

İşsizlikle Mücadele ve İstihdam Politikaları Bağlamında Çanakkale İŞKUR'un Faaliyetleri Üzerine Bir İnceleme^a

A Review on the Activities of Canakkale İŞKUR in the Context of the Fight Against Unemployment and of Employment Policies

Mehmet Uğur Yavuz^b

ÖZET

İşsizlik olgusunun sosyoekonomik sonuçlar yönüyle günümüz toplumunda yarattığı olumsuzlukları bertaraf etmek için çeşitli politikalar üretilmektedir. Siyasi karar alıcılar açısından mücadele edilmesi gereken bir olgu olarak değerlendirilen işsizlik sorunu yarattığı olumsuzlukların ek olarak toplumların gelişmişlik düzeyini belirleyen bir gösterge niteliği taşımaktadır. Bu nedenle hükümetler işsizlik seviyelerinin düşürücü politikalarını çeşitli kurumlar marifetiyle yürürlüğe koyarlar. Ülkemizde işsizlikle mücadele için faaliyetler yürüten kurumların başında Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) gelmektedir. Toplumunu oluşturan fertlerin işsizlik hallerine son vermeyi hedefleyen aktif istihdam politikalarının yanı sıra bireylerin işe ulaşamadıkları süreçte yaşamlarını daha kolay devam ettirebilmesini gaye edinen pasif istihdam politikalarına dair çeşitli enstrümanlar İŞKUR marifetiyle yürürlüğe konulmaktadır. Bu amaçla özellikle pandemi döneminde önemi bir kez daha ortaya çıkan aktif ve pasif istihdam politika araçlarının kullanımları Çanakkale ili kapsamında incelenmeye ve analiz edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen veriler ile Çanakkale'de işsiz sayısına etkileri bağlamında İŞKUR'un istihdam piyasasında yaşanan gelişmelere uygun bir tepki verip vermediğini anlamaya gayret edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, İstihdam, Çanakkale, İŞKUR, Aktif İstihdam Politikaları, Pasif İstihdam Politikaları

Başvuru: 29.04.2024

Kabul: 29.05.2024

ABSTRACT

Various policies are being produced to eliminate the negativities caused by unemployment in today's society in terms of socioeconomic consequences. The unemployment problem, which is considered as a phenomenon that needs to be combated by political decision makers, is an indicator that determines the level of development of societies in addition to the negativities it creates. For this reason, governments implement policies to reduce unemployment levels through various institutions. Turkish Employment Agency (İŞKUR) is one of the leading institutions carrying out activities to combat unemployment in our country. In addition to active employment policies that aim to end the unemployment of members of the society, various instruments regarding passive employment policies that aim to enable individuals to continue their lives more easily when they cannot access work are put into effect by İŞKUR. For this purpose, the use of active and passive employment policy tools, whose importance has emerged once again especially during the pandemic period, has been tried to be examined and analyzed within the scope of Çanakkale province. With the data obtained, an effort was made to understand whether İŞKUR responded appropriately to the developments in the employment market in the context of their impact on the number of unemployed people in Çanakkale.

Key Words: Unemployment, Employment, İŞKUR, Active Employment Policies, Passive Employment Policies

^a Bu çalışma; Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında, Prof. Dr. Bünyamin Bacak danışmanlığında yapılan "İŞKUR Hizmetlerinden Yararlanılmasında Mali Müşavirlerin Rolü Çanakkale Örneği" adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

^b Yüksek Lisans Öğrencisi- Yavuz Mehmet Uğur, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, m.uguryavuz@gmail.com

1. GİRİŞ

Günümüz toplumlarının en önemli sorunlarının başında gelmekte olan işsizlik gerek bireysel gerekse toplumsal olarak ortaya çıkardığı pek çok olumsuzluk nedeniyle mücadele edilmesi gereken bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ortaya çıkardığı olumsuzlukların yanında toplumsal gelişmişlik düzeyi hususunda da belirleyici bir gösterge niteliği taşıması, hükümetlerin işsizlik seviyelerinin düşük kalması adına çeşitli politikaları yürürlüğe koymasına ve işsizlikle mücadeleye önem vermesine vesile olur.

Ülkemizde işsizlikle mücadele için aktif ve pasif istihdam politikaları özellikle İŞKUR marifetiyle uygulanmaktadır. Bireylerin işsizlik hallerine son vermeyi hedefleyen aktif istihdam politikalarının yanı sıra özellikle pandemi döneminde önemi bir kez daha ortaya çıkan ve bireylerin işe ulaşamadıkları süreçte yaşamlarını daha kolay devam ettirebilmesini gaye edinen pasif istihdam politikalarına dair çeşitli enstrümanların uygulanmasına toplum olarak şahitlik ettiğimizi söyleyebiliriz.

Bu çalışmada ülkemizde İŞKUR marifetiyle uygulanan aktif ve pasif istihdam politika araçlarının Çanakkale özelinde dönüşümlerine sayısal veriler ışığında ele alınmıştır. Elde edilen veriler ile Çanakkale'de işsiz sayısına etkileri bağlamında İŞKUR tarafından uygulanan istihdam politikalarının istihdama yansımaları değerlendirilmiştir.

2. İŞSİZLİK, İSTİHDAM VE İŞKUR TARAFINDAN UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARI

Sosyal bir varlık olan insanın işgücünden üretim amacıyla yararlanılmasından bu yana işsizlik, ekonomik sistemi olumsuz yönde etkileyen bireysel ve toplumsal bir gerçektir (Kumaş, 2011: 200). Önem sırası ülkeden ülkeye farklılık gösterse de işsizlik olgusu, birçok problemin ana kaynağı olarak gösterilmektedir. Her şeyden önce işsizlik topluma ekonomik ve sosyal açıdan önemli maliyetler yüklemektedir. Bunun yanı sıra işsizliğin bireylerde baş edilmesi zor psikolojik baskı kaynağı olması ülkeleri işsizlik sorunu ile mücadelede yoğun bir çaba içine sevk etmektedir (İslamoğlu, 2014: 124).

