

**KAPSAYICI BÜYÜMENİN BİR UNSURU OLARAK “ÜRETKEN İSTİHDAM” KAVRAMI
VE TÜRKİYE ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME**

Fergül Özgün* 

Gönderim Tarihi: 11.09.2021

Kabul Tarihi: 12.12.2021

Araştırma Makalesi/ Research Article

Doi: <https://doi.org/10.38009/ekimad.994260>

Öz

Büyümenin sürdürülebilir ve kapsayıcı olması gerektiği, kalkınma politikalarının vurguladığı temel noktalardan biri haline gelmiştir. Sosyal, kurumsal ve çevresel faktörleri de dikkate alan bir büyüme sürecine ihtiyaç vardır. Bu ihtiyaç doğrultusunda kapsayıcı büyüme hedefi ön plana çıkmış ve politika yapıcıların öncelikli hedeflerinden biri olmuştur. Kapsayıcı büyüme anlayışına göre büyüme, sadece mal ve hizmet üretimindeki artışa odaklanarak ekonomik çerçeve ile sınırlı kalmamalıdır. Kapsayıcı büyüme, çok sayıda unsuru içinde barındıran geniş bir kavramdır. Çalışmanın temel amacı, söz konusu unsurlardan biri olan üretken istihdam üzerine odaklanarak üretken istihdamın hangi göstergeler yardımıyla ele alınabileceğini ve bu göstergelerin Türkiye’de zaman içerisinde nasıl değiştiğini açıklamaktır. Literatürdeki çalışmalar doğrultusunda belirlenen ve üretken istihdamı yansıtan bazı temel göstergelerin seyri incelendiğinde, Türkiye’de özellikle bilgi yoğun faaliyetlerdeki istihdam düzeyinin, iş gücü verimliliğindeki artış oranının ve çalışılan saat başına düşen GSYİH oranının yetersiz olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışan yoksulluğu ile mücadeleye daha fazla önem verilerek çalışan yoksulların oranı azaltılmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Kapsayıcı Büyüme, Üretken İstihdam, Türkiye

Jel Sınıflandırması: O11, O40, J21

**THE CONCEPT OF “PRODUCTIVE EMPLOYMENT” AS AN ELEMENT OF INCLUSIVE GROWTH AND
AN ASSESSMENT ON TURKEY**

Abstract

The fact that growth should be sustainable and inclusive has become one of the main points emphasized by development policies. The growth process must include social, institutional, and environmental factors. For this reason, the goal of inclusive growth has come to the fore and has become one of the primary goals of policymakers. According to inclusive growth, growth should not only focus on the increase in the production of goods and services. Inclusive growth is a broad concept that includes many elements. The main purpose of the study is to focus on productive employment, which is one of the aforementioned factors, and to show which indicators can be used to explain productive employment and how these indicators change over time in Turkey. Some basic indicators reflecting productive employment, which were determined in line with the studies in the literature, were examined. It has been observed that the level of employment, especially in knowledge-intensive activities, the rate of increase in labor productivity and the rate of GDP per hour worked are insufficient in Turkey. In addition, it should be aimed to reduce working poverty.

Keywords: Inclusive Growth, Productive Employment, Turkey

Jel Classification: O11, O40, J21

* Arş. Gör., İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, fergul.ozgun@yeniyuzyil.edu.tr

1. Giriş

Kapsayıcı büyüme, ekonomik büyüme ile sürdürülebilir kalkınma arasındaki dengeyi sağlayan bir durumdur. Kapsayıcı büyümede geleneksel modellerde olduğu gibi sadece çıktı miktarındaki artışa odaklanılmaz, eşitlik düşüncesi ön plana çıkarılır. Ekonomik ve sosyal hedefleri bir arada gözetmesi nedeniyle son yıllarda iktisat politikalarının merkezinde yer alan konulardan biri olmuştur.

Kapsayıcı büyüme tarımsal ve endüstriyel gelişmenin artırılması, yoksulluğun ve bölgesel eşitsizliklerin azaltılması, çevrenin korunmasına ve sosyal gelişmenin sağlanmasına önem verilmesi gibi çok sayıda unsuru içerir. Her unsur kapsayıcı büyüme sürecinin ayrılmaz bir parçası olsa da üretken istihdamın ayrı bir yeri ve önemi olduğu söylenebilir. Üretken istihdam, kapsayıcı büyümenin temel aracı olarak nitelendirilmektedir. Öncelikli küresel hedeflerden biri olan yoksulluğun azaltılması ile üretken istihdam arasında güçlü bir bağlantı söz konusudur. Ancak kalkınma politikalarında üretken istihdamın açık bir hedef olarak dile getirilmediği görülmektedir. Gözlenen eksiklik nedeniyle üretken istihdam kavramının anlam ve öneminin anlaşılması, ülke ya da bölgelerin yeterli üretken istihdam seviyesine sahip olup olmadıklarının belirlenmesi ve üretken istihdamı geliştirecek politikaların uygulamaya konması büyük önem taşır.

Çalışmada öncelikle kapsayıcı büyüme ve üretken istihdamın kavramsal özellikleri hakkında bilgi verilecektir. İki kavram arasındaki güçlü bağlantının anlaşılması açısından kavramsal çerçevenin doğru çizilmesi son derece önemlidir. Bir sonraki aşama üretken istihdamı yansıtabilecek göstergelerin seçimi ile ilgilidir. Üretken istihdamı temsil edecek göstergeler belirlenirken konuya ilişkin literatürdeki çalışmalar incelenecek, elde edilen sonuçlar ve Türkiye'nin mevcut koşulları göz önünde bulundurularak göstergelerin seçimi yapılacaktır. Belirlenen göstergeler doğrultusunda Türkiye'de zaman içinde üretken istihdamda nasıl bir değişimin yaşandığı açıklanmaya çalışılacaktır. Son aşamada ise üretken istihdamı daha ileri boyutlara taşımak amacıyla uygulamaya konabilecek politika önerilerinden bahsedilecektir.

2. Kapsayıcı Büyüme

Kapsayıcı büyüme ve üretken istihdam kavramları kalkınma politikalarının en yaygın konuları arasında yer almaktadır. Yoksulluğun azaltılması, sürekli ve yüksek büyüme oranlarının elde edilmesi ülkelerin temel hedeflerini oluşturur. Bu hedeflere ulaşılması için öncelikle iş gücünün artan oranda büyüme sürecine dahil edilmesi gerekir. Bir diğer ifade ile kapsayıcı büyüme, üretken istihdamı yaptığı vurgu ile ön plana çıkmaktadır (Rammelt, Leung ve Gebru, 2018: 1044-1045). Aralarında bulunan kuvvetli bağlantı nedeniyle üretken istihdamı anlayabilmek için öncelikle kapsayıcı büyüme sürecinin içeriği ve temel özellikleri iyi anlaşılmalıdır. Çünkü üretken istihdam, çok geniş bir kavram olan kapsayıcı büyümenin temel unsurlarından sadece biridir.

Kapsayıcı büyümenin tanımının yapılması oldukça zordur. Kavramın çok yönlü bir yapıya sahip olması, birden çok unsurun bir araya gelmesinden oluşması ve güncel gelişmelerden etkilenen dinamik bir yapı sergilemesi tanımlanmasını zorlaştırır. Geniş ve dinamik yapısı nedeniyle literatürde farklı açılardan ele alınarak tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Örneğin bazı çalışmalar kapsayıcı büyümenin ne olduğundan değil ne olmadığından hareket etmişlerdir. Bu çalışmalarda kapsayıcı büyümenin yoksul yanlısı büyüme veya öz sermayeye dayalı bir büyüme olmadığı özellikle vurgulanır. Diğer bir grup çalışmada ise kapsayıcı büyümenin temel özellikleri belirlenerek tanımlama yapılmıştır. Kavramın temel özelliklerini göz önüne alan çalışmalarda özellikle gelirin yeniden dağıtımına değil, üretken istihdamı odaklanan bir büyüme türü olduğu ifade edilmiştir. Verimlilik artışı ve istihdam yaratma yoluyla sürdürülebilir büyümenin hedeflendiğine dikkat çekilmiştir (Lederman, 2013: 88). Kapsayıcı büyüme, toplumun her kesiminin ekonomik büyümeye katkıda bulunduğu bir süreci ifade eder. Etnik kökeni, cinsiyeti, dini, mesleği, gelir düzeyi ne olursa olsun toplumdaki her birey büyümenin bir parçası olmalıdır. Ancak kapsayıcı büyümeyi farklı kılan asıl nokta, toplumun genelinin büyümeye katkı yapıp yapmadığını yeterli görmemesidir. Bireyler büyüme sürecine dahil oldukları halde büyümenin yarattığı sonuçlardan faydalanamıyorlarsa

kapsayıcı büyümenin sağlandığı söylenemez. Bir diğer ifade ile bireylerin büyümeye katkı yapmaları ve büyüme neticesinde ortaya çıkan avantajlardan faydalanmaları birlikte gerçekleşmelidir (Huang ve Quibria, 2013: 1).

Kapsayıcı büyüme çeşitli unsurların bir araya gelerek oluşturduğu uzun vadeli bir süreci ifade eder. Kapsayıcı büyümeyi oluşturan temel unsurlar tarımsal gelişme, yoksulluğun azaltılması, gelirin eşit dağılımı, sosyal gelişme, bölgesel eşitsizliklerin azaltılması, endüstriyel gelişme, çevrenin korunması ve istihdam yaratılmasıdır (Singh, 2017: 580). İstihdam yaratma unsuru sadece toplam istihdamın artırılması olarak düşünülmemelidir. Burada üç farklı boyuttan oluşan bir durum söz konusudur. Birincisi insana yatırım yapmaktır. Eğitim, bilgi ve beceri düzeyi yükselttilerek bireylerin daha donanımlı olmaları sağlanmalıdır. İkincisi iş geliştirme sürecinin desteklenmesidir. Üçüncüsü ise girişimcilik faaliyetleri için uygun koşulların temin edilmesidir. Girişimcilik için uygun koşulların temin edilmesinde güçlü bir kurumsal alt yapının ve güvenilir hükümetlerin varlığı çok önemlidir (Cichowicz ve Rollnik-Sadowska, 2018: 2-3).

Kapsayıcı büyüme farklı unsurlardan oluşur ve tarım, sanayi, iş gücü piyasası gibi alanlarla yakın ilişki içindedir. Ancak her unsur için geçerli olan bazı ilkeler söz konusudur. Kapsayıcı büyümenin temel ilkeleri olarak ifade edilen ve kapsayıcı büyüme politikalarında dikkate alınan bu ilkeler on temel madde altında sıralanabilir. Aynı zamanda kapsayıcı büyüme kavramının daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacak ilkeler şunlardır (Green vd., 2017: 3-4):

- Ekonomik büyüme bir sonuç olarak değil kapsayıcılığın ve paylaşılan refahın sağlanmasında bir araç olarak görülmelidir,
- İş gücü piyasası proaktif bir yapı sergileyecek biçimde şekillendirilmeli ve kaliteli işler oluşturulmalıdır,
- Bağlantıya öncelik verilmeli ve sosyal ağlar genişletilmelidir. Sosyal ağlar genişletilirken ayrıcalıkların azaltıldığı bir sistem kurulmalıdır,
- Yoksulların da kentsel kaliteli hizmetlere erişimi sağlanmalıdır,
- İnsan bir varlık olarak görülmeli ve insana yapılan yatırım artırılmalıdır,
- Sosyal güvenlik ağları yaygınlaştırılmalıdır. Böylece bireylere yaşamlarının kritik dönemlerinde destek sağlanarak maruz kaldıkları riskler azaltılabilir.
- Paylaşılan liderlik için yenilikler ve fırsatlar sunulmalıdır,
- Toplum genelinin katılım düzeyinin artması bilgi üretmenin bir yolu olarak görülmelidir,
- Hem ulusal hem de yerel düzeyde temel bilgiler doğru alınmalıdır,
- Büyük ve köklü değişimler kadar küçük çaplı değişimlere de odaklanılmalıdır.

3. Üretken İstihdam Kavramı

Üretken istihdam, yoksullukla mücadelede ve açlık problemine son verilmesinde önemle üzerinde durulan bir araçtır. Bu aracı vurgulamak için Binyıl Kalkınma Hedefleri'nde üretken istihdam konusuna yer verilmiştir. 2008 yılında Binyıl Kalkınma Hedefleri'ne yeni bir hedef eklenmiş, söz konusu yeni hedef "herkes için tam ve üretken istihdamın, insan onuruna yakışır bir işin sağlanması" şeklinde ifade edilmiştir. Üretken istihdamın yoksulluğun azaltılmasında ve yaşam standartlarının iyileştirilmesindeki rolü özellikle gelişmekte olan ülkeler açısından bir kat daha fazla önem arz eder. Üretken istihdam her şeyden önce ekonomik kalkınma ile yoksulluğun azaltılması arasındaki temel bağlantıyı kurar. Sosyal koruma programlarının da desteği ile yoksullukla mücadele sürecine katkı sağlar (Kamau vd., 2018: 5).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) üretken istihdamı, "çalışan kişinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yoksulluk sınırının üzerinde bir yaşam standardı elde etmeleri için yeterli geliri sağlayan istihdam türü" olarak ifade eder. Bu istihdam türü ücretli çalışanları kapsadığı gibi serbest meslek sahiplerini de kapsar. Üretken istihdamda artış, yaşam koşullarını iyileştirerek yoksulların yoksulluk

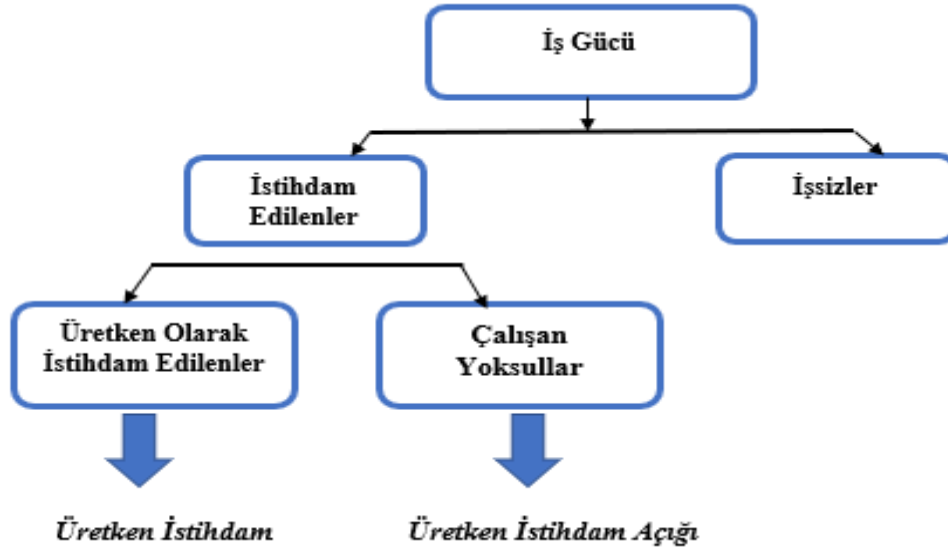
sınırının üzerine çıkmalarını sağlar. Söz konusu koşullar yoksulların üretkenliklerinin artması, kazançlarının yükselmesi ve istihdam sağlayan iş yerlerinin sayısının artması şeklinde gerçekleşebilir (Silva ve Söderback, 2013: 8).

Üretken istihdam kavramı sadece toplam istihdam oranında ve yaratılan iş imkânı sayısında artış sağlamak hedefi ile sınırlı değildir. Çok daha geniş, derin ve sosyal içerikli bir kavramdır. Üretken istihdam her şeyden önce istihdamın kalitesine odaklanır. Çalışma koşullarının insana yakışır iş normlarına uygun olup olmadığı, çalışanların haklarının korunup korunmadığı, yeterli gelir düzeyi ve sosyal koruma sağlanıp sağlanmadığı üretken istihdamın varlığından söz edebilmek için gerekli temel unsurlardır. Ayrıca gelir elde etmek için bireylerin eşit koşullarda rekabet etmesi sağlanmalı, fırsat eşitliği ve fırsatlara tam erişim tahsis edilmelidir (Gallart, 2008: 13-14).

Üretken istihdama emek gücü açısından yaklaşıldığında konunun emek arzı ve emek talebi olmak üzere iki farklı yönü vardır. Emek arzı açısından bireylerin kendi kapasitelerini ve üretken kaynaklarını güçlendirmelerinin yolları dikkate alınır. Emek talebi açısından ise üretken istihdam için yeni fırsatlar yaratma sürecinin nasıl gerçekleştirileceği noktasından hareket edilir. Üretken istihdamın sergilediği iki yönlü yapı politika oluşturma sürecine de yansır. Bu nedenle öncelikle üretken istihdamın önünde engel teşkil eden sebepler belirlenmelidir. Eğer sorun bireylerin eğitim, sağlık gibi kendi üretkenlik özelliklerinden kaynaklanıyorsa söz konusu özelliklerin geliştirilmesi gerekir. Tam aksine istihdam olanaklarının artırılmasında eksiklik yaşıyorsa, iş ortamındaki sorunların ve istihdam kapasitesindeki dar boğazların sebepleri araştırılmalıdır (Ianchovichina and Lundstrom, 2009: 7).

Benzer şekilde makro perspektiften yaklaşıldığında da üretken istihdamın iki yönü söz konusudur. Bunlardan birincisi ve genellikle ilk akla geleni bireyleri yoksulluktan koruması ve eğer yoksulluk içinde iseler bu durumdan kurtulmalarına yardımcı olmasıdır. İkinci yönü ise bir ülkedeki ödemeler dengesinin sürdürülebilir olması ile ilgilidir. Makro ekonomik dengeler açısından ödemeler dengesi sürdürülebilir olmalıdır. Bu sürdürülebilirliğin sağlanması için ticarete konu olan ve olmayan ürünlerin üretiminde kullanılan istihdam miktarı ile verimlilik artışı arasında bir dengenin varlığına ihtiyaç duyulur (Weeks, 2015: 4).

ILO tarafından yapılan tanımdan da görüldüğü gibi mevcut bir işte çalışıyor olmak üretken istihdam kavramını tam anlamıyla karşılamaz. Bir işi ya da geliri olduğu halde yoksul kategorisinde bulunan büyük bir kesimin varlığı nedeniyle istihdama erişimi yeterli bir refah göstergesi olarak değerlendirmek zordur (Silva ve Söderback, 2013: 9). Bu durum bizi yeni bir kavrama götürür. “Çalışan yoksul” olarak belirtilen kavram aynı zamanda üretken istihdamdaki yetersizliği, bir diğer ifade ile üretken istihdam açığını yansıtır. Söz konusu durum aşağıda yer alan şekilde daha net olarak görülmektedir.

Şekil 1: Yoksulluk Perspektifinden İş Gücünün Ayrıştırılması

Kaynak: Takeuchi, 2014: 9.

Çalışan yoksul kavramı, mevcut bir işi olup çalışan ancak yoksul hanelere mensup olanları tanımlamak için kullanılır. Kavram aslında “birey” ve “hane” olmak üzere iki farklı istatistiksel birimi içinde barındırır. Çalışan ve çalışmayan şeklinde bir gruplandırma yapılırken “birey” esas alınır. Yoksul ve yoksul olmayan ayrımında ise göz önünde bulundurululan birim “hane”dir (Majid, 2001: 272-273).

Çalışan yoksulluk, önemi henüz tam olarak anlaşılammış olmasına rağmen günümüzün temel problemlerinden biridir. İktisat politikalarının içeriğine bakıldığında genellikle odak noktasında işsizlik ve işsizlikle mücadelenin olduğu görülür. Çünkü yoksulluğun ana sebebi olarak görülen faktör işsizliktir. İşe yerleşen bireylerin yoksulluktan kurtulacağı düşüncesi hâkimdir. Ancak iş bulmanın yoksulluktan kurtulmaya tek başına çare olacağını söylemek çok zordur. Fiilen bir işte çalıştıkları halde yetersiz gelir elde eden ve yoksulluk sarmalının içinden kurtulamayan bireylerden oluşan büyük bir kesimin var olduğu göz ardı edilemez. Nitekim gelişmekte olan pek çok ülkede çalışan yoksulların sayısı işsiz yoksulların sayısını aşmış durumdadır (Kapar, 2004: 195-197). Çalışan yoksulluğunun boyutu giderek artma eğiliminde olsa da bu sorunun tarihsel arka planı çok eskilere dayanır. 18. ve 19. Yüzyılların kapitalist sisteme dayalı koşullarında işçi sınıfının yoksulluğu şeklinde ifade edilen bir durum söz konusudur. Belirtilen dönemlerde yoksulluğun işçi sınıfının içinde yaygın olarak gözlemlendiği dile getirilmiş ve yoksulluk, işçi sınıfına özgü bir sorun olarak algılanmıştır. Zaman içinde kapitalist sistem yerini neo-liberal sisteme bırakmış olsa da çalışan bireylerin yaşadığı yoksulluk durumu devam etmiştir. Değişiklik kavramının içeriğinde değil ifade edilmiş biçiminde yaşanmıştır. “İşçi sınıfının yoksulluğu” yerine “çalışan yoksul” kelimeleri kullanılmaya başlanmıştır. Ancak çalışan bireylerin kendilerini yoksulluktan kurtaramama sorunları eskiden olduğu gibi günümüzde de sürmektedir (Erdoğan ve Kutlu, 2014: 63-68).

Üretken istihdam açığı, sadece gelişmekte olan değil gelişmiş ülkelerin de karşı karşıya kaldığı bir problemdir. Üretken istihdam açığı gelişmekte olan ülkelerde genellikle çalışan yoksulların sayısında artış olarak açığa çıkar. Gelişmiş ülkelerde ise çalışan yoksulluğundan ziyade işsizliğin biçimi yönünden kendini gösterir. Pek çok gelişmiş ülkede işsizlik oranları özellikle genç işsizlik oranları çok yüksek seviyelerdedir. Ortaya çıkan sonuçlar kurumsal yapıya ve ekonomik koşullara göre farklılık gösterebilir, ancak her iki durum da üretken istihdamdaki yetersizliğe işaret eder (ILO, 2012: 3-4).

İstihdam edildikleri halde yoksul durumda olan bireylerin var olması, yoksullukla mücadelede işsizliği azaltmanın tek başına yeterli olmadığını gözler önüne sermektedir. İstihdama yönelik uygulamalar yoksulluğu azaltma politikalarının önemli bir ayağını oluştursa da çok daha geniş kapsamlı stratejiler gerektirir. Gerekli stratejiler belirlenirken öncelikle yoksulluk ve istihdam arasındaki bağlantı yeniden gözden geçirilmelidir (Ofloğlu ve Balcı, 2016: 72-73).

4. Literatür Taraması

Üretken istihdamla ilgili yapılan çalışmalarda ölçüme yönelik bazı zorluklar yaşanmaktadır. Üretken istihdamın kapsayıcı büyüme sürecindeki etkisi politika yapıcılar ve uygulayıcılar tarafından kabul görmekle birlikte kapsayıcılığın istihdam yönü genellikle ihmal edilir. Çalışmalarda kapsayıcılığın gelir dağılımı ve yoksulluk yönüne ağırlık verildiği gözlenmektedir. Bu durumun yaşanmasındaki en önemli sebep üretken istihdamın ölçülmesinde ve takip edilmesinde kullanılacak değişkenlerin yetersiz olmasıdır. İstihdamdaki değişimi yansıtmak amacıyla genellikle istihdam-nüfus oranı kullanılır. Ancak istihdam-nüfus oranı, istihdamın niceliğine ilişkin bilgi verse de kalitesine yönelik yeterli bilgi sunmaktan uzaktır. İstihdam-nüfus oranı, üretken istihdamı yansıtmakta yetersiz kaldığı için daha farklı ve kalite boyutunu da ele alan değişkenlere ihtiyaç duyulur. Dolayısıyla üretken istihdamı temsil edecek uygun değişkenlerin belirlenme aşaması oldukça zordur (McKinley, 2010: 2-3). Yaşanan zorluklara rağmen son yıllarda bazı çalışmalar istihdamın verimliliği ve kalitesi hakkında bilgi sunabilecek değişkenler önererek üretken istihdamın zaman içindeki değişiminin izlenmesine yardımcı olmaktadır. Bu çalışmada değişkenler belirlenirken konuya ilişkin literatürde yapılmış örnekler üzerinden hareket edilmiştir. Aşağıda üretken istihdamın ölçümü ve izlenmesi konusuna yönelik literatür taraması yer almaktadır.

Öncelikle ILO tarafından üretken istihdama nasıl yaklaşıldığı ve hangi göstergelerin dile getirildiği üzerinde durulacaktır. ILO, üretken istihdamı insana yakışır işin bir parçası olarak nitelendirir. Bu nedenle belirlediği göstergeleri “üretken ve insana yakışır iş” şeklinde ifade etmiştir. ILO’ya göre söz konusu göstergeler dört grup altında toplanabilir. ancak belirlenen göstergelerin neler olduğuna değinmeden önce “insana yakışır iş” kavramının içeriğinden bahsetmek doğru olacaktır. Böylece söz konusu göstergelerin üretken istihdamı ve bağlantılı olarak insana yakışır işi nasıl yansıttığı daha iyi anlaşılabilir (Okuwa, 2020: 1761-1762). İnsana yakışır iş, ILO’ya göre toplumdaki tüm kadın ve erkeklerin eşit fırsatlara sahip olup eşit muamele gördüğü çalışma ortamını temsil eder. İnsana yakışır iş çalışanlar ve aileleri için adil bir gelir düzeyi sağlar, sosyal koruma görevi üstlenir, sosyal entegrasyonu teşvik eder. Bireylere örgütlenme hakkı sunar, kendi hayatlarını etkileyen kararlara katılma özgürlüğü temin eder, endişe ve fikirlerini beyan etme serbestliği tanır (Posta ve Prom-Jackson, 2015: 2).

