



BÖLGESEL KALKINMA BAĞLAMINDA İSTİHDAM POLİTİKALARI

Employment Policies in the Context of Regional Development

Ömer Faruk BİLBAY ^{1,*}, Alaattin ETİZ ²

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Harran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü,

² Öğr. Gör, Siirt Üniversitesi, Kariyer Araştırma Planlama ve Uygulama Merkezi

MAKALE BİLGİSİ

Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi: 10.02.2025

Kabul Tarihi: 27.06.2025

Anahtar Kelimeler:

Kalkınma, Bölgesel Kalkınma,
İstihdam, İstihdam Politikası

ARTICLE INFO

Research Article

Recieved 10.02.2025

Accepted: 27.06.2025

Keywords:

Development, Regional
Development, Employment,
Employment Policy

ÖZ

Türkiye’de istihdam politikaları, işgücü piyasasının düzenlenmesi, istihdamın teşvik edilmesi ve mesleki eğitim olanaklarının geliştirilmesi gibi alanlara odaklanmaktadır. Bu politikaların etkinliği ve sonuçları ekonomik göstergeler ve istatistiki veriler aracılığıyla izlenmektedir. Türkiye’deki işsizlik oranları istihdam politikaları, yatırım seviyeleri, sektörel performans, eğitim düzeyi ve diğer faktörlerden etkilenebilmektedir. İşsizlik oranlarını düşürmek ve istihdamı artırmak için ekonomik büyümenin sürdürülmesi, yatırımların teşvik edilmesi, girişimciliğin desteklenmesi, mesleki eğitim olanaklarının artırılması ve etkin iletişim politikalarının uygulanması gerekmektedir. Bu çalışmada, Türkiye’nin bölgesel kalkınma bağlamında istihdam politikaları, çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarının faaliyetlerine dayanmaktadır. Bu çalışmada, İŞKUR (Türkiye İş Kurumu), Orman Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Ticaret Bakanlığı gibi önemli kamu kurum ve kuruluşlarının bölgesel kalkınma üzerindeki etkileri ve politikaları incelenmiştir. Çalışmanın, bölgesel kalkınma bağlamında istihdam politikalarının etkisinin değerlendirmesi, mevcut politikaların etkinliğinin analiz edilmesi ve iyileştirmeler için yapılacak faaliyet ve akademik çalışmalara katkı sunması beklenmektedir.

ABSTRACT

Employment policies in Turkey focus on areas such as regulating the labor market, encouraging employment, and developing vocational training opportunities. The effectiveness and results of these policies are monitored through economic indicators and statistical data. Unemployment rates in Turkey can be affected by employment policies, investment levels, sectoral performance, education level, and other factors. In order to reduce unemployment rates and increase employment, economic growth must be sustained, investments must be encouraged, entrepreneurship must be supported, vocational training opportunities must be increased, and effective communication policies must be implemented. In this study, employment policies in the context of regional development in Turkey are based on the activities of various public institutions and organizations. In this study, the effects and policies of important public institutions and organizations such as İŞKUR (Turkish Employment Agency), Ministry of Forestry, Ministry of Youth and Sports, Ministry of Labor and Social Security, and Ministry of Trade on regional development are examined. It is expected that the study will contribute to the evaluation of the impact of employment policies in the context of regional development, the analysis of the effectiveness of existing policies, and the activities and academic studies to be carried out for improvements.

* Sorumlu yazar.

* farukbilbay@harran.edu.tr

GİRİŞ

Bölgesel kalkınma, belirli bir bölgenin ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan gelişmesini ve kalkınmasını hedefleyen planlama ve uygulama süreçlerini kapsar. Bölgeler arasındaki dengesizlikleri azaltmayı ve her bölgenin potansiyelini en iyi şekilde kullanarak sürdürülebilir bir büyüme sağlamayı amaçlar. Bölgesel kalkınma, sadece ekonomik büyümeyi değil, aynı zamanda sosyal eşitliği, çevresel sürdürülebilirliği ve yaşam kalitesini de içeren kapsamlı bir yaklaşımdır. Temel unsurlar ve stratejiler, altyapı yatırımları, ulaşım, enerji, iletişim gibi temel altyapı hizmetlerinin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi, bölgesel kalkınmanın en önemli unsurlarından biridir. İyi bir altyapı, ekonomik faaliyetleri teşvik eder ve bölgeler arası gelişmişlik farkını azaltır. İnsan kaynaklarının geliştirilmesi, eğitim ve sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılması, iş gücü niteliğinin iyileştirilmesi ve beşeri sermayenin güçlendirilmesi, bölgesel kalkınmanın temel taşlarındandır. Ekonomik çeşitlendirme, bölgenin ekonomisinin tek bir sektöre bağımlı olmaktan çıkarılıp, farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin desteklenmesi ve yeni yatırım alanlarının oluşturulması önemlidir. Yerel potansiyelin değerlendirilmesi, her bölgenin kendine özgü kaynakları ve yetenekleri vardır. Bu kaynakların ve yeteneklerin en iyi şekilde değerlendirilmesi, bölgesel kalkınmanın sürdürülebilirliğini sağlar. Kamu ve özel sektör işbirliği içinde bölgesel kalkınmada kamu ve özel sektörün işbirliği yapması, yatırımların etkin bir şekilde yönlendirilmesi ve kaynakların verimli kullanılması açısından kritik öneme sahiptir. Sosyal eşitlik ve katılımın oluşmasında kalkınma süreçlerine yerel halkın aktif katılımı sağlanmalı ve kalkınma politikaları, sosyal adalet ve eşitlik ilkeleri doğrultusunda şekillendirilmelidir. Başarı örnekleri ve uygulamalar Dünyada ve Türkiye’de çeşitli bölgesel kalkınma projeleri başarıyla uygulanabileceğini ortaya koymaktadır. Türkiye’de uygulanan Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP), bölgenin tarımsal ve ekonomik kalkınmasını hedefleyen kapsamlı örnek bir projedir. Benzer şekilde, Avrupa Birliği’nin çeşitli bölgesel kalkınma fonları, üye ülkelerin az gelişmiş bölgelerinde ekonomik ve sosyal gelişmeyi teşvik etmektedir. Bölgesel farklılıkları azaltarak, ülkenin genel refah seviyesini yükseltir ve uzun vadeli ekonomik istikrarı sağlar. Kalkınma politikaları oluşturulurken, yerel ihtiyaçlar ve potansiyeller göz önünde bulundurulmalı ve kalkınma süreçlerine tüm paydaşlar aktif olarak dâhil edilmesi bölgesel kalkınma için oldukça önemlidir. Bölgesel kalkınmanın istihdam odaklı olması uygulanan bölgelerde yeni istihdam alanları yaratması bölgenin sosyoekonomik açıdan gelişmesi kadar işsizlik oranının düşmesi, mevsimlik göçün yönünün değişmesi gibi etkileri de bulunmaktadır. Bu açıdan çalışmada bölgesel kalkınma istihdama ilişkin kavramsal bilgiler verildikten sonra istihdam politika türleri açıklanacaktır. Daha sonra bölgesel istihdam politikaları farklı kurum ve uygulamalar özelinde bölgesel kalkınma ve istihdam ilişkisi incelenecektir. Sonuç kısmında ise politika önerilerine yer verilecektir.

1. BÖLGESEL KALKINMA, İSTİHDAM KAVRAMLARI

Bu bölümde çalışmanın kavramsal çerçevesi teorik olarak ele alınmış ve bölge, kalkınma, istihdam kavramı diğer alanlarla olan ilişkisi incelenmiştir.

Bölge Kavramı: Bölge kelimesinin etimolojik kökleri Latince ’den gelmekte olup "bölge: alan, çevre" anlamına gelmektedir. Bölge, sınırlarının belirlenmesi zor, çok yönlü, muğlak bir olgu olarak algılanmaktadır (Apan, 2004: 39). Bu kavram farklı disiplinlere ve farklı kriterlere göre tanımlanabilir. Bölge kavramının tanımlanmasında kültürel, ekonomik, sosyal, coğrafi, politik vb. unsurlar kullanılmaktadır. Küreselleşme süreciyle birlikte, geleneksel bölge kavramının ele alınışında değişiklikler yaşanmıştır. Teknolojik, ekonomik, sosyal, kültürel ve politik gelişmeler, bölge anlayışını farklı bir şekilde tanımlamamıza sebep olmuştur. Geleneksel anlamda bölge, yan yana bulunan yerel birimlerin sınırları belirlenmiş, ulus devletin egemen olduğu, alansal bütünlüğe dayanan bir birim olarak görülürken, küresel anlamda bölge kavramı ilişki ağlarıyla tanımlanan, yerelin küresel ilişkilere doğrudan açılan, sabit sınırları olmayan bir yapıyı ifade etmek için kullanılmaktadır. Artık bölge, yalnızca ulus devlet sınırlarıyla sınırlı olan ve yerel birimlerin yan yana bulunduğu bir alansal birim olarak görülmemektedir. Küresel anlamda bölge, alansal devamlılık koşulunu

taşımayan ve ilişki ağlarıyla belirlenen bir yapıyı ifade eder. Bu yeni kavramda bölge, yerelin küresel ilişkilere doğrudan açılan ve sınırları belirsiz olan bir birim olarak tanımlanmaktadır (Ercan, 2006: 8). Bir mekân bileşeni olan bölge, ülkelerin kalkınma planları için önemli görülmektedir. Bölgeler arasında bağlantıların iktisadi boyutu ulusal ekonomi içinde mekan faktörü dahilinde yoğun bir şekilde ilgi görmektedir. Öz olarak kalkınma planlarıyla sağlanan şey bölgeler arasındaki dengedir (Bayraktutan, 2004, s.4).

Kalkınma Kavramı: Latin kökenli bir kelime olan "development" ve İspanyolca "desarrollo", kalkınma anlamına gelmekte olup 15. yüzyıldan bugüne kadar kullanılmaktadır. Bilimsel anlamda kalkınma kavramının kullanımı, özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında yaygınlık kazanmaya başlamıştır (Küçükcalay, 1998:65). Bununla birlikte, kalkınma iktisadının bir disiplin olarak ele alınması, 1930'lu yıllardaki Büyük Buhran sonrası döneme dayanmaktadır. II. Dünya Savaşı'nın ardından küresel ekonomik sistemin zorluklarla karşılaşması, kalkınma kavramına yönelik ilgiyi artırmıştır (Yavilioğlu, 2002: 63). Kalkınma, bölge için gelişim sağlayacak durumların tetiklenmesi, başka bir anlamda yoksulluk çemberinin kırılması ile atılan bir adım olarak görülmüş bununla birlikte bölgenin dışında kalan birikimlerin buraya çekilmesi durumudur (Şahin, 2018, s.17).

Bölgesel Kalkınma: Bölgesel kalkınma, belirli bir bölgenin kaynaklarını etkin şekilde kullanarak kamu ve özel sektör arasındaki iş birliğini teşvik etmeye yönelik bir kalkınma stratejisi olarak tanımlanabilir. Bu süreç, bölgede yeni istihdam alanları oluşturmayı, ekonomik faaliyetleri desteklemeyi ve yerel ekonomiyi güçlendirmeyi amaçlar. Bölgesel kalkınma, aynı zamanda bölgenin sektörlerini ve kaynaklarını harekete geçirerek gelişimi sağlar. Bu süreçte yerel yönetimler, bölge halkı, özel sektör ve diğer ilgili aktörler birlikte hareket ederek kalkınmaya katkıda bulunur (Pehlivan, 2013: 414-415). Bölgesel kalkınma uygulamaları, bir coğrafi bölgenin ekonomik, sosyal ve kültürel anlamda gelişimini ifade ederken; sürecin temel hedefleri arasında kaynakların verimli kullanılması, ekonominin büyümesi, yaşam standartlarının iyileştirilmesi ve sosyal refah seviyesinin artırılması yer alır.

İstihdam Kavramı: Geniş anlamda istihdam, bir ekonomideki üretim faktörlerinin – emek, sermaye, hammadde ve girişimci – gelir elde etme amacıyla mal veya hizmet üretimine katılmasıdır. Daha dar bir tanımla ise istihdam, bir ekonomide çalışma arzusuna ve yetkinliğine sahip bireylerin sürekli biçimde çalışması ya da çalıştırılması durumudur (Tunca, 2001). Bireyin iş gücü piyasasında çalışma durumunu ifade eder. İstihdam politikaları, işsizliği azaltmak, iş gücü piyasasını düzenlemek ve işgücü becerilerini geliştirmek gibi amaçlar doğrultusunda uygulanır. Bu çalışmada istihdam kavramı daha çok dar anlamda kullanılacaktır. Genel anlamda literatüre baktığımızda istihdam kavramının iktisat alanında geniş anlamda ve dar anlamda tanımları bulunmaktadır. Ekonomideki tüm üretim faktörlerinin üretime sevk edilmesi durumu bize geniş anlamda istihdam tanımını vermektedir. Dar anlamda istihdam; istek ve arzusu çalışmaktan yana olan erişkin insanların bir iş bulabilmesini ve çalışmasını ifade etmektedir (Dinler, 2016).

Türkiye’de istihdam politikaları, işgücü piyasasının düzenlenmesi, istihdamın teşvik edilmesi ve mesleki eğitim olanaklarının geliştirilmesi gibi alanlara odaklanmaktadır. Bu politikaların etkinliği ve sonuçları ekonomik göstergeler ve istatistiksel veriler aracılığıyla izlenmektedir. Türkiye’deki işsizlik oranları istihdam politikaları, yatırım seviyeleri, sektörel performans, eğitim düzeyi ve diğer faktörlerden etkilenebilmektedir. İşsizlik oranlarını düşürmek ve istihdamı artırmak için ekonomik büyümenin sürdürülmesi, yatırımların teşvik edilmesi, girişimciliğin desteklenmesi, mesleki eğitim olanaklarının artırılması ve etkin iletişim politikalarının uygulanması gerekmektedir.

Ekonomik birliğin güçlendirilmesi, farklılıkların azaltılması ve geri kalmış bölgelerin kalkındırılması dengeli bir kalkınma için politikalarla desteklenerek yapılmak istenmektedir (Pinar ve Arıkan, 2003: 93). İki yaklaşım üzerine oluşturulan bölgesel kalkınma kavramının birinci yaklaşımı; bölgeler arası farklılıkları ortadan kaldırma amacıyla olmayıp toplumun yapıyla ve yaşayanların davranışları ile ilgili kuralların sermaye

birikimini destekleyecek şekilde dönüşüm içinde olmasını savunmaktadır. İkinci yaklaşım; bölgesel kalkınma alanındaki çalışmalardaki dönüşümün devlet müdahalesini dışlamadığı aksine müdahalede kullanılacak araçların ve devletin dönüşerek daha etkin şekilde işlediğini ortaya koymaktadır. Bölgesel kalkınma süreci neticesinde devletin müdahaleci ve otoriterlik dışında müzakereci, koordinatör ve katılımcı olması üzerine yoğunlaşmıştır (Cebeci, 2015, s.106). Bölgesel kalkınma olgusunun gerçekleşmesi için yatırım kararları alınmalı ve bu kararların belirli araçlar kullanılarak uygulanmalıdır. Dolayısıyla önce yapılması gerekenlerden bir tanesi de bölgenin iktisadi potansiyelinin ortaya çıkarılmasıdır. Belirli bir bölgenin sosyal, ekonomik ve fiziki olarak koordine edilip düzenlenmesine bölgesel planlama denir. Bölge planlamasındaki en önemli husus bölgeler arası dengesizliklerin giderilmesidir (Arslan, 2005, s.278). Bu tür dengesizlikleri azaltmak geri kalmış bölgelerdeki refah düzeyini arttırmak gibi sosyoekonomik amaçlar güden bölgesel kalkınma planları bu kapsamda Türkiye için önemli bir kalkınma politikası stratejisi olacaktır (Tutar, 2007, s.71).

2. İSTİHDAM POLİTİKA TÜRLERİ

Bu bölümde istihdam politikalarının doğası çerçevesi, aktif ve istihdam politikalarının istihdama yönelik amaç ve öneminin teorik alt yapısı ortaya konmaya çalışılacaktır. Bir ülkede istihdam politikaları, devletin vatandaşlar, paydaşlar ve çalışanlar arasındaki ilişkileri güçlendirmesini ve toplumsal refahı artırmasını açısından oldukça önemli bir yere sahiptir. Etkili bir istihdam politikası, vatandaşların devletin politikalarını ve hizmetlerini anlamasını, katılımını ve güvenini artırırken, devletin de hedeflerine ulaşmasına ve kamuoyu desteği kazanmasına yardımcı olması açısından önemli bir yer komuna sahiptir. Ekonomik kriz dönemlerinde daha fazla gündeme gelen istihdam politikasının (Aktif ve Pasif İstihdam Politikaları) üzerinde anlaşma sağlanmış tam bir tanımını bulmak zordur. Her ne kadar literatürde ortak bir uzlaş yoksa da istihdam politikası, bir ülkenin ekonomik ve sosyal hedeflerine ulaşmak için istihdam düzeyini artırmayı hedefleyen politikaların ve stratejilerin bütünüdür. İstihdam politikası, işsizliği azaltmak, iş gücü piyasasını düzenlemek, insan kaynaklarının verimliliğini artırmak ve istihdam yaratmak gibi hedefleri içerir. İstihdam politikası, devletin sorumluluğunda olan bir alan olup çeşitli düzeylerde uygulanabilir. Devlet, istihdam politikalarını belirlerken işgücü piyasasının ihtiyaçlarını, ekonomik büyüme potansiyelini, demografik yapısını ve diğer faktörleri dikkate alır. Bu politikalar, kamu sektörü, özel sektör, eğitim kurumları, sendikalar, işverenler ve diğer paydaşlar arasında iş birliğini gerektirebilir (Biçerli, 2004).

2.1. Pasif İstihdam Politikaları

OECD'ye göre, sadece gelir desteği sağlayarak işsizlere yardım etmeye yönelik politikalar, pasif istihdam politikaları olarak adlandırılmaktadır. Pasif istihdam politikaları genel anlamda, sosyal transferlerle ilişkilendirilir. Bu politikalar, 1900'lerin başından itibaren işsizliğin olumsuz etkilerini hafifletmek amacıyla ortaya çıkmış ve günümüzde hala önemini korumaktadır. Ancak işsizlik oranının yükselmesi ve uzun süreli işsizlik sorununun ortaya çıkmasıyla birlikte, pasif politikaların etkinliği tartışılmaya başlanmış ve bu politikaların işsizlikle mücadeleye zarar verebileceği iddia edilmiştir. Bu nedenle, işsizliğin azaltılmasına katkıda bulunacak aktif politikalara geçiş yapmanın gerekliliği vurgulanmaktadır (Biçerli, 2004). Pasif istihdam politikalarının temel amacı, istihdamı artırmak veya işsizliği azaltmak değil, işsizliğin bireyler ve toplum üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmek amacıyla işsizlere maddi destek sağlamaktır. Yani, bu politikalar işini kaybeden veya iş bulamayan bireylerin satın alma gücünü koruyabilmeleri için gelir desteği sağlama amacı güder. Ayrıca, istihdamın korunması için mevcut çalışanların işten çıkarılmasını engelleyerek, istihdamda kalmalarını sağlayan programlar da bu politikaların kapsamında değerlendirilebilir (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 486).

Pasif istihdam politikaları, işsiz bireylere gelir desteği sağlayarak yaşam standartlarını korumayı amaçlar. Bu politikalar, işsizlik süresince bireylerin ekonomik güvenliğini sağlamaya yönelik olup, işgücü piyasasına doğrudan müdahale etmezler. Türkiye'de uygulanan başlıca pasif istihdam politikaları şunlardır:

- İşsizlik Sigortası: İşsiz kalan bireylere belirli bir süre boyunca gelir desteği sağlar. Bu sistem, çalışanların prim ödemelerine dayalıdır ve işsizlik döneminde maddi güvence sunar.
- Kıdem Tazminatı: Çalışanın işten çıkarılması durumunda, çalıştığı süreye bağlı olarak işverence ödenen tazminattır. Bu uygulama, iş güvencesini artırmayı ve işten çıkarmaları zorlaştırmayı hedefler.
- Kısa Çalışma Ödeneği: Ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerinde çalışma süresinin azaltılması durumunda, çalışanlara gelir desteği sağlar. Bu uygulama, işten çıkarmaların önüne geçmeyi amaçlar.
- Ücret Garanti Fonu: İşverenin iflası veya ödeme güçlüğü durumunda, çalışanların ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak üzere oluşturulmuş bir fondur. Bu fon, çalışanların mağduriyetini önlemeyi hedefler.
- Sosyal Yardımlar: İşsizlik sigortasından yararlanamayan veya düşük gelirli bireylere yönelik nakdi veya ayni yardımlardır. Bu yardımlar, sosyal adaleti sağlamayı ve ekonomik eşitsizlikleri azaltmayı amaçlar.

2.2. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları, emek piyasasındaki düzensizlikleri düzeltmeyi, mesleki becerileri geliştirmeyi ve işgücü piyasalarının etkinliğini artırmayı amaçlayan politikalar olarak tanımlanmaktadır. Bu politikalar, işsizlikle mücadele ve istihdamın artırılması konularında 1990'lı yıllardan itibaren önemli bir rol oynamış ve özellikle OECD ülkelerinde giderek daha fazla önem kazanmıştır. Aktif istihdam politikaları, OECD ülkelerinde yaygın olarak uygulanmaktadır ve gelecek dönemde de gelişmeye ve önemini korumaya devam etmesi beklenmektedir (Biçerli, 2004). Aktif istihdam politikaları, iş ve işçi bulma hizmetleri, istihdam sübvansiyonları ve işgücü eğitimi gibi programlar aracılığıyla iş ve işçi arasındaki eşleşmeyi sağlamak ve işgücü arzını ve talebini teşvik etmek amacıyla özellikle 1950'lerde İsveç'te ortaya çıkmıştır. Bu politikalar, işsizlik süresini kısaltarak işsizliği azaltmayı ve işini kaybeden bireyleri istihdama dâhil etmeyi hedefler. Aktif istihdam politikaları, esas olarak işsizliği azaltmayı, istihdamı artırmayı ve gelir düzeylerini yükseltmeyi amaçlayan politikalar olarak kabul edilir. Son yıllarda aktif istihdam politikalarına verilen önemin artması, bu politikalara olan ilgiyi de artırmıştır. Bu politikalar tam istihdamı hedeflemese de istihdam olanaklarını genişletmeyi ve işsizliği azaltmayı amaçlar (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 486).

Türkiye'de işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması amacıyla işgücüne doğrudan müdahalede bulunarak, işsiz bireyleri işgücü piyasasına kazandırmak, onların niteliklerini geliştirmek ve istihdam olanaklarını artırmak için uygulanan aktif istihdam politikaları şunlardır:

- Mesleki Eğitim Kursları: İşsiz bireylerin mesleki becerilerini geliştirmeyi amaçlayan kurslardır. Bu kurslar, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun nitelikli işgücü yetiştirmeyi hedefler.
- İşbaşı Eğitim Programları: Katılımcıların gerçek iş ortamında deneyim kazanmalarını sağlayan programlardır. Bu programlar, işverenlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü yetiştirmeyi amaçlar.
- Girişimcilik Eğitim Programları: Kendi işini kurmak isteyen bireylere yönelik eğitim ve destek programlarıdır. Bu programlar, girişimcilik kültürünü yaygınlaştırmayı ve istihdam yaratmayı hedefler.
- Toplum Yararına Programlar: Kamu kurumlarıyla işbirliği içinde yürütülen, geçici süreli istihdam sağlayan programlardır. Bu programlar, özellikle dezavantajlı grupların istihdamını artırmayı amaçlar.

- İş ve Meslek Danışmanlığı: İş arayan bireylere kariyer planlaması, iş arama stratejileri ve meslek seçimi konularında rehberlik hizmetleri sunar. Bu hizmetler, işgücü piyasasında etkin eşleştirme sağlamayı hedefler.

2.3. İstihdam Politikaları ve Sürdürülebilir Kalkınma İlişkisi

Sürdürülebilir kalkınma, ekonomik büyüme, sosyal adalet ve çevresel koruma unsurlarını bir arada ele alan çok boyutlu bir kavramdır (WCED, 1987). Bu üçlü boyut, kalkınma politikalarının tasarımında ve uygulanmasında dengeli bir yaklaşım gerektirir. İstihdam politikaları ise, bu çerçevede ekonomik ve sosyal hedeflerin gerçekleştirilmesinde merkezi bir role sahiptir. Çünkü istihdam, bireylerin gelir elde etmesini sağlayarak yoksulluğun azaltılmasına, sosyal uyumun güçlendirilmesine ve ekonomik dinamizmin artırılmasına katkıda bulunmaktadır.

Ekonomik açıdan, sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda istihdam politikalarının temel amacı, işgücü piyasasının esnekliğini artırmak ve nitelikli işgücü yaratmaktır. Aktif istihdam politikaları, mesleki eğitim, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik destekleri aracılığıyla işgücünün beceri düzeyini yükseltmektedir. Bu, teknolojik değişim ve küreselleşmenin getirdiği yapısal dönüşümlere uyum sağlamak için kritik bir öneme sahiptir (Biçerli, 2004). Ayrıca, yeşil ekonomiye geçiş sürecinde çevresel sürdürülebilirliği destekleyen yeni iş alanlarının yaratılması, istihdam politikalarının ekonomik boyutunu genişletmektedir (ILO, 2018). Sosyal boyutta, istihdam politikaları sosyal kapsayıcılığı artırarak eşitsizliklerin azaltılmasına hizmet eder. Bölgesel kalkınma perspektifinde, özellikle dezavantajlı bölgelerde ve kırılgan gruplarda (kadınlar, gençler, engelliler) işgücüne katılımın artırılması, sosyal dışlanmanın önlenmesi açısından önemlidir. Bu bağlamda, yerel ihtiyaçlara uygun istihdam stratejilerinin geliştirilmesi, sosyal uyumun güçlendirilmesine ve toplumsal refahın artırılmasına katkı sağlar (Pehlivan, 2013). Ayrıca, istihdamın artırılması göç hareketlerini dengeleyerek bölgesel dengesizliklerin giderilmesine yardımcı olmaktadır.

Çevresel sürdürülebilirlik açısından ise, istihdam politikalarının yeşil istihdam alanlarını desteklemesi gerekmektedir. Enerji verimliliği, yenilenebilir enerji, atık yönetimi gibi çevre dostu sektörlerde yeni iş alanları yaratmak, hem çevresel hedeflere ulaşmayı kolaylaştırır hem de ekonomik büyümeyi sürdürülebilir kılmaktadır (ILO, 2018). Bu yaklaşım, istihdam politikalarının sadece iş yaratma değil, aynı zamanda çevresel sorumluluk bilinciyle şekillenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Türkiye özelinde, bölgesel kalkınma ve istihdam politikalarının entegrasyonu, sürdürülebilir kalkınmanın başarısı için kritik öneme sahiptir. Bölgesel planlama süreçlerinde yerel aktörlerin katılımı, bölgenin sosyoekonomik özelliklerine uygun politikaların geliştirilmesini sağlar. Bu, kaynakların etkin kullanımı ve bölgesel eşitsizliklerin azaltılması açısından gereklidir (Arslan, 2005). Ayrıca, kamu kurumları, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları arasındaki iş birliği, istihdam politikalarının etkinliğini artırır ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmayı kolaylaştırır. Bu bağlamda, sürdürülebilir kalkınma ve istihdam politikaları birbirini tamamlayan unsurlar olarak ele alınmalıdır. İstihdam politikalarının ekonomik büyüme, sosyal adalet ve çevresel koruma hedefleriyle uyumlu şekilde tasarlanması, uzun vadeli kalkınma başarısının anahtarıdır. Bu bütüncül yaklaşım, hem bireylerin yaşam kalitesini artırmakta hem de toplumların dayanıklılığını güçlendirmektedir.

3. BÖLGESEL İSTİHDAM POLİTİKA UYGULAMALARI

İşsizlik ve istihdam konuları Türkiye'nin önemli güncel maddeleri arasında yer almaktadır. İstihdam politikalarının, sektörel çeşitlilik, bölgesel kalkınma ve genç nüfusa odaklanması, işsizlik oranlarının düşürülmesi ve istihdamın artırılması açısından önemlidir. Bu bölümde çalışmanın literatür çalışması yapıldıktan sonra Türkiye'nin iş gücü piyasasında var olan açıklarını irdeleyerek Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu iş gücüne yönelik yapılan istihdam politikaları kurumsal bazda araştırılacaktır.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma nitel araştırma yöntemi çerçevesinde doküman analizi tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Doküman analizi, yazılı belgelerin içeriklerini sistemli ve titiz biçimde inceleyerek anlam çıkarmayı amaçlayan bir nitel araştırma yöntemidir. Basılı ve dijital tüm materyaller üzerinde uygulanabilir ve araştırma konusuna dair anlayış geliştirmeyi hedefler (Kıral,2020, s.174). Veriler, Türkiye’deki kamu kurum ve kuruluşlarının (örneğin, İŞKUR, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı vb.) istihdam politikalarına ilişkin faaliyet raporları, resmi belgeler, TÜİK ve İŞKUR istatistikleri gibi ikincil kaynaklardan toplanmıştır. Toplanan belgeler betimsel içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Bu kapsamda, belgelerde yer alan veriler tematik şekilde sınıflandırılmış, bölgesel kalkınma ve istihdam politikaları arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın amacı doğrultusunda, bölgesel kalkınma politikalarının istihdam üzerindeki etkileri ve bu alanda uygulanan projelerin etkinliği değerlendirilmiştir. Analiz sürecinde elde edilen bulgular, mevcut istihdam politikalarının sürdürülebilir kalkınma bağlamında ne ölçüde başarılı olduğunu ortaya koymak üzere yorumlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Literatür Taraması

Akıncı ve Yılmaz (2014) tarafından yapılan çalışma, bölgesel istihdamın güçlü sektörlerin varlığıyla doğrudan ilişkili olduğunu göstermiştir. Marmara ve Ege bölgeleri en yüksek istihdam oranlarına sahipken, doğu bölgeleri en düşük oranları göstermektedir. 2004-2011 yılları arasında yapılan araştırmada, Türkiye 26 bölgeye ayrılmış ve tarım, sanayi ve hizmet sektörlerindeki istihdam, shift-share analizi ile incelenmiştir. Çalışma, istihdamın artırılması için altyapı geliştirme, teşvik sağlama ve organize sanayi bölgeleri kurma gibi politikaların önemini vurgulamaktadır (Akıncı ve Yılmaz, 2013: 33).

Dalğar, Tunç ve Kaya (2009) Üniversitelerin bölgesel kalkınmaya etkisini inceleyen bu araştırma, yükseköğretim kurumlarının bulundukları bölgelerde istihdam ve ekonomik gelişmeye önemli katkılar sağladığını ortaya koymuştur. Özellikle sanayisi gelişmemiş bölgelerde, üniversite öğrencilerinin düzenli harcamaları yerel ekonomiyi canlandırmakta ve yeni iş imkanları yaratmaktadır. Bucak örneği üzerinden yapılan inceleme, bu etkinin somut sonuçlarını göstermiş ve benzer modelin diğer gelişmemiş bölgelerde de uygulanabileceğini ortaya koymuştur (Dalğar, Tunç ve Kaya, 2009: 40).

Sevinç (2011) tarafından yapılan araştırma, bölgesel kalkınma ve istihdam sorunlarının temelinde bölgeler arası gelişmişlik farklarının yattığını göstermektedir. Yerel ve merkezi yönetimler arasındaki koordinasyon eksikliği ve politika uygulamalarındaki tutarsızlıklar, bölgesel kalkınma çabalarının etkinliğini azaltmakta ve başarısızlığa neden olmaktadır. Bu durum, bölgesel istihdam sorunlarının çözümünü de olumsuz etkilemektedir.

- ☐ Bölgesel kalkınmada istihdamın yeterli seviyede olmaması;
- ☐ Merkezi yönetim ile yerel yönetim arasındaki boşlukların olması.
- ☐ Yapılan projelerin yeterli takibinin yapılmaması.
- ☐ Bölgesel anlamda ekonomik ve altyapı farklılıklarının olması.
- ☐ Proje seçimi ve uygulanmasında siyasi kararlar ve hantal bürokrasi.
- ☐ Kaynakların eşit ve verimli kullanılmaması.
- ☐ Yatırımlardan önce yeterli AR-GE yapılmaması gibi nedenler gösterilmiştir.

Bu alışma ile bölgeler arası farklılıkların nasıl giderileceği ve istihdamın nasıl azaltılacağı vurgulanmıştır (Sevinç, 2011, ss. 50-51).

Sarıhan (2011) tarafından yapılan bu Araştırma, 1950'lerden sonra küreselleşme ve yerelleşme süreçleriyle birlikte kalkınma yaklaşımının değiştiğini ve Bölgesel Kalkınma Ajanslarının kurulduğunu göstermektedir. Bu ajanslar, bölgesel farklılıkları azaltmak, yeni projeler geliştirmek, yatırımları teşvik etmek ve yabancı sermayeyi çekerek istihdamı artırmak konusunda önemli rol oynamaktadır. Bu sayede bölgesel kalkınma, yerelden başlayarak yukarıya doğru gelişen bir yapıya kavuşmuştur (Sarıhan, 2011).

Kn, Hopoğlu, Gram ve Güneş (2015) Doğu Karadeniz Bölgesi zerine yapılan bu araştırma, turizmin bölgesel kalkınma ve istihdama etkisinin sınırlı olduğunu göstermiştir. Ancak özellikle sanayinin gelişmediği Doğu Anadolu, Doğu Karadeniz ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde, bölgeye özgü turizm yatırımlarının (dağ, yayla, kış ve inanç turizmi gibi) desteklenmesi, istihdam artışına katkı sağlayabilecek önemli bir alternatif olarak değerlendirilmektedir (Kn, Hopoğlu, Gram ve Güneş, 2015: 89).

Yaman ve Sarıhan (2021) tarafından yapılan bu alışma, Araştırma, küresel gelişmelerin yarattığı bölgesel eşitsizlikleri azaltmak için Kalkınma Ajanslarının kadın istihdamına yönelik yerel çalışmalar yürüttüğünü göstermektedir. Bu alışmalar sayesinde, toplumda kadın istihdamına yönelik önyargıların kırılabilceği ve kadınların iş hayatına daha aktif katılımının sağlanabileceği ortaya konmuştur (Yaman ve Sarıhan, 2021, s.228).

Cerev ve Bulut (2019) tarafından Bingöl ili örneğinde yapılan araştırma, az gelişmiş bölgelerde istihdamın artırılmasının bölgesel özelliklere uygun yatırımlarla mümkün olduğunu göstermiştir. Bingöl'n iklim ve coğrafi özellikleri nedeniyle, sanayi yerine tarım ve hayvancılık alanındaki yatırımların istihdam artışıında daha etkili olacağı belirlenmiştir. Çalışma, her bölgenin kendine özgü potansiyelinin değerlendirilmesi ve buna uygun kalkınma politikalarının uygulanmasının işsizliği azaltmada önemli rol oynadığını vurgulamaktadır (Cerev ve Bulut, 2019: 90).

Yceol (2007) tarafından yapılan bu araştırma, Türkiye'de bölgesel işsizlik ve işgücü hareketleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İstihdamın düşük olduğu bölgelerden yüksek olduğu bölgelere g yaşandığı, ancak bazı gençlerin ailevi nedenlerle g etmekte isteksiz oldukları tespit edilmiştir. Bölgeler arası işgücü dengesizliğinin giderilmesi için bölgeye özgü kalkınma politikaları, eğitim ve insan kaynakları geliştirilmesi önerilmektedir. İşgücü hareketliliğinin, bölgesel işgücü piyasası dengesizliklerine m olabileceği vurgulanmıştır (Yceol, 2007, s.121).

Baykul ve Maden (2017) tarafından TR61 bölgesi (Antalya, Isparta ve Burdur) zerine yapılan bu araştırma, turizmin bölgesel refah düzeyine önemli katkı sağladığını göstermiştir. Bölgede deniz ve güneş turizminin yanı sıra alternatif turizm potansiyelinin yeterince değerlendirilmediği, ancak bölgedeki üniversitelerin turizm gelişimine olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir (Baykul ve Maden, 2017, s.72).

Akbulut ve Gkş (2017) tarafından araştırma, küreselleşme sürecinin merkezi yönetimleri zayıflatırken yerel yönetimlerin etkisini artırdığını göstermektedir. Bu süreçte ortaya çıkan bölgeselleşme politikaları, yeni yönetsel anlayışların ve kalkınma modellerinin gelişmesine yol açmış, özellikle Bölgesel Kalkınma Ajansları yerelleşme sürecinin önemli bir aktörü haline gelmiştir (Akbulut ve Gkş, 2017, s.80).

Türkiye'deki işsizlik ve istihdam politikalarını inceleyen araştırma, işsizliğin temel nedenlerini i g, yetersiz sanayileşme, düşük kadın işgücü katılımı, yüksek işgücü maliyetleri ve etkisiz büyüme olarak belirlemiştir. İstihdamın artırılması için sektörel politikaların geliştirilmesi, kırsal kesim ve gelişmekte olan bölgelere

yönelik düzenlemeler yapılması ve özellikle hizmet sektörüne ağırlık verilmesi önerilmektedir (Ay, 2012, s.326).

Kavak (1997) yaptığı bu araştırma, eğitim düzeyi ile işgücüne katılım arasında güçlü bir ilişki olduğunu, özellikle kadınlarda eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılımın arttığını göstermiştir. Çalışma ayrıca, işsizliğin sadece eğitimsel değil, toplumsal, ekonomik ve bireysel boyutlarının da bulunduğunu vurgulamaktadır (Kavak, 1997: 23).

Murat ve Eser (2013) tarafından yapılan araştırma, ekonomik büyümenin her zaman istihdam artışı sağlamadığını göstermiştir. Özellikle 2000'li yıllarda ve önceki dönemlerde de ekonomik büyüme ile istihdam arasındaki ilişkinin zayıf olduğu, büyümenin istihdama etkisinin yıldan yıla değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir (Murat ve Eser, 2013, s.120).

Ağpak ve Özçiçek (2018) tarafından yapılan çalışma, yenilenebilir enerjinin geleneksel enerji kaynaklarına göre daha fazla doğrudan istihdam potansiyeli sunduğunu göstermiştir. Ancak doğrudan, dolaylı ve uyarıcı istihdam bir arada değerlendirildiğinde, yenilenebilir enerjiye geçişin toplam istihdama etkisinin negatif olabileceği tespit edilmiştir. Bununla birlikte, uygun eğitim ve istihdam politikalarıyla bu durumun işgücü piyasası için fırsata dönüştürülebileceği vurgulanmıştır (Ağpak ve Özçiçek, 2018, s.112).

Balcı ve Çetin (2019) Covid-19 pandemisinin Türkiye'deki istihdam üzerindeki etkilerini inceleyen araştırma, salgının yayılma hızı ve kapanmalar nedeniyle hem arz hem de talep yönünden istihdamı olumsuz etkilediğini göstermiştir. Ekonomik faaliyetlerin durma noktasına gelmesiyle, kamu kesiminin istihdama yönelik tedbirler alması gerektiği vurgulanmıştır. Çalışmada, e-ticaret gibi dijital ortama geçebilen işletmelerin ayakta kalabildiği, bunu başaramayan işletmelerin ise ciddi zorluklarla karşılaştığı tespit edilmiştir (Balcı ve Çetin: 2019: 54).

3.3. Türkiye’de İstihdamın ve İşsizliğin Genel Görünümü

Türkiye’de istihdam politikaları, işgücü piyasasının düzenlenmesi, istihdamın teşvik edilmesi ve mesleki eğitim olanaklarının geliştirilmesi gibi alanlara odaklanmaktadır. Türkiye'nin istihdam politikaları işgücü piyasası düzenlemeleri, istihdam teşvikleri ve mesleki eğitim alanlarına yoğunlaşmaktadır. TÜİK verilerine göre 2022 yılında ülkenin işsizlik oranı %10.4, istihdam oranı %47.5 ve işgücüne katılma oranı %53.1 olarak gerçekleşmiştir. Genç nüfustaki işsizlik oranı ise %19.4 seviyesinde ölçülmüştür.

Tablo 1: Türkiye’de 2022 yılı İşgücü Katılma, İstihdam ve İşsizlik Oranları

Gruplar	Oran	ERKEK	KADIN
İşsizlik oranı	%10,4	%8,9	%13,4
İstihdam oranı	%47,5	%65,0	%30,4
İşgücüne katılma oranı	%53,1	%71,4	%35,1
Genç nüfusta işsizlik oranı	%19,4	%16,4	%25,2

Kaynak: (TÜİK, 2023).

Tablo 1’de verilen Türkiye’nin işgücü piyasasında hala önemli zorluklarla karşı karşıya olduğunu göstermektedir. İşsizlik oranının hala yüksek olduğu ve özellikle genç nüfus arasında daha da belirgin olduğu görülmektedir. İstihdam oranının artış göstermesi olumlu bir işaret olsa da, istihdamın sektörel dağılımı dikkate alındığında hizmet sektörünün büyük bir paya sahip olduğu görülmektedir. Bu durum, tarım ve sanayi

sektörlerindeki istihdamın azaldığına işaret edebilir. İstihdam politikaları ve yatırımların sektörel çeşitliliği teşvik etmesi, tarım ve sanayi sektörlerindeki istihdamın artırılması ve genç nüfusa yönelik istihdam fırsatlarının oluşturulması önemlidir.

3.3.1. Türkiye’de En Fazla Açık İş Olan Sektörler

Tablo 2’de görüldüğü üzere Türkiye’nin en fazla açık iş olanı sektörler görülmektedir. Türkiye’de en fazla açık iş olan sektörler imalat, toptan perakende ve inşaat sektörü gibi sektörlerde oluşmaktadır. Bu sektörlerde iş açığını kapatmak için İş-Kur gibi kurumlardan yararlanarak istihdam sağlanabilir.

Tablo 2: Türkiye’de Fazla Açık İş Olan Sektörler

Sektör	Açık İş Toplamı
İmalat Sektörü	151 bin 411
Toptan ve Perakende Sektörü	70 bin 300
İnşaat sektörü	21 bin 935
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Sektörü	43 bin 848

Kaynak: (İŞ-KUR, 2022)

Yukarıda verilen Tablo 2’de görüldüğü gibi Türkiye’de en fazla açık iş açığı olan sektörler verilmiştir. Bu tabloya baktığımızda en fazla açık iş olan sektörlerin başında imalat ve toptan ve perakende sektörünün geldiğini görüyoruz.

3.3.2. Yükseköğretim Mezunlarına Yönelik En Fazla Açık Olan Meslekler

Tablo 3’te görüldüğü üzere Türkiye’de yükseköğrenim mezunlarına yönelik en fazla açık olan meslekler görülmektedir. Bu mesleklerdeki açığı kapatmak için YÖK ile iş birliği yapılarak iş açığı olan bu mesleklerdeki açık kapatılabilir.

Tablo 3: Türkiye’de Yüksek Öğrenim Gören Açık Meslekler

Makine Mühendisi	Ziraat Mühendisi
Yazılım Mühendisi	Çağrı merkezi müşteri temsilcisi
Elektrik Mühendisi	Yazılım destek uzmanı
Bilgisayar Mühendisi	Ön muhasebecisi
Yazılım geliştiricisi	

Kaynak: (İŞ-KUR, 2022)

Yukarıda verilen tablo 3’te görüldüğü üzere Türkiye’de yükseköğrenim mezunlarına yönelik en fazla açık olan mesleklerin daha çok mühendislik alanlarında olduğunu görüyoruz. YÖK ile iş birliği yapılarak bu alanlardaki açığı kapatmak için bir planlama dâhilinde fazladan yükseköğrenim kontenjanları açılabilir.

3.3.3. Bilgi ve İletişim Sektöründe En Çok Açık Olan Meslekler

Tablo 4’te görüldüğü üzere “Bilgi ve İletişim” sektöründe en çok açık olan meslekler verilmiştir. Bu mesleklerdeki açığı kapatmak için YÖK ile iş birliği yapılarak öğrencilerin üniversiteye yerleştirme tercih döneminde bu meslekler yönlendirme yapılabilir.

Tablo 4: Türkiye’de Bilgi ve İletişim sektöründe açık olan meslekler

Yazılım Geliştiricisi	Yazılım Destek Uzmanı
Bilgisayar Mühendisi	Elektronik Mühendisi
Yazılım Mühendisi	Yazılım Uygulama ve Destek Elemanı
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	Bilgi İşlem Destek Elemanı
Tele Satış Elemanı	

Kaynak: (İŞ-KUR, 2022)

Yukarıda verilen Tablo 4’te görüldüğü gibi Türkiye’de bilgi ve iletişim sektöründe en çok mühendis ve yazılım alanında ihtiyaç bulunmaktadır. Bilgi ve iletişim sektöründeki bu açık YÖK ile iş birliği yapılarak kapatılabilir.

3.3.4. İstihdam Artışı Beklenen Meslekler

Tablo 5’te görüldüğü üzere Türkiye’de istihdam artışı beklenen meslekler görülmektedir. Bu istihdam artışını karşılamak ve yeterli istihdam sağlayabilmek için kurumlar ile gerekli önlemler alınmalıdır.

Tablo 5: Türkiye’de İstihdam Artışı Beklenen Meslekler

Satış Danışmanı / Uzmanı	Özel Güvenlik Görevlisi (Silahsız)
Makineci (Dikiş)	Ayakkabı İmalatçısı
Konfeksiyon İşçisi	Şoför – Yük Taşıma
İnşaat İşçisi	Şoför – Yük Taşıma
Dokuma Konfeksiyon Makineci	Diğer Stok Memurları
Garson (Servis Elemanı)	

Kaynak: (İŞ-KUR, 2022)

Yukarıda verilen Tablo 5’te Türkiye’de istihdam artışı beklenen meslekler verilmiştir. Bu tabloya bakarak istihdamı artırmak için tablodaki meslekleri kazandıracak çalışmalar yapılabilir.3.2.5. İstihdam Azalışı Beklenen Meslekler

Tablo 6’da görüldüğü üzere Türkiye’de istihdam azalışı beklenen meslekler verilmiştir. Bu mesleklerden doğacak istihdam açığını kapatmak için açıkta kalan işgücünü yetkili kurumlar ile çalışılarak farklı sektörlere yönlendirmek gerekir.

Tablo 6: Türkiye’de İstihdam Azalışı Beklenen Meslekler

Boyacı ve Yüzey Hazırlamacı/ Yapı Dekorasyoncusu	Taşıma Tezgah İşçisi
Et ve Et Ürünleri Satış Elemanı	Soğutmacı ve Havalandırmacı (İklimlendirme)
Diğer Nakliye Kondüktörleri	Ağaç Biçme Makinesi Operatörü (Hızarcı – Keserci)
Kırtasiye ve Kitap Satış Elemanı	İşletme Elektrik Bakım Ustası
Eczacı Kalfası	Dekorasyon Malzemeleri Satış Elemanı

Kaynak: (İŞ-KUR, 2022)

Yukarıda verilen Tablo 6’da Türkiye’de istihdam azalışı beklenen meslekler verilmiştir. Bu alanlarda oluşacak istihdam azalışından kaynaklanan işsizliği azaltmak için Türkiye’de gelecekte iş açığı olan mesleklere yönlendirerek işsizliği azaltabiliriz.

3.3.5. Gelecek On Yılda Ön Plana Çıkılması Beklenen Meslekler

Tablo 7’de görüldüğü üzere Türkiye’de gelecek on yılda ön plana çıkılması beklenen meslekler verilmiştir. Gelecek on yılda ön plana çıkması gereken mesleklere göre işgücü yetiştirilebilirse oluşabilecek işsizliğin önüne geçilebilir.

Tablo 7: Türkiye’de Gelecek On Yılda Ön Plana Çıkması Beklenen Meslekler

Yazılım Mühendisi	Gastronom
Bilişim Personeli	SAP Uzmanı
Otomotiv Elektronik ve Yazılım Uzmanları	Güneş Enerjisi Paneli Montaj Elemanı
Elektrikli Araç Tamir Bakım	Büyük Veri Analisti
Bilişim Teknolojileri Uzmanı	E-Ticaret Uzmanı
Elektrikli Otomobil Ustası	3D İnşaat Yapım Yazılım Mühendisi
3D Çizim Uzmanı	Bilgi Güvenliğı Uzmanı
Pazarlamacı	Siber Güvenlik Personelleri
İnşaat Mühendisi	Makineci

Kaynak: (İŞ-KUR, 2022).

Yukarıda verilen Tablo 7’de Türkiye’de gelecek on yılda ön plana çıkacak olan meslekler verilmiştir. Gelecek on yılda bu mesleklere ait iş kollarında açık yaşanmaması için YÖK ile iş birliğı yapılarak üniversitelere alım yapılırken yükseköğrenim bölüm ve kontenjanları buna göre belirlenmelidir.

3.4. İstihdam Alanında Uygulanan Politikalar

Bu bölümde Türkiye’deki kamu kurum ve kuruluşlarının faaliyet raporları incelenmektedir. Araştırma, istihdam politikalarına katkıda bulunan kurumları ortaya koymakta ve ilgili girişimlerini tanımlamaktadır. Bu girişimler kendi başlıklarına göre gruplandırılmıştır. Türkiye’de istihdam politikaları, işgücü piyasasının düzenlenmesi, istihdamın teşvik edilmesi, mesleki eğitim olanaklarının geliştirilmesi gibi alanlarda odaklanmaktadır. Bu politikaların etkinliğı ve sonuçları, ekonomik göstergeler ve istatistiksel verilerle takip edilmektedir. Türkiye’de işsizlik oranları, istihdam politikaları, yatırım düzeyi, sektörel performans, eğitim düzeyi ve diğerk faktörlerden etkilenebilir. İşsizlik oranlarının düşürülmesi ve istihdamın artırılması için ekonomik büyüme, yatırımların teşviki, girişimcilik destekleri, mesleki eğitim olanaklarının geliştirilmesi ve iyi bir iletişim politikası izlenerek sağlanabilir. Bu kapsamda bu bölümde Türkiye’deki kamu kurum ve kuruluşların faaliyet raporları incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda İstihdam politikalarına yönelik katkıları olan kurumlar ve yaptıkları çalışmalar ortaya çıkarılmıştır. Bu çalışmalar başlıklarına göre gruplandırılmıştır.

3.4.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tarafından Uygulanan İstihdam ve İletişim Politikaları

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından istihdamın arttırılmasına yönelik řu faaliyetler gerçekleştirilmiştir (ÇSGB, 2023):

Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması: Kadın istihdamını arttırmaya yönelik bu proje, özellikle kadınların yoğun çalıştığı sektörlerde kayıtlı istihdamı teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Farkındalık ve bilinçlendirme faaliyetleriyle, kadınların sosyal yardım bağımlılığından çıkarak kayıtlı işlere yönlendirilmesi, istihdam olanaklarının arttırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması hedeflenmektedir.

İş Sağliğı ve Güvenliğı (İSG) Eğitimi: Şoförlere İSG kültürünü kapsayan trafik güvenliğı eğitimi verilmesi hedeflenmektedir. Meslek içi eğitim kapsamında İSG eğitimi alan şoför sayısının arttırılması, trafik güvenliğı ve iş kazalarının azaltılması açısından önemlidir. İş sağliğı ve güvenliğı eğitimlerinin şoförlere verilmesi

hedefine yönelik çalışmalar, trafik güvenliği ve iş sağlığı konularında şoförlerin bilinçlenmesini sağlamaktadır. Bu sayede trafik kazalarının azaltılması, iş sağlığı ve güvenliği standartlarının iyileştirilmesi ve şoförlerin güvenli çalışma ortamlarına sahip olması hedeflenmektedir.

Uluslararası İşgücü Politikası Uygulamalarının Geliştirilmesi: Bu program uluslararası işgücü politikası uygulamalarının geliştirilmesini amaçlamaktadır. Yüksek nitelikli işgücü açığını kapatmaya yönelik olarak ülkedeki beyin göçünü önlemek için gerekli piyasa araştırmaları ve analizler yapılacak, orta ve uzun vadede beyin göçünü engellemek için projeksiyonlar geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla genç istihdam problemlerini en aza indirmeyi ve gençlerin istihdama katılımını sağlamayı hedeflemektedir. Bu projeler aracılığıyla eğitim-istihdam ilişkisi güçlendirilmekte, gençlerin eğitim ve istihdam imkânlarına erişimi desteklenmektedir.

İşgücü Piyasasına Geçişin Desteklenmesi: Bu proje, geçici ve uluslararası koruma altındaki yabancılar ile Türk vatandaşlarının işgücü piyasasına erişimini ve istihdam edilebilirliklerini artırmayı hedeflemektedir. İşgücü piyasasına erişimlerini destekleyecek önlemler alınarak, istihdam fırsatlarının artırılması ve işgücü çeşitliliğinin sağlanması amaçlanmaktadır.

İstihdamın Korunması ve Geliştirilmesi: Bu proje, salgın sonrası dönemde genç istihdam problemlerini en aza indirmeyi ve gençlerin istihdama katılımını sağlamayı hedeflemektedir. Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, eğitimde veya istihdamda yer almayan gençlerin istihdamlarının artırılması ve geleceğin işleri konularına odaklanılmaktadır. Ayrıca geleceğin işlerin belirlenmesi ve gençlerin istihdamına yönelik politikalar geliştirilmektedir. Bu proje kapsamında, gençlerin beceri geliştirme ve istihdam edilebilirliklerini artırma imkânları sağlanmakta ve işgücü piyasasına entegrasyonları desteklenmektedir. Bu sayede, gençlerin geleceğe daha umutlu bir şekilde bakmaları ve ekonomik bağımsızlıklarını elde etmeleri teşvik edilmektedir..

Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi: Bu proje, 18-29 yaş arasındaki kadınların sorunlarının ve ihtiyaçlarının görünür hale getirilmesi, gündeme taşınması ve çözüm bulunması amacıyla yürütülmektedir. Proje, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ve Sabancı Vakfı iş birliğiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Çalışma Genel Müdürlüğü ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ile ortaklaşa uygulanmaktadır. Bu proje aracılığıyla genç kadınların güçlendirilmesi, eğitim ve istihdam olanaklarının artırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlanması hedeflenmektedir.

3.4.2. Gençlik ve Spor Bakanlığı Tarafından Uygulanan İstihdam Politikaları

Bölgesel kalkınma politikaları, yukarıda belirtilen politika alanlarına odaklanarak bölgenin sürdürülebilir ve dengeli bir şekilde kalkınmasını sağlamayı amaçlar. Bu politikaların uygulanması için çeşitli kurumlar, yerel yönetimler, iş dünyası ve sivil toplum kuruluşları arasında iş birliği ve koordinasyon önemlidir. Ayrıca, politikaların etkilerinin izlenmesi ve değerlendirilmesi için düzenli olarak yapılan çalışmalar ve raporlamalar da gereklidir.

Genç Girişimcilerin Gençlerle Buluşması: Gençlik ve Spor Bakanlığı, genç girişimcilerin üniversite kampüslerinde gençlerle bir araya gelmesini sağlamayı hedeflemiştir. Bu sayede başarılı girişimciler, gençlere kendi başarı hikâyelerini ve girişimcilik serüvenlerini aktararak, gençlerin mesleki ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunmayı amaçlamıştır. Bu yaklaşım, gençlere ilham vermek, girişimcilik potansiyellerini ortaya çıkarmak ve farklı alanlarda istihdam edilmelerine olanak sağlamak amacıyla önemli bir adımdır (GSB, 2022).

Spor Alanında İş birliği ve İstihdam Olanakları: "Okuldan Sahaya" projesi, Bakanlık, spor federasyonları ve üniversiteler iş birliğiyle 24 farklı spor dalında yürütülmektedir. Program, Spor Bilimleri Fakültesi Antrenörlük

Eğitimi Bşlümüne spor geçmişi olan řđrencilerin kabulünü ve branşlarında uzmanlaşmalarını sağlayarak, gençlere spor alanında istihdam olanakları sunmayı amaçlamaktadır. (GSB, 2022).

Kırsal Bşlge Genç Güçlendirme Programı: Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın "Kırsal Bşlge Genç Güçlendirme Programı", kırsal bşlgelerdeki gençleri teknolojik üretim ve kapasite geliştirme tecrübeleri olan kurumlarla buluşturmayı amaçlamaktadır. Kars ve Ağrı'da başlatılan program, alternatif üretim ve istihdam modelleri geliştirmeyi hedeflemektedir. Bakanlığın genel istihdam politikaları, genç girişimciliği desteklemeyi, spor alanında istihdam olanaklarını artırmayı ve gençlerin mesleki gelişimlerini teşvik etmeyi amaçlamaktadır. (GSB, 2022).

3.4.3. Ticaret Bakanlığı Tarafından Uygulanan İstihdam Politikaları

Ticaret Bakanlığı, ülkenin ticari faaliyetlerini yşneten ve ticaret politikalarını belirleyen bir kurumdur. Bu bağlamda, Kocaeli Serbest Bşlgesi ve Milli Tarama Sistemi Projesi gibi projeler, ticaret bakanlığının stratejik hedeflerine yşnelik olarak şnemli katkılar sağlamaktadır.

Milli Tarama Sistemi (MİLTAR) Projesi: Milli Tarama Sistemi Projesi'nin hedefi, sanayi üretiminde katma değerini artıracak ve cari açığı azaltacak sektşrel projelere şncelik verme prensibine uygun olarak yerli tarama sistemlerinin geliştirilmesi ve üretilmesidir. 15 yılda yaklaşık 140 milyon Amerikan Doları yatırım yaptığı Araç ve Konteyner Tarama Sistemlerinin Türkiye'de geliştirilmesi ve üretilmesi amacıyla, geliştirilmesi hedeflenmiştir. Bu projenin gerçekleştirilmesiyle, yerli imkânların kullanılması ve yurtdışından tarama sistemlerinin ithalatının azaltılması hedeflenmektedir. Bu da yerli üretimin teşvik edilmesi ve ilave bir istihdam alanının yaratılması anlamına gelir. MİLTAR Projesi istihdam politikalarını etkileyen bir girişimdir. İstihdam politikaları açısından, yerli tarama sistemlerinin geliştirilmesi ve üretilmesiyle ilave bir istihdam alanının yaratılması hedeflenirken, iletişim politikaları projenin amaçlarının ve potansiyel faydalarının kamuoyuyla paylaşılmasını sağlamaktadır. Bu şekilde, projenin başarıya ulaşması, ulusal düzeyde sanayi üretimini desteklemesi ve iletişim yoluyla farkındalık oluşturması hedeflenmektedir (TCTB, 2023).

Kocaeli Serbest Bşlgesi Desteklenmesi: Kocaeli Serbest Bşlgesi'nde faaliyet gşsteren yat ve tekne inşa sektöründeki firmaların faaliyetlerindeki artış ve bşlgenin genişleme alanlarının belirlenmesi, istihdam politikalarını etkileyen unsurlardır. İstihdam politikaları açısından yeni iş imkânlarının oluşması ve bşlgenin istihdam potansiyelinin artması hedeflenirken, iletişim politikaları bşlgenin avantajlarının ve potansiyelinin paylaşılması ve yeni yatırımcıların ilgisinin çekilmesine odaklanır (TCTB, 2023). Kocaeli Serbest Bşlgesi'nde faaliyet gşsteren firmaların yer aldığı ve şzellikle yat ve tekne inşa sektöründe yoğunlaşmıştır. Kocaeli Serbest Bşlgesi'ndeki yat ve tekne inşa sektöründeki firmaların faaliyetlerinin artması, doluluk oranının yaklaşık %86'ya ulaşması istihdama olumlu katkı sağlamaktadır. Yat ve teknelere olan talepteki artış, serbest bşlgelere yatırım yeri tahsis başvurularında bir yükselişe yol açmıştır. Bu da yeni yatırımların yapılması ve dolayısıyla yeni iş imkânlarının oluşması anlamına gelir. Kocaeli Serbest Bşlgesinin genişleme alanlarının tespitiyle, bşlgenin daha fazla işletmeye yer sağlaması ve istihdam potansiyelini artırması hedeflenmektedir.

3.4.4. Tarım ve Orman Bakanlığı Tarafından Bşlgesel Kalkınmaya Yşnelik İstihdam Politikaları

Bşlgesel kalkınma, bir ülkenin veya bir bşlgenin ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan gelişmesini hedefleyen şnemli bir süreçtir. Bu süreçte istihdam politikaları, bşlgenin ekonomik büyümesini desteklemek, işsizlik sorununu şzmek ve toplumsal kalkınmayı sağlamak için şnemli bir rol oynamaktadır. Bu çalışmada, bşlgesel bağlamda uygulanan istihdam politikalarının bir parçası olarak Tarım ve Orman Bakanlığı tarafından çeşitli projelerine değinilecektir.

Kadın Çiftçiler Tarımsal Yayım Projesi: Bilecik, Düzce, Elazığ, Silifke-Mersin, Kastamonu ve Sivas'ta uygulanan bu projenin amacı, kadın çiftçilere yönelik istihdam fırsatlarını artırmak ve bölgesel kalkınmaya katkı sağlamaktır. Tarımsal üretimle ilgili toplantılar, çalıştaylar ve eğitimler düzenlenerek kadın çiftçilerin tarımsal yeniliklere ulaşmaları ve üretim kapasitelerini artırmaları hedeflenmektedir. İstihdam politikaları açısından bu proje, kadınların tarım sektöründe istihdam edilmelerini teşvik ederken, iletişim politikaları açısından ise tarımsal bilgi ve yeniliklerin kadınlara aktarılması ve onların güçlenmesi amaçlanmaktadır. Bu projenin bölgesel gruplandırılması, istihdam politikalarının daha etkin bir şekilde uygulanmasına katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Bölgesel ihtiyaçlara ve potansiyellere dayalı politikalar, istihdamı artırırken, gençlerin, kadınların ve kız çocuklarının iş dünyasında başarılı olmalarını desteklemeye odaklanmıştır. Aynı zamanda iletişim becerilerini güçlendirerek, katılımcıların bilgi akışını ve ağlarını genişletmelerine yardımcı olur. Bölgesel gruplandırma, yerel kaynakların ve paydaşların daha etkin bir şekilde kullanılmasını sağlayarak iletişim politikalarının etkinliğini artırıcı rol üstlenmektedir. Bu proje istihdam politikaları açısından, bölgesel gruplandırma, her bir bölgenin istihdam potansiyelini ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak politikaların belirlenmesini sağlar. Bu sayede, her bölgenin özgün istihdam fırsatlarına odaklanarak, istihdamı artırıcı adımlar atılabilir. Bölgesel gruplandırma, yerel iş piyasası dinamiklerine uygun eğitim programları, beceri geliştirme faaliyetleri ve iş birlikleri oluşturmayı mümkün kılar. Ayrıca, bölgesel gruplandırma, işverenlerle etkili iletişim ve iş birliği sağlayarak, istihdam talepleriyle işgücü arasında uyumlu bir ilişki kurulmasını destekler.

Su Ürünleri Üretimi Konulu Tarıma Dayalı İhtisas Projesi: Adana ilinde uygulamaya konulan Tarıma Dayalı İhtisas (Su Ürünleri) Organize Sanayi Bölgesi projesi, 3.000 kişiye istihdam sağlamayı hedefleyen önemli bir girişimdir. Projenin tamamlanmasıyla birlikte bölgede yeni iş olanaklarının ortaya çıkması, yerel halkın istihdama katılımının artması ve ekonomik katkılar yoluyla bölgesel kalkınmanın teşvik edilmesi beklenmektedir. Projenin tüzel kişilik kazanması ve yatırım programına alınması, yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda iletişim boyutunda da katkı sunacaktır. Yerel medya ve kuruluşlar aracılığıyla projenin duyurulması, iş fırsatları ve ekonomik potansiyel hakkında bilgi paylaşımını artıracak; bu durum yerel ve ulusal düzeydeki paydaşlar arasında iletişim ağlarının kurulmasına ve iş birliğinin güçlenmesine katkı sağlayacaktır. Projenin etkili şekilde uygulanması, hem başarısını hem de bölgeye olan ilgiyi artıracaktır. Bu yönüyle proje, yalnızca istihdam politikalarını değil, aynı zamanda iletişim politikalarını da destekleyerek Adana'nın tarım sektöründeki potansiyelini güçlendirmeyi ve bölgenin ekonomik büyümesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Kırsalda Kadınlar Mozzarella Peyniri Üretiyor Projesi: Diyarbakır ilinde uygulanan bu proje, kadın çiftçilerin mozzarella peyniri üreticiliği sektöründe istihdamını ve mesleki gelişimini hedefleyen önemli bir istihdam politikası girişimidir (TOB, 2023). Proje kapsamında, 50 kadın çiftçiye 32 iş günü süresince eğitim verilmiş; bu eğitimlerle beyaz peynir üretimi, temizlik ve dezenfeksiyon, depo ve sevkiyat kontrolleri ile işaretleme ve etiket kontrolü gibi alanlarda bilgi ve becerileri artırılmıştır. Böylece kadın çiftçilerin istihdam edilebilirliği güçlendirilmiş, sektör içinde aktif rol almaları sağlanmıştır. Ayrıca, proje kapsamında sağlanan peynir kitleri aracılığıyla kadınların evde mozzarella peyniri üretimi takip edilmekte ve ev ekonomilerine katkıda bulunmaları desteklenmektedir. Projenin iletişim politikaları ise tanıtım faaliyetleri, marka tescili ve diğer bölgelere örnek teşkil edecek uygulamaların yaygınlaştırılmasını içermektedir. Tüm bu unsurlar, Diyarbakır'da kadın çiftçilerin ekonomik olarak güçlenmelerini ve tarım-gıda sektörüne aktif katkı sunmalarını amaçlamaktadır.

Dargeçit'te Kadınlar Bal Üretiyor Projesi: Mardin ilinde yürütülen "Dargeçit'te Kadınlar Bal Üretiyor Projesi", istihdam politikalarını etkileyen önemli bir girişimdir (TOB, 2023). Proje, kırsalda yaşayan kadın çiftçilerin arıcılık sektöründe istihdam edilmesini ve bu alanda eğitim almalarını hedeflemektedir. Proje kapsamında 70 kadın çiftçiye arıcılık eğitimi verilmiş; bu sayede kadınların sektörde istihdam edilebilirliği artırılmıştır.

Ayrıca, proje ortağı olan Mardin Büyükşehir Belediyesi tarafından arılı-arısız kovanlar, arıcılık malzemeleri ve bal sağım makineleri dağıtılmış; kadın üreticilerin arıcılık faaliyetlerine başlamaları desteklenmiştir. Projenin iletişim politikaları ise tanıtım faaliyetleri, yerel yönetimlerle iş birliği ve proje başarılarının duyurulması üzerine odaklanmaktadır. Bu kapsamda, kadınların aile bütçesine katkıda bulunmaları, ekonomik güçlenmeleri ve kırsaldan göçün önlenmesi amaçlanmaktadır.

Coğrafi İşaretli Ardahan Çiçek Balı ve Kafkas Arısı Benim Umudum Projesi: Ardahan ilinde uygulanan “Coğrafi İşaretli Ardahan Çiçek Balı ve Kafkas Arısı Benim Umudum Projesi”, genç kadınların arıcılık sektöründe istihdam edilmesini ve sektörde yeni iş olanaklarının oluşturulmasını amaçlamaktadır (TOB, 2023). Proje kapsamında toplam 54 genç kadına arıcılık eğitimi verilmiş, eğitim sonunda başarılı olanlara arıcılık ve ana arı yetiştiriciliği sertifikaları takdim edilmiştir. Ayrıca, 15 kadına 10’ar adet olmak üzere toplamda 150 arılı kovan dağıtılmıştır. Bu girişim, genç kadınların sektöre kazandırılmasına, nitelikli iş gücünün gelişmesine ve yeni işletmelerin kurulmasına katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda, dar gelirli ailelerin gelir düzeyinin artırılması hedeflenmiş; coğrafi işaretli bal üretimiyle bölgesel kalkınma desteklenmiştir.

Hayat Müşterektir Projesi: Kilis ilinde hayata geçirilen “Hayat Müşterektir Projesi”, kadın çiftçilere arıcılık eğitimi vererek istihdam imkânları yaratmayı ve arıcılık sektörüne katkılarını artırmayı hedeflemektedir (TOB, 2023). Proje kapsamında 40 kadın çiftçiye, Halk Eğitim Merkezi modülleri çerçevesinde toplam 72 saatlik arıcılık eğitimi verilmiştir. Projenin son aşamasında ise katılımcılara arıcılıkla ilgili temel ekipmanlar dağıtılmıştır. Böylece, kadın çiftçilerin arı üretimi faaliyetlerine katılması desteklenmiş ve hem aile hem de ülke ekonomisine katkı sunmaları amaçlanmıştır. Projenin iletişim politikaları; projenin tanıtımı, başarılarının paylaşılması ve deneyim aktarımı yoluyla bilgi paylaşımını desteklemeyi hedeflemektedir.

Uygulamalı Eğitimle Seracılığa Kadın Dokunuşu Projesi: Şırnak ilinde yürütülen “Uygulamalı Eğitimle Seracılığa Kadın Dokunuşu Projesi”, kırsal alanda yaşayan kadın çiftçilerin tarımsal yenilikler ve doğru kaynak kullanımı konularında bilinçlendirilmesini amaçlamaktadır (TOB, 2023). Proje kapsamında özellikle örtü altı sebze ve fide yetiştiriciliği alanlarında uygulamalı eğitimler verilerek kadın çiftçilerin bilgi ve beceri düzeylerinin artırılması hedeflenmiştir. Bu kapsamda düzenlenen teknik gezilerde, Mersin ilinde yerinde yetiştiricilik örnekleri gösterilmiş ve Akdeniz İlçe Tarım ve Orman Müdürlüğü teknik personeli aracılığıyla kadınlara eğitim verilmiştir. İletişim politikaları kapsamında bilgi paylaşımı, deneyim aktarımı ve kadın çiftçiler arasında dayanışmanın güçlendirilmesi amaçlanmıştır. Proje, kadınların seracılık sektöründe istihdamını destekleyerek tarımsal üretime aktif katılımlarını sağlamaktadır.

Bu çalışmalar, istihdam politikalarının ve iletişim stratejilerinin geliştirilmesine yönelik önemli adımlardır. Kadın istihdamının artırılması, sosyal yardım alanlarındaki kayıtlı çalışmanın teşvik edilmesi, işgücü piyasasına geçişin desteklenmesi, mültecilere ve gençlere yönelik istihdam fırsatlarının sağlanması gibi çalışmalar, istihdamın artırılması ve toplumsal kalkınmanın desteklenmesine katkı sağlamaktadır. Ayrıca, bu projeler aracılığıyla işçi ve işveren arasında diyalogun güçlendirilmesi ve sosyal entegrasyonun desteklenmesi gibi iletişim politikaları da hayata geçirilmektedir.

4. TARTIşMA

Elde edilen bulgular göstermektedir ki Türkiye’de bölgesel kalkınma politikalarının önemli bir bileşeni olan istihdam politikaları, çeşitli kamu kurumlarının iş birliğiyle şekillendirilmektedir. Bu politikaların, kadınların, gençlerin ve kırsal alanda yaşayan dezavantajlı grupların işgücü piyasasına dâhil edilmesine yönelik projelerle desteklendiği görülmektedir. Ancak uygulanan politikaların etkisinin bölgeden bölgeye farklılık göstermesi, istihdamın sürdürülebilir kalkınmaya katkısını sınırlamaktadır. Ayrıca, kurumlar tarafından yürütülen projelerde iletişim stratejilerinin yeterince etkili olmaması ve yerel düzeyde koordinasyon eksiklikleri uygulama başarısını olumsuz etkilemektedir. Bölgeler arası eşitsizlikler, altyapı yetersizlikleri, yerel

potansiyelin yeterince değerlendirilememesi gibi yapısal sorunlar sürdürülebilir kalkınmanın önünde önemli engeller oluşturmaktadır. İstihdam politikalarının sürdürülebilir kalkınmada rolü sadece iş imkânı yaratmakla sınırlı değildir; aynı zamanda toplumsal eşitliği sağlama, göçü dengeleme, yerel ekonomileri güçlendirme gibi geniş kapsamlı etkiler üretmektedir. Ancak bu etkilerin tam anlamıyla gerçekleşebilmesi için politika uygulamalarının süreklilik arz etmesi, bölgeye özgü koşullara göre uyarlanması ve sonuçlarının düzenli şekilde izlenmesi gerekmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, Türkiye'de istihdam politikalarının bölgesel kalkınma sürecine olan katkılarını incelemiş ve uygulanan kamu politikalarının istihdam üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu değerlendirmiştir. Bulgular, kamu kurumlarının çeşitli projelerle istihdamı teşvik ettiğini ve bazı grupların işgücü piyasasına katılımını artırmak üzere özel programlar geliştirdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle kadınlara, gençlere ve kırsal kesimlere yönelik uygulanan projeler bölgesel kalkınmaya olumlu katkılar sağlamaktadır. Ancak mevcut politikaların bazı sınırlılıkları da mevcuttur. Bunlar arasında bölgesel uygulamaların yerel ihtiyaçları yeterince karşılamaması, projelerin sürekliliğinin sağlanamaması ve iletişim politikalarının zayıf kalması yer almaktadır. Ayrıca, istihdam politikalarının etkili olabilmesi için ekonomik büyümenin dengeli bir şekilde sürdürülmesi ve yerel yönetimlerle merkezi yönetim arasındaki koordinasyonun güçlendirilmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıdaki politika önerileri sunulmaktadır:

- Yerel odaklı istihdam politikaları geliştirilmelidir. Her bölgenin sosyoekonomik yapısı dikkate alınarak bölgeye özgü istihdam stratejileri oluşturulmalı, üniversiteler ve kalkınma ajansları bu sürece entegre edilmelidir.
- Kadın ve genç istihdamına yönelik projeler yaygınlaştırılmalıdır. Özellikle kırsal alanlarda girişimcilik, mesleki eğitim ve kooperatifçilik destekleriyle kadınların ve gençlerin işgücüne katılımı artırılmalıdır.
- İstihdam politikalarının etkisi düzenli izlenmeli ve şeffaf raporlanmalıdır. Proje ve uygulamalar performans odaklı değerlendirilerek sürdürülebilirliği sağlanmalıdır.
- Mesleki eğitim ile iş gücü piyasası arasındaki uyum artırılmalıdır. İŞKUR, YÖK ve özel sektör iş birliğiyle gelecekte öne çıkacak mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirilmelidir.
- İletişim politikaları güçlendirilmelidir. Kamu kurumları yürüttükleri projeleri halkla daha etkili biçimde paylaşmalı, istihdam imkânlarına erişim kolaylaştırılmalıdır.
- Yatırım teşvikleri sektörel ve bölgesel analizlere dayalı olarak yeniden yapılandırılmalıdır. Sanayi, tarım, hizmet ve dijital sektörlerde istihdam yaratacak yatırımlara öncelik verilmelidir.

KAYNAKÇA

- AĞPAK, F. ve ÖZÇİÇEK, Ö. (2018). “Bir İstihdam Politikası Aracı Olarak Yenilenebilir Enerji”. Ömer Halis Demir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(2), 112-128.
- AKBULUT, F. ve GÖKÜŞ, M. (2017). “Küreselleşme Ve Yerelleşme Sürecinde Bölgesel Kalkınma Ajansları”. Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 20(1), 79-88.
- AKINCI, M. ve YILMAZ, Ö. (2013). “Türkiye’de Sektörel İstihdam Ve Kalkınma”. İktisat Fakültesi Mecmuası, 63(2), s. 25-51.

- ARSLAN, K. (2005). “Bölgesel Kalkınma Farklılıklarının Giderilmesinde Etkin Bir Araç: Bölgesel Plânlama Ve Bölgesel Kalkınma Ajansları”. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(7), 278–291.
- AY, S. (2012). “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”. Yöntem ve Ekonomi, 19(2), 321-341.
- BALCI, Y. ve ÇETİN, G. (2019). “Covid-19 Pandemi Sürecinin Türkiye’de İstihdama Etkileri Ve Kamu Açısından Alınması Gereken Tedbirler”. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi(37), 40-58.
- BAYKUL, A. ve MADEN, S. I. (2017). “Bölgesel Kalkınma Ve Turizm İlişkisi; Tr61 Bölgesi Üzerine Bir Değerlendirme”. Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi, 1(2), 65-73.
- BAYRAKTUTAN, Y. (2004) “Global Ekonomide Büyüme Trendleri Bölgeselleşme ve Küreselleşme”. Ankara, Nobel Yayınları.
- BİÇERLİ, M. K. (2004). “İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları”. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- CEBECİ, A. (2015). “Bölgesel Kalkınmada Değişen Eğilimler: Katılım Öncesi Mali Yardım Programı Ve Bölgesel Rekabet Edebilirlik Operasyonel Programı”. The Journal of Academic Social Science Studies, (39), 126.
- CEREV, G. ve BULUT, S. (2019). “Bölgesel Kalkınma Ve İşgücü: Bingöl İli İşgücü Piyasası Üzerine Bir İnceleme”. Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(1), 75-92.
- ÇSGB. (2023). T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2022 Faaliyet Raporu. 31.
- DAĞLAR, H., TUNÇ, H. ve KAYA, M. (2009). “Bölgesel Kalkınmada Üniversitelerin Rolü”. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(1), 39-50.
- DİNLER, Z. (2016). “İktisada Giriş” (Gözden geçirilmiş 22. basım). Bursa: Ekin Yayıncılık.
- ECONOMİST DERGİSİ. (2020, Haziran 10). İstihdam nedir? Erişim adresi: <https://www.ekonomist.com.tr/genel/istihdam-nedir.html>
- ERCAN, F. (2006). “Bölgesel Kalkınmada Değişim: Devlet Merkezli Bölgesel Kalkınmadan Piyasa Merkezli Bölgesel Kalkınma”. A. Arı ve F. Aylan içinde, Bölgesel Kalkınma, Politikalar ve Yeni Dinamikler (s. 45-116). İstanbul: Derin Yayınlar.
- ERSANLI, K. ve BALCI, S. (2006). “İletişim Becerileri Envanterinin Geliştirilmesi”. Türk Psikolojik Duruşma ve Rehberlik Dergisi, 2(10).
- GENÇLİK SPOR BAKANLIĞI. (2022). 2022 İdari Faaliyet Raporu.
- İŞ-KUR. (2022). “Türkiye İşgücü Piyasası Araştırma Raporu”. İŞ-KUR.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). (2018). World Employment and Social Outlook 2018: Greening With Jobs. Geneva: ILO.
- KASAPOĞLU, M. M. ve MURAT, S. (2018). “Pasif İşgücü Piyasası Politikaları: İşsizlik Ödeneği Ve İşsizlik Yardımı Uygulamaları”. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, 10(25), 485-502.
- KAVAK, Y. (1997). “Eğitim, İstihdam Ve İşsizlik İlişkileri”. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi(13), 21-26.
- KIRAL, B. (2020). “Nitel Bir Veri Analizi Yöntemi Olarak Doküman Analizi”. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(15), 170–189.
- KOCABAŞ, F. ve ÖZGÜLER, V. C. (2019). “Pasif İşgücü Piyasası Politikaları: İşsizlik Ödeneği Ve İşsizlik Yardımı Uygulamaları”. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(26), 266-286.

- KÜÇÜKKALAY, A. M. (1998). “Cumhuriyet Döneminde İktisadi Planlama Ve Beş Yıllık Kalkınma Planlarının İstihdam Açısından Değerlendirilmesi” (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KÜNÜ, S., HOPOĞLU, S., SÖKMEN, Ö. G. ve GÜNEŞ, Ç. (2015). “Turizm Ve Bölgesel Kalkınma Arasındaki İlişki: Doğu Karadeniz Üzerine Bir İnceleme”. Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi(7), 71-93.
- MURAT, S. ve ESER, B. Y. (2013). “Türkiye’de Ekonomik Büyüme Ve İstihdam İlişkisi”. Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 2(2), 93-123.
- PEHLİVAN, P. (2013), “Türkiye’de Kalkınma Ajanslarının Yerel Ekonomi Üzerine Etkileri: Zafer Kalkınma Ajansı Örneği”, CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 3 (11), ss.421-438.
- SARIHAN, Z. (2011). “Yerel İktisadi Kalkınma Bağlamında Kalkınma Ajanslarının Rolü”. Yerel İktisadi Kalkınma Bağlamında Kalkınma Ajanslarının Rolü. Karaman, Karaman, Türkiye.
- SEVİNÇ, H. (2011). “Türkiye’de Kullanılan Bölgesel Kalkınma Politikaları”. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 35-54.
- TCTB. (2023). Ticaret Bakanlığı 2022 Yılı Faaliyet Raporu.
- PINAR, A. ve ARIKAN, İ. (2003). “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Bölgesel Kalkınma Bağlamında Devlet Yardımları”. Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, 3(1), 93–111.
- ŞAHİN, D. (2008). “Yönetimin Bölgesel Kalkınma Sorunlarına Uyumunun Sağlanması Bağlamında Kalkınma Ajanslarının Rolü” (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- TOB. (2023). “Tarımsal Eğitim”, Yayın, Yayın ve Danışmanlık Faaliyetleri.
- TUİK. (2023). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390> adresinden alındı
- TUNCA, Z. (2001). “Makro iktisat”. İstanbul: Filizkitabevi.
- TUTAR, F. ve DEMİRAL, M. (2007). “Yerel Ekonomilerin Yerel Aktörleri: Bölgesel Kalkınma Ajansları”. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1), 71.
- WORLD COMMISSION ON ENVIRONMENT AND DEVELOPMENT (WCED). (1987). Our Common Future. Oxford University Press.
- YAMAN, M. ve SARIHAN, N. Ö. (2021). “Kadınlara Yönelik Yapılan Uygulamalarda Kalkınma Ajanslarının Önemi: Doğu Karadeniz Kalkınma Ajansı Örneği”. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22(1), 225-239.
- YAVİLIOĞLU, C. (2002). “Kalkınmanın Anlam Bilimsel Tarihi Ve Kavramsal Kökenleri”. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, 3(1), 59-77.
- YÜCEOL, H. M. (2007). “Türkiye’de Bölgesel İşgücü Hareketleri, İşsizlik Ve Ekonomik Hareketler”. İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 9(1), 108-127.