Kelime manası bakımından istihdam kullanma veya çalıştırma demektir. Bir ülkede, muayyen bir zamanda iktisadi faaliyetlere katılacak durumda olan insan gücünün kullanılması veya çalışma derecesi istihdamı göstermektedir (Köklü, 1987: 67). İşsizlik ve istihdam kavramları aynı olayın iki farklı yönünü temsil ederek birbirini tamamlayan kavramlardır. İstihdam, bir ülkedeki toplam çalışma miktarını ifade ederken istihdam seviyesi ise istihdam edilenlerin işgücüne oranını verir. İşsizlik olgusundan bahsedildiği zaman istihdamdan da bahsedilmesi bir zorunluluk gibidir. Vakanın olumlu tarafını ve ulaşılmak istenen hedefini ifade eden istihdam ile aynı durumun olumsuz tarafını ve kaçınılması gereken kısmını ifade eden işsizlik kavramlarının birbirinden bağımsız olarak ele alınması mümkün değildir (Kaynak, 2009: 3).

Toplumunu ilgilendiren bir sorun olarak işsizlik kavramını açıklamadan önce birey olarak "işsiz kimdir?" sorusu yanıtlanmalıdır. Tarihin akışı içerisinde kişilerin işsiz olarak tanımlanması farklılıklar göstermiştir. Her arzın kendi talebini yarattığı varsayımıyla hareket eden; üretim faktörleri gelirlerini muhakkak tüketim ve yatırım malları harcamasında kullanacaktır diyen Klasik iktisatçılar için (Aydın, 2013: 81) işsiz; becerisi veya eğitim seviyesi iş bulmak için yeterli olmayan yahut geçimsizliği yüzünden boş vakit geçiren kişi (Zaim, 1997: 169) demektir. Piyasa düzeninin serbest işleyişi içinde, herkesin iş bulacağına inanılan bu dönemde; "işsizlik, işsiz kalanların, kendi kusurları sonucu uğradıkları bir ceza" olarak değerlendirilirdi (Işığışık, 2011: 20). Günümüzde ise herhangi bir kişinin işsiz sayılabilmesi, genel olarak piyasadaki ücret düzeyinde çalışma istek ve gücünde olmasına karşın bir işte çalışmıyor olmasının yanında, iş arıyor olması ve kendisine

bir iş teklif edildiğinde bu teklifi kabul edecek olması (Ay, 2012: 321) koşullarına bağlanıyor. İşsizlik ise "güvenlik altına alınması gerekli ekonomik ve sosyal bir hastalık (Sürücü, 2014: 5)" olarak algılanıyor.

Başlangıç sorumuza dönecek olursak, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), referans haftası içinde istihdam edilmemiş olan, son dört hafta içerisinde aktif olarak iş aramakla birlikte iş bulması halinde iki hafta içerisinde işbaşı yapabilecek kişilerin yanı sıra iş bulmuş ve başlamak üzere beklediği için iş aramayan ve üç ay içinde işe başlayacak olan kişileri işsiz olarak tanımlamaktadır (TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması Metodolojik Açıklama Dokümanı, 2023: 4). Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) ise işsizlik konusunu üç unsur üzerine temellendirmekte, aktif olarak iş aramak suretiyle bir iş talep eden ve işgücüne dâhil olup çalışmaya elverişli bulunmasına karşın işi olmayanları işsiz olarak kabul edilmektedir (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008: 47). EUROSTAT (Avrupa İstatistik Ofisi) ise referans dönemi içerisinde herhangi bir işte çalışmayan son dört hafta içerisinde aktif olarak iş arayan ve iki hafta içerisinde işe başlamaya hazır olan 15 ila 74 yaşları aralığındaki kişileri işsiz olarak tanımlanmakta olup bu aralık Estonya, İtalya ve İngiltere'de 16 ila 74 yaş olarak kullanılmaktadır (Akkaya, 2017: 5). Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ise çalışma çağında ve gücünde olup, çalışmak isteği olmasına rağmen, İŞKUR'a başvurduğunda asgari ücret düzeyinde de olsa gelir getirici bir işi olmayan ve İŞKUR tarafından kendisine henüz bir iş bulunamayıp kayıtlarında aktif olarak gözüken kişileri işsiz olarak saymaktadır (Alabaş, 2007: 125). Tanımlamaları çeşitlendirmek mümkün olmakla birlikte nihayetinde işsizlik, işgücünün değişik nedenlerle istihdama katılamamasından kaynaklı insan gücü kaybıdır (Akkaya, 2017: 5). Sosyal bir hastalık olarak tanımlanan işsizlikle mücadele reçetesini yazabilmek doğru teşhis koyup uygun tedaviye karar vermek gereklidir.

3. ÇANAKKALE İŞGÜCÜ PİYASASINA GENEL BAKIŞ

Ekonomik ve demografik faktörlerin işgücü piyasasına etkileri ihmal edilemeyecek kadar önemlidir. Çalışmamızda istihdamı ve dolayısıyla işsizliği doğrudan etkileyen parametrelere Çanakkale ilinin kayıtlı istihdam durumu ve nüfusuna ilişkin verileri ışığında bakmaya çalışacağız.

Tablo 1. Çanakkale Nüfusu

Nüfus/Yıllar	2018	2019	2020	2021	2022	2023
TOPLAM	540 662	542 157	541 548	557 276	559 383	570 499
ERKEK	273 092	272 097	271 456	280 334	279 416	285 346
KADIN	267 570	270 060	270 092	276 942	279 967	285 153

* TÜİK Adrese Dayalı Nüfus Kayıt İstatistiklerinden yazar tarafından derlenmiştir

2018 yılında 540 bin 662 kişi olan Çanakkale nüfusu 2021 yılı ve sonrasında hızla artmıştır. 2023 yılına gelindiğinde il nüfusunun 570 bin kişiyi aştığı görülmektedir (TÜİK).

İlin istihdam piyasasına ilişkin önemli verilerden birisi de Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı iş gücü verileridir. Yıllara yaygın şekilde sigortalı çalışan sayıları, tescil edilen işyeri sayıları gibi verilerin incelenmesi bize aynı zamanda ekonomik gidişatın yönü hakkında da bilgi verecektir.

İşsizlikle Mücadele ve İstihdam Politikaları Bağlamında Çanakkale İŞKUR'un Faaliyetleri Üzerine Bir İnceleme

Tablo 2. Sigortalı, Aktif, Toplam (4a, 4b, 4c)

Sigortalı, Aktif, (4a, 4b, 4c) /Yıllar	2018	2019	2020	2021	2022	2023
TOPLAM	147.390	148.412	157.044	166.160	174.273	167.415

Kaynak: SGK Veri Uygulamasından yazar tarafından derlenmiştir.

