

T.C.  
BARTIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İKTİSAT ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DE İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI:  
BARTIN İLİ SOSYAL GÜVENLİK KURUMU ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN  
ÖZLEM YÜKSEL

DANIŞMAN  
DR. ÖĞR. ÜYESİ RAMAZAN ARSLAN

BARTIN-2019

T.C.  
BARTIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İKTİSAT ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DE İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE SOSYAL GÜVENLİK  
UYGULAMALARI: BARTIN İLİ SOSYAL GÜVENLİK KURUMU ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

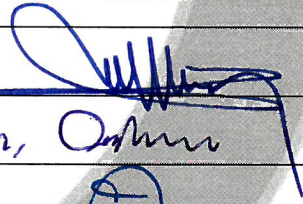


HAZIRLAYAN

Özlem YÜKSEL

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan ARSLAN

“Bu tez 03/09/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

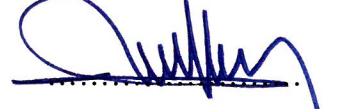
JÜRİ ÜYESİ	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi Ramazan ARSLAN	
Dr. Öğr. Üyesi M. Said CEYHAN	
Doç. Dr. Ertuğrul YILDIRIM	

2008

## KABUL VE ONAY

**Özlem YÜKSEL** tarafından hazırlanan “**Türkiye’de İşsizlikle Mücadelede Sosyal Güvenlik Uygulamaları: Bartın İli Sosyal Güvenlik Kurumu Örneği**” başlıklı bu çalışma, **03.09.2019** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda **oy birliği** ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr Öğr. Üyesi Ramazan ARSLAN (Danışman)



Üye : Dr. Öğr. Üyesi M. Said CEYHAN



Üye : Doç.Dr. Ertuğrul YILDIRIM

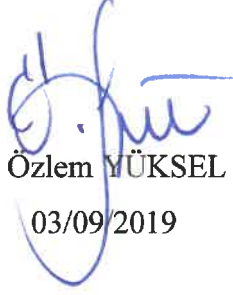


Bu tezin kabulü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun .../.../.... tarih ve .... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof.Dr. Metin SABAN  
Enstitü Müdürü

## BEYANNAME

Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Dr. Öğr. Üyesi Ramazan ARSLAN danışmanlığında hazırlamış olduğum “Türkiye’ de İşsizlikle Mücadelede Sosyal Güvenlik Uygulamaları: Bartın İli Sosyal Güvenlik Kurumu Örneği” başlıklı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

  
Özlem YÜKSEL  
03/09/2019

## ÖZET

**Yüksek Lisans Tezi**

### **TÜRKİYE’DE İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI:**

#### **BARTIN İLİ SOSYAL GÜVENLİK KURUMU ÖRNEĞİ**

**Özlem YÜKSEL**

**Bartın Üniversitesi**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**İktisat Anabilim Dalı**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ramazan ARSLAN**

**Bartın-2019, Sayfa: XIV + 135**

İşsizlik sorunu her ülkede olduğu gibi Türkiye’de de hâlihazırda görülen ekonomik sorunlardan biridir. Bundan dolayı işsizlikle mücadelede etkin politikalar geliştirilmiş ve geliştirilmektedir. İşsizliğin çeşitli kriterlere göre dağılımı işsizliği azaltmada uygulanacak politikaların belirlenmesi açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda sosyal güvenlik politikalarının olduğu görülmektedir. Özellikle son yıllarda gerçekleşen reformların bu amacın gerçekleşmesine hizmet ettiği belirtilebilir. Bu noktadan hareketle sosyal güvenlik prim teşviklerinin işsizliğin azaltılmasında oldukça önemli olduğu söylenebilir. Bu çalışmanın amacı, işsizliğin azaltılmasında sosyal güvenlik uygulamalarının ne derece etkili olduğunu Bartın ili örneğinde ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda Bartın ilindeki işverenlerle doğrudan yüz yüze anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Anketlerden de edilen veriler iktisat mantığı ile yorumlanarak, Bartın İli Sosyal Güvenlik Kurumunun işsizlikle mücadeledeki katkısı ortaya konulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Bartın Sosyal Güvenlik Kurumu; sosyal güvenlik uygulamaları; Türkiye, işsizlik.

# **ABSTRACT**

**M.Sc.Thesis**

## **SOCIAL SECURITY PRACTICES IN STRUGGLING WITH EMPLOYMENT: THE CASE OF SOCIAL SECURITY INSTITUTION IN BARTIN**

**Özlem YÜKSEL**

**BartınUniversity**

**Institute of Social Sciences**

**Department of Economics**

**Thesis Advisor: Dr. Lect. Ramazan ARSLAN**

**Bartın-2019, Page: XIV + 135**

Unemployment problem is one of the current economical problems also in Turkey, as all of countries. Therefore, some effective policies have been carried out. The dispersion of unemployment according to various criterias matters a lot in terms of defining the policies to decrease in unemployment. It is seen that there are social security policies that are in this sense. It can be stated that the recent reforms serve to actualize this aim. From this point, it can be said that social security bounty incentives are vital to reduce unemployment. The aim of this study is intended to show how effective social security practices are with example of Bartın. For this aim, face-to-face survey has been conducted in province of Bartın. The data acquired from the surveys has been interpreted with economic logic. The results have revealed the contribution of Social Security Institution of Bartın to struggling against unemployment.

**Key Words:** Bartın Social Security İnstitution; social security practiceses; unemployment; Turkey.

## ÖNSÖZ

Bu tezin konusunun belirlenmesinden sonucuna kadar olan süreçte desteklerini benden hiç esirgemeyen danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ramazan ARSLAN' a ve tez çalışmamda bana yardımcı olan kıymetli hocam Dr. Öğr. Üyesi Hande KÜÇÜKÖNDER' e teşekkürlerimi sunarım. Tez çalışmamda olduğu gibi hayatımın her zorlu ve sıkıntılı sürecinde benden maddi ve manevi olarak desteğini hiç esirgemeyen, en büyük yardımcım, en değerli dostum ve hayat arkadaşım olan eşim Evrim YÜKSEL' e, her zaman yanımda olan ailem ve çalışma arkadaşlarıma sevgi ve hürmetlerimi sunarım. Son olarak bu yolculuğa başladığımda dünyada yokken yolculuğuma arkadaş olarak giren çok değerli kızım Defne YÜKSEL' e tezimi atfediyorum. Gelecek hayatında ona karşılaştığı zorluklarda azmin her zaman başarı ile sonuçlanacağı fikrini vermesini diliyorum.

Özlem YÜKSEL

Bartın, 2019

# İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY .....	i
BEYANNAME .....	i
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	v
ÖNSÖZ .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
GRAFİKLER DİZİNİ .....	x
TABLolar DİZİNİ .....	xi
KISALTMALAR.....	xiv
GİRİŞ .....	1
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR .....	3
1.1. İşsizlik .....	3
1.1.1. İşsizlik Türleri.....	3
1.1.1.1. İrادی(İstemli) İşsizlik.....	4
1.1.1.2. Gayri İrادی(İstemsiz) İşsizlik.....	4
1.1.1.3. Açık İşsizlik.....	4
1.1.1.4. Gizli İşsizlik.....	8
1.1.2. İşsizliğin Nedenleri .....	9
1.1.3. İşsizliğin Sonuçları.....	10
1.2. Kavramsal Olarak Sosyal Güvenlik .....	11
1.2.1. Sosyal Güvenliğin Tanımı .....	11
1.2.2. Sosyal Güvenlik Kurumlarının Amaçları .....	12
1.2.3. Sosyal Güvenliğin Tarihçesi .....	13
1.2.3.1. Dünyada Sosyal Güvenliğin Ortaya Çıkışı.....	15
1.2.3.2. Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Ortaya Çıkışı .....	17
1.3. Literatür.....	23
2. TÜRKİYE’DE İSTİHDAM VE İŞSİZLİĞE GENEL BAKIŞ .....	25
2.1. Türkiye’de İstihdamın Yapısı .....	25
2.1.1. Türkiye’de İstihdamın Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı .....	29



2.1.2.Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı .....	37
2.1.3.Türkiye’de İstihdamın Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı .....	41
2.1.4.Türkiye’de İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı .....	44
2.2.Türkiye’de İşsizliğin Yapısı .....	48
2.2.1.Türkiye’de İşsizliğin Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı .....	50
2.2.2.Türkiye’de İşsizliğin Sektörel Dağılımı .....	56
2.2.3.Türkiye’de İşsizliğin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı .....	57
2.2.4.Türkiye’de İşsizliğin Son Çalışılan İşteki Durumuna Göre Dağılımı .....	60
<b>3.GENEL OLARAK SOSYAL GÜVENLİK KURUMU VE BARTIN SOSYAL GÜVENLİK KURUMU FAALİYETLERİ.....</b>	<b>64</b>
3.1. Sosyal Güvenlik Kurumu .....	64
3.1.1.Sosyal Güvenlik Kurumunun Kuruluşu .....	64
3.1.2.Sosyal Güvenlik Kurumunun Amaç ve Kapsamı .....	64
3.1.3.Sosyal Güvenlik Kurumlarının Hukuki Niteliği .....	65
3.1.4.Sosyal Güvenlik Kurumlarının İdari Yapısı .....	65
3.1.5.Sosyal Güvenlik Kurumlarının Finansal Yapısı.....	66
3.1.5.1.Sosyal Güvenlik Kurumlarının Gelirleri .....	66
3.1.5.2.Sosyal Güvenlik Kurumlarının Giderleri .....	67
3.1.6.Sosyal Güvenlik Kurumlarının Organları.....	67
3.1.6.1.Genel Kurul .....	67
3.1.6.2.Yönetim Kurulu .....	68
3.1.6.3.Başkanlık .....	71
3.1.7.Genel Olarak Sosyal Güvenlik Kurumunun Faaliyetleri .....	71
3.1.7.1.Sosyal Güvenlik Kurumu Teşvikleri.....	73
3.1.7.2.Bilgilendirme-Rehberlik Faaliyetleri .....	80
3.1.7.3.Görsel Basın Faaliyetleri .....	82
3.1.7.4.Denetim Faaliyetleri .....	82
3.2.Bartın Sosyal Güvenlik Kurumu .....	84
3.2.1.Bartın İli Hakkında Genel Bilgi.....	84
3.2.1.1.Tarihçe.....	85
3.2.1.2.Coğrafi Konum .....	85
3.2.1.3.Sosyo- Ekonomik Yapısı .....	85
3.2.2.Bartın Sosyal Güvenlik Kurumu’ nun Yapısı .....	86
3.2.2.1.Bartın Sosyal Güvenlik Kurumu’ nun Kuruluşu.....	86
3.2.2.2. Teşkilat Yapısı .....	86
3.2.2.3. İstihdam Yapısı .....	87

3.2.2.4. Finansal Yapısı.....	88
3.2.3.Bartın Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü' nün Yürüttüğü Faaliyetler .....	90
<b>4.İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE BARTIN SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNUN ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....</b>	<b>92</b>
4.1.Araştırmanın Amacı.....	92
4.2.Araştırmanın Önemi .....	92
4.3.Araştırmanın Kapsamı .....	92
4.4.Araştırmanın Yöntemi .....	93
4.5.Araştırmanın Sınırlılıkları .....	93
4.6.Araştırmanın Hipotezleri .....	93
4.7.Bulguların Yorumlanması .....	95
4.7.1.Frekans Dağılımları .....	95
4.7.2.Çapraz Tablo Analizleri.....	101
<b>SONUÇ ve ÖNERİLER.....</b>	<b>123</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>127</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>135</b>

## GRAFİKLER DİZİNİ

<b>Grafik</b>	<b>Sayfa</b>
<b>No</b>	<b>No</b>
<b>Grafik 1: Türkiye'de istihdam oranları(%)2004-2018 .....</b>	<b>28</b>
<b>Grafik 2: Türkiye'de işsizlik oranları(%) 2004-2018.....</b>	<b>49</b>

## TABLolar DİZİNİ

Tablo No	Sayfa No
Tablo 1: Sosyal güvenlik reformu ile mülga olan kanunlar .....	22
Tablo 2: Türkiye'de temel işgücü göstergeleri 2004-2018 .....	26
Tablo 3: Türkiye'de cinsiyete göre işgücü göstergeleri 2018 .....	29
Tablo 4: Türkiye'de istihdamın cinsiyete göre dağılımı 2004-2018 .....	30
Tablo 5: Türkiye'de istihdamın yaş gruplarına göre dağılımı( bin kişi) 2004-2018.....	32
Tablo 6: Türkiye'de istihdamın yaş gruplarına göre dağılımı(%) 2004-2018.....	33
Tablo 7: Türkiye'de istihdamın yaş gruplarına göre dağılımı(erkek) (bin kişi) 2004-2018....	33
Tablo 8: Türkiye'de istihdamın yaş gruplarına göre dağılımı(kadın)(bin kişi) 2004-2018.....	34
Tablo 9: Türkiye'de istihdamın yaş gruplarına göre dağılımı(erkek)(%) 2004-2018 .....	35
Tablo 10: Türkiye'de istihdamın yaş gruplarına göre dağılımı(kadın)(%) 2004-2018.....	36
Tablo 11: Türkiye'de istihdamın sektörel dağılımı 2005-2018 .....	37
Tablo 12: Türkiye'de istihdamın cinsiyete göre sektörel dağılımı(%) 2004-2018 .....	39
Tablo 13: Türkiye'de istihdamın bölgelere göre sektörel dağılımı 2018.....	40
Tablo 14: Türkiye'de istihdamın eğitim düzeyine göre dağılımı 2018 .....	41
Tablo 15: Türkiye'de istihdamın eğitim düzeyine göre dağılımı(bin kişi)2004-2018 .....	42
Tablo 16: Türkiye'de istihdamın eğitim düzeyine göre dağılımı(%) 2004-2018 .....	43
Tablo 17: Türkiye'de istihdamın işteki durumuna göre dağılımı(bin kişi) 2004-2018 .....	44
Tablo 18: Türkiye'de istihdamın işteki durumuna göre dağılımı(%)2004-2018.....	45
Tablo 19: Türkiye'de istihdamın cinsiyete ve işteki durumuna göre dağılımı(bin kişi) 2004-2018.....	46
Tablo 20: Türkiye'de işsiz miktarları ve işsizlik oranları 2004-2018.....	48
Tablo 21: Türkiye'de işsizliğin cinsiyete göre dağılımı 2004-2018.....	50
Tablo 22: Türkiye'de işsizliğin yaş gruplarına göre dağılımı(bin kişi) 2004-2018 .....	51
Tablo 23: Türkiye'de işsizliğin yaş gruplarına göre dağılımı(%)2004-2018 .....	52
Tablo 24: Türkiye'de işsizliğin yaş gruplarına göre dağılımı(erkek)(bin kişi)2004-2018.....	53
Tablo 25: Türkiye'de işsizliğin yaş gruplarına göre dağılımı(erkek)(%)2004-2018.....	54
Tablo 26: Türkiye'de işsizliğin yaş gruplarına göre dağılımı(kadın)(bin kişi) 2004-2018.....	55
Tablo 27: Türkiye'de işsizliğin yaş gruplarına göre dağılımı(kadın)(%) 2004-2018.....	55
Tablo 28: Türkiye'de işsizliğin son çalışılan faaliyet koluna göre dağılımı(bin kişi) 2014-2018 .....	56
Tablo 29: Türkiye'de işsizliğin eğitim göre dağılımı(bin kişi) 2004-2018.....	58
Tablo 30: Türkiye'de işsizliğin eğitime göre dağılımı(%) 2004-2018.....	59
Tablo 31: Türkiye'de işsizliğin son çalışılan işteki durumuna göre dağılımı(bin kişi) 2004-2018.....	61
Tablo 32: Türkiye'de işsizlerin son çalışılan işteki durumuna göre dağılımı(erkek)(bin kişi) 2014-2018 .....	61
Tablo 33: Türkiye'de işsizlerin son çalışılan işteki durumuna göre dağılımı(kadın)(bin kişi) 2014-2018 .....	62
Tablo 34: Hizmet akdine tabi olanlar açısından prim oranları(5510 sayılı kanunun 4/1(a) bendi kapsamında olanlar) .....	73

Tablo 35: Bölgesel yatırım teşviki(2012/1 Tebliğ) .....	76
Tablo 36: Asgari ücret desteğini uygulama esasları.....	78
Tablo 37: Sosyal sigorta alanında yapılan denetim sonuçları 2011-2018.....	83
Tablo 38: Kayıt dışı istihdamla mücadele çalışma sonuçları 2011-2018.....	83
Tablo 39: İstihdam yapısı .....	87
Tablo 40: Sosyal Güvenlik Kurumu gelirlerinin yıllara göre seyri(milyon TL) .....	89
Tablo 41: Sosyal Güvenlik Kurumu giderlerinin yıllara göre seyri(milyon TL) 2015-2018...	89
Tablo 42: Katılımcıların işyeri türü dağılımları.....	95
Tablo 43: Katılımcıların çalışan sayısına göre dağılımları.....	95
Tablo 44: Katılımcıların ekonomik gelir durumuna göre dağılımları.....	96
Tablo 45: Katılımcıların faaliyet süresine göre dağılımları.....	96
Tablo 46: Katılımcıların işyeri büyüklüğüne göre dağılımları .....	96
Tablo 47: Katılımcıların Bartın'da işgücü piyasasındaki en önemli soruna verdikleri cevaplara göre dağılımları.....	96
Tablo 48: Katılımcıların Bartın'daki işsizlik türüne göre dağılımları .....	97
Tablo 49: Katılımcıların işsizliğin en önemli nedenine verdikleri cevaplara göre dağılımları	98
Tablo 50: Katılımcıların Bartın'da uygulanan teşvik türleri hakkındaki bilgi düzeylerine ilişkin dağılımları .....	98
Tablo 51: Katılımcıların Bartın'da uygulanan teşvik türlerinden faydalanma durumuna ilişkin dağılımları .....	99
Tablo 52: Katılımcıların SGK tarafından yürütülen faaliyetleri değerlendirme durumuna ilişkin dağılımları .....	100
Tablo 53: Katılımcıların SGK'nın faaliyetleri hakkındaki görüşlerine göre dağılımları.....	100
Tablo 54: Katılımcıların Bartın SGK'nın yaptığı faaliyetlerin işsizliğin azaltılmasındaki katkısına dair görüşlerine göre dağılımları.....	101
Tablo 55: İşyerinin türü ve ekonomik gelir durumu arasındaki ilişki.....	101
Tablo 56: İşyerinin türü ile çalışan sayısı arasındaki ilişki.....	102
Tablo 57: İşyerinin faaliyet süresi ile işverenlerin ekonomik gelir durumu arasındaki ilişki	103
Tablo 58: İşyerinin faaliyet süresi ile çalışan sayısı arasındaki ilişki.....	104
Tablo 59: İşyerinin büyüklüğü ile işverenlerin ekonomik gelir durumu arasındaki ilişki ....	104
Tablo 60: İşyerinin büyüklüğü ile çalışan sayısı arasındaki ilişki.....	105
Tablo 61: İşyerinin büyüklüğü ile işyeri türü arasındaki ilişki .....	106
Tablo 62: İşyerinin büyüklüğü ile faaliyet süresi arasındaki ilişki .....	106
Tablo 63: Bartın' daki işgücü piyasasındaki en önemli sorun ile işsizlik türü arasındaki ilişki .....	107
Tablo 64: İşsizliğin en önemli nedeni ile Bartın'daki işgücü piyasasındaki en önemli sorun arasındaki ilişki .....	109
Tablo 65: Bartın'daki işsizlik türü ile işsizliğin en önemli nedeni arasındaki ilişki .....	111
Tablo 66: Bartın ilindeki işsizlik türü ile işsizliğin en önemli nedeni arasındaki ilişki.....	113
Tablo 67: İlave 6 puanlık prim teşvikinden bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasındaki ilişki.....	114
Tablo 68: Yatırım teşviki hakkında bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasındaki ilişki .	115
Tablo 69: 5 puanlık BAĞ-KUR prim indiriminden bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasındaki ilişki.....	116
Tablo 70: Genç girişimcilere sağlanan sigorta prim teşviki hakkında bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasındaki ilişki .....	118

<b>Tablo 71: 2019 yılı asgari ücret desteği hakkında bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasındaki ilişki .....</b>	<b>119</b>
<b>Tablo 72: Bartın SGK' nın yaptığı faaliyetler ile Türkiye'de işsizliğin azaltılmasındaki katkısı ile SGK' nın faaliyetleri arasındaki ilişki .....</b>	<b>120</b>
<b>Tablo 73: Bartın SGK' nın yaptığı faaliyetler ile Türkiye'de işsizliğin azaltılmasına katkı sağladığını dūřünenler ile SGK teşvik faaliyetleri arasındaki ilişki.....</b>	<b>121</b>

## KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ADNKS	: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
APHB	: Aylık Prim Hizmet Belgesi
BAĞ-KUR	: Bağımsız Çalışanlar Kurumu
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Kurumu
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
OECD	: Ekonomik Kalkınma Örgütü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SHÇEK	: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
SPEK	: Sigorta Primine Esas Kazanç
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

## GİRİŞ

Sosyal politika ciddi anlamda geçen yüzyılın sonunda ortaya çıkan sanayi devrimi ile başlamıştır. İşsizlik hem sosyal politikayı hem de ekonomi politikasını yakından ilgilendiren önemli bir sorundur. Bugüne baktığımızda da hiç şüphesiz bu sorun hem dünya ülkeleri hem de ülkemiz açısından büyük bir öneme sahiptir. İşsiz günün çalışma ve ücret koşullarına bağlı olarak emeğini sunan, aynı zamanda çalışma istek ve arzusunu içinde barındıran kişilerin sosyo-ekonomik nedenlerden ötürü isteği dışında çalışma olanağına sahip olamaması olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma uygun kişilerin oluşturduğu durum da işsizlik olarak adlandırılmaktadır.

Sosyal politika uygulamaları ve kişilerin karşı karşıya kalmış oldukları sosyal riskler sonucunda ortaya çıkan olguya sosyal güvenlik denir. Bireyler yaşamları boyunca sosyal riskler ile sık sık karşılaşabilmektedir. Bunun sonucunda bireyler gelirlerinde kayıplar yaşamakta ve hatta vücut ve ruh sağlıklarında meydana gelen zedelenmeleri ortadan kaldırmak için çok büyük harcamalar yapabilmektedirler. Tarihsel süreçte geleneksel koruma yöntemleri(aile içi yardımlaşma, bireysel tasarruf, dinsel yardımlar, çevresel dayanışma vb.) ile bireyler sosyal güvenliği sağlamaya çalışