrasyonların Önem Kazanması,
- ❖ Bilgi ve İletişim Teknolojilerindeki Gelişmeler ve Siberetik Devrim,
- ❖ Malzeme Teknolojisindeki Gelişmeler,
- ❖ Yeni Teknolojik Buluşlar,
- ❖ Yeni oluşan pazarlardan Pay Kapma Yarışı,
- ❖ Ekonomik Kalkınmanın İtici Gücünün, İnsan Kaynağı Olduğunun Anlaşılması,
- ❖ Müşterilerin Bilinçlenmesi ve Müşteri Beklentilerinin Değişmesi,

- ❖ Uluslararası Ticarete Standardizasyona Gidilmesi,
- ❖ Kamu Ekonomisinin ve Kamu Yönetiminin Sorunları gibi temel faktörlerdir (Aktan 1999, s.29-34).

Bu faktörlerin her biri belli bir süreçten geçtikten sonra değişimi zorunlu kılmaktadır. Mesela kamu yönetiminin yeniden düzenlenmesi belirli bir dönemde yapıpı tamamlanan bir iş değil, bir süreçtir. Kamu yönetiminin oluşturulması yalnızca örgütsel yeniden yapılanma ile başarılamaz. Yapısal iyileştirmeler yanında yönetilenlerin özlemi, hızlı, etkili, açık, hukuka saygılı ve yolsuzluklardan arındırılmış bir kamu yönetimidir.

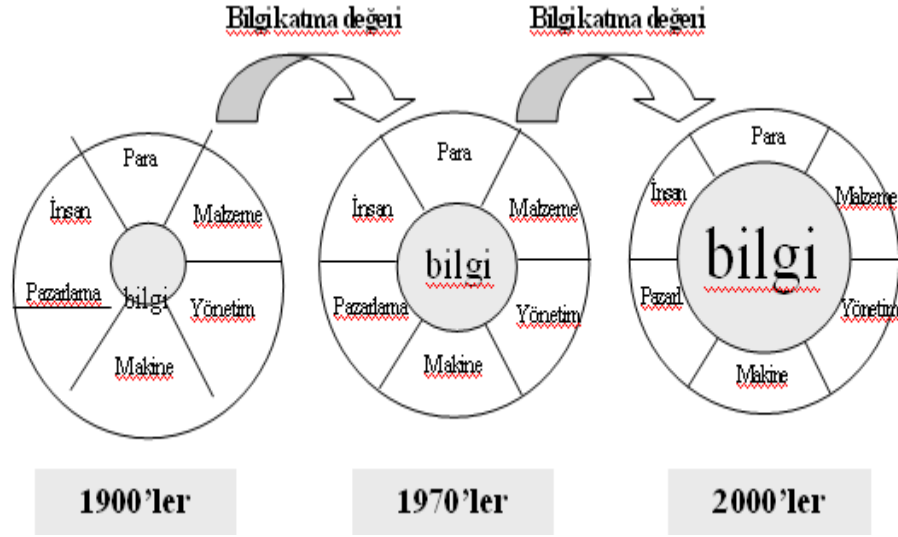
2.TEMEL KAVRAMLAR

Bilindiği gibi iktisadi hayatın dört önemli fonksiyonu bulunmaktadır. Bunlar: Üretim, tüketim, mübadele ve bölüşümdür(Aren, 1992, s.14). Yine aynı şekilde üretim de emek, müteşebbis, sermaye ve tabii kaynakların olduğu faktörlerden oluşmaktadır. Bu faktörlerden ikisi insanla ilgilidir (emek, teşebbüs), diğer ikisi de maddi unsurlardır(Zaim, 1990, s.13). İktisadi kalkınma üretim artışıyla mümkün olduğuna göre, üretimin artışı da bu dört faktörün bir araya gelmesiyle gerçekleştiğinden, insanla ilgili olan ilk iki unsur olan emek ve müteşebbis, kalkınma için gerekli olan şartlardan yarısını oluşturmaktadır(Jorde, 1993, s.27). Hatta biraz daha ileri gidersek sermayenin içeriğinde de birey yani beşeri sermaye bulunmaktadır. Emek, insanın üretime bizzat katılma fonksiyonu olarak ifade edilebilmektedir. Emegın üretimde kullanılabilir hale gelmesi, yani istihdam edilmesi için emekle ilgili birbirini tamamlayıcı iki fonksiyonun bir araya gelmesi gerekmektedir. Bunlar emek arzı ve emek talebidir. Emek arzını bir milletin nüfusu, demografik yapısı, çalışma çağındaki nüfus oranı ve neticede işgücü tayin etmektedir. Fakat insanın çalışabilmesi için kendine uygun bir iş bulması gerekmektedir. İş imkanı ise, yeni işletmelerin kurulması veya eskilerinin büyümesini sağlayan yatırımlarla gerçekleşmektedir. İşletmelerin yeni iş imkanı sağlaması, iş piyasalarında emek talep etmesi demektir. Öyleyse bir ülkede emek arzını, o ülkedeki nüfusun miktarı ve yapısı, yani insan unsuruyla ilgili olan kısım, emek talebini ise yatırımların hacmi ve yapısı yani ülkenin iktisadi yapısı ve gücü tayin etmektedir(Aren, 1984, s.27, Zaim, 1990, s.33).

Şu halde üretimde yer alan emek unsurunun iki yönü bulunmaktadır: emek arzı ve emek talebi, ikisi bulunduğu insan istihdam edilmiş olmaktadır. Yani çalışmaktadır. Emek talebi, makro seviyede iktisat teorisi, mikro olarak işletme iktisadı içinde yer almaktadır. Önemli bir üretim faktörü olan emegın ve bir ülkedeki toplam emek arzını

ifade eden işgücünün emek talebi emek talebi ile buluşma sahaları iş piyasası adını almaktadır. Emek arz ve talebini denge haline getirmek için tek bir iş piyasası oluşmamaktadır. Her coğrafi bölge, her iş kolu, her ülke kendine özgü farklı bir iş piyasasında ortaya çıkmaktadır. Bir ülkede çeşitli coğrafi ve bölgeye özgü iş piyasaları mevcuttur. Fakat bölgeler içinde toplam emek arz ve talebinin dengede olması da yeterli değildir. Çünkü emek arzının, yani işgücünün bir bölgedeki çeşitli iş kollarının talep ettiği meslek ve vasıf kademesine uygun bir durumda olması gerekmektedir. Doküma sanayiinin geliştiği bir bölgede, inşaat işçileri iş aramaktaysa, motor sanayi ile ilgili yatırımların yapıldığı bir bölgede ise doküma işsizleri işsiz durumda ise, her iki bölgede dengesizlik oluşmakta emek seyyalyeti ile bu açık giderilmeye çalışılmaktadır. Her ülkenin insan gücü yönünden iktisadi ve sosyal siyasetinin hedefi, o ülke içinde çalışma arzu ve iktidarında bulunan insanlara iş sahası açmaktır. Bunun manası emek arz ve talebini denge haline gelmesidir. Bu hedefe tam istihdam denmektedir. Bunların yanı sıra iş piyasasındaki faaliyetler, iktisadi hayatın bütünü içinde ancak belirli bir kısmını teşkil etmektedir. Bu sebeple iş piyasaları, iktisadi hayatın bütünü farklı şekilde izah eden görüşlere tabi olarak çeşitli şekilde incelenmiştir. Bu anlayıştan dolayı ideal, tabii, kurumsal, güdümlü ve himayeci iş piyasaları ortaya atılmıştır. Tarım, sanayii, ticaret ve diğer kesimlerde bu uygulamalardan her hangi birine rastlanılabilmektedir. Kanunlarla, tüzüklerle, bakanlar kurulu kararları ve yönetmeliklerle himayeci mevzuat uygulanmaktadır. Ayrıca iş piyasaları kesimlere, işkollarına, coğrafi bölgelere göre farklı şekilde incelenebilmektedir. İş piyasasını düzenleyici rolü olan emek seyyalyeti bu durumları dikkate alarak coğrafi emek seyyalyeti ve mesleki emek seyyalyeti şeklinde ayırmıştır. İş piyasalarını ise özel iş ve işçi bulma teşkilatı ve resmi iş ve işçi bulma teşkilatı düzenlemektedir. Bu organizasyonlar, iş münhalleri istatistiklerini hazırlanmasında ve çalışma prensiplerinin tespitinde görev almaktadırlar. Bununla birlikte mesleki emek seyyalyetinin düzenlenmesi için mesleğe yöneltme ve mesleki eğitime önem vermekte, iş kolları arasında işgücünün optimum dağılışını sağlamakta, iş piyasasını düzenlemede fiyat mekanizması ile iş ve işçi bulma kurumlarını birer araç olarak dengeli kullanmakta ve fayda sağlamaktadırlar. Diğer bir husus ise emek arzıdır. Emek arzını tayin eden unsurlar ise; nüfus miktarı, çalışma çağındaki nüfus miktarı ve genel nüfusa oranı, işgücü miktarı ve genel nüfusa oranı, işgücü miktarı ve çalışma çağındaki nüfusa oranı, istihdam seviyesi ve işgücüne oranı, işgücünün yıllık çalışma saatleri toplamı, gizli işsizlik oranı, işgücünün vasıf seviyesi, işgücünün etkinliği ve ücret seviyesinin emek arzına etkisi ve emek arzında tersine elastikiyettir. İşgücünün ayrıntısını ise, işgücünün kesimlere (sektörlere) ve iş kollarına göre yapısı, mesleklere göre dağılışı, meslekteki mevkiine göre dağılışı ve istihdamın değişen yönü ve dinamik karakteri oluşturmaktadır (Zaim, 1990, s.11-178, Aren, 1984, s.3-25, Peterson, 1976, s.81).

Bunun yanı sıra ekonomilerin düzenli bir sistem içinde fonksiyonelliği cari ücret karşılığı çalışmak isteyen herkese iş sağlayabilmeleri ile ölçülebilir. Bir ekonomide istihdam edilebilir nüfusun atıl kalması sistemin fonksiyonel olmadığını göstermektedir. İstihdam düzeyindeki bu atıl olma durumu, genellikle gelişmiş ekonomilerde görülen ve talep yetersizliğinden kaynaklanan devrevi ve az gelişmiş ekonomilerde görülen insanların işsiz kalmalarını değil az çalışmalarını ifade eden kronik düşük istihdamdan kaynaklanmaktadır. Bu iki durum ülke ve ulusal politikaların emeği koruma işlevinin azalması, artan küresel ilişkiler ve uluslar arası kurum ve kuruluşlarca yapılan antlaşmalar ve benzer gelişmeler de işsizliğin artmasına yol açmaktadır (Erdoğan, 1999, s.117).



Şekil 1. Bilgi Tabanlı Ürünler

Öte yandan son dönemde düzgün işleyen işgücü piyasasında bilgi tabanlı (knowledge based) ürünler yüksek katma değer yaratabilmektedir. Daha ayrıntıda bakıldığında, bu ürünlere ait değer zincirlerindeki know-how bileşenleri anılan katma değerlerin büyük yüzdesini oluştururken, ürünlere katılan geleneksel üretim faktörleri –işçilik, malzeme, pazarlama vb- ise düşük bir oranda katma değer ekleyebilmektedirler. Bu olumsuz spiral etki dönerek, toplumun gereksindiği refah ve mutluluğun sağlanamayışına yol açmaktadır. Şekilde, bir ürünün bileşimindeki üretim faktörleri (6M – Man, Machine, Material, Money, Marketing, Management) ve bunların göbeğindeki bilgi (know-how) çekirdeği şematize edilmektedir.

3.İSTİHDAMA DÖNÜK BAZI TEORİK YAKLAŞIMLAR

İstihdam teorisini açıklamaya yönelik; ekonominin yapısının daima tam istihdamı sağlayıcı nitelikte olduğunu savunan klasik yaklaşım, genel ekonomilerinde bir arada bulunabilmektedir. Bununla birlikte ileri teknoloji ve otomasyon, uluslar arası rekabetin giderek artması, işgücünün, küresel ve bölgesel veya ulusal düzeyde iki kutba ayrılması, çalışma yaşamındaki kuralısızlaşma(deregulation) eğilimi, ulusal devlet fiyat seviyesini, gelir seviyesini ve üretim fonksiyonu aracılığıyla istihdam seviyesini belirleyen toplam talepli keynesyen yaklaşım ve ekonominin kendiliğinden dengede olamayacağını, üretim kapasitesinin istihdam arttıkça artacağını ve girişimcilerin piyasa hakkındaki beklentilerinin istihdam düzeyini belirleyeceğini savunan modern istihdam yaklaşımı olmak üzere temel üç yaklaşım bulunmaktadır.

Öte yandan kavramsal çerçevede uzun yıllardır tartışma konusu olan küreselleşme, teknoloji ve ticaretin ilişkisine yönelik bir takım görüşler bulunmaktadır. D.Ricardo'ya göre, makine kullanımının genellikle emekçi sınıfın çıkarlarına kötü olduğu görüşü bir önyargı ve hataya dayanmamaktadır.Küreselleşme, ticaret ve teknolojinin işsizliğe olumsuz etkisi bulunduğunu söylemektedir. Söz konusu faktörlerin Avrupa'da işsizliğin ve ABD'de gelir eşitsizliğin ana nedeni olduğu görüşlerine karşı çıkıyor. Bu üçlünün ele alınan unsurlara etkisinin çok az olduğu ve söz konusu etkinin hesaplanmasının güçlüğü ifade edilmektedir(Saatçioğlu-Gövdere,2001,s.40). P.Krugman, uluslar arası ticaretin dünya çıktısı içindeki payı olarak yüzyıl önceki seviyesinden daha büyük değildir. Ticaret yeni yönlerde gelişmektedir.Birincisi endüstri içi ticaret artmıştır. İkinci eğilim katma değer zincirinin ayrılması, yeni sanayileşmekte olan ülkelere yapılan düşük ücrete dayalı ürünlerin ticareti işsizliğe yolaçan ticaret türüdür(Ekin,2000,s.28,Krugman,1995,s.71).Stolper-Samuelson'un Heckscher-Ohlin Samuelson Modeli(HOS),basit versiyonunda iki ülke, iki mal ve iki üretim faktörü yer almaktadır.Ülkelerden biri gelişmiş diğeri gelişmekte olan ülkedir(Örn.ABD ve Türkiye). Üretim faktörleri de düşük nitelikli ve yüksek nitelikli işçiler olup,ABD yüksek nitelikli işçilere, Türkiye düşük nitelikli işgücüne bol olarak sahiptir. Teoriye göre ABD ile Türkiye arasındaki ticaret serbest hale gelir ise aşağıdaki oluşumlar beklenmektedir. Üretimde düşük nitelikli işçilerin yoğun olarak kullanıldığı malın fiyatının ABD piyasasında ucuzlaması, ABD'de düşük nitelikli işçilerin ücretinin yüksek nitelikli olanlara nispetle düşmesi,İstihdamın yüksek nitelikli işçilerin yoğun olarak kullanıldığı mala kayması,ABD piyasasındaki firmaların düşük nitelikli işçilerin ücretinin ucuzlaması nedeniyle düşük nitelikli /yüksek nitelikli işgücü oranını artırmaları, bir başka model fiziki sermayenin uluslar arası mobiliteye sahip olduğu modellerdir. Teknolojinin ise iki yönlü etkisi bulunmaktadır. Bir yandan verimliliği yükselterek üretimde ihtiyaç duyulan emek miktarını azaltırken diğer yandan,

ekonominin diğer sektörlerinin de gelişmesine katkıda bulunarak emek talebi oluşturmaktadır.

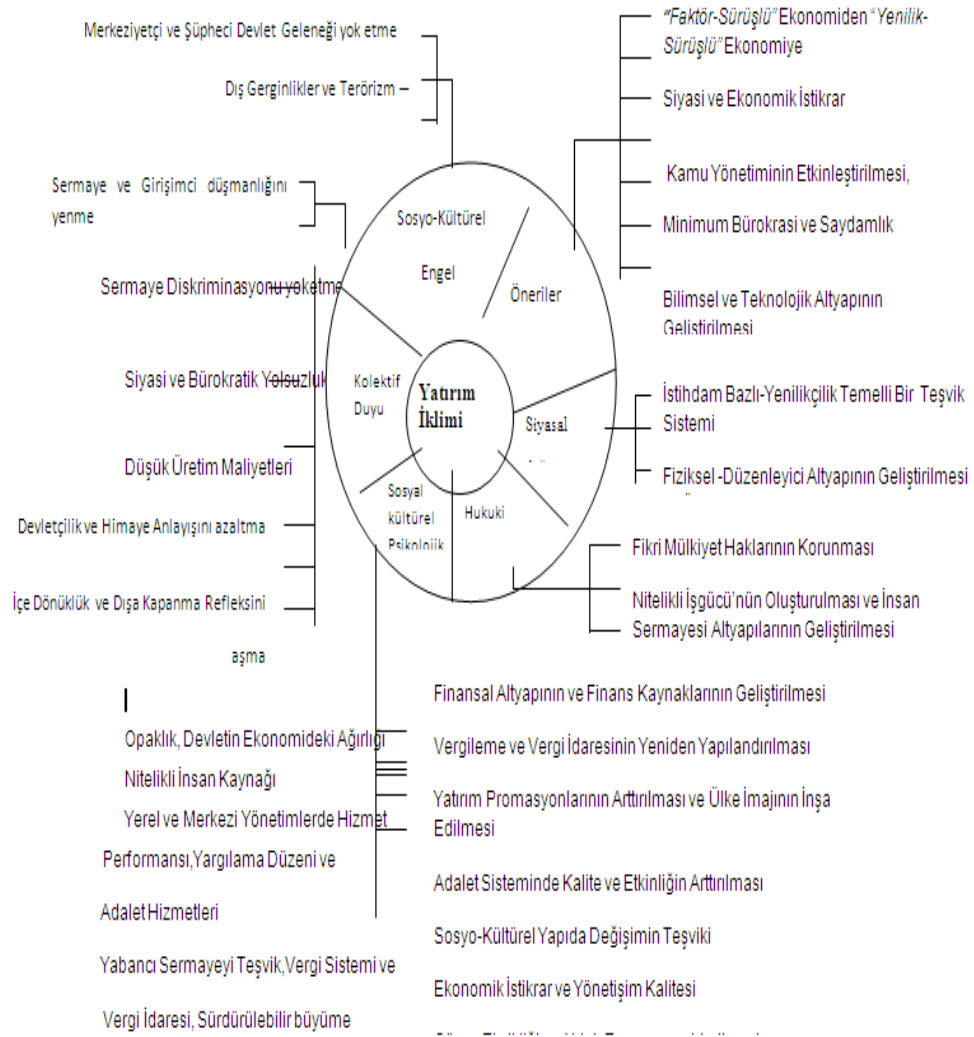
Küreselleşme, ticaret ve teknolojinin işsizlik ile bağlantısını araştıran iktisatçılar sözkonusu ilişkinin olduğunu, ikinci gruptakiler olmadığını, ve üçüncü gruptakiler ayrı ayrı ek olarak incelenmesi gerektiği şeklinde yorumlanmaktadır. Sonuç olarak, teknolojinin işsizlik oluşturduğu daha belirgin olmakla birlikte küreselleşme ve ticaretin işsizlikteki rolü konumunda kesin yargıya varılamayacağı belirtilmektedir(Saatçioğlu-Gökdere,2001,s.40-49). Diğer taraftan işsizliği azaltıcı ve artırıcı gelişmelerle ilgili tanımlar ülkelere göre farklı nedenlere dayanmaktadır.Gelişmekte Olan Ülkelerde,düşük nitelikli işgücü, düşük ücret yani işgücünün eğitim ve beceri düzeyi düşük ,düşük verimlilik ve yetersiz altyapı,emek yoğun ve daha az vasıflı işler,çalışma standartları tam olarak uygulanmamakta, çalışma koşulları kötüleşmekte,işçilerin pazarlık gücü sınırlı ve baskı uygulanmakta,esnek olmayan bir işgücü piyasası,imalat özellikli parça ağırlıklı,sanayi üretimi ve istihdamı artmaktadır. Öte yandan gelişmiş ülkelerde ise yukarıdaki nitelikler gelişmekte olan ülkelere kaydırılmakta daha çok sermaye yoğun yüksek nitelik gerektiren istihdam ve üretimde artışlara bağlı uzmanlaşma ortaya çıkmaktadır. Hatta bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin hızlı gelişimi, hizmet işlerinin taşınmasına imkan sağlamaktadır(Somel,1996,s.85).

Bu tanımlarla birlikte istihdam açısından önemli olan bir diğer gelişmede işsizliktir.Bilgi ve enformasyon sektörlerinin öne çıkması sanayi toplumunun mavi yakalı işçisine olan talebi azaltmış ve belirli sektörler dışında firmalar küçülme yoluna gitmişlerdir. Yaşanan gelişmeler hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde işsizlik sorununu ortaya çıkarmıştır. Toffler, işsizliğin artık niceliksel olmaktan çıktığını ve niteliksel olduğunu belirtmektedir.Yeni iş alanları açmakla işsizlerin sayısı azaltılamamaktadır.Drucker, beden işçiliğinin gerileyişinin sebebinin ne bir rekabet gücü meselesine hükümet politikası ve iş hayatının bir dönemi hatta nede ithalat meselesi olduğunu gerilemenin yapısal olduğunu ve geri dönüşünün olmadığını belirtmektedir. Bilgi işçilerinin yanında özellikle enformasyon teknolojisine yatırım yapan bilgi ve hizmet işlerinde yoğunlaşan firmalar rekabette avantajlı konuma gelmişlerdir.

4.UYGUN YATIRIM İKLİMLERİ OLUŞTURMA

Son çeyrek yüzyılda istihdam ve sektörel yapıdaki dönüşüm, bilgi ve hizmet sektörlerinin öne çıkması sonucu sendikal yapıda ciddi sorunlar yaşamasına neden olmuştur. Toffler, sendikaların daha çok zanaat veya seri üretime göre tasarlanmış oldukları için, ya tümüyle değişmeleri yada süper sembolik ekonomiye uygun yeni

örgütlenme biçimlerinin düşünülmesinin şart olduğunu belirtmektedir. Sendikaların devam edebilmesi için işçilerin tek bir kitle olarak düşünülmekten vazgeçip, tek tek bireyler olarak düşünmeye başlamaları gerekmektedir. 19.yy'ın ve 20.yy'ın işçi sınıfı tanımlamasıyla 21.yy'ın çalışan prototipi farklılık arz etmektedir. Birçok firma özellikle çalıştırdığı çekirdek işgücü için çok yeteneklilik ararken bunları kullandığı işgücüne oranla aristokrat çalışan grubu olarak kategorize etmektedir (Bozkurt, 2000, s.142). Küresel nitelikte algılama temeline oturmayan ve hele hele uluslar arası planda örgütlenmeyen, sendikal politika başarısız olabilmektedir.



Şekil 2. Uygun Yatırım İklimi İçin Gereken Sosyo-Ekonomik ve Politik Koşullar

Kovancılar, Birol(2005),Çiftçi Hakkı(2005) “Türkiye’de Yatırım İkliminin Geliştirilmesi ve İstihdam” konulu Maliye Hesap Uzmanları Vakfı Ekonomik ve Mali Araştırma Yarışması, MHUV Yayını, Ankara

Dolayısıyla, bu ülkelerin hem ileri teknolojilere yönelik adımlar atarak sanayilerini yeniden yapılandırmaları, hem de her düzeydeki uluslar arası doğrudan yatırımları iyi düzenlemeleri gerekmektedir. Bu düzenlemelere devletin yeniden yapılandırılması, yerel kalkınma çabalarının güçlendirilmesi de dahildir. Ekonomik ve sosyal hayat bakımından, geçmiş dönemlerin uygulamalarından vazgeçilerek hukukun üstünlüğü, açıklık, şeffaflık, hesap verilebilirlik, katılımcılık gibi yönetim (governance) anlayışına uygun yapılandırmalar önem arz etmeye başlamıştır. Ancak böyle bir yapılanmanın başarılması, buna yardımcı kurumların oluşturulması çok kolay başarılabilecek bir iş değildir. Dış ve iç etkiler (çıkar grupları) böyle bir yapılanmayı etkileyebilmekte ve kendi çıkarlarını ülke politikalarına hakim kılabilmektedirler. Bu açıdan bakıldığında küreselleşme önderlerinin küresel ölçekte sürdürülebilir bir kalkınmaya katkı yapmaya niyetli olmalarının dünya çapında önemi bulunmaktadır. Böyle bir niyet uzun vadede her ülkenin yararına olmakla birlikte uluslararası doğrudan yatırımların kurumsallaşma ve sürdürülebilir performansa ulaşmayı sağlayabilecektir.

Tablo.1. Küreselleşen Dünyada Ülkelerin Yatırım Cazibesini Belirleyen Unsurlar

Karşılaştırmalı ve Rekabetçi Avantajlar	<i>Faktör Koşulları:</i> Bir ulusun yatırım çekiciliği, giderek daha iyi doğal kaynaklar, yer, nitelikli-niteliksiz işgücü ve temel altyapı ile ilgilidir. <i>Talep Koşulları:</i> Bir ülkenin yatırım çekiciliği, ev sahibi ülkenin endüstrinin üretim hizmetleri için giderek daha sofistike olmasıdır. <i>İlişkili ve Destekleyen Endüstriler:</i> Bir ulusun yatırım çekiciliği, uluslararası rekabetçilikle ilişkili olması ve bunu desteklemede giderek daha çok yer almasıdır. <i>Şirket Stratejisi, Yapı ve Rekabet:</i> Bir ülkenin yatırım çekiciliği, içerdeki rekabetin giderek daha da şiddetlenmesidir.
İçeride Ekonomik ve Politik Denge	Dengesiz ve sendeleyey ekonomiler, ticari şirketleri söz konusu ülkelerde yatırım yapma konusunda şüpheli davranmaya itmektedir. 1960’tan bu yana 511 ayrı faaliyet alanındaki 1.500’ün üzerindeki şirket 76 ülke tarafından kamulaştırılmıştır. Kamulaştırmanın küçük ölçeklileri dahi, grevler, nakit paranın değerinin düşmesi, nakit paranın bloke edilmesi ve benzeri uygulamalar nedeniyle şirketin yatırım değerini kaybetmesine neden olmaktadır. Ekonomik ve politik denge, Doğu Asya’nın doğrudan yabancı yatırımlar

	<p>için çekici olmasının anahtarı kabul edilebilir. Analistler, ülkenin taşıdığı riskler arasında iki tipi birbirinden ayırmaktadırlar. Bunlardan ilki, hükümetin ya da insanların doğrudan aldığı tavır nedeniyle ortaya çıkan; yatırımın mahvolması, kamulaştırma ve yatırım kaynaklarıyla transferin sınırlandırılmasıyla sonuçlanan <i>kıymetli malların korunması / yatırımın geri alınması riski</i>' dir. İkincisi ise, ekonominin aşağı doğru dönmesi, nakit paranın kıymetinin düşmesi, grevler vb. sonucu ortaya çıkan <i>kullanılmaya hazır kazanç / nakit akışı riski</i>'dir. Bazı analistler, politik riskin, eski risk ve ekonomik riskin ikinci ve son risk olduğunu, fakat her ikisinin de sık sık birbirine karıştığını düşünmektedirler.</p>
Mülkiyet Haklarının Korunması	<p>Yasal ve kurumsal çerçeve içinde yönetilen doğrudan yabancı yatırım, açık, önceden tahmin edilebilir ve dengeli olmalıdır. Karlı para havalesi ve ithal girdilerin tedarik edilmesi için yabancı mübadeleye serbest giriş gerçekleştirilmeye çalışılmalıdır. Muhtemel yabancı yatırımcılar, yerli sahiplik ya da sınırsız milliyetçilik baskısından sık sık ürkmektedirler.</p>
Yabancı Ticaret Sahaları	<p>Çok uluslu şirketlere işlerini idare etmeleri, ithalat, üretim ve YTS içinde tüm işe sahip olmaları için izin verilir Çokuluslular, ithal ettiği malları ev sahibi ülkede satamadığı sürece yerel pazarda etkili olamaz. Ev sahibi ülke, iş yaratmak, işgücünün niteliklerini geliştirmek, teknoloji transferi ve vatandaşlarının gelirlerinin yükselmesi gibi kazançları elde eder.</p>

Kaynak: Kovancılar, Birol(2005), "Türkiye'de Yatırım İkliminin Geliştirilmesi ve İstihdam" konulu Maliye Hesap Uzmanları Vakfı Ekonomik ve Mali Araştırma Yarışması, MHUV Yayını, Ankara

5.İŞGÜCÜ PİYASASININ KÜRESELLEŞMESİ

Küreselleşme ile birlikte çalışma hayatında bir takım yeni sorunlar gündeme gelmiştir. İnsani Kalkınma Raporunda küreselleşme yeni bir olgu değil dört alanda farklıdır. Yeni pazarlar,yeni araçlar,yeni aktörler ve yeni kurallar.İşgücü piyasalarının küreselleşmesinin bir takım olumsuz sonuçları nedeniyle acil tedbir alınması gereken sorunlar ortaya çıkmaktadır. İşgücü piyasalarını küreselleştiren eğilimler arasında

karşılıklı neden sonuç ilişkisine dayalı karmaşık bir etkilenme alanı bulunmaktadır. Bu etki mekanizması çalışma koşulları, ücretler, istihdam düzeyi gibi birçok alanda sonuçlar doğurmaktadır (Şimşek, 2003, s.1). Ulusal işgücü piyasalarının ve sosyal politikaların bağımsızlığı küreselleşmenin etkisine bağlı olarak ortadan kalkma süreci içerisinde bulunmaktadır. Bu süreci beş ana etmen belirlemektedir. Bunlardan birincisi uluslar arası ticarete yaşanan serbestleşme, mikroelektronik ve enformasyon teknolojisindeki gelişme, gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkelerde liberalleşme ve kuralsızlaştırma temelli politikaların yaygınlaşması, gelişmekte olan ülkelerdeki işgücünün eğitim seviyesinin gelişmesine bağlı olarak ortaya çıkan ve sayıları artan nitelikli işgücü varlığı ve teknolojinin çokuluslu işletmeler yoluyla küresel düzeyde yayılması olarak belirtilebilir (Memedoviç, 1998, s.3). Ülkelerin ekonomik yapılarını uluslar arası ekonomik ilişkilere entegre olma çabaları, uluslar arası ticaretin artması ve üretim faktörlerinin artan mobilitesi herhangi bir ülkedeki işgücü piyasasını diğer ülkelerdeki işgücü piyasalarına bir bağla bağlamaktadırlar. İşgücü piyasalarının küreselleşmesiyle ortaya çıkan bu bağ sermaye diğer üretim faktörleri yanısıra, işgücü faktörünü de küresel olarak kar maksimizasyonu sağlayacak biçimde bir araya getirilebilmesi için uygun bir ortam sunmaktadır (Domaniç, 1999, s.72, Milner, 1997, s.1). Küresel işgücü piyasası varlığı göz önünde bulundurulduğunda sermaye bir ülkeye ait işgücü piyasasına bağımlı değildir ve farklı ülkelerin işgücü piyasalarında istihdam edebileceği geniş bir işgücü arzı vardır. İşgücü piyasasındaki işgücünün verimlilik ve vasıf düzeyleri ile üretimin uluslar arası örgütlenme sürecine uyum sağlayabilme esnekliğiyle doğru orantılı olarak ilişkilidir (Koray, 1996, s.757). Bir ülkede işgücünün ürettiği ürünün birim maliyetinin düşük düzeyi işgücü piyasasını küreselleştiren etmenlerin en önünde gelmektedir. Ücret düzeyinin düşük olmasına rağmen, bir ülkedeki işgücü piyasasında verimlilik ve vasıf düzeyinin istenilenden düşük olması ya da ulaştırma, iletişim gibi altyapı hizmetlerinin yeteri kadar etkin ve gelişmemiş olması ya da maliyetli bulunması işgücü piyasasının küreselleşme eğilimini azaltacaktır. Yeni gelişen süreçte işletmeler niteliksiz işgücünün kullanıldığı üretim aşamalarını düşük ücretli, çalışma standartlarının tam olarak uygulanmadığı az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelere aktararak maliyetini düşürürler (Domaniç, 1999, s.95). Devletin ulusal işgücü piyasasını diğer ulusal işgücü piyasalarına göre küreselleşme sürecine entegre etme çabaları, daha yüksek verimlilikte daha düşük ücret düzeyinde ve daha ağır çalışma koşullarına rıza gösterecek bir işgücü arzı oluşturmaları ile eşgüdümlüdür. Devletlerin işgücü piyasasını devamlı karşılaştırmalı üstünlükler temelinde yapılandırılmaya yönelik girişimleri, yeniden üretilen düşük ücret düzeylerini ve ağırlaşan çalışma koşullarını ortaya çıkarmaktadır. Bu işgücü piyasalarını geliştirici bir teki oluşturmamaktadır (Erdut, 1998, s.72). İşgücü piyasalarını karşılaştırmalı üstünlüklere dayalı olarak küresel düzeyde bağlayan bir diğer olgu yeni uluslar arası işbölümüdür. Yeni uluslar arası işbölümü üretim sürecinin uluslar arası boyutta yeniden yerleştirilmesi ile yakından ilişkilidir. Yeni üretim süreci örgütlenişi ürünün bir ulusal

işgücü piyasasında bulunan işgücünün kullanılmasıyla tasarlanıp üretilip pazarlanmasına bağlı değildir. Yeni örgütlenme üretim sürecinde bulunan her işi böler, değişik ülkelerdeki işgücü piyasalarına dağıtır. Bu yeni uluslar arası işbölümü oluşturur. Bu yeni işbölümü ürün üretilmesindeki her aşamada görülmektedir (Somel, 1996, s.85). Ulusal işgücü piyasasında yapılan iş sonucunda ortaya çıkan ürün tamamlanmış bir ürün değildir. Üretim sürecinin tamamlanması için, diğer ülkelerin işgücü piyasalarındaki işlerin tamamlanması gerekmektedir. Küreselleşme ile belirginleşen bu yeni uluslar arası işbölümü işlerin emek yoğun ve imalat özellikli parçalarının gelişmekte olan ülkelere kaydırılmasını ifade etmektedir. Böylelikle gelişmekte olan ülkelerdeki sanayi istihdamı ve üretimi artarken gelişmiş ülkeler daha çok sermaye yoğun yüksek nitelik gerektiren istihdam ve üretimde artışlara bağlı uzmanlaşma ortaya çıkmaktadır (Setzer, 1997, s.22).

Üretim sürecinin uluslar arası alanda ağ işletmeler biçiminde örgütlenmesi ve farklı ülkelerdeki farklı işgücü piyasalarında üretilebilmesi dağıtılması olanağı bulunmamaktadır. Küreselleşme üretim faktörlerinin ve ürünlerin uluslar arası dolaşımının serbest bırakılması işlevini yerine getirirken, işgücü sınırlı bir uluslar arası hareketliliğe tabiidir. İşgücünün sınırlı bu uluslar arası mobilitesi üretimi küresel düzeyde örgütlenemeyen kamusal mal ve hizmetler altyapı ve bireysel hizmetlerin üretilmesinde kullanılması eğilimi güçlenmektedir.

Gelişmiş ülkelerde orta ve düşük vasıflı işçiler üretimin yeni örgütlenme biçimlerinin yaygınlaşmasıyla işsizlik oranı artmakta, sosyal ve ekonomik hakların zayıfladığı görülmektedir. Diğer yandan gelişmekte olan ülkelere yönelen uluslar arası işletmeler üretimin düşük ve orta vasıflı kısımlarını buralara taşıyarak yeni istihdam alanı oluşturmaktadır. Ancak işgücü piyasası çalışma politikalarının esnekliğinin sağlanması amacıyla düzenlenmesi gelişmekte olan ulusal işgücü piyasalarındaki çalışma koşullarını kötüleştirmektedir. İşgücü piyasalarında bölünmeler hızlanmakta ikili yapı belirgin bir özellik haline gelmektedir. Bu bölünme çalışma koşullarında ve ücret koşullarında farklılıklar oluşturmaktadır. Genel olarak ve özellikle de çevre işgücü için küreselleşme artan ücret farklılıkları, istihdam güvencesinin yokluğu, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, gelir dağılımının daha da bozulması, işsizlik ve sosyal güvenceden yoksunluk gibi sonuçlar doğurmaktadır. Çalışma koşulları bakımından devletlerin yabancı sermayeyi çekme ve ihracat sektörlerinin rekabet edebilme gücünü artırma çabaları aşağı seviyelere sürüklemektedir (Erdut, 1998, s.73, Ronaldo, 1995, s.309).

İşgücü piyasalarının birbirlerine olan bağımlılığının artması üretim faktörlerinin mobilitesinin artmasıyla gerçekleşmektedir. Bu gerçekleşmeyle işgücü faktörü küresel kar maksimizasyonunu sağlayan ortama zemin hazırlamaktadır. Bu zemin içerisinde ise

değişik ülkelerdeki işgücü açık rekabete girmekte ve yeni bir işbölümüne yol açmaktadır. Bunun sonucunda düşük ücret ve ücret farklılıkları görülmektedir(Memodoviç,1998,s.3, Domaniç,1999,s.95, Milner,1997,s.1). İşgücünün verimlilik ve vasıf düzeyleri ile üretimin uluslar arası örgütlenme sürecine uyum sağlayabilme esnekliğiyle doğru orantılıdır. İşgücünün ürettiği ürünün birim maliyetinin düşük düzeyi işgücü piyasasını küreselleştirmektedir(Koray,1996,s.759).İletişim ve ulaştırma gibi altyapı hizmetlerinin yeteri kadar etkin ve gelişmemiş olması ya da maliyetli bulunması işgücü piyasasını küreselleşmeden uzaklaştırmaktadır. Dünya Bankasına, İşgücü piyasalarının dünyanın küreselleşme eğilimine uyum göstermesinin ve istihdam ile reel ücret artışlarının gerçekleşebilmesinin ancak esnekliğe sahip ve verimli bir işgücü oluşturmaktan geçmektedir(WB,1995,s.206). Öte yandan, işgücü piyasalarını karşılaştırmalı üstünlüklere dayalı olarak küresel düzeyde bağlayan birtakım olgular bulunmaktadır; yeni uluslararası işbölümü,yeni örgütlenme üretim süreçleri,uluslararası boyutta yeniden yerelleştirme, işgücünün uluslar arası mobilitesinin sınırsız pozisyon kazandırıcı gelişmeler,ulusal devletlerin sınırlarını aşan işgücü,uluslar arası mobilite maliyetini düşürücü faaliyetler,devletin vatandaşlığa ve çalışmaya ilişkin yasal düzenlemeyle engelleri ortadan kaldırması,kültürel farklılıkların azlığı,ulusal işgücü piyasasındaki koşullara ilişkin bilgi eksikliğinin giderilmesi,ulusal emek piyasalarının sıkı bir şekilde korunan sınırların açık bölmeler haline getirilmesi,ulusal emek rezervlerinin kendi sınırlarını aşması,üretim sürecinin uluslar arası alanda ağ işletmeler şeklinde örgütlenmesi ve farklı ülkelerde farklı işgücü piyasalarında örgütlenmesi,yalın üretim,stoksuz, tam zamanlı üretim teknikleri,yüksek nitelikli işgücü,ulusal işgücü piyasalarının özerkliği,ihracata bağlı büyüme politikaları,yabancı sermaye çekme,artan ücret farklılıkları,istihdam güvencesi,esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması,gelir dağılımının düzenliliği,işsizlik ve sosyal güvence(Somel,1996,s.83,Milner, 1997,s.1,Koray,1992,s.755).

6.TÜRKİYE'DEKİ İSTİHDAM KOŞULLARI

Önemli bir işgücü fazlasının olduğu bunun çok boyutlu problemlere kaynaklık ettiği, endüstri ve hizmet sektörlerindeki sınırlı istihdam imkanının neticesi işgücüne katılım oranını düşürdüğü, kayıt dışı sektör ve çalışmaların arttığı, açık işsizliğin baskıları, farklı işgücü piyasalarının ortaya çıkması, istihdamın sektörel dağılımı, çalışanların statü dağılımı, işsizliğin boyutları ve özellikleri, artık yatırımların teşviki, müteşebbis ruhunun artırılması, KOBİ lerin desteklenmesi, istihdam politikası ile yalnızca istihdam artışının hedeflenmediği görülmektedir. Hızlı teknolojik değişim ve üretim biçimlere uyumu kolaylaştırabilmek KOBİ'lerin karşılaştıkları finansal, bürokratik, çalışma mevzuatı, nitelikli eleman sağlama sorunların çözülmesi önemli ölçüde üründe ve

üretimde yenilik yaratabilme yeteneklerini ortaya çıkaracaktır. ve istihdam edilebilirliğin sağlanması için yaşam boyu eğitimin önemini dikkate alman bu konuda düzenlemelere gidilmesi Verimli ve kayıtlı istihdamın yüksek geliri, sosyal güvence ve iş güvenliğinin olduğu alanlar İşgücüne katılım oranının yükseltilmesi, Kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınması kadın işgücünün katılımının sağlanması İşgücü piyasası ile ilgili mevzuatın günün koşullarına göre tekrar gözden geçirilerek işgücü piyasasında esnekliğin artırılması ekonomi politikaları ve sosyal politikalar birbirlerini destekleyici ve uyumlu nitelikli işgücü yetiştirilmesi, mevcut işgücünün niteliğinin artırılması, işgücü piyasasında karşılaşılan aksaklıkların giderilmesi gibi özünde doğruların ve soyut ifadelerin dile getirilmesi değil somut ve kapsamlı istihdam politikalarının uygulanması gerekmektedir. Bunun için bu politikaları uygulayacak kurumların yeniden yapılandırılması, vergi politikaları, sigorta politikaları, sosyal yardım politikaları, uygulanacak eğitim politikalarının hepsi istihdamı teşvik etmeli, istihdama engel olmamalı işgücü piyasalarını izlemesi, yatırımlarda istihdamın teşvik edilmesi, işsizlik yardımları, sigortası gibi bir dizi önlemin alınması kaçınılmazdır. Aktif ve pasif istihdam imkânlarının koordineli işlemesi gerekmektedir. Hizmetler sektörünün gelişimini destekleyici girişimlere ağırlık verilmeli, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerden yararlanılmalı, Aktif istihdam politikaları, eğitim yanı sıra, iş deneyimi ve iş bulma politikalarını da gözetici olmalıdır. Girişimcilik yeniden ele alınmalı, teşvik ve destek mekanizmaları çeşitlendirilmelidir. İşgücü maliyeti-verimlilik ilişkisi kurulmalıdır. İşletmeler üzerindeki sosyal yükler ve yasal yükümlülükler azaltılmalıdır. İstihdam, aktif olarak desteklenmelidir. Kamu sektörünün rolü gözden geçirilmelidir. Sosyal sorumluluk kavramına dikkat edilmelidir. İnsan kaynakları ve kariyer yönetimi sistemlerine önem verilmelidir. İstihdam strateji ve politikalarında etkin izleme ve değerlendirme mekanizmaları oluşturulmalıdır. Türkiye'nin üretim ve istihdam alanındaki sorunları aşabilmesi için süratle yönetimini yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Ülkemizde merkezi yönetimden yerel yönetimleri, KİT'lerden sosyal güvenlik kuruluşlarına kadar çok geniş kapsamlı bir yeniden yapılanma programının süratle uygulanması önem taşımaktadır. Bürokrasinin azaltılması, Yatırım ortamının iyileştirilmesine yönelik olarak kamu kesiminin finansal sistem üzerindeki fon talep etmeye yönelik davranış biçimi en aza indirgenmelidir. Bunun için yapılması gerekenlerin başında kamunun tüketim harcamaları azaltılması gelmektedir. teknik altyapının geliştirilmesi, sağlam bir yasal altyapının temin edilmesi yasal hakların garanti altına alınması, Eğitimin kalitesinin arttırılarak nitelikli ve üst seviyede becerilere sahip bir işgücünün temini, vergileme ve vergi idaresi ile birlikte teşvik sisteminin yeni bir anlayışa dayandırılması, girişimciliğin ve KOBİ'lerin teşvik edilmesi, Üniversite- Endüstri İlişkilerinin geliştirilmesi ve tabii ki siyasi ekonomik istikrarın sürdürülmesi çözümün temel araçlarıdır.

Araştırma- Geliştirme (AR-GE) ile verimlilik ve ihracat arasında yüksek pozitif korelasyon vardır. Türkiye’de büyümenin motoru olabilecek ihracat ve verimlilik artışı olacağı gerçeğinden hareketle özel sektör AR-GE yapma yönünde teşvik edilmelidir. İstihdamda öncelikli sektörler belirlenmelidir mesela, TEPAV’ın işgücü analiz haritasında 2011 yılı illere göre İllerin ilk sırada talep ettiği meslekler ise şöyle sıralanmıştır: Adana’da "gaz altı kaynakçısı", Mersin’de "overlok makinesi operatörü", Ankara’da "gaz altı kaynakçısı", Antalya’da "aşçı", Bursa’da "CNC tezgah operatörü", Denizli’de "dokuma makineleri operatörü", Diyarbakır’da "muhasibeci", Erzurum’da "pazarlamacı", Gaziantep’te "mekanik bakım-onarımcı", İstanbul’da "makineci (dikiş)", İzmir’de "makineci (dikiş)", Kayseri’de "argon kaynakçısı (tığ kaynakçısı)", Kocaeli’de "mekanik bakım-onarımcı", Konya’da "CNC tezgah operatörü", Malatya’da "makineci (dikiş)", Manisa’da "bakım ve onarım elektrikçisi", Samsun’da "CNC tezgah operatörü", Tekirdağ’da "mekanik bakım-onarımcı" ve Trabzon’da "gıda mühendisi". Demek ki bu alanlara göre istihdam eğitim programları düzenlenmelidir.

7.SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Tüm dünyanın ortak bir meselesi olarak ele alınan işsizliğin yapısal bir boyut olarak varlığını ve önemini koruduğu, hemen her toplumda birbirine benzer özellikler gösterdiği ancak içinde bulunulan sistem ve çalışılan mekânlar açısından uygulanacak politikaların göreceli politika uygulamalarını beraberinde getirdiği aşıkardır. Bu uygulamalarda, doğrudan veya dolaylı yoldan istihdamı olumlu etkilemeye yönelik önlemler alınmaktadır. Bir yandan, işgücü piyasasındaki yapısal değişiklikler, istihdamın sektörel dağılımı, işgücü talebini artırmak, işgücü hareketliliğini artırmak, işsizliği önlemeye yönelik çabalar, yeniden eğitim, erken emeklilik, işsizliği sınırlayıcı önlemler gibi aktif istihdam politikalarını önceliğine alan görüşler, diğer yandan işsizlik sigortalarının ve işsizlik yardımlarının uygulanması gerektiği düşünülen işsizliği onarıcı pasif istihdam politikaları işsizlikle mücadele ile ilgili alınan önlemler ortaya çıkmaktadır. Bunların yanı sıra, ekonomik etkinlik verimlilik anlayışı çerçevesinde istihdam politikalarının belirlenmesi mecburiyeti, belirli bir işsizlik düzeyinin kabul edilebilirliği, katlanılabilir bir düzeye çekilmeye çalışılması, temel de sosyal boyutunun önem arz ettiğini düşünenlerle piyasa mekanizmasının işleyişine müdahale etmeden çözümü piyasa sisteminin otomatik dengeleyicileri ile düzenlenmesini öne süren liberalci yaklaşımların belirlediği, işsizlik problemini kolayca çözüp sonuçları hafifletici tedbirlerin alındığı istihdam politikaları arasında çözüm gel gitleri yaşanmaktadır. Uygun istihdam iklimleri oluşturmak, iş yaratma programları, işyerinde eğitim programları, iş ve eğitim programları, iş kurmaya yardım programları gibi programlarla istihdam oluşturarak işgücüne katılımı artırmak akla ilk gelen önlemler arasında

yer almaktadır. Bu sebeple bir taraftan işsizliğin sonuçlarının etkilerini hafifletici, onarıcı, yapıcı sosyal politika ve uygulamalarla sızıntıların giderilip, istihdamı artırıcı politika ve uygulamaların birlikte ekonomik dokuya şırınga edilmesi gerekmektedir(Koray,1992). Schumpeter'in yıllarca önce işaret ettiği gibi, ekonomik rekabetin özü denge değil, sürekli değişme durumudur(Monga, 1999, s.9).

Bunlardan yola çıkarak ulusal bir istihdam politikasının içermesi gereken unsurları şu başlıklar halinde sıralanabilir:

- Gelir dağılımının düzeltilmesi ekonomik politikaların hedefleri arasında yer almalıdır.
- İstihdam kaybına yol açan üretim ve yatırımların gerilemesine neden olan özelleştirmeler durdurulmalı, kamunun yatırımları yönlendirici ve istihdamın yaratıcı rolü yeniden tanımlanmalıdır.
- Tam istihdam ulusal bir hedef haline getirilmelidir.
- Sosyal devletin gerekliliği sağlanmalı ve bu iki hedefe yönelik kamu-özel sektör ilişkisi yeniden düzenlenmelidir.
- Üretim ve istihdam için kamusal planlama yapılmalı, ileri teknoloji içeren sektörlerde kamu yatırımı yapılırken özel sektörde bu alanlarda yönlendirilmelidir.
- İşgücünün niteliğinin yükseltilmesi amaçlı mesleki ve teknik eğitim için daha fazla kamu kaynağı yaratılmalıdır.
- İstihdam yaratan yatırımların önündeki girdi maliyetleri, enerji, prim, vergi ve benzeri konular zaman içinde düşürülmeli ve yaygınlaştırılmalıdır.
- Çocuk işçiliğiyle mücadele edilmeli, çalışan çocuklar eğitime yönlendirilmelidir.
- Denetimsiz ithalat önlenmelidir. Bugün dahili işleme rejimi altında dampingli mallar yurt içi piyasaya çok düşük fiyatlarla girebilmekte, bu da haksız rekabete yol açmaktadır. Üretim ve istihdam kaybına yol açan bu uygulamaya artık son verilmelidir.
- Gerek ithalatta, gerekse iç pazar üretiminde ve ihracatta sosyal etiketleme bir hedef olarak benimsenmeli, teşvik edilmelidir. Böylece çocuk emeğini, zorunlu çalışmayı, sigortasız çalışmaya ve kadınların yoğun sömürüsüne dayalı ürünlerin piyasaya çıkarak haksız rekabete yol açması ve sosyal haklar alanında dibe doğru yarış başlatılması önlenmiş olacaktır.

- İşsizlik sigortası yıllardan sonra yürürlüğe girmiştir. Sosyal devlet anlayışının olmazsa olmaz bir parçası olan bu kurumun yararlı sonuçlar üretmesi için herkes üzerine düşeni yerine getirmelidir.
- İşsizlik sigortası fonunun işleyişi konusunda kamuoyunda en küçük bir kuşku belirdiğinde hemen hesap verilmelidir.
- Bir başka önemli konu iş güvencesidir. Bu konu, sosyal taraflar arasında bağitlanmış, Meclisin de iki kez onayından geçmiştir. Yasa, haksız, keyfi ve özellikle örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğünün kullanımının engellenmesine yönelik işten çıkartmaları önlemeyi hedeflemektedir.
- Yapılan yanlış tartışmalar yerine, haksız rekabeti, hukuksuzlukları önlemek için bu yasanın uygulanmasına gayret edilmelidir.
- Çalışma sürelerinin düşürülmesi gündeme getirilmeli, toplam çalışma süresi içinde fiilen çalışılan süre kısıtlanırken, kalan sürede meslek eğitimi yoluyla işgücünün niteliğinin artırılması gündeme gelebilir.
- Türkiye'de istihdam sorununun çözümünde İŞ-KUR'a önemli görevler düşmektedir. İŞ-KUR'un bu görevleri yerine getirebilmesi için bütçe ve kadro bakımından yetkin kılınmalı, işleyişi ve yönetimi daha demokratik, daha şeffaf ve ilgili bütün tarafların katılımına ve denetimine açık bir hale getirilmelidir.
- Küreselleşmeyle birlikte çokuluslu şirketler dünya pazarına hakim olmakta, ürün fiyatlarını, hatta ücretleri belirleyebilmektedir. Bu süreç, yeterli teknolojik gelişme düzeyine ulaşmamış ulusal ekonomileri olumsuz etkilemektedir. Dünyanın pek çok bölgesinde ulusal sanayiler çökmekte, ulusal pazarlar ithal ürünlerin egemenliği altına girmektedir.
- Dışa bağımlılığın yarattığı önemli bir olumsuzluk, üretimde ucuz iş gücü kullanımıdır. Yabancı yatırımı çekmek için ücretler düşürülmektedir. Üretimde çocuk ve kadın emeğinin yoğunlaştırılması, kuralsızlaştırma yoluyla çalışanlarının haklarının budanması gibi gelişmeler, özellikle emek-yoğun sektörlerde çalışma koşullarını geriye götürmektedir. Kayıtdışı ekonomi hızla büyümekte, ülke ekonomisi giderek bozulmakta ve güçsüzleşmektedir.
- Sanayinin planlı bir biçimde geliştirilmesi yerine fason üretime ağırlık verilmekte ve birçok dampingli malın piyasaya girmesine göz yumulmaktadır.

- Sanayi potansiyelleri yeterince gelişmemiş ülkelerde kamu yatırımlarının tümüyle terk edilmesi sadece sosyal devleti yok etmemekte, ekonominin üretken sektörünün gerilemesine, hatta ortadan kalkması sonucunu doğurmaktadır.

Bütün bu etmenler ulusal ekonomiyi her geçen gün daha güçsüz kılmaktadır. Türkiye de bu süreçten etkilenen ülkelerden biridir. Bugün pek çok gelişmiş ülkede yerli sanayinin korunmasına, yerli sanayi tarafından üretilen mallara olan talebin artırılmasına yönelik girişimler yapılmaktadır. Çeşitli kampanyalar, ihtisas gümrükleri, kamu ihalelerinde yerli malların ve üreticilerin tercih edilmesi gibi yaklaşımlar bu konulardaki somut adımlara örnektir.

Bu konudaki çözüm, sadece tüketim üzerindeki kontrol sağlanarak gerçekleştirilemez. Sorunun kaynağı esas olarak üretimdir. Tüketime yönelik önlemler, üretici güçlerin geliştirilmesiyle birlikte ele alınmalıdır.

Gelir dağılımı düzeltilerek iç talebin sağlıklı bir temele oturtulmadığı, üretimin nicelik ve nitelik olarak yeterli düzeye getirilmediği bir ülkede kalıcı çözümler bulunması zordur. Üretimi nicelik ve nitelik olarak geliştirebilmenin yolu araştırma ve geliştirme çalışmalarına önem vermektir. Ne yazık ki bu konuya yeterince önem verilmemektedir.

Küreselleşme sürecinin işletmeleri rekabete zorlayarak teknolojik gelişmeye yol açacağını düşünmek gerçekçi değildir. Bazı gelişmeler olsa bile, kendi teknolojisine sahip olamayan, bunu planlamayan bir işletmenin gerçek anlamda rekabet gücüne sahip ve bağımsız bir birim olması mümkün değildir. Bu sadece işletmelerin değil, bir bütün olarak ulusal ekonominin hedefi olmalıdır.

Gelir dağılımını iyileştirmeye, kayıtdışı ekonomiyi ortadan kaldırmaya yönelik önlemler alınması gerekir. Milli geliri düşük olan toplumlardaki gelir dağılımı adaletsizliği, lüks tüketimi körüklemekte, kayıtdışı ekonominin zenginleştiği çevreler vergi vermediği için lüks üretime yönelmektedir. Üretime dönük politikalar ise tüm sektörlerde dinamik, uzun vadeli planlama yapılarak geliştirilebilir. Bugün dünyanın en gelişmiş kapitalist ülkelerde dahi bu planlama yapılmaktadır. Büyük harcamalar gerektiren teknoloji yatırımlarında kamu yönlendirici, hatta yatırımcı olmalı, özel girişime ufuk açmalıdır. Özetle sorun, ekonominin bütününde, üretimde, paylaşımında ve tüketimde uzun vadeli ulusal hedefler oluşturmak ve ekonominin bütün unsurlarının bu ulusal hedeflere göre davranmasını sağlamaktır. “

Bu politikalar da belirlenirken istihdama etkisinin ne olacağını düşünmek lazım. İnsan kaynaklarına yatırım da çok önemli. Sadece okullarda eğitim değil, okul dışında da; birçok kişi okula gitme şansı bilmiyor, birçok kişi okulu terk ediyor, birçok kişi okulu

bitiriyor, fakat okulda aldığı bilgi istihdam edilebilmesi için yeterli değil. Bunlara ulaşmak için işgücü eğitimi, meslek eğitimi yapılması lazım (Picker,2003, Engin 2003, Kenar, 2003, Whelan, 2003, Kudatgobilik, 2003, İstihdam Seminer Tebliğleri, 2003).

Dünyadaki gelişmeler doğrultusunda, makro ve mikro düzeyde tüm organizasyonlarda değişim kaçınılmaz olmuştur. Çok hızlı yaşanan küreselleşme olgusu, toplumsal sistemin tüm alt sistemlerini ve bireylerini etkilemektedir. Küreselleşme olgusu ile ortaya çıkan yeni rekabet koşulları, eskiye oranla çok daha sert ve imha edicidir. Üretimin daha çok teknoloji ağırlıklı olması, gelişmekte olan ülkelerin de ham madde üstünlükleri ile katma değeri yüksek ürünlerde gelişmiş ülkelerle rekabet edebilmelerini sağlamaktadır. Katma değeri yüksek ürünler açısından mesleğe yönelme ve mesleki eğitim yaygınlaştıkça küreselleşme dünyada istihdam koşulları sağlamak kolaylaşacaktır. İstihdamın değişen koşullarına hazırlananlar süreci uyumlu birlikte götürerek takip edebilmekte süreçle beraber ilerlemekte, değişen koşullara uygun yatırım ve istihdam iklimlerinde hazırlıksız olup diretenler gerilemeye, istihdam ve yatırım koşullarındaki gelecek beklentileri tahmin edip onu önceden gören ve hazırlananlar ise hem belirleyici hem de ileri uygun yatırım kazançları ve istihdam iklimleri oluşturarak lider olacaktır. Öte yandan; küresel rekabet stratejilerine uymayan yaklaşımların neticeleri: kârlılığı düşük yatırımlar, özgün ürün yaratılamaması, özgün teknoloji yaratılamaması, özgün marka yaratılamaması ve küresel yönetici yetiştirilememesi olarak belirtilmektedir.

KAYNAKÇA

- AKTAN** Can Coşkun(1997), “Bilgi Çağında Yönetim”, Üçüncü Bin Yıla Girerken Değişim 1997, Türk Metal Sanayicileri Sendikası, Kasım, Ankara
- AKTAN**, Coşkun Can(1999), “Türkiye Dünyanın Neresinde?”, EĞİAD Yayını, Ankara: Tükemat A.Ş.
- AKTÜRK**, Songül(2003), ‘İşgücünün Küreselleşmesi’,
<http://www.isgucu.org/songul1.html>
- AREN**, Sadun(1984), “İstihdam, Para ve İktisadi Politika”, Savaş Yayınları, 10.Baskı, Ankara
- BEDİR**, Eyyüp(2002), “21.yüzyılda istihdamın Artan Önemi ve Eğitim İstihdam ilişkisi”, Kamu İş;İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ankara
- BOZKURT**, Veysel(2000), ‘Enformasyon Toplumu ve Türkiye’, SistemYayınları, 3.Basım,İstanbul, Ekim

- DOMANIÇ**, Neşenur(1999), 'Yoksulluğun Küreselleşmesi', Çivi Yay.,İstanbul
- EHRENBERG** G. Ronald(1994), "Modern Labour Economics", 5. Baskı
- ENGİN** 2003, TİSK ve MESS Yönetim Kurulu Üyesi11-12 Aralık 2002 İstihdam Seminer Tebliği, Yayın no:232, Nisan
- ERDUT**, Zeki(1998), 'Rekabetin İşgücü Piyasasına Etkisi', Tuhis Yayınları, İzmir
- ERDİNÇ**, Zeynep(1999), 'Küreselleşmenin İstihdama Etkileri', Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:3, Kasım
- ERKAN** Hüsnü(1998), 'Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme', Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Yayın No:326 Bilim Dizisi:8, 4.Baskı, Eylül
- EKİN**, Nusret.2000.Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları. İstanbul: Ticaret Odası Yayın No:2000-33, s. 426.
- FIRAT** Zerrin Yöney(2003), "İstihdam Hizmetlerinin Değişen Yapısı", Uludağ Üniversitesi İİBF İktisat Dergisi, iktisat.uludag.edu.tr. Bursa
- HAMMERMESH**, S. Daniel(1985), "Some Factors Inglevencing Labour Turnover", Personel Review, c.14, No:4
- KORAY** Meryem(1996), 'Esneklik Ya da Emek Piyasasının Küreselleşmesi',Petrol İş Yıllığı, İstanbul
- MUNCK**, Ronaldo(1995), 'Uluslar arası Emek Araştırmaları',Öteki Yayınları., Ankara
- JORDE** M. Thomas (1993), Innovation, Market Structure and Antitust" ", Competition and Competition Policy, Plimer Publishers, London
- KORAY**, Meryem(1992), "Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları", Amme İdaresi dergisi Cilt 25, Sayı 4, Aralık 1992, ss.77-96
- KENAR**, 2003, TİSK ve MESS Yönetim Kurulu Üyesi11-12 Aralık 2002 İstihdam Seminer Tebliği, Yayın no:232, Nisan
- KOVANCILAR**, Birol(2005), "Türkiye'de Yatırım İkliminin Geliştirilmesi ve İstihdam" konulu Maliye Hesap Uzmanları Vakfı Ekonomik ve Mali Araştırma Yarışması, MHUV Yayını, Ankara
- KRUGMAN** Paul (1995), "Growing World Trade, Causes and Consequences", Brookings Papers on Economic Activity
- KUDATGOBİLİK**, Tuğrul(2003), TİSK ve MESS Yönetim Kurulu Üyesi11-12 Aralık 2002 İstihdam Seminer Tebliği, Yayın no:232, Nisan

- MEMODOVİÇ**, Olga(1998), ‘Globalization of Labour Markets’, Kluwer Academic Pub., Netherlands
- MILNER**, Chris(1997), ‘International Trade, Employmentand Unemployment’Macmillan Yayınları, Londra
- MONGA**, R.C. (1999), “Managing Enterprise Productivity and Competitiveness”, ILO
- PETERSON**, Wallace,C.(1976), “Gelir, İstihdam ve Ekonomik Büyüme”, Eskişehir İTİA, Yayın 145, Eskişehir
- SAATÇIOĞLU** Cem, Gövdere, Bekir (2001), “Küreselleşme, Teknoloji ve Ticaret”, İktisat Dergisi, Dünya Ekonomisi Nasıl Yönetiliyor, Yıl:2001, Sayı:416, İstanbul
- SETZER**, Martin(1997), ‘Ekonomik Küreselleşme-Küreselleşmenin Ekonomi ve Teknoloji Üzerindeki Etkileri’, Küreselleşme Ekonomik ve Siyasal Boyutları, Sodev Yayınları, İstanbul
- SOMEL**, Cem(1996), ‘Üretimde Küreselleşme ve Kalkınma’, Toplum ve Bilim Dergisi, Sayı:69
- ŞİMŞEK** Birgül (2003), ‘İşgücü Piyasalarının Küreselleşmesi’, Muğla Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Muğla
- TEPAV**(2011) İşgücü Analiz Haritası,<http://www.tepav.org.tr>. 2011
- TARHAN**, Okan(1999), ‘21.Yüzyılın İnsan Kaynağını Yetiştirmede Üniversitelerin Rolü’
- TUGAY**, Yener(1997), “Üçüncü Bin Yıla Girerken Değişim”, Türk Metal Sanayicileri Sendikası, Kasım, Ankara
- WB**(1995), “Global Economic Prospects and the Developing Countries”, The World Bank:Washington, DC.
- WB**,World Bank(2002), Perspectives on Development, The World Bank, Winter 2001/2002, Washington
- WHELAN**, 2003, TİSK ve MESS Yönetim Kurulu Üyesi11-12 Aralık 2002 İstihdam Seminer Tebliği, Yayın no:232, Nisan
- ZAIM**, Sebahaddin(1990), “Çalışma Ekonomisi”, Filiz Kitabevi, İstanbul