Çanakkale’de toplam aktif sigortalı sayısı 2018 yılında 147 bin 390 kişiyken 2022 yılında bu sayı 174 bin 273 kişi olmuştur. 2023 yılının Aralık ayına gelindiğinde ise aktif sigortalı sayısı incelenen periyot boyunca ilk defa düşüş göstermiş ve 167 bin 415 kişi olarak tespit edilmiştir. Öte yandan kayıtlı sigortalı verisinin belirli yaş, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı şartını yerine getirip emeklilik ve yaşlılık aylığı bağlanan ve Sosyal Güvenlik Destek Primi ödenmesi suretiyle yaşlılık aylığı kesilmeden hizmet akdine tabi çalışanları dışlayarak ele almak yanıltıcı sonuçlar doğurabilir. Özellikle kamuoyunda EYT düzenlemesi olarak bilinen yaşlılık aylığına hak kazanmaya ilişkin koşullarda yapılan mevzuat düzenlemesi sonrasında adına SGDP ödenerek kayıtlı çalıştırılan sayısında ciddi oranda artış olduğu gözlenmektedir.

Tablo 3. Sigortalı, Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödenenler

SGDP/Yıllar	2018	2019	2020	2021	2022	2023
TOPLAM	5.109	5.770	6.010	6.723	6.747	12.287

Kaynak: SGK Veri Uygulamasından yazar tarafından derlenmiştir.

Aktif sigortalı sayıları ve SGDP’ye tabi çalışanlar birlikte ele alındığında, 2018 yılında Çanakkale’de toplam 152 bin 499 kişinin sosyal sigortalı olarak çalıştığı görülmektedir. İncelenen dönem içerisinde en yüksek sosyal sigortalı çalışan sayısı 181 bin 020 kişi ile 2022 yılında tespit edilmiştir. 2023 yılında sosyal sigortalı çalışan kişi sayısı ilk defa düşüş göstermiş ve 179 bin 702 olmuştur.

İstihdam verileri incelenirken değerlendirmeye tabi tutulması gereken parametrelerden biri de Sosyal Güvenlik Kurumu’na tescilli yapılan işyeri sayılarının seyridir. Çanakkale’de işyeri sayılarının 2019 istisna tutulduğunda istikrarlı bir şekilde artış gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 4. Sosyal Güvenlik Kurumu’na Kayıtlı Tescilli İşyeri

Tescilli İşyeri /Yıllar	2018	2019	2020	2021	2022	2023
TOPLAM	14.544	14.343	15.056	16.176	16.925	17.289

Kaynak: SGK Veri Uygulamasından yazar tarafından derlenmiştir.

2018 yılında Çanakkale Sosyal Güvenlik Kurumu’na kayıtlı iş yeri dosyası sayısının 14 bin 544 olduğu görülmektedir. İlerleyen dönemde iş yeri sayılarının arttığı 2023 yılında sayının 17 bin 289’a yükseldiği tespit edilmiştir.

İşgücü piyasasının seyrini takip edebilmek için önemli kaynaklardan biri de hiç şüphe yok ki İŞKUR'a kayıtlı işgücü ve kayıtlı işsizlerin sayılarıdır. Bilindiği üzere Kayıtlı İşsiz; hali hazırda asgari ücret düzeyinde herhangi bir gelir getirici işte çalışmıyıp iş arama maksadı ile İŞKUR'a müracaatı bulunan kişilerdir. İŞKUR ilgili mevzuat gereğince kuruma kayıt olup iş arayanlara en az bir yıl süre ile hizmet vermekle yükümlüdür. İş arayanlar İŞKUR sistemi üzerinde düzenli olarak iş aramayı sürdürdükleri müddetçe İŞKUR hizmetlerinden herhangi bir süreyle sınırlı olmaksızın istifade edebilirler. Bu kişiler İŞKUR sisteminde kayıtlı işgücü olarak yer alırlar. Ancak son 12 ay içerisinde İŞKUR hizmetlerine başvurusu veya profil güncellemesi yapmadığı tespit edilen kayıtlar sistem tarafından iş aramıyor olarak değerlendirilmekte ve kayıtlı işgücü listesinden çıkartılmaktadır. Öte yandan iş arayanlar kayıtlarını istedikleri zaman pasife alarak İŞKUR hizmetlerinden yararlanma taleplerini sonlandırarak kayıtlı işgücü listesinden çıkabilmektedirler.

Tablo 5. Yıllar İtibarıyla İŞKUR Kayıtlı İşgücü ve İşsiz Sayıları

İşgücü /Yıllar	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kayıtlı İşgücü	36.949	44.623	38000	39130	43845	37.699
Kayıtlı İşsiz Sayıları	21.280	21.863	18.562	19.196	17.458	14.892

Kaynak: İŞKUR Yıllık İstatistiklerinden ve Portal üzerinden yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 6. Yıllar İtibarıyla İŞKUR Danışmanlık Hizmetleri

Danışmanlık Hizmetleri /Yıllar	2018	2019	2020	2021	2022	2023
İşveren Danışmanlığı			4261	5226	4941	5334
Özel Sektör İşbirliği			990	1449	1819	1377
Açık İş İlanları	10.605	12.098	10.376	11.694	16.963	18.890
İşe Yerleştirme Sayılar	5.656	8.463	7.282	6.726	10.907	10.836

Kaynak: İŞKUR Yıllık İstatistiklerinden ve Portal üzerinden yazar tarafından derlenmiştir.

Çanakkale' de 2018 yılında 36 bin 949 kişi İŞKUR sisteminde kayıtlı işgücü olarak yer almaktayken bunlarda 21 bin 280'inin gelir getirici bir işte çalışmadığı ve iş arama maksadı ile aktif olarak İŞKUR sisteminde kayıtlı işsiz olarak yer aldığı anlaşılmaktadır. 2023 yılına gelindiğinde ise kayıtlı işsiz sayısının önemli ölçüde azaldığı ve 14 bin 892 kişiye kadar düştüğü tespit edilmiştir. Diğer taraftan 2018 yılında 10 bin 605 kişilik açık iş ilanı İŞKUR portalı üzerinden yayınlanmışken bu sayı 2023 yılına gelindiğinde 18 bin 890 olmuştur.

4. İŞSİZLİKLE MÜCADELE VE İSTİHDAM POLİTİKALARI

Politika beklenen hedeflere ulaşabilmek adına benimsenecek yöntemi belirleyen bir araç şeklinde ifade edilebilmektedir. Politika, ne amaç edindiğimizi ve bu amaçları ne şekilde elde edeceğimiz hususu ile ilgilenmektedir. Politika, bazen bir belge olabilirken, bazen de sadece aklımızda bulunan fikirlerin tamamı olarak ifade edilebilmektedir (Karakuş, 2020: 47). İşsizlikle mücadele etmek için bilinen en etkin yöntem ekonomik büyümedir. Üretim kapasitesi artan bir ekonomide yeni istihdam alanları açılacak ve bunun sonucu olarak işsizlik azalacaktır. Öte yandan işsizlik sorununu çözmek için ekonomik büyüme tek başına yeterli olamaz. İktisadi büyümeyle birlikte, işsizlik sorununda etkilenen gruplara yönelik bazı istihdam politikalarının da uygulanması gerekmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2019: 176).

İşsiz bireylerin yanı sıra işini kaybetme riski taşıyan kişilerin istihdam edilmelerine katkı sağlayacak politikalar istihdam politikaları olarak değerlendirilir (Aydın, 2011: 5). İşsizlikle mücadelede kullanılan istihdam politikaları geleneksel olarak iki ayrı başlık altında toplanır. İşsizliğin birey ve toplum üzerindeki olumsuz etkilerini bertaraf etmeye yönelik "pasif istihdam politikaları" kişinin, işsiz kaldığı dönemde gelir desteği sağlanması amacıyla işsizlik sigortası ve işsizlik yardımlarından yararlanmasını ihtiva eder. İşsizlikle mücadeleyi tazmin etmeye yönelik pasif politikaların aksine; "aktif istihdam politikaları" istihdam piyasalarının yapısal problemleriyle mücadele ederek özellikle uzun süreli işsizlerin istihdam edilebilirliklerini arttırmak için eğitim, iş yaratma, bilgilendirme ve işe yerleştirme faaliyetleri gibi doğrudan önlemlerle işsiz bireyleri doğrudan işsizlikten kurtarmaya yönelik politikalarlardır. Bu iki tür politika da birbirlerine alternatif olmaktan ziyade birbirlerinin tamamlayıcısıdır (Gündoğan ve Biçerli, 2019: 176).

5. PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARI

Gelişmiş ülkelerde görece daha yoğun olarak uygulanmakta olan pasif istihdam politikaları işsizliğin yarattığı bireysel ve toplumsal sorunları önlemeye yönelik politikalarlardır (Kaynak, 2009: 56). Pasif istihdam politikaları istihdamı arttırmaya yönelik bir içeriğe sahip değildir. Pasif istihdam politikalarının esas amacı işsizlere ekonomik bir güvence sağlayacak tedbirler geliştirmektir. İşini kaybedenlerin yeni bir işe kavuşuncaya değin satın alma gücünü korumaya yönelik tedbirler içeren işsizlik sigortası kapsamında yer alan işsizlik ödeneği, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği uygulamaları ve işsizlik yardımları gibi enstrümanların yanında erken emeklilik yoluyla çalışma paylaşımı, iş kaybı tazminatı, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı uygulamaları da pasif istihdam politikasının araçları arasında sayılmaktadır (Sürücü, 2014: 40).

Başta gelen pasif istihdam politikasının araçlarından olan işsizlik sigortası yardımları, istem dışı işsizliğe karşı gelir desteği sağlar. İşsizlik sigortası kapsamındayken çalışma imkân ve kabiliyetinde olan bireyin iradesi dışında işini tamamen kaybetmesi veya işinden elde ettiği gelirden kısmi olarak mahrum kalması neticesinde karşılaşılabilecek olumsuz ekonomik sonuçları, geçici süreyle gelir desteği sağlanması yoluyla kısa vadede asgariye indirmek ve bireylerin yaşam standardında ani bir gerilemeye engel olmak, işsizlik sigortası yardımlarının temel amacıdır (Girgin, 2017: 29). Buna ek olarak işsizlik sigortasını; katılmanın zorunlu olduğu ve sigortacılık tekniğiyle yürütülen bir sosyal güvenlik sisteminde devlet tarafından kurulmuş bir sosyal sigorta kolu olarak tanımlamak mümkündür (Uğur, 2011: 99).

İşsizlik sigortası kapsamında olmayan işsizlere veya yoksul ailelere bazı yardımların yapılmasını içeren "işsizlik yardımı" uygulaması da pasif istihdam politikalarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizlik yardımı sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak devlet tarafından genel bütçeden finanse edilir. Kapsamındaki zümrenin temel ihtiyaçlarının karşılanabilmesi

için gelir sağlayan ve kimi ülkelerde işsizlik sigortası sona eren bireylere de işsizlik yardımı yapılmasını içeren işsizlik yardımı uygulaması bu yönüyle işsizlik sigortasının tamamlayıcısı niteliğindedir. Yine pasif istihdam politikaları içinde yer alan ve genellikle erken emeklilik uygulaması olarak karşılaşılan çalışma paylaşımı politikasında hedef, işgücü arz eden yaşlı zümrenin istihdam piyasasından çekilmesini hızlandırarak özellikle genç işsizliğinin azaltılmasıdır (Karakuş, 2020: 57).

Özelleştirme nedeniyle işsiz kalanlara, kanunlardan ve toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında, gelir ve sosyal güvenliklerinin devamlılığı sağlamak için belirli bir süre ilave olarak ödenen “iş kaybı tazminatı” (Yavuz, 2020: 69), kanunda belirlenmiş şartlar dahilinde iş sözleşmesi sona eren işçiye her hizmet yılı için bir aylık (30 gün) ücret tutarında ödenen “kıdem tazminatı” ve çalışma kıdemine göre kanunda saptanmış ihbar önel sürelerine uyulmaması durumunda ödenen “ihbar tazminatı” gibi işten çıkarmaya dayalı tazminatlar da sık karşılaşılan pasif istihdam politikası araçları arasında yer alırlar (Alabaş, 2007: 82).

6. ÇANAKKALE’DE PASİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAM UYGULAMALARI

İşsizliğin birey ve toplum üzerindeki olumsuz etkilerini bertaraf etmek gayesiyle ve kişinin, işsiz kaldığı dönemde gelir desteği sağlanması amacıyla uygulanan Pasif İşgücü Piyasası Programlarının Çanakkale’de özellikle korona virüs salgınının işgücü piyasasına olumsuz etkilerinin yoğun olarak gözlendiği 2020 ve 2021 yıllarında İşsizlik Ödeneği, Kısa Çalışma Ödeneği (KÇÖ) ve Nakdi Ücret Desteği (NÜD) gibi programlarının oldukça etkin kullanımı söz konusu olmuştur. 2021 yılı Ekim sonu itibarıyla, 13.917 kişi Nakdi Ücret Desteğinden yararlanmıştır. Pandemi döneminde gerçekleştirilen ödemeler ise KÇÖ kapsamında 135.870.569 TL ve NÜD kapsamında 64.248.450 TL olarak gerçekleşmiştir (İŞKUR İPA, 2022: 14).

Pasif istihdam politikası araçları arasında belki de bilinirliği en yüksek olan ve hitap ettiği zümre bakımından toplumun en geniş bölümünü kapsayan uygulama işsizlik sigortasıdır. İşsizlik sigortası ile çalışanlara işsiz kaldıkları dönemde gelir desteği sağlanması amaçlanır (Çelebi, 2017: 12). Kendi arzusu ve iradesi dışında işsizlik riskiyle karşı karşıya kalan çalışanlara ekonomik yönden güvence sağlama aracı ise işsizlik ödeneğidir (Yiğit, 2005: 5).

Tablo 7. Yıllar İtibarıyla İşsizlik Ödeneği Alanlar ve Ödenek Tutarları

İşsizlik Ödeneği /Yıllar	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ödeme Yapılan Kişi Sayısı	6.555	9.550	6.752	5.016	7.280	6.331
Ödenen Tutar	23.064,3	47.016.431,0	37.084.718,0	27.262.209,0	66.493.047,0	101.820.223,0

Kaynak: İŞKUR Portal verilerinden yazar tarafından derlenmiştir.

İş akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün içinde iş akdine tabi olup, iş akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışarak işsizlik sigortası primi ödemiş olan kişiler; iş sözleşmesinin kendi istek ve kusuru dışında sona ermesi şartıyla, iş sözleşmesinin feshinden itibaren zorlayıcı sebepler dışında 30 gün içinde şahsen ya da elektronik ortamda İŞKUR’a başvurup yeni bir iş almaya hazır olduklarını beyan ederek işsizlik ödeneğinden faydalanabilirler. Çanakkale’ de 2019 yılında 9550 kişiye işsizlik ödeneği kapsamında ödeme yapılmıştır. Bu sayı aynı

İşsizlikle Mücadele ve İstihdam Politikaları Bağlamında Çanakkale İŞKUR'un Faaliyetleri Üzerine Bir İnceleme

zamanda izlenen süre içerisinde görülen en yüksek kişi sayısıdır. Ödeme yapılan tutar bakımından ise 2023 yılında 101 milyon liranın üzerinde ödeme yapılmış ve bu sayı da yine izlenen süre içerisinde görülen en yüksek ödeme tutarı olarak görülmüştür.

Türkiye’de uygulanan pasif istihdam politikası araçlarından biri de kısa çalışma ödeneğidir. Zorlayıcı nedenlere veya ortaya çıkabilecek ekonomik krizlere bağlı olarak işyerinde çalışma saatlerinin bir süre için azaltılması ya da işyerinin faaliyet ölçüsü fark etmeksizin geçici bir süre durdurulması hallerinde hayata geçirilmektedir. Uygulamanın amacı herhangi bir sebeple üretiminde azaltmaya giden veya geçici süreyle üretime ara veren firmaların, işçilerini işten çıkarmalarının önüne geçmektir (Karakuş, 2020: 60).

Tablo 8. Yıllar İtibarıyla Kısa Çalışma Ödeneği Alanlar ve Ödenek Tutarları

Kısa Çalışma Ödeneği /Yıllar	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ödeme Yapılan Kişi Sayısı	0	3.562	17.998	7.273	246	48
Ödenen Tutar	₺0,00	₺11.153.903,45	₺90.598.332,02	₺45.209.237,18	₺ 22.178,48	₺257.381,85

Kaynak: İŞKUR Portal verilerinden yazar tarafından derlenmiştir.

Çanakkale’de 2020 yılında 17 bin 998 kişiye KÇÖ kapsamında ödeme yapılmıştır. Bu sayı aynı zamanda izlenen süre içerisinde görülen en yüksek kişi sayısıdır. Ödeme yapılan tutar bakımından da yine 2020 yılında 90 milyon liranın üzerinde ödeme yapılmış ve bu sayı da yine izlenen süre içerisinde görülen en yüksek ödeme tutarı olarak görülmüştür.

Mevzuatımızda ücretin korunmasına yönelik önlemlerden biri de işverenin ödeme aczine düşmesi durumunda işçinin ücret alacağını korumayı amaçlayan Ücret Garanti Fonu uygulamasıdır. Ücret Garanti Fonu (ÜGF); iş akdiyle sigortalı sayılanları istihdam eden işverenin iflas anlaşması ilanı, işveren için aciz vesikası alınması, iflas etmesi, iflasın ertelenmesi ve işverenin ödeme güçlüğü hallerinde devreye girer. Ücret garanti fonu sigortalı işçilerin iş akdinden kaynaklı üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılar. Burada sözü edilen ücret sigorta primine esas tutulan kazancı üzerinden tutulan net ücret olup işçinin geniş anlamda ücreti içerisinde yer alan ücret ekleri için fondan yararlanmak mümkün olmamaktadır (Gürün, 2022: 293).

Tablo 9. Yıllar İtibarıyla ÜGF Ödeneği Alanlar ve Ödenek Tutarları

Ücret Garanti Fonu /Yıllar	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ödeme Yapılan Kişi Sayısı	158	245	109	9	11	1
Ödenen Tutar	515.602	636.233	713.342	69.816	34.931	2.799

Kaynak: İŞKUR Portal verilerinden yazar tarafından derlenmiştir.

Hizmet akdiyle sigortalıları istihdam eden işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası, iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacakları Ücret Garanti Fonundan karşılanmaktadır. Çanakkale’ de 2019 yılında 245 kişiye ÜGF kapsamında ödeme yapılmıştır. Bu sayı aynı zamanda izlenen süre içerisinde görülen en yüksek kişi sayısıdır. Ödeme yapılan tutar bakımından ise 2020 yılında 713 bin liranın üzerinde ödeme yapılmış ve bu sayı da yine izlenen süre içerisinde görülen en yüksek ödeme tutarı olarak görülmüştür.

2016 yılında yapılan mevzuat düzenlemeleri ile hayatımıza giren Yarım Çalışma Ödeneği, İş Kanunu’nun doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere belirli koşullar altında 60 ila 360 gün arasında haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince ödenen bir ödenektir (İŞKUR <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/yarim-calisma-odeneği/> Erişim 06.01.2024).

Tablo 10. Yıllar İtibarıyla Yarım Çalışma Ödeneği Alanlar ve Ödenek Tutarları

Yarım Çalışma Ödeneği /Yıllar	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ödeme Yapılan Kişi Sayısı	63	58	55	28	23	21
Ödenen Tutar	104.322	132.148,39	159.149,92	86.849,82	159.420,89	263.611,37

Kaynak: İŞKUR Portal verilerinden yazar tarafından derlenmiştir.

Damga vergisi dışında herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmayan yarım çalışma ödeneğinin günlük tutarı, kişinin çalıştığı işte aldığı ücrete bakılmaksızın, günlük asgari ücretin brüt tutarı olarak hesaplanmaktadır. Yarım çalışma uygulamasından Çanakkale’de 2020 yılında 155 kişiye ödeme yapılmıştır. Bu sayı aynı zamanda izlenen süre içerisinde görülen en yüksek kişi sayısıdır. Ödeme yapılan tutar bakımından ise 2023 yılında 263 bin liranın üzerinde ödeme yapılmış ve bu sayı da yine izlenen süre içerisinde görülen en yüksek ödeme tutarı olarak görülmüştür.

7. ÇANAKKALE'DE AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAM UYGULAMALARI

Günümüzde işsizlik çok boyutlu sosyal ve ekonomik bir problem olarak ele alınmakta, çalışma isteği ve yeteneğinde olan tüm bireylere iş sağlanması sosyal devletin yükümlülükleri arasında sayılmaktadır (Kanyılmaz Polat ve Bacak, 2018: 25). Kişilerin istihdam piyasasına katılmalarını ve piyasada kalışlarını mümkün kılacak uygulamalar bütününe ifade eden “aktif istihdam politikaları” sayesinde işgücü piyasasındaki aksaklıklar giderilerek atıl işgücü ekonomiye kazandırılır, işgücü verimliliği artırılır ve istihdam piyasasına erişimde fırsat eşitliği sağlanır. İşgücü piyasası içerisinde önemli bir yeri bulunan aktif istihdam politikalarının amacı istihdam olunan sayısı artırılırken işsizlik oranlarının azaltılarak işgücü piyasasını işler bir hale getirmektir (Çoban, 2018: 43).

Yakın tarihli serüvenine bakıldığında aktif istihdam politikalarının ilk kez 1950'lerde İsveç'te bu isimle anıldığı görülmektedir. 1960'larla birlikte OECD tarafından gelişimi desteklenen aktif istihdam politikaları arasında kendi işini kuranlara yardım programları, doğrudan kamu istihdamı, işverenlerin iş arayanlarla buluşturulmasına yönelik olarak kamu tarafından eşleştirme ve istihdam danışmanlığı hizmetleri verilmesi, mesleki eğitim kursları benzeri eğitim hizmetleri, ücret ve istihdam sübvansiyonları ile sakatlarla ve gençlere yönelik politikalar öne çıkmaktadır (Biçerli, 2006: 4).

İş arama sürecinin kısılması hem işsizler hem de firmalar için oldukça önemli bir maliyet yükünden kurtulmak anlamına gelir. Emek arzıyla talebinin buluşması için doğru işleyen bir organizasyonun olmaması nedeniyle birileri işsiz kalırken, işgücünü talep eden işverenler de aradığı vasıflardaki çalışanlardan mahrum kalırlar. Piyasadaki eşleştirme sorununa çözüm üretebilmek için emek piyasasında emeğini arz edenlerle emek talep edenler arasında aracılık faaliyetlerine kamu olarak destek olunması önemli aktif istihdam politikası uygulamalarındandır. Yine işsizlikle mücadelede izlenecek bir diğer aktif politika örneği ise işsizleri mesleki eğitim programlarına tabi tutmaktır. Böylece işsizlerin piyasanın ihtiyaç duyduğu iş veya meslek dallarında beceri sahibi olması sağlanır. Şüphesiz ekonomiler daralma periyoduna girdiğinde en başta kadınlar, gençler, niteliksiz işçiler, özürlüler gibi dezavantajlı grupların iş bulma şansı azalır. İşverenlere dezavantajlı grupta yer alan kişileri işe almaları karşılığında sigorta teşviki, vergi indirim ya da ücret desteği sağlamak suretiyle istihdamın sübvansiyon edilmesi de yine sık rastlanılan bir aktif istihdam politikası aracıdır (Gündoğan ve Biçerli, 2019: 180).

İşverenlerin deneyimli personellerle çalışmak istemesi nedeniyle tecrübe eksikliği bulunan kişilerin işe yerleştirilmeleri zorlaşmaktadır. Bu noktada işbaşı eğitim programları, deneyim noksanlığı bulunanlar açısından tecrübe noksanlığını gidermeye yarayan aktif iş gücü programlarının başında gelmektedir. Tıpkı staj programlarında olduğu gibi işsizlerin, bizzat işyerlerinde işi öğrenmeleri teşvik edilerek işverenlere maddi bir külfete katlanmaksızın çalıştırmak istedikleri kişileri tanıma fırsatı sunulmaktadır (Karacan, 2017: 40).

Tablo 11. Yıllar İtibarıyla İşbaşı Eğitim Programı Verileri

İşbaşı Eğitim Programı /Yıllar	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Program Sayısı	914	1077	822	770	340	51
Katılımcı Sayısı	1479	2186	2282	1940	1387	138
İşbirliği Yapılan Firma Sayısı	529	607	507	461	238	26
Ödenek Tutarı	6.391.192,75	11.202.879,71	13.292.535,81	15.342.947,52	24.760.915,07	4.876.094,85

Kaynak: İŞKUR Portal verilerinden yazar tarafından derlenmiştir.

İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin meslek tecrübesi kazanarak istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla işbaşı eğitim programları uygulanmaktadır. Çanakkale'de 2020 yılında 2282 kişi işbaşı eğitim programlarından yararlanmıştır. Bu sayı aynı zamanda izlenen süre içerisinde görülen en yüksek kişi sayısıdır. 2018 ile 2023 yılını kapsayan döneme bakıldığında Çanakkale'de 2019 yılında 607 firmanın işbaşı eğitim programlarından yararlandığı görülmektedir. Bu sayı aynı zamanda izlenen süre içerisinde görülen en yüksek firma sayısıdır. Yine aynı dönemde ödeme yapılan tutar bakımından ise en yüksek sayıya 2022 yılında ulaşıldığı ve işbaşı eğitim programı katılımcılarına 24 milyon liranın üzerinde ödeme yapıldığı görülmektedir.

Odak grubu işgücü piyasasının en dezavantajlı grupları içinde yer alan işsizlerden oluşan toplum yararına programlar aktif iş gücü programları içerisinde talep yönlü iş yaratma politikası unsurlarındandır. Toplum yararına çalışma programları, işsizlere çalışma deneyimi kazandırmak adına kamuda yaratılan işlerde işsizlerin belirli bir süre çalışmalarını sağlamak suretiyle bireyleri çalışmanın gerektirdiği disiplin ve işleyişe alıştırmayı, çalışma hayatı ile bağlarını güçlendirmeyi ve sonrasında düzenli bir iş bulmalarını kolaylaştırmayı gaye edinen programlardır. Özellikle ekonomik durgunluk veya kriz dönemlerinde artan işsizlik ve yoksulluğun şiddetinin azaltılmasına yönelik olarak da uygulanmakta olan bu programlar işsizlerin istihdam edilmesi için doğrudan iş yaratmayı yöntem olarak uygulayarak (Aşkın ve Aşkın, 2017: 6). Aktif işgücü hizmetlerinden Toplum yararına programlar (TYP), işsizliğin yoğun olduğu lokasyonlarda ve zamanlarda toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engellemeyi, kişilerin işgücü piyasasına uyumlarını artırmayı ve bu bireylere geçici de olsa bir gelir desteği sağlamayı amaçlamaktadır (Işık, 2019: 16).

İşsizlikle Mücadele ve İstihdam Politikaları Bağlamında Çanakkale İŞKUR'un Faaliyetleri Üzerine Bir İnceleme

Tablo 12. Yıllar İtibarıyla Toplum Yararına Program Verileri

Toplum Yararına Program /Yıllar	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Program Sayısı	93	83	19	13	23	28
Katılımcı Sayısı	3340	1872	600	226	514	1366
İşbirliği Yapılan Kurum Sayısı	59	55	15	13	13	15
Ödenek Tutarı	34.918.562,43	35.657.354,27	18.263.720,68	8.536.561,40	16.507.546,00	76.656.285,28

Kaynak: İŞKUR Portal verilerinden yazar tarafından derlenmiştir.

Toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engellemeyi, kişilerin işgücü piyasasına uyumlarını artırmayı ve bu bireylere geçici de olsa bir gelir desteği sağlamayı amaçlayan toplum yararına programların Çanakkale’de hayat bulan uygulamalarına bakıldığında 2018 yılında 3340 kişinin toplum yararına programlardan yararlandığı görülmektedir. Bu sayı aynı zamanda izlenen süre içerisinde görülen en yüksek kişi sayısıdır. Yine 2018 yılı iş birliği yapılan 59 Kurum ve açılan 93 programla toplum yararına programlar bakımından Çanakkale özelinde kendi kategorisinde en yüksek sayıların gözlendiği yıl olmuştur. Öte yandan toplum yararına programlar için kullanılan bütçeler değerlendirildiğinde ise 2023 yılı 76 milyon lirayı aşkın tutarıyla en yüksek ödeme bütçeye sahip yıl olarak görülmüştür.

8. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İşsizlik ile mücadelede gerek pasif ve gerekse aktif istihdam politikalarının önemi her geçen gün artmaktadır. Kovid 19 kaynaklı Pandemi sürecinin de içinde yer aldığı dönemde Çanakkale özelinde uygulanan istihdam politikalarının fotoğrafına yer verdiğimiz çalışmamızda yer alan bilgiler ışığında işsizlikle mücadeleyi yorumlamaya çalışacağız. Öncelikle 2023 yılına gelindiğinde 2018 yılına nazaran nüfusu yüzde 6’ya yakın oranda artmış, SGK’ya tescilli işyeri sayısının yüzde 20’den fazla çoğaldığı ve yine kayıtlı çalışan sayısının yüzde 18 civarında fazlaştığı bir işgücü piyasasından söz ettiğimizi hatırlamamız gerekiyor. Elbette bahsi geçen temel verilere göre uygulanan politikaların doğruluğunu yahut yeterli olup olmadığını her sene için ayrı ayrı tartışmak mümkündür. Diğer taraftan bizce daha değerli olan bir kamu kurumu olan İŞKUR’un istihdam piyasasına proaktif veya reaktif bir tepki verip vermediğini anlamaktır.

Çalışmamıza konu edindiğimiz verileri incelenen altı yıl içerisinde 2020 ve 2021 yıllarında işverenler tarafından İŞKUR portalı üzerinden yayınlanması istenen iş ilanlarının 2019 yılına nazaran düşüş gösterdiği anlaşılmaktadır. Aynı zamanda pandemi etkisinin yüksek olduğu bu dönemde önceki iki yılın üzerine çıkılarak 4222 kişinin iş başı eğitim programlarından

yararlandırıldığı görülmektedir. Yine 2020 ve 2021 yıllarında toplam 25 bin 271 kişiye 135 milyon liranın üzerinde kısa çalışma ödeneği ödenmesi, 13.917 kişinin Nakdi Ücret Desteğinden yararlandırılarak 64 milyon liranın üzerinde bir ödeneğin ödenmesi ve bu tutarların izlenen dönemde ölçülen en yüksek sayıları oluşturması İŞKUR'un piyasa ile uyumlu şekilde istihdam politikası araçlarını kullandığını gösteren veriler olarak yorumlanmaktadır.

Çanakkale'de 2022 yılına gelindiğinde bir önceki sene olan 2021'e nazaran hem nüfusun hem de kayıtlı sigortalı sayısının önemli ölçüde arttığı gözlenmektedir. Bu süreçte İŞKUR'un istihdam politikası araçlarını kullanırken yine piyasa ile uyumlu şekilde davrandığı; bir önceki döneme nazaran hem kısa çalışma ödeneği hem de iş başı eğitim programları yönüyle azalma olduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan 2022 ve 2023 yıllarında Çanakkale İŞKUR üzerinden yayınlanan ilan sayılarının arttığı, iş birliği yapılan özel sektör işletmelerinin 2020 yılı baz alındığında önemli oranda yükseldiği tablolardan anlaşılmaktadır. Tüm bu veriler ışığında Çanakkale İŞKUR ilin istihdam piyasasının aktörleriyle iş birliği içerisinde hareket ederek yıllık beş binin üzerinde işverenle temas kurmak suretiyle önemli sayıda iş ilanının iş arayanlara ulaşmasını sağlamıştır. Bu dönemin belki de en önemli somut çıktısı 2018 yılında 21 binin üzerinde olan işsiz sayısının 2023'e gelindiğinde 15 binin altına inmesi olarak görülebilir.

9. KAYNAKÇA

AKKAYA ,Tuba (2017). "Türkiye'de İşsizlik Olgusu Bağlamında İş Beğenmeme Nedenleri İstanbul İli Örneği", Uzmanlık Tezi, Ankara.

ALABAŞ, Aydın (2007). "Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi", Uzmanlık Tezi, Ankara.

AY, Sema (2012). "Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme", Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt 19, Sayı 2, Manisa.

AYDIN, Murat (2011). "İstihdam Politikaları Açısından İşkur'un Eğitim Programları: Yalova İli Örneği", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

AYDIN, Yılmaz (2013). İktisat Fakültesi Mecmuası Cilt: 63, 2013/1 s, 81-130, "Say Yasası: Keynes'in Yorumu Ve Son Dönem Tartışmaları".

AŞKIN, Umur, AŞKIN, Elif Özlem (2017). "Aktif İstihdam Politikası Olarak Toplum Yararına Programlar: Tokat İli Araştırması", Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, 2017; 3(3): 1-16.

BİÇERLİ, Mustafa Kemal (2005). "Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?", Çimento İşveren Dergisi, Sayı: 6 Cilt: 19, Kasım.

ÇELEBİ Cafer (2017). "İstihdam Politikalarının Bölgesel Esaslı Farklılaştırılmasına İlişkin Ülke Örneklerinin İncelenmesi Ve İşkur İçin Öneriler", Uzmanlık Tezi, Ankara.

ÇOBAN, Muhammed (2018). "Türkiye'de Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katılım Sonuçlarının Değerlendirilmesi: Tekirdağ Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ.

GİRGİN, Mehmet Sencer (2017). "Türkiye'nin İstihdam Politikaları Ve Avrupa Birliği'ne Uyumu", Doktora Tezi, İstanbul.

GÜNDOĞAN, N. ve BİÇERLİ, M.K (2019). Çalışma Ekonomisi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, Eskişehir.

GÜRÜN Karatepe, S. (2022). Türkiye'de İşçinin Ücret Alacağıın Güvencesi. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(2), 291-310

İŞİK, Volkan (2019). "Toplum Yararına Program (TYP) Yeni Bir Model Önerisi", SETA Analiz Nisan 2019 . Sayı 279

İŞİĞİÇOK, Özlem (2011). "İstihdam ve İşsizlik", Ekin Kitapevi , Bursa.

İşsizlikle Mücadele ve İstihdam Politikaları Bağlamında Çanakkale İŞKUR'un Faaliyetleri Üzerine Bir İnceleme

İSLAMOĞLU, Emel (2014). "Sakarya'da İşsizliğin Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma", Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt 2, Sayı 3, Sakarya.

KANYILMAZ Polat, Ebru; BACAK, Bünyamin (2018). Yükseköğrenim Mezunu İşsizlerde İşsizliğin Psikolojik Sonuçları ve İşsizlik Süresi İlişkisi: Çanakkale Örneği, Çalışma İlişkileri Dergisi 2018-Cilt: 9 - Sayı: 2, 24-47

KARAKUŞ, Mustafa (2020). "Genç İstihdam Politikaları: Türkiye Ve Avrupa Birliği Uygulamalarının Karşılaştırmalı Analizi", Doktora Tezi, Kahramanmaraş.

KARACAN, Abdullah (2017). "İş Kurma Projelerinin İncelenmesi Ve İşkur İçin Model Önerisi", Uzmanlık Tezi, Ankara.

KAYNAK, Muhammed Fatih (2009). "Avrupa Birliği ve Türkiye'de Aktif İstihdam Politikaları", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

KÖKLÜ, Aziz (1987). Makro İktisat, 2. Baskı, Ankara, S Yayınevi.

KUMAŞ, Hüseyin (2011). "İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Cilt: 3, Sayı: 4, İzmir.

SÜRÜCÜ, Mustafa (2014). "İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya Ve Türkiye Örnekleri", Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi, Ankara.

UĞUR, Suat (2011). "Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Gelişimi" Yönetim Bilimleri Dergisi (9: 2).

UYAR Bozdağlıoğlu, Yasemin (2008). "Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları", Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 20, Aydın.

YAVUZ, Mehmet Uğur (2020). İş Ve Sosyal Güvenlik Uygulamalarında 500 Soru 500 Cevap, 1. Basım, Çanakkale.

YİĞİT Yusuf, (2005). "Türkiye'de İşsizlik Sigortası'nın Uygulanma Alanı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanmanın Koşulları", Çalışma ve Toplum, 2005/2

ZAIM, Sabahattin (1997). Çalışma Ekonomisi, Filiz Kitabevi, 10. Baskı, İstanbul.

İŞKUR (2023). İşgücü Piyasası Araştırması Çanakkale İli 2022 Yılı Sonuç Raporu, Çanakkale, Türkiye İş Kurumu

TÜİK (2023). Hanehalkı İşgücü Araştırması Metodolojik Açıklama Dokümanı.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2023-49684>

<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/yarim-calisma-odenegi/>