İnsana yakışır iş, istihdamın nicelik ve niteliğine ilişkin unsurlarda bir dengeye ihtiyaç olduğunu vurgular. İstihdam politikalarında genellikle ilk amaç toplam istihdamı artırmaktır. Ancak toplam istihdamın artmasına karşın niteliğe yönelik iyileşme gerçekleşmezse ekonomik ve sosyal dengesizliklerin sona ermesi oldukça güç olacaktır. İnsana yakışır iş için dört temel unsur dile getirilir. Bu unsurlar istihdam, sosyal güvenlik, çalışma yaşamına yönelik temel haklar ve sosyal diyalogdur. İnsana yakışır işten bahsedebilmek için söz konusu dört unsurun bir araya gelmesi gerekir. Eksik kalan herhangi bir unsurun varlığı durumunda insana yakışır iş ortamının tam anlamıyla sağlandığı söylenemez. Nitekim insana yakışır iş ortamının varlığı ILO tarafından sadece ulusal stratejiler için önerilen bir amaç değil küresel bir gereklilik olarak nitelendirilmektedir (Işığışık, 2009: 328-329). Ancak özellikle son dönemlerde öneminin sıklıkla vurgulanmasına rağmen insana yakışır iş fırsatları yaratma amacı diğer bazı amaçlar karşısında arka planda kalmaktadır. Politika yapıcılarının öncelikli hedefleri genellikle ekonomik büyüme ve rekabet gücünün artırılmasıdır. Hâlbuki insana yakışır iş yaratma, ekonomik hedeflerle çelişen bir durum değil tam aksine bu hedeflere ulaşmayı kolaylaştırıcı bir unsurdur. İnsana yakışır iş fırsatlarındaki artış, üretkenliği artırır. Artan üretkenlik ekonomik büyümeyi destekler, ekonomik ve sosyal gelişmeye

ivme kazandırır. Sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşılmasında bir araç görevi üstlenir (Kapar, 2007: 2-3).

İnsana yakışır iş kavramının açıklanmasının ardından ILO tarafından belirlenen üretken istihdam göstergelerinin neler olduğuna yer verilebilir. Daha önce de belirtildiği gibi bu göstergeler dört grup altında incelenir. Birincisi kişi başına düşen GSYİH büyüme oranıdır. İkincisi istihdam-nüfus oranı yani istihdam oranıdır. Üçüncüsü kendi hesabına ve aile işinde çalışanların toplam istihdam içindeki payıdır. Son gruptaki gösterge ise günde 1,25 ABD dolarının (Satın Alma Gücü Paritesi'ne göre) altında yaşayan çalışan kişilerin oranıdır. Bu gösterge yoksulluk sorunuyla yakından ilgilidir. Ancak şunu unutmamak gerekir ki yoksul bir çalışan olmak mutlaka düşük ücret ile çalışıldığı anlamına gelmez. Hanehalkı içinde bağımlı nüfusun sayıca fazla olması nedeniyle de çalışan kişinin yoksulluk sınırının altında kalması durumu ortaya çıkabilir (Okuwa, 2020: 1761-1762).

Turan (2005), üretken istihdamın artırılmasında kooperatif işletmelerinin katkılarını incelemiştir. Kooperatif işletmelerinin yüksek bir istihdam yaratma potansiyeline sahip oldukları belirtilmiştir. Ayrıca kooperatif işletmeleri kadınlar, gençler, göçmenler, engelliler gibi dezavantajlı grupların istihdamına öncelik vermeye çalışırlar. Bu nedenle kooperatif şirketlerinin üretken istihdama yönelik politikalarda etkili bir araç olarak kullanılabilmesi önerisinde bulunulmuştur (Turan, 2005: 108-110).

McKinley (2010), çalışmada üretken istihdamın incelenmesine yardımcı olabilecek en temel referans kaynaklarından birinin “Binyıl Kalkınma Hedefleri” olduğunu söyleyerek bu hedefler doğrultusunda kavramı yansıtacak bazı göstergeler sıralamıştır. Üretken istihdama ilişkin değişkenlerden biri, çalışan kişi başına düşen GSYİH büyüme oranıdır. Bu gösterge, kişi başına düşen GSYİH büyüme oranı ile istihdam/nüfus oranı göstergesini birleştirmesi açısından önem taşır. İstihdam/nüfus oranı tek başına istihdamın verimliliği ve kalitesi hakkında fikir veremediği için üretken istihdam açısından elverişli bir gösterge olarak nitelendirilmesi zordur. Dolayısıyla çalışan kişi başına GSYİH büyüme oranının kullanılması daha doğru olabilir. Üretken istihdamı yansıtabilecek diğer göstergeler ise sanayide istihdam edilenlerin payı, tarım dışı sektörde çalışan ücretli işçilerin payı, kendi hesabına çalışan ve aile işinde çalışanların toplam istihdamdaki payı, çalışan yoksulların oranı şeklinde ifade edilmiştir (McKinley, 2010: 2-3).

Szirmai ve diğerleri (2013), üretken istihdamı “çalışanlara ve onların bakmakla yükümlü oldukları kişilere yoksulluk sınırının üzerinde bir yaşam sürmelerini sağlayacak gelir düzeyini temin eden istihdam türü” olarak tanımlamışlardır. Üretken istihdamın ölçülmesinde kullanılan değişkenler ise beş grupta ele alınmıştır. Söz konusu değişkenler iş gücü verimlilik düzeyi, iş gücü verimliliğindeki artış oranı, ülkenin çalışma çağındaki nüfusunun istihdam edilme oranı, istihdam edilen nüfusun içindeki günde 1,25 dolardan daha az gelir elde edenlerin oranı, istihdam edilen nüfusun içindeki kendi hesabına çalışan ve ücretsiz çalışanların oranıdır. Ücretsiz çalışanlar kategorisinin içindekiler aile işinde çalışanları yansıtır. Çünkü aile işinde çalışanlar arasında kendilerine ait düzenli bir gelire sahip olmadan çalışan bireyler bulunabilir. Ayrıca günde 1,25 dolardan daha az gelire sahip olan çalışanlar, “çalışan yoksullar” olarak ifade edilmişlerdir (Szirmai vd., 2013: 4).

Herman (2016), çalışmada Romanya’da üretken istihdamın zaman içindeki gelişimini Avrupa Birliği üyesi olan diğer ülkeler ile karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Birliğe üye olduğu 2007 yılından başlayarak 2014 yılı da dahil olmak üzere aradan geçen zaman içinde çeşitli göstergeler yardımıyla üretken istihdam süreci ele alınmıştır. Üretken istihdamın analizinde kullanılan göstergeler ise emek verimliliği, sektörlere göre istihdam oranları, bilgi yoğun faaliyetlerdeki istihdam oranları, ücretli istihdam edilenlerin toplam istihdam içindeki oranı ve aylık asgari ücrettir. Emek verimliliği, çalışan kişi başına düşen GSYİH miktarı ile ölçülmüştür. Çalışmada üretken istihdam açığının da analizi yapılmıştır. Üretken istihdam açığı da üç farklı değişken ile değerlendirilmiştir. Bu değişkenler güvencesiz istihdam oranı, tarım sektöründe istihdam edilenlerin oranı ve çalışan ancak geliri yoksulluk sınırının altında olan kişilerin oranıdır. Güvencesiz istihdam,

kendi hesabına çalışanları ve ücretsiz aile içinde çalışanları kapsayan bir kavram olarak tanımlanmıştır (Herman, 2016: 335-340).

Kamau vd. (2018), çalışmalarında üretken istihdamı artırmaya yönelik politikaları Kenya bağlamında değerlendirmişlerdir. Kenya’da üretken istihdamı artırma yönünde çaba harcanmasına rağmen uygulanan politikaların etkinlik düzeyinin zayıf olduğuna dikkat çekilmiştir. Kayıt dışı faaliyetlerin ve geçici istihdamın yaygın olması, politikaların istenen sonuçları vermelerini engellemektedir. Mevcut sorunların giderilmesi için ise eğitim reformları, doğrudan yabancı yatırımcıları çekecek düzenlemeler, tarım sektörünü canlandıracak uygulamalar, özel sektör için teşvik sisteminin geliştirilmesi önerilmiştir (Kamau vd, 2018: 30-35).

Milica ve Milica (2019), çalışmalarında üretken istihdamın sürdürülebilir kalkınmadaki önemine işaret ederek Sırbistan üzerine bir inceleme gerçekleştirmişlerdir. Belirli bazı göstergeler yardımı ile Sırbistan’ın üretken istihdam açısından sergilediği gelişim açıklanmaya çalışılmıştır. Avrupa Birliği ve bazı çevre ülkeler ile karşılaştırma yapılarak Sırbistan’ın diğer ülkeler karşısındaki durumu yansıtılmıştır. Üretken istihdam kapsamında ele alınan değişkenlerin başında istihdam oranı ve uzun vadeli işsizlik oranı gelmektedir. Bu değişkenlerin hem cinsiyete hem de yaş gruplarına göre dağılımları belirtilmiştir. İstihdam oranında 20-64 yaş arasındaki nüfusun, uzun vadeli işsizlik oranında ise aktif nüfusun yüzdesi alınmıştır. Ayrıca 18 yaş ve üstündeki yoksulluk riski taşıyan çalışanların oranı ve 15-29 yaş arasında olup istihdam edilmeyen ve eğitim hayatını da sürdürmeyen gençlerin oranı dikkate alınmıştır. (Milica ve Milica, 2019: 84-91). Üretken istihdamı cinsiyet ve yaş yapısına göre incelemesi açısından çalışmanın önemli olduğunu söylemek mümkündür.

Georgescu ve Herman (2019), çalışmalarında üretken istihdamı beş temel değişken altında incelemişlerdir. Bu değişkenler istihdam oranı, iş gücü verimliliği, hizmet sektöründe istihdam edilenlerin toplam istihdam içindeki payı, bilgiye dayalı faaliyetlerde istihdam edilenlerin oranı ve istihdam edilenlerin ücretlerinin GSYİH’ye oranıdır. İş gücü verimliliği, istihdam edilen her kişi başına düşen GSYİH olarak ele alınmıştır. Belirtilen değişkenler ile üretken istihdam arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Göstergelerin değerindeki yükselme, üretken istihdamda iyiye gidişe işaret etmektedir (Georgescu ve Herman, 2019: 5-6).

Kjøller-Hansen ve Sperling (2020), çalışmalarında üretken istihdam ve kapsayıcı büyüme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Kapsayıcı büyümenin ölçümünde kullanılacak beş değişken belirlenmiştir. Bu değişkenler üretken istihdamı yansıtan değişkenlerdir. Çalışma, üretken istihdam göstergelerinin kapsayıcı büyümenin ölçülmesindeki önemini vurgulamaktadır. Belirlenen değişkenler istihdam oranı, ücret artışının GSYİH artışı içindeki oranı, düşük ücretli sektörlerdeki ücret artış oranı, yüksek ücretli sektörlerdeki istihdam artış oranı ve iş gücü verimliliği artış oranıdır. Arnavutluk, Burkina Faso, Mısır, Romanya ve Tacikistan arasında bir kıyaslama yapılmıştır. Her ülkenin kapsayıcı büyümeyi sağlama yeteneğinin kendine özgü koşul ve özelliklere bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kjøller-Hansen ve Sperling, 2020: 1413-1418).

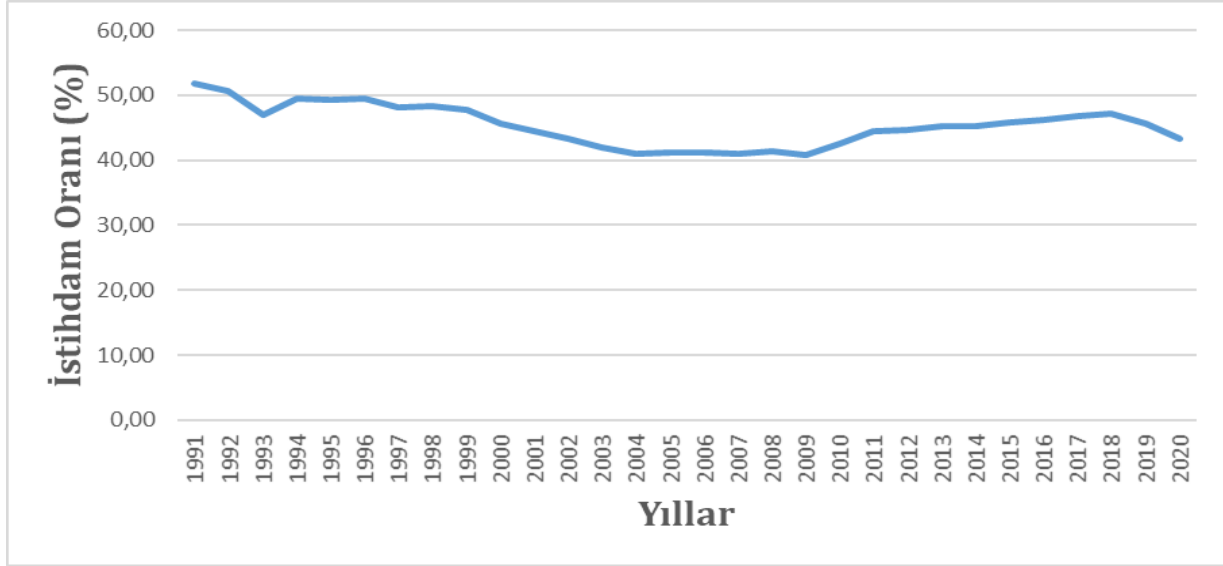
5. Türkiye’de Üretken İstihdam

Üretken istihdamı açıklamaya yardımcı olabilecek çok sayıda değişken vardır. Literatürde ele alınan bazı değişkenler ortak olmakla birlikte farklı değişkenler kullanarak konuya yeni bakış açılarıyla yaklaşan çalışmalar da mevcuttur. Bu çalışmada üretken istihdamın Türkiye’deki gelişim sürecini değerlendirmek için kullanılan göstergeler istihdam edilenlerin toplam nüfus içindeki oranı, sektörler göre istihdamın dağılımı, iş gücü verimliliğindeki yıllık artış oranı, çalışılan saat başına düşen GSYİH miktarı, bilgi yoğun faaliyetlerde istihdam edilenlerin toplam istihdam içindeki payı ve çalışan yoksulların oranıdır.

Üretken istihdamı yansıtan en temel göstergelerden biri toplam nüfusun ne kadarlık bir kısmının istihdam edildiğidir. Aşağıdaki şekilde 1991-2020 yılları arasında Türkiye’de istihdam edilenlerin

toplam nüfus içindeki payları gösterilmiştir. 15 yaşın üstündekiler genellikle çalışma çağındaki nüfus olarak kabul edildiği için veriler bu grubu ele almaktadır.

Şekil 2: Türkiye’de İstihdam Edilenlerin Toplam Nüfus İçindeki Payı (+15 yaş) (%) (1991-2020)

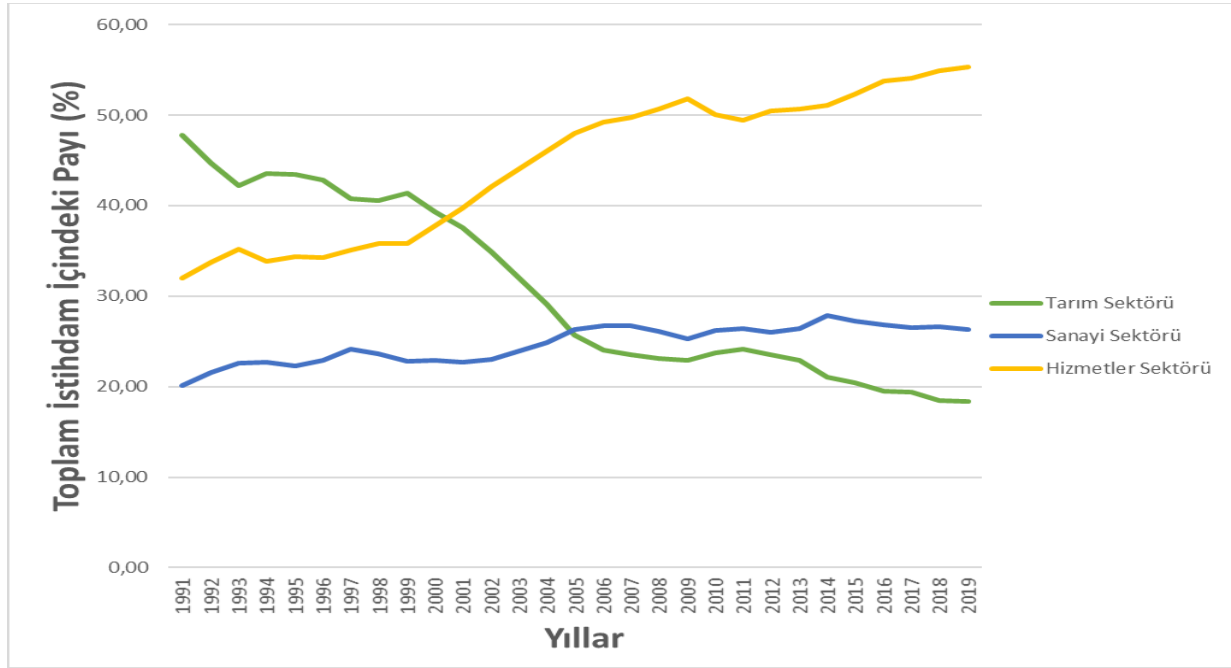


Kaynak: World Bank, <https://data.worldbank.org/indicator>, (20.06.2021)

Türkiye’de istihdam edilenlerin toplam nüfus içindeki oranının 1991-2020 yılları arasında %52 ile %40 seviyeleri arasında gerçekleştiği söylenebilir. Ele alınan dönemde sadece 1991 ve 1992 yıllarında istihdam oranı %50’nin üzerindedir. 1991 yılında %51,81 olan istihdam oranı 1992’de %50,72’ye, 1993’te ise %46,94’e inmiştir. 1998-2004 yılları arasında giderek azalan bir seyir gözlenmektedir. 2005-2008 döneminde %41 seviyelerinde durağan bir istihdam oranı yaşanmıştır. Şekilde belirtilen dönemde en düşük istihdam oranı 2009 yılında gerçekleşmiştir. %40,78 olarak hesaplanan istihdam oranının düşük seviyede kalmasında küresel krizin etkilerinin ağırlıkta olduğu söylenebilir. 2009 sonrasındaki dönemde ise yükseliş eğilimi yakalanmış ve istihdam oranı yeniden %45’lerin üzerine çıkmıştır. 2020 yılında da %43,37’lik bir istihdam oranı meydana gelmiştir (World Bank, [20.06.2021]).

İstihdam edilenlerin toplam nüfus içindeki payının nasıl bir değişim sergilediği üretken istihdam açısından önemli olsa da bu göstergenin başka verilerle desteklenmesi gerekir. Üretken istihdam konusunda yaşanan sürecin daha net anlaşılması için istihdamın sektörler arasındaki dağılımı da göz önünde bulundurulmalıdır. Aşağıda yer alan şekilde Türkiye’de istihdam edilenlerin tarım, sanayi ve hizmetler sektörlerindeki dağılımı belirtilmiştir.

Şekil 3: Türkiye’de Sektörlerin Toplam İstihdam İçindeki Payı (%) (1991-2019)



Kaynak: World Bank, <https://data.worldbank.org/indicator>, (20.06.2021)

Türkiye’de 1991-2019 yılları arasını kapsayan dönemde tarım sektöründe istihdam edilenlerin toplam istihdam içindeki payı giderek azalırken, sanayi ve hizmetler sektörlerinin payları artış göstermiştir. Özellikle hizmetler sektörünün toplam istihdam içindeki payının hızla yükseldiği ve 2008 yılından itibaren istihdam edilenlerin yarısından fazlasının hizmetler sektöründe çalıştığı görülmektedir. Sanayi sektörünün payı ise artan bir eğilim sergilemiş olsa da yaşanan artış hizmetler sektörüne göre daha sınırlı düzeydedir. 1991 yılında sanayi sektörünün toplam istihdam içindeki payı %20,16 iken zaman içinde artış göstererek 2019 yılında %26,31’e çıkmıştır. Belirtilen dönemde sanayinin payı %20,16 ile %27,86 arasında değerler almıştır. Hizmetler sektörü 1991 yılında %32,04 olan payını zaman içinde %55’lere kadar yükseltmiştir. Hizmetler sektörünün istihdamda en yüksek paya sahip olduğu yıl %55,32 ile 2019 yılıdır. Tarım sektöründeki azalışa bakıldığında ise 1991 yılında %47,81 olan payı azalarak %18’lere inmiştir. 2019 yılında da %18,38 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran, 1991-2019 arasında tarım sektöründeki istihdamın toplam istihdam içinden aldığı en düşük payı yansıtır (World Bank, [20.06.2021]).

İstihdam oranı ve istihdamın sektörlere göre dağılımının yanı sıra iş gücü verimliliği de üretken istihdamın önemli göstergeleri arasındadır. Küreselleşme süreci ile birlikte ülkeler arasındaki rekabet hızla artmış ve her ülke uluslararası ortamdaki rekabet gücünü en yüksek seviyeye taşıma amacına yönelmiştir. Bu amacı gerçekleştirme sürecinde mevcut kaynakların en yüksek verimlilik düzeyiyle kullanılması gerekir. Sermayenin, makine ve teçhizatların verimliliği üretim hacmini ve rekabet gücünü etkileyen faktörlerdir. Ancak iş gücü verimliliğinin düşük olduğu bir ekonomide yüksek rekabet gücünün sağlanmasının çok zor olduğu da unutulmamalıdır. Bu nedenle iş gücü verimliliğinin seyri ve artış oranları göz ardı edilemez. İş gücü verimliliği genel olarak üretim miktarının iş gücü miktarına oranlanması ile hesaplanır. Bu hesaplamanın formülse gösterimi aşağıda belirtilmiştir (Yenisu, 2019: 37).

$$\text{İş gücü verimliliği} = \frac{\text{Üretim miktarı}}{\text{İş gücü miktarı}}$$

Tabloda 1’de iş gücü verimliliğindeki yıllık büyüme oranları yer almaktadır. Bu oran, çalışan kişi başına reel GSYİH’nin yıllık büyüme oranını ifade eder. Türkiye’nin durumunun daha net anlaşılabilmesi açısından gelir grubuna göre yapılan ülke sınıflandırmaları da eklenmiştir.

Tablo 1: İşgücü Verimliliğindeki Yıllık Büyüme Oranları
(Satın alma gücü paritesine göre, 2011 sabit fiyatlarıyla ABD doları) (%)

Yıllar	Türkiye	Düşük Gelirli Ülkeler	Alt-Orta Gelir Grubundaki Ülkeler	Üst-Orta Gelir Grubundaki Ülkeler	Yüksek Gelir Grubundaki Ülkeler
	İşgücü Verimliliği	İşgücü Verimliliği	İşgücü Verimliliği	İşgücü Verimliliği	İşgücü Verimliliği
2010	1,9	2,6	5,2	6,7	2,7
2011	4,4	-0,8	3,7	5,1	1,2
2012	2,1	-1,1	4,1	4,1	0,4
2013	5,0	0,1	4,1	4,3	0,8
2014	3,4	1,3	4,3	3,5	0,8
2015	2,6	-1,4	4,3	2,9	1,1
2016	0,3	0,5	4,7	3,4	0,4
2017	3,7	0,8	4,2	3,8	1,0
2018	0,2	0,4	3,8	3,3	1,0
2019	2,6	1,1	2,6	2,9	0,6

Kaynak: International Labour Organization (ILO), <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/>, (23.07.2021)

2010-2019 yılları arasında Türkiye’de iş gücü verimliliği bazı yıllarda daha yüksek oranda, bazı yıllarda ise daha sınırlı düzeyde artmıştır. Ancak ele alınan on yıllık periyotta iş gücü verimliliğinde azalış olmadığı söylenebilir. Artış oranının en az olduğu yıl 2018, en fazla olduğu yıl ise 2013’tür. Düşük gelirli ülkelerde bazı yıllarda iş gücü verimliliğinde azalma yaşanmış ve negatif değerler ortaya çıkmıştır. Belirtilen dönemde işgücü verimliliğinde azalışın yaşandığı tek ülke grubu da düşük gelirli ülkelerdir. İşgücü verimliliğindeki artış oranı, alt-orta gelir grubu ve üst-orta gelir grubundaki ülkelerde yüksek gelir grubundaki ülkelere göre daha yüksek seviyelerdedir. 2010-2019 döneminde en yüksek verimlilik artış oranı alt-orta gelir grubundaki ülkelerde %5,2, üst-orta gelir grubundaki ülkelerde ise %6,7 olarak kaydedilmiştir. Yüksek gelir grubundaki ülkelerde en yüksek iş gücü verimliliği artış oranı %2,7’dir.

Çalışılan saat başına düşen GSYİH, üretken istihdamın bir diğer göstergesidir. Bu gösterge, üretim faktörlerinden biri olan iş gücünün üretim faaliyetlerinde verimli biçimde kullanılıp kullanılmadığını yansıtır. Ayrıca iş gücünün diğer üretim faktörleri ile olan bileşimi hakkında bilgi verir. Çünkü çalışılan saat başına düşen GSYİH üzerinde iş gücünün yanı sıra sermayenin, ara girdilerin, teknik ve organizasyonel kapasitelerin kullanımının da etkisi vardır.

Tablo 2: Çalışılan Saat Başına Düşen GSYİH Miktarları (2001-2019) (ABD doları cinsinden)

Yıllar	Türkiye	Avrupa Birliği (AB) (28 Ülke)	G7	OECD
2001	24,68	45,21	51,65	42,51
2002	26,34	46,14	52,76	43,14
2003	28,08	46,76	53,77	44,06
2004	30,64	47,54	54,84	45,05
2005	32,58	48,07	55,79	45,76
2006	34,11	48,87	56,4	46,51
2007	35,92	49,34	56,9	47,17
2008	35,81	49,19	57,11	47,14
2009	34,33	48,55	57,47	47,18
2010	35,19	49,97	58,82	47,89
2011	37,13	50,74	59,23	48,37
2012	37,91	50,96	59,5	48,57
2013	40,47	51,41	60,07	49,08
2014	40,39*	51,74	60,49	49,5
2015	41,6*	52,48	61,15	50,05
2016	42,04*	52,63	61,31	50,28
2017	43,7*	53,46	62,08	51,08
2018	44,04*	53,85	62,56	51,57
2019	45,42*	54,25	63,24	52,19

Kaynak: OECD, <https://data.oecd.org/lprdty/gdp-per-hour-worked.htm>, (02.08.2021).

(*Tahmini Değer)

Çalışılan saat başına düşen GSYİH, OECD tarafından ABD doları cinsinden ya da 2015 yılı baz alınarak (2015=100) hesaplanmaktadır. Burada dolar cinsinden yapılan hesaplamalara yer verilmiştir. Yukarıdaki tabloya bakıldığında Türkiye'nin zaman içinde yükselen bir grafik çizdiği söylenebilir. 2001 yılında 24,68 dolar olan saat başına GSYİH, 2004 yılından itibaren 30 doların ve 2013 yılından itibaren 40 doların üzerine çıkmıştır. 2019 yılında ise 45,42 dolar olarak gerçekleşmiştir. Ancak AB, G7 ve OECD ülkeleri ile kıyaslandığında Türkiye'de saat başına GSYİH düzeyinin yeterli olmadığı söylenebilir. Özellikle AB ve OECD ülkeleri birbirine çok yakın değerler sergilemekte, Türkiye ise bunların altında kalmaktadır. Bu nedenle Türkiye, zaman içinde yakaladığı artış eğilimini devam ettirmeli ve aradaki farkı kapatmalıdır.

Üretken istihdamın gelişiminde, istihdam olanağı sunan faaliyetlerin yapısı da önemli bir role sahiptir. Yaşanan gelişmeler neticesinde ekonomilerde bilgiye dayalı faaliyetler ön plana geçmiştir. Bilgi ekonomileri, iş gücü piyasasında önemli bir değişim ve dönüşüm yaratmıştır. Değişen şartlar kapsamında iş gücü piyasasında girişimcilik faaliyetleri önem kazanmış, rekabete dayalı bir sisteme geçilmiştir, yeni teknoloji üretimine katkı sağlayacak firma yapısının gerekliliği ortaya çıkmış ve yeni iş kolları gündeme gelmiştir. Ayrıca beceri ve eğitim kalitesinin etkisini artırdığı, mobilitenin yüksek olduğu bir iş gücü piyasası varlık kazanmıştır (Kelleci, 2003: 2-4). Yeni yapı ile birlikte bilgi yoğun faaliyetlerde istihdam edilme oranı, iş gücü piyasasına yönelik önemli sinyaller veren bir gösterge halini almıştır. Bu doğrultuda aşağıdaki tabloda bilgi yoğun faaliyetlerde istihdam edilenlerin toplam istihdam içindeki oranları gösterilmiştir. AB'ye aday bir ülke olarak hem Türkiye hem de birlikte yer

alan bazı ülkelere yer verilmiştir. Böylece Türkiye'nin bilgi yoğun faaliyetlere ait istihdam koşulları açısından AB içinde nasıl bir konumda olduğu daha net görülebilir. Romanya, Bulgaristan ve Hırvatistan birliğe en son üye olan üç ülkedir. Bu nedenle son üyelerin Türkiye karşısındaki durumu yansıtılmak istenmiştir. Belçika, Fransa ve Danimarka birlik ortalamasının üstünde değerlere sahip olmaları, İtalya ise birlik ortalamasına çok yakın değerler alması sebebiyle tercih edilmiştir. Böylece hem AB'nin genel durumuna hem de ortalamasının altında ya da üstünde olan ülkelere yönelik genel bir fikir edinmek mümkün olabilir.

Tablo 3: Yıllara Göre Bilgi Yoğun Faaliyetlerde İstihdam Edilenlerin Toplam İstihdam İçindeki Payı (%) (NACE Rev. 2)

Ülkeler / Yıllar	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Türkiye	18,4	18,3	18,1	19,2	19,4	19,7*	20,5	21,6	21,2	22,8	24,5	25,6
AB (28 Ülke)	35,0	35,5	35,6	35,8	35,8	36,0	36,1	36,1	36,1	36,3	36,6	-
Belçika	41,4	41,9	41,5*	42,1	41,2	42,2	42,2	42,5	43,4*	42,9	42,5	44,5
Fransa	39,3	39,0	39,3	39,4	39,0	39,5*	39,6	39,5	39,4	39,7	40,4	41,4
Danimarka	38,6	39,9	39,7	40,0	40,2	40,0	39,7	39,9*	38,9*	38,6	39,0	39,8
İtalya	33,2	33,3	33,5	33,0	33,1	33,1	32,9	32,9	33,0	32,9	33,0	33,6
Bulgaristan	26,0	26,3*	26,7*	27,1	27,5	27,8	28,3	28,2	26,9	27,2	27,3	28,4
Romanya	19,8	19,8*	20,5	20,1	19,8	19,5	20,9	21,1	21,6	21,3	21,4	21,8
Hırvatistan	26,7	28,1	28,0	28,9	30,1	31,4	31,3	31,7	32,0	33,2	33,2	33,2

Kaynak: Eurostat, <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, (18.08.2021)

*Zaman serisinde kırılma

2009-2020 yılları arasında Türkiye'de bilgi yoğun faaliyetlerde istihdam edilenlerin toplam istihdam içindeki payı zaman içinde artış göstermiş olsa da AB'nin altında olduğu görülmektedir. 2009 yılında bilgi yoğun faaliyetlerde istihdam edilenlerin toplam istihdam içindeki payı %18,4 iken bu oran 2015 ve sonrasında %20 seviyesini aşmıştır. AB açısından bakıldığında ise söz konusu oran %35'in üzerindedir. Tabloda birlik üyesi olan bazı ülkeler de yer almaktadır. Belçika, Fransa ve Danimarka için geçerli olan oranlar AB değerinin üzerindedir. İtalya'da ise oranlar birlik ortalamasının biraz altında olsa bile Türkiye'ye göre yüksektir. Tabloda bulunan Bulgaristan, Romanya ve Hırvatistan'ın Türkiye karşısındaki durumu son derece önemlidir. Çünkü bu ülkeler birliğe katılan son ülkelerdir. Birliğin son üyeleri de bilgi yoğun faaliyetlerdeki istihdam oranı açısından Türkiye'ye göre genellikle daha yüksek değerlere sahiptirler.

Üretken istihdam konusunda ele alınması gereken en temel göstergelerden bir diğeri çalışan yoksulların durumu ile ilgilidir. Kavramın temel özelliklerinde de belirtildiği üzere üretken istihdamın varlığından bahsedebilmek için bir işte çalışıyor olmak yeterli değildir. İstihdam edildikleri halde yoksulluk sınırının altında kalan bir kesimin bulunduğu göz ardı edilemez. Çalışan yoksullar olarak nitelendirilen bu kesim aynı zamanda üretken istihdam açığına işaret eder.

Aşağıdaki tabloda çalışan yoksulluğuna ilişkin veriler yer almaktadır. Tabloda iş sözleşmesinin türüne göre çalışan yoksulların oranları belirtilmiştir. AB adayı bir ülke olarak Türkiye ve Türkiye'nin yanı sıra hem birlik ortalaması hem de birlikte yer alan bazı ülkeler gösterilmiştir.

Tablo 4: İş Sözleşmesi Türüne Göre Çalışan Yoksulluğu (%) (2009-2019)

Ülkeler	Sözleşme Türü	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Türkiye	Sürekli	7,6	6,9	7,2	7,7	8,6	9,0	8,8	9,4	8,4	8,7	9,1
	Geçici	26,3	25,2	26,3	27,4	26,9	26,3	25,5	27,6	22,6	23,7	22,5
AB (28 Ülke)	Sürekli	-	5,2	5,5	5,5	5,5	5,8	5,7	5,8	5,8	6,0	5,9*
	Geçici	-	13,3	13,8	14,2	14,9	15,7*	15,6*	16,2*	16,1*	16,1*	16,2*
Belçika	Sürekli	2,6	2,4	2,5	2,7	2,7	2,5	2,6	2,5	3,0	3,1	2,9**
	Geçici	8,8	12,2	10,1	11,1	10,0	14,9	10,4	13,9	13,2	12,6	12,1**
Fransa	Sürekli	4,3	4,3	4,7	5,2	5,0	4,8	4,7	4,9	4,6	4,5	4,9
	Geçici	12,5	11,7	13,8	13,6	14,9	14,8	13,2	12,7	11,3	13,0	13,9
Danimarka	Sürekli	4,4	4,8	4,4**	3,6	3,2	3,9	3,6	3,4	2,5	2,7	3,3
	Geçici	-	-	9,7**	4,6	16,6	6,2	9,8	15,1	6,3	7,4	13,9
İtalya	Sürekli	7,2	6,7	7,6	7,7	7,2	7,1	7,8	7,5	7,8	8,6	8,2
	Geçici	16,2	19,4	19	19,8	20,4	17,9	19,1	20,5	22,5	22,8	22,5
Bulgaristan	Sürekli	5,1	4,8	6,0	5,9	4,9	6,5	5,5	9,1**	7,5	7,9	6,6
	Geçici	21,6	27,2	18,0	25,0	25,3	30,7	24,7	27,3**	27,5	19,7	25,7
Romanya	Sürekli	4,7	5,4	5,7	5,8	4,9	5,5	5,1	5,4	5,0	4,2	5,0
	Geçici	10,2	8,7	8,4	16,2	13,1	19,7	12,1	16,9	12,9	14,5	10,6
Hırvatistan	Sürekli	-	5,3	5,1	3,9	4,1	4,0	4,2	4,1	4,0	3,7	3,8
	Geçici	-	7,3	6,2	9,4	10,5	8,8	8,3	8,7	9,4	9,0	7,4

Kaynak: Eurostat, <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, (18.08.2021)

*Tahmini Değer

**Zaman Serisinde Kırılma

Tabloda ilk dikkati çeken nokta geçici iş sözleşmesi ile çalışanlar arasındaki yoksulluk oranının sürekli iş sözleşmesi ile çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğudur. Bu durumun tabloda yer alan her ülke için geçerli olduğu söylenebilir. Türkiye’de 2009-2019 yılları arasında sürekli iş sözleşmesi ile çalışanlar arasındaki yoksulluk oranı %6,9 ile %9,4 arasında değişim göstermiştir. Geçici iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında ise bu oran %22,5 ile %27,6 arasındadır. Görüldüğü gibi iş sözleşmesinin türü, çalışan yoksulluğu konusunda önemli bir belirleyicidir. Geçici iş sözleşmesi ile çalışmanın çalışan yoksulluğunu artırması durumu AB ülkeleri için de geçerlidir. AB’de ve tabloda yer alan AB üyesi ülkelerde sürekli ve geçici sözleşme ile çalışanlar arasındaki yoksulluk oranı arasında ciddi farklar bulunmaktadır. Özellikle İtalya ve Bulgaristan’da geçici sözleşme ile çalışanlar arasındaki yoksulluk oranı %20’lerin üzerine çıkmıştır.

6. Üretken İstihdamın Artırılması

Üretken istihdamı yansıtan temel bazı göstergelerin incelenmesi sonucunda Türkiye’de üretken istihdam düzeyinin artırılmasına ihtiyaç olduğu görülmüştür. Üretken istihdam düzeyinin artırılması için doğru politikaların seçilmesi ve hayata geçirilmesi gereklidir. Söz konusu amaç doğrultusunda çalışmanın bu bölümünde öncelikle literatürde yer verilen üretken istihdamı artırıcı politikaların neler olduğuna değinilecek, ardından Türkiye’de hangi politikaların ne şekilde uygulama alanı bulduğu açıklanmaya çalışılacaktır.

İstihdama ilişkin konuların ekonomik sürecin bir yan ürünü olarak değil merkezi politika hedefi olarak görülmesi gerektiği söylenebilir. Çünkü iş, bireylere sadece gelir temin etmekle kalmaz. Onların kendilerini daha güçlü ve güvende hissetmelerini sağlar, toplumsal yapıya adapte olmalarını kolaylaştırır, belirli bir amaca odaklanmalarına yardımcı olur. Toplumsal dengelerin kurulmasında ve kurulan dengelerin sürdürülmesinde rol oynar. Bu nedenle üretken istihdamın artırılması için doğru ve etkili politikaların belirlenmesi gerekir. Üretken istihdam fırsatları yaratılmasının önündeki

engeller, ülkeden ülkeye farklılık taşıyabileceği için uygulanacak politikalar da ülkelerin kendi iç dinamiklerine uygun olarak şekillendirilmelidir (Martins, 2013: 1-2). Ancak genel olarak üretken istihdamı artırıcı politikalar dört temel grup altında toplanabilir. Bunlar:

- Finansal sisteme yönelik düzenlemeler,
- Genç işsizliğinin azaltılmasına yönelik düzenlemeler,
- Kadınların istihdamını artırmaya yönelik düzenlemeler,
- Çalışan yoksulluğunun azaltılmasına yönelik düzenlemelerdir.

Finansal sisteme yönelik düzenlemelerin iki ana kolu olduğu söylenebilir. Birincisi, verilen kredilerin hangi amaçla kullanıldığı ile ilgilidir. Üretim faaliyetlerinin finansmanı için kullanılan krediler ile tüketim harcamaları ve borçların kapatılması gibi amaçlar için kullanılan kredilerin üretken istihdam üzerindeki etkilerinin farklı olması beklenir. Üretken istihdam açısından finansal sistemin ekonomik kaynakları harekete geçirerek yeni yatırımlara kaynak sağlama görevine odaklanılmalıdır. Yeni yatırımların hayata geçirilmesi, istihdamın ve verimliliğin artmasını sağlayarak kalkınma sürecine destek olacaktır. Ancak özellikle son yıllarda finansal olmayan kuruluşlara sermaye ekipmanı, fabrika inşası gibi üretime dönük amaçlar için verilen kaynak miktarının azalış sergilediği görülmektedir. Üretime dönük yatırımlar yerine hane halklarına tahsis edilen kredilerde ve finansal kuruluşların birbirlerine verdikleri borçlarda bir artış meydana gelmiştir. Bu durum riskli ve verimsiz bir finansal yapı oluşturmaktadır. İstihdamda artış sağlamak ve iş gücünün verimliliğini yükseltmek için üretken yatırımların finansmanına ağırlık verilmesi gerekir. Üretken istihdamı destekleyen bir politika demetinde, üretim yatırımlarını destekleyecek şekilde kredi sisteminin yeniden düzenlenmesine ihtiyaç olduğu söylenebilir (Epstein, 2014: 163-167).

Türkiye’de özellikle 2001 krizinin ardından bireysel kredilerde hızlı bir artış yaşanmasına rağmen kurumsal kredilerde aynı artış gözlenememiştir. Bankaların kredi koşullarının daha esnek hale gelmesi, bireysel kredileri ve tüketim mallarına olan talebi artırmıştır. Tüketim harcamalarının artması ise tasarrufların azalmasına sebep olmaktadır. Tasarrufların azalması yatırımları sekteye uğratmakta, yeni yatırımların yapılmaması istihdam fırsatlarının yaratılmasını engellemektedir. Üretken istihdam açısından yatırımlarda artış sağlanması ve yeni istihdam alanlarının açılması gereklidir. Bu nedenle kredi mekanizmasının sermaye mallarına olan talebi artıracak, yatırımları teşvik edecek biçimde yeniden düzenlenmesi önerilebilir (Mengüç, 2017: 11-13).

Finansal sisteme yönelik düzenlemelerin ikinci ana kolunu mikrokredi sistemi oluşturur. Üretken istihdamın artırılması amacı doğrultusunda mikrokredi sistemi yaygınlaştırılmalıdır. Daha önce belirtildiği gibi üretken istihdamın temel amacı, bireylerin kendilerine ve bakmakla yükümlü oldukları kişilere yoksulluk sınırının üzerinde gelir elde edebilecekleri bir iş fırsatı sağlamaktır. Mikrokredi sistemi özellikle iş kurmak isteyen ancak yeterli sermaye imkanına sahip olmayanlara destek sunar. Mikrokredi sistemi sadece iş sahibine ve ailesine gelir sağlamakla kalmaz, istihdam yaratarak başka bireyler ve onların ailelerinin de düzenli bir gelire kavuşmasına yardım eder. Kurulan her yeni iş yeri, üretim hacminde ve toplam istihdamda artış anlamına gelir. Bu nedenle girişimcilik faaliyetleri desteklenmeli, mikrokredi sistemine ilişkin düzenlemeler yapılarak daha geniş bir kesimin bu fırsattan yararlanmasının önü açılmalıdır.

Mikrokredi hizmetlerinin yaygınlaştırılması konusu sadece krediye ulaşan kişi ya da kurumların sayısını artırmak olarak algılanmamalıdır. Sistemin başarıya ulaşması için çok boyutlu ve koordineli çalışmalara ihtiyaç vardır. Kredi verileceklerin seçimi titizlikle yapılmalı, doğru kişi ve projelerin desteklenmesi için ayrıntılı bir süreç yürütülmelidir. Ancak kredi temininden sonraki aşama da bir o kadar önemlidir. Mikrokredi alanlara iş idaresi ve teknik konularda eğitimler verilmesi, girişimcilerin motive edilmesi, alt yapı koşullarının iyileştirilmesi, yeni pazar bağlantılarının kurulması için danışmanlık faaliyetleri yürütülmesi, pazarlama ve lojistik destekleri sunulması gibi çok sayıda tamamlayıcı unsura ihtiyaç duyulur. Söz konusu tamamlayıcı unsurlar eksik kalırsa ve kredi alanlarla

iletişim bağları zayıf tutulursa sistem tam anlamıyla başarı sağlayamaz. Güçlü mikrokredi sisteminin varlığı üretken istihdam için önemli bir destek mekanizması iken, güçlü olmayan mikrokredi sistemi üretken istihdam sürecini sekteye uğratabilir (Chowdhury, 2009: 2-5).

Türkiye’de mikro kredi sisteminin uygulama çalışmaları 1995 yılına dayanmaktadır. 1995-1997 yılları arasında bir pilot uygulama yapılmış, pilot uygulamanın merkezi olarak İstanbul seçilmiştir. İstanbul’da bulunan 91 kadına verilen mikro krediler ile onların iş hayatına girmelerine yardımcı olunmuştur. Bu bağlamda Türkiye’deki ilk Mikrokredi sisteminin kadın emeğini değerlendirmeye yönelik olduğu söylenebilir. Sonrasında 2002 yılında Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı’nın (KEDV) çalışmaları doğrultusunda Maya Mikro Ekonomik Destek Programı kurulmuştur (Gökyay, 2008: 80-82). Zaman içerisinde de mikro kredi sistemi yaygınlaştırılmış, kredi kullanan kişi sayısı ve verilen kredi hacmi artmıştır. Örneğin 2002 yılında mikro kredi kullanan sayısı 37 iken bu sayı 2006’da 5.074’e, 2010’da 42.244’e ulaşmıştır. Hacim açısından da benzer bir artış sergilenmiştir. 2002 yılında verilen mikro kredi hacmi 13.176 TL iken, 2006’da 5.765.297 TL, 2010’da 75.392.397 TL olmuştur (Özmen, 2012: 120). 2018 yılında ise 32.024 kadına toplamda 107.194.960 TL tutarında mikrokredi dağıtılmıştır (TGMP, 2018: 5).

Türkiye’de mikro kredi sisteminde gelişmeler yaşanmış olsa bile sistemin üretken istihdama katkısı konusunda bazı problemlerin var olduğu söylenebilir. Üretken istihdam ile ilişkilendirebilmek için alınan mikro krediler kullanılarak kurulan işlerin yeni istihdam olanakları yaratması gerekir. Ancak yapılan incelemelere göre mikro kredilerin iş kurmak yerine borçların ödenmesi için kullanıldığı, iş kuranların da dışarıdan personel almak yerine kendilerinin tek başına işi yürütmeye çalıştıkları ya da eş dost, akraba gibi yakın çevredekilerin çalıştırıldığı gözlenmektedir. Söz konusu tutum ve davranışlar, mikro kredi sisteminin üretken istihdamı artırıcı bir politika olarak kullanılmasını engeller. Bu nedenle kredi verme sonrasındaki aşamalar yeniden düzenlenmeli, kredinin amacına uygun şekilde kullanılıp kullanılmadığı daha sıkı denetlenmelidir (Demir, 2016: 71-72).

Üretken istihdam konusunda genç istihdamına yönelik politikaların ayrı bir önemi vardır. Gençlerin istihdam edilmeleri özendirilerek gençler arasındaki işsizliğin önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Genç işsizlik politikalarının ilk aşaması, uygulanacak programların tasarımına yöneliktir. Bunun için öncelikle iş verenlerin ve iş gücü sahiplerinin özellikleri belirlenmelidir. Hem iş verenlerin gereksinimleri ve ihtiyaç duydukları iş gücü profili hem de iş gücü sahiplerinin talep ve istekleri göz önünde bulundurulmalıdır. Böylece iş ile iş gücü arasındaki doğru eşleştirme yapılabilir, mevcut pozisyona en uygun kişinin yerleştirilmesi sağlanabilir. Doğru eşleştirme için ise iş gücü piyasasının analiz edilmesi gerekir. İş gücünün yapısı, ekonomik ve sosyal koşullar ülkeden ülkeye ya da bölgesel olarak farklılık gösterir. Bu nedenle yapılacak analizler, en uygun politikaların belirlenmesini ve hayata geçirilmesini sağlar. Ayrıca etkili sonuçlar elde etmek için sadece politikaların hazırlanıp uygulamaya konması yeterli değildir. Sonraki aşamada izleme ve değerlendirme sürecinin de titizlikle yürütülmesi gerekir. Politikaların istenilen sonuçları sağlayıp sağlamadığı, sağlamıyorsa hangi sebeplerle sağlamadığı gibi unsurlar izleme ve değerlendirme süreci sonunda ortaya çıkar. İzleme ve değerlendirme süreci, sanayileşmiş ülkelerde yaygın olarak işletilmektedir. Ancak gelişmekte olan ülkelerde çoğunlukla ihmal edildiği söylenebilir (O’Higgins, 2001: 163-165).

Genç işsizliğine yönelik uygulanacak politikalarda gençlere yapılan yatırımlar nicelik ve nitelik açısından geliştirilmelidir. Uygulamalardan yüksek oranda verim elde edebilmek için tek yönlü değil birden fazla alana yayılan programlar tasarlanmalıdır. Gençlerin iş bulmalarına yardımcı olmak amacıyla eğitim düzeylerini, bilgi ve becerilerini geliştirecek uygulamalara ihtiyaç duyulur. Ayrıca iş bulma sürecinde onlara danışmanlık hizmeti verilmeli, kendileri için en uygun alanlara yönelmelerine yardımcı olunmalıdır. Bu bağlamda özellikle beceri eğitimlerine, eğitimlere katılım düzeyini artıracak teşviklere, girişimcilik programlarına, finansman ve sosyal ağlara erişimi kolaylaştırıcı yöntemlere ağırlık verilmelidir (Dekker vd., 2018: 32-37).

Genç işsizlikle mücadelede kullanılan yöntemler arasında ücret sübvansiyonları da vardır. Ücret sübvansiyonları, gençleri istihdam eden iş yerlerine verilen destekleri ifade eder. Ücret sübvansiyonu uygulaması ile birlikte işe alınan ilave işçilerin maliyeti azalacağı için istihdamda artış meydana gelmesi hedeflenir. Verilen sübvansiyonların hangi şartlar altında ve ne kadar süre ile verileceği farklılık gösterebilir. Ancak bu politika sıklıkla uygulanan bir yöntem olsa da bazı açılardan eleştirilmektedir. Yapılan eleştirilerin temel sebebi, sübvansiyon kapsamında bulunmayan işçi grupları arasında işsizliğin artmasına sebep olacaktır. İşverenler verilen sübvansiyonlar nedeniyle gençleri işe almayı tercih edecekleri için diğer iş gücü gruplarının iş bulması zorlaşabilir. Ayrıca verilen teşviklerin devlete mali yük getireceği şeklinde eleştiriler de dile getirilmektedir. Eleştirilen yönleri olmasına rağmen istihdam artırıcı özellik taşıdığı ve pek çok ülkede uygulanan bir yöntem olduğu göz ardı edilmemelidir (Erdayı, 2009: 150-151).

Üretken istihdamın artırılmasındaki kilit noktalardan biri olan genç işsizlik sorunu için Türkiye’de önemli adımlar atıldığı ifade edilebilir. Türkiye’de genç işsizliğini azaltmaya yönelik politikalar Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığıyla yürütülmektedir. İŞKUR özellikle aktif iş gücü politikaları doğrultusunda çalışmalar yürütür. Söz konusu politikalar kapsamında hayata geçirilen “istihdam garantili kurs” programı gençlere belirli bir beceri ve nitelik kazandırmaktadır. Böylece niteliksiz eleman olarak düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda kalmak yerine belirli bir alanda uzmanlaşarak daha nitelikli işlerde çalışma imkânı bulabilirler. İŞKUR, il ve bölgenin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak kurs programlarını çeşitlendirmekte, daha geniş bir toplum kitlesine hitap etmeye çalışmaktadır. Ayrıca “işletmelerde eğitim seminerleri”, “iş ve meslek danışmanlık hizmetleri” gibi uygulamalarla meslek edindirme sürecinin sonraki aşamalarında da aktif rol oynamaktadır (Soylu ve Aydın, 2020: 354-357).

Genç işsizliğinin Türkiye için çözüme kavuşturulması gereken bir konu olduğu ve bu sorunla mücadele etmeye yönelik çabaların sürdürüldüğü görülmektedir. Ancak gösterilen çabalara rağmen Türkiye’de genç işsizlik oranları yüksek seviyelerde seyretmeye devam etmektedir. Sorunun çözümü için sadece iş gücü piyasasına yönelik politikaların yeterli olmadığı, uygulanan politikalardan etkili sonuç almak için öncelikle yapısal bazı problemlerin giderilmesi gerektiği düşünülmektedir. Eğitim sistemi, makroekonomik denge, gelir dağılımı gibi konulara yönelik politikalarla ülkedeki ekonomik ve sosyal problemler azaltılabilirse işgücü piyasası düzenlemelerinden daha verimli sonuçlar alınabilir.

Üretken istihdamı geliştirmek için kullanılabilecek politikaların bir diğer ayağını kadınlara yönelik uygulamalar oluşturur. Üretken istihdam sürecinde kadınların istihdamına ve cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik politikalar önem arz eder. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması sadece insan hakları ile değil ekonomik ve sosyal gelişmelerle de ilgili bir durumdur. Kadınların çalışma hayatına katılım oranlarının artması insan kaynaklarının kullanım kapasitesini artıracak, uzun vadede refah düzeyi ve sürdürülebilir ekonomik kalkınma üzerinde olumlu etkiler yaratacaktır. Unutulmamalıdır ki üretken istihdamın arttığı ve cinsiyet eşitliğinin sağlandığı bir iş dünyası sadece yoksulluğu azaltmakla kalmaz. Kişinin öz güvenini, insanlık onurunu, kendine olan saygısını artırarak toplumdaki yerini sağlamlaştırır. Bu nedenle kadın istihdamına yönelik politikalar üretken istihdam, kalkınma, ekonomik ve sosyal dengelerin kurulması amaçlarına hizmet eder (Oto, 2014: 3-4).

Türkiye’de kadınların istihdam edilme oranlarını yükseltmek amacıyla uygulanan çok sayıda politika vardır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından kadın çalışan istihdam eden iş yerlerine prim teşvikleri verilmektedir. SGK tarafından çalışan kadınlara doğum izni, çocuk yardımı, yurt dışı borçlanma imkânı gibi kolaylıklar sunulmaktadır. İş hayatında olmayanlara yönelik meslek edindirme kursları düzenlenmektedir. Girişimcilik yapmak isteyenlere kredi destekleri, iş kurma ve yönetme eğitimleri verilmektedir. Ancak uygulanan politikalara rağmen Türkiye’de kadının iş gücüne katılım oranı gelişmiş ülkelere kıyasla düşük seviyelerde kalmaya devam etmektedir. Sorunun çözümü için hem yasal hem ekonomik hem de sosyo-kültürel çabaların ortaklaşa yürütülmesi

gereklidir. Kız çocuklarının eğitime katılımları artırılmakla beraber genel olarak eğitim kalitesi iyileştirilmeli, kadınların iş hayatında yaşadıkları eşitsizlikler ve haksızlıklar daha etkin bir denetim mekanizması ile kontrol edilmeli, kayıt dışı çalışmalar engellenmeli, kadın ve erkek arasında fırsat ve ücret eşitliği sağlanmalıdır. Kadın istihdamına yönelik sorunların çözüme kavuşturulmadığı bir ortamda üretken istihdamın artırılması oldukça zordur (Bakkal ve Erdoğan, 2017: 521-526).

Çalışmanın önceki bölümünde belirtildiği üzere çalışan yoksulluğun yaygın olması üretken istihdam olanaklarının yaratılmasını engelleyen bir durumdur. Çünkü çalışan yoksulluk, üretken istihdam açığına sebep olur. Bu nedenle üretken istihdamın artırılmasında çalışan yoksulluğu azaltıcı politikaların önemle üzerinde durulduğu görülmektedir.

Çalışan yoksulluğun azaltılması için uygulanabilecek politika demeti çok geniş bir çerçeveye sahiptir. Ancak genel hatlarıyla bu politikalar üç grup altında toplanmıştır. Literatürde asgari ücret politikaları, gelir dağılımı politikaları ve insan onuruna yakışır iş politikaları şeklinde bir gruptandırma yapıldığı görülmektedir (Özdemir, 2015: 113).

Asgari ücret politikası, yoksulluğun ve gelir eşitsizliklerinin azaltılmasında yaygın olarak kullanılır. Bu politikanın dayandığı temel ilke, her bireyin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin insan onuruna yakışır biçimde yaşamlarını devam ettirme hakkına sahip oldukları düşüncesidir. Asgari ücret uygulamaları ile birlikte emeğin sömürülmesinin engellenmesi, haksızlıkların önüne geçilmesi, toplumun farklı kesimleri arasındaki refah seviyesi farklılıklarının azaltılması amaçlanır. Ayrıca asgari ücrete yönelik düzenlemeler, kriz koşullarında ve enflasyonun yüksek olduğu dönemlerde yaşam kalitesinin sürdürülebilmesi için önemli bir destek sağlar (Yücel, 2019: 344-345).

Gelir dağılımı uygulamaları, çalışan yoksulluğunu azaltmakta kullanılan bir diğer politika grubunu oluşturur. Bu uygulamalar sadece çalışan yoksulluğu ile mücadeleyi hedeflemez. Toplumdaki bütün yoksul kesimlerin refahını iyileştirme, gelir eşitsizliğini azaltma, ekonomik ve sosyal dengeleri kurma görevini üstlenir. Gelir dağılımı politikaları çok çeşitli olmakla birlikte bütün politikaların gözettiği bazı temel ilkeler vardır. Söz konusu ilkeler eşitlik ilkesi, ihtiyaç ilkesi ve gelir hakkı ilkesidir. Hangi politika uygulanırsa uygulansın bu ilkeler doğrultusunda hareket edilir (Özdemir ve İslamoğlu, 2017: 61-64).

Gelir dağılımı politikalarının emek piyasasına yönelik önerilerine bakıldığında özellikle kayıt dışı faaliyet konusu ön plana çıkar. İşçilerin kayıt dışı ve sigortasız çalıştırılmasını engelleyecek yasal düzenlemeler hazırlanmalıdır. Yapılacak sıkı denetimlerle de yasal çerçeveye uyulup uyulmadığı kontrol edilmelidir. Getirilecek cezai yükler ve yapılacak denetimlerle iş verenlerin kayıt dışı işçi çalıştırması daha caydırıcı hale getirilebilir. Ayrıca eğitime yönelik programlarla iş gücünün niteliksel özellikleri geliştirilmeli, vasıfsız işçi statüsündeki bireylerin belirli bir uzmanlık becerisi kazanmaları sağlanmalıdır. Vergi tabanının genişletilmesi, ücretli işçi olarak çalışanların vergi yükünün hafifletilmesi de çalışan yoksulların oranını azaltacak tedbirler arasındadır (Kubar, 2011: 242).

Çalışan yoksulluğu kapsamındaki üçüncü politika grubu insana yakışır iş (Decent Work) uygulamalarıdır. İnsana yakışır iş politikalarında temel amaç, çalışma koşullarını daha elverişli hale getirmektir. İstihdam edilen nüfusun içinde yer aldığı halde düşük ücretle, uzun saatler boyunca, sosyal güvence haklarından mahrum şekilde çalışan bir nüfusun varlığı göz ardı edilemez. Bu nedenle üretken istihdam açısından bakıldığında sadece istihdam edilenlerin sayısını artırmak yeterli değildir. Çalışanlara yasal hak ve özgürlüklerini güvence altına alan, belirli bir refah düzeyini sağlayacak kadar gelir elde edecekleri, sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olarak çalışacakları bir iş ortamı sunulmalıdır (Kaya, 2020: 100-101). Ayrıca sayısal verilerden görüldüğü gibi geçici iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında yoksulluk oranı sürekli iş sözleşmesi ile çalışanlara kıyasla çok daha yüksek seviyelerdedir. Yapılacak yasal düzenlemelerle geçici sözleşme ile çalışanları korumaya yönelik kurallar koyulmalı ve bu şekilde çalışanların iş-verenler tarafından mağdur edilmeleri engellenmelidir.

İnsana yakışır iş ortamının oluşturulmasında sosyal aktörlerin desteğini almak ve bu aktörler arasındaki koordinasyonu sağlamlaştırmak da kilit öneme sahiptir. İşçi sendikaları, sosyal müzakereciler, işçi ve iş-veren temsilcileri arasındaki iletişim mekanizmaları ne kadar açık olursa çalışma hayatındaki sorunların çözümü o kadar kolaylaşır. Sosyal aktörlerin dışarıda kaldığı bir sistemin sağlıklı işlemesi çok zordur. Devletin görevi ise sosyal aktörlerin görevlerini yerine getirebilecekleri ortamı yaratmak ve taraflar arasındaki iletişimi güçlendirmektir. Hem çalışanların hem de iş-verenlerin haklarının korunduğu bir sistem inşa edilerek çalışan yoksulluğu azaltılabilir ve böylece üretken istihdam sürecinin gelişmesine katkıda bulunulmuş olur (Servais, 2004: 202-204).

Türkiye’de çalışan yoksulluğunu azaltmaya yönelik uygulanan politikalar aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları altında iki grup altında incelenebilir. Aktif iş gücü piyasası politikalarında kullanılan başlıca araçlar meslek edindirme programları, girişimciliğe yönelik eğitimler, işçi ve işverenleri bir araya getiren aracılık faaliyetleri, staj uygulamaları şeklindedir. Söz konusu uygulamaların genel yürütücüsü İŞKUR’dur. İŞKUR aracılığıyla hayata geçirilen bu uygulamalarla istihdam oranları artırılmaya çalışılır. Pasif işgücü politikaları ise Türkiye’de işsizlik sigortası, ücret garanti fonu, iş kaybı tazminatı ve kısa çalışma ödeneği etrafında şekillenmiştir. Pasif işgücü politikaları istihdam yaratmaktan ziyade geçici bir destek sağlar. Özellikle küresel salgın döneminde kısa çalışma ödeneği sistemine başvurularak çalışanların haklarının korunması amaçlanmıştır. Çalışan yoksulluğunu azaltmak için Türkiye’de yoğun çaba harcandığı, konuya yönelik araç ve uygulamaların çeşitlendirilmeye çalışıldığı söylenebilir. Ancak Türkiye’de kayıt dışı ekonominin yaygınlığı, iş gücüne katılım oranının düşüklüğü, kadınların çalışma hayatında yeterince rol almamaları gibi sorunların üstesinden gelinmedikçe çalışan yoksulluğunun çözüme kavuşturulması zor görünmektedir. Bu tür yapısal sorunlar çözüme kavuşturulmadan iş gücü piyasasına yönelik politikalar tek başına yetersiz kalacaktır (Gerşil, 2016: 461-463).

7. Sonuç

Kapsayıcı büyüme ekonomik, sosyal, kurumsal ve çevresel faktörleri bir bütün olarak ele alan büyüme türüdür. Büyüme sürecinde her faktörün ayrı bir önemi ve etkisi vardır. Sadece ekonomik faktörleri iyileştirmeye çalışmak ya da sadece nicel göstergelere odaklanmak günümüz şartlarında büyüme kavramının içini doldurmakta yetersiz kalır. Bu nedenle kalkınma politikaları kapsayıcı büyüme hedefi doğrultusunda tasarlanmaya başlamıştır.

Kapsayıcı büyümeyi oluşturan çok sayıda unsur bulunur. Söz konusu unsurlardan biri de üretken istihdamdır. Nasıl ki kapsayıcı büyüme kalkınma anlayışına yeni bir boyut kazandırdıysa üretken istihdam da çalışma hayatına yönelik politikadaki değişim ve dönüşümü simgeler. Üretken istihdam açısından yeni iş olanakları yaratmak tek başına yeterli değildir. İstihdamın kalitesi ve niteliksel özellikleri de geliştirilmelidir. Bu özellikleriyle üretken istihdamın kapsayıcı büyüme amacının en önemli araçlarından biri olduğu söylenebilir.

Çalışmada Türkiye’nin üretken istihdam açısından zaman içinde nasıl bir gelişme sergilediği, hangi yönlerinin eksik kaldığı, eksiklerin tamamlanması için neler yapılabileceği incelenmeye çalışılmıştır. Üretken istihdam önemi yadsınamaz bir konu olsa da ölçümü ve takibi açısından zorluklar bulunur. Üretken istihdamı yansıtacak değişkenlerin yetersiz olması, konu hakkındaki çalışmaların uygulama kısmını zorlaştıran bir durumdur. Ancak özellikle son dönemde literatürdeki çalışmalar belirli bazı değişkenler kapsamında üretken istihdamın seyrini açıklamaktadırlar. Bu çalışmada, yapılan literatür incelemesine bağlı olarak belirlenen temel değişkenler doğrultusunda sürecin Türkiye’deki durumu ele alınmıştır.

İstihdam oranı açısından Türkiye’de artış ve azalışların olduğu dönemler yaşanmasına rağmen 1991-2020 yılları arasındaki otuz yıllık dönemde 1991 ve 1992 yılları dışında istihdam oranı %50’yi aşmamıştır. Bu nedenle yeni istihdam olanakları yaratarak istihdam edilenlerin toplam nüfus içindeki payının artması sağlanmalıdır. İstihdamın sektörlere göre dağılımında ise Türkiye’de sanayi ve hizmetler sektörlerinde istihdam giderek yükselmiş, tarım sektöründe düşmüştür. Hizmetler

sektöründe istihdam oranının toplam istihdam içindeki payı sanayi sektörüne göre daha belirgin bir artış sergilemiştir. Bir diğer gösterge olan iş-gücü verimliliği konusunda Türkiye, içinde bulunduğu üst-orta gelir grubundaki ülkelerin iş gücü verimliliği ortalamasının altında kalmaktadır. Benzer şekilde çalışılan saat başına düşen GSYİH miktarında da Türkiye hem AB hem de G7 ve OECD ülkeleri ortalamasının altındadır. Türkiye'nin ivme yakalaması gereken en önemli göstergelerin başında bilgi yoğun faaliyetlerde istihdam edilenlerin toplam istihdam içindeki payı gelmektedir. Türkiye aday ülke kategorisinde bulunduğu AB ortalamasına henüz ulaşamamıştır. Yaşanan teknolojik gelişmelere ve iş-gücü piyasasının niteliğindeki dönüşüme bağlı olarak bilgi yoğun faaliyetlerde çalışanların oranının artması üretken istihdam açısından önemli ve öncelikli bir kriterdir. Ayrıca çalışan yoksulluğu hem Türkiye hem de Avrupa ülkeleri açısından giderek büyüyen bir problem haline gelmektedir. Özellikle geçici iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında yoksulluk oranı yüksek seviyelerdedir. Geçici sözleşme ile çalışanların dezavantajlı durumlarını azaltacak tedbirler en kısa sürede hayata geçirilmelidir.

Üretken istihdamı artırmaya yönelik politikalar geniş bir perspektife sahiptir. Politikalar finans, eğitim, hukuki sistem gibi farklı alanlarla koordinasyon içinde yürütülmelidir. Özellikle genç işsizlere, çalışan yoksullara ve kadınlara yönelik politikalar büyük önem taşır. Gençler kendileri için en uygun alanlara yönlendirilmeli, eğitim programları yardımıyla bilgi ve becerileri artırılmalı, belirli konularda uzmanlaşmaları sağlanmalıdır. Kendi işini kurmak isteyenlere gerekli finansal ve teknik destekler verilmelidir. Kadınların iş hayatına katılmaları özendirilmelidir. Ücretli çalışan olarak ya da kendi işlerini kurarak çalışma hayatının içinde olmaları sağlanmalıdır. Hem eğitim hem de iş kurma çabalarında finansal sistemin etkisi büyüktür. Eğitim kredisi, mikro kredi gibi uygulamalarla finansal destek sağlanarak üretken istihdamın artmasına yardımcı olunmalıdır. Çalışma hayatına yönelik düzenlemelerle insana yakışır şartlar altında çalışılacak bir ortam yaratılmalıdır. Ayrıca çalışan yoksulların durumunu iyileştirmek için gelir dağılımı politikaları ve asgari ücret uygulamaları daha aktif biçimde kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- Bakkal, M. & Erdoğan, Ç. (2017). Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik İktisadi Politikalar. IV. International Balkan and Near Eastern Social Sciences Congress Series - Russe / Bulgaria.
- Chowdhury, A. (2009). Microfinance as a Poverty Reduction Tool-A Critical Assessment. *DESA Working Paper*, No. 89, ST/ESA/2009/DWP/89.
- Cichowicz, E. & Rollnik-Sadowska, E. (2018). Inclusive Growth in CEE Countries as a Determinant of Sustainable Development. *Sustainability*, 10(11), 1-23.
- Dekker, M., Simbanegavi, W., Hollander, S. & Miroro, O. (2018). Boosting Productive Employment in Africa: What Works and Why? *Synthesis Report Series*. The Netherlands INCLUDE Secretariat, The Hague.
- Demir, Ö. (2016). İstihdam Yaratmada Mikrokredi Uygulamalarının Etkinliği. *İş ve Hayat*, 2(3), 57-75.
- Epstein, G. (2014). Restructuring Finance to Promote Productive Employment. *European Journal of Economics and Economic Policies: Intervention*, 11(2), 161-170.
- Erdayı, A. U. (2009). Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye. *Çalışma ve Toplum*, 3, 133-162.

- Erdođdu, S. & Kutlu, D. (2014). Dünyada ve Türkiye’de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 2, 63-114.
- Eurostat, <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, (18.08.2021).
- Gallart, M. A. (2008). Skills, Productivity and Employment Growth: The Case of Latin America. International Labour Organization (ILO/Cinterfor).
- Georgescu, M. & Herman, E. (2019). Productive Employment for Inclusive and Sustainable Development in European Union Countries: A Multivariate Analysis. *Sustainability*, 11(6), 1-19.
- Gerşil, G. S. (2016). Çalışma Hayatında Yaşanan Dönüşüm ve Çalışan Yoksulluğu. International Conference on Eurasian Economies, Kaposvár/Hungary.
- Green, A., Kispeter, E., Sissons, P. & Froy, F. (2017). How International Cities Lead Inclusive Growth Agendas. York: JRF.
- Gökyay, Ç. (2008). Türkiye’de Mikro Kredi Uygulamaları ve İstihdama Yansımaları. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüđu, Uzmanlık Tezi.
- Herman, E. (2016). Productive Employment in Romania: A Major Challenge to the Integration into the European Union. *Amfiteatru Economic*, 18(42), 335-350.
- Huang, Y. & Quibria, M. G. (2013). The Global Partnership for Inclusive Growth. *WIDER Working Paper*, No. 2013/059.
- Ianchovichina, E. & Lundstrom, S. (2009). Inclusive Growth Analytics: Framework and Application. *The World Bank, Economic Policy and Debt Department, Policy Research, Working Paper*, 4851.
- International Labour Office (ILO). (2012). Understanding Deficits of Productive Employment and Setting Targets: A Methodological Guide. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO), <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/>, (23.07.2021).
- Işığık, Ö. (2009). Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş. *Journal of Social Policy Conferences*, 56, 307-331.
- Kamau, P., Kinyanjui, B., Akinyoade, A. & Mukoko, C. (2018). Assessment of Productive Employment Policies in Kenya. *ASC Working Paper*, 140 / 2018.
- Kapar, R. (2004). Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar. *Journal of Social Policy Conferences*, 48, 185-204.
- Kapar, R. (2007). Uygun İş Açığı: İnsana Yaraşmayan İşler. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, 8(29), 2-10.
- Kaya, S. (2020). İnsana Yakışır İş Açığı: Çalışan Yoksulluğu Açısından Bir Değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 79, 55-106.
- Kelleci, M. A. (2003). Bilgi Ekonomisi, İşgücü Piyasasının Temel Aktörleri ve Eşitsizlik: Eğilimler, Roller, Fırsatlar ve Riskler. Devlet Planlama Teşkilatı, Stratejik Araştırmalar Dairesi, Yayın No. DPT. 2674.
- Kjøller-Hansen, A. O. & Sperling, L. L. (2020). Measuring Inclusive Growth Experiences: Five Criteria for Productive Employment. *Review of Development Economics*, 24(4), 1413-1429.
- Kubar, Y. (2011). Bir İktisat Politikası Amacı Olarak Gelir Dağılımı: Türkiye Örneđi (1994–2007) Analizi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(2), 227-246.

- Lederman, D. (2013). International Trade and Inclusive Growth: A Primer. *Indian Growth and Development Review*, 6(1), 88-112.
- Majid, N. (2001). The Working Poor in Developing Countries. *International Labour Review*, 140(3), 271-291.
- Martins, P. (2013). Unearthing Productive Employment: A Diagnostic Tool for Sub-Saharan Africa. *Development Progress Working Paper 1*. London: ODI.
- McKinley, T. (2010). Inclusive Growth Criteria and Indicators: An Inclusive Growth Index for Diagnosis of Country Progress. *Asian Development Bank Sustainable Development Working Paper Series*, No. 14.
- Mengüç, I. T. (2017). Türkiye’de Bankacılık Sektörünün Yapısal Değişimi. *Bankacılık ve Sermaye Piyasası Araştırmaları Dergisi-BSPAD*, 1(3), 1-14.
- Milica, D. & Milica, J. (2019). Productive Employment and Working Conditions as Determinants of Sustainable Economic Development in Serbia. *Studies in Business and Economics*, 14(3), 84-96.
- OECD, <https://data.oecd.org/lprdy/gdp-per-hour-worked.htm>, (02.08.2021).
- Ofluoğlu, G. & Balcı, A. İ. (2016). Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Çalışan Yoksullar. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 56-75.
- O’Higgins, N. (2001). Youth Unemployment and Employment Policy: A Global Perspective. Munich Personal RePEc Archive, *MPRA Paper*, No. 23698.
- Okuwa, O. B. (2020). Job Creation and Decent Work in Oyo State Nigeria. *Modern Economy*, 11, 1752-1770.
- Otobe, N. (2014). Promoting Women’s Economic Empowerment through Productive Employment and Social Protection. *WIDER Working Paper*, 2014/091.
- Özdemir, M. Ç. & İslamoğlu, E. (2017). *Gelir Dağılımı ve Yoksulluk: Kavram-Teori-Uygulama*. (2. Baskı). Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Özdemir, A. (2015). Çalışan Yoksulluğuna İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme: Dünya’da ve Türkiye’de Çalışan Yoksulluğunun Boyutları ve Mücadele Politikaları. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 96-126.
- Özmen, F. (2012). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Mikro Kredi. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 3(6), 109-130.
- Posta, I. & Prom-Jackson, S. (2015). Evaluation of Mainstreaming of Full and Productive Employment and Decent Work by the United Nations System Organizations. United Nations, Summary Report, JIU/REP/2015/1.
- Rammelt, C. F., Leung, M. & Gebru, K. M. (2018). The Exclusive Nature of Inclusive Productive Employment in the Rural Areas of Northern Ethiopia. *Work, Employment and Society*, 32(6), 1044-1060.
- Servais, J. (2004). Globalization and Decent Work Policy: Reflections Upon A New Legal Approach. *International Labour Review*, 143(1-2), 185-207.
- Silva, S. J. de & Söderbäck, M. (2013). Study on Existing Models for Productive Employment and Possible Models for Funding. SIPU International Swedish Institute for Public Administration. Contract No C61157/F61021.

- Singh, K. D. P. (2017). Inclusive Growth and Poverty Reduction: A Case Study of India. *Indian Journal of Public Administration*, 63(4), 579-594.
- Soylu, Ö. B. & Aydın, B. N. (2020). Genç İşsizliğin Gelişimi, Belirleyicileri ve İktisadi Politikalar: Avrupa Birliği-Türkiye Karşılaştırması. *EKEV Akademi Dergisi*, 24(82), 339-360.
- Szirmai, A., Gebreyesus, M., Guadagno, F. & Verspagen, B. (2013). Promoting Productive Employment in Sub-Saharan Africa: A Review of the Literature. *UNU-MERIT Working Papers*, No. 062.
- Takeuchi, L. R. (2014). More and Better Jobs: Does Everyone Want the Same? Shaping Policy for Development, Report, July 2014.
- TGMP (Türkiye Grameen Mikrofinans Programı). (2018). Faaliyet Raporu.
- Turan, N. (2005). Üretken Bir İstihdam Yaratılmasında Kooperatif İşletmelerin Potansiyel Katkıları. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 99-111.
- Weeks, J. (2015). Macroeconomic Policies for Full and Productive Employment: Case Studies of Thailand and Viet Nam. *ILO Asia - Pacific Working Paper Series*.
- World Bank, <https://data.worldbank.org/indicator>, (20.06.2021).
- Yenisu, E. (2019). BRICS-T Ülkelerinde İşgücü Verimliliği ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Panel Veri Analizi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (KÜSBD)*, 9(1), 35-60.
- Yücel, K. G. (2019). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamasının Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi. *Politik Ekonomik Kuram*, 3(2), 338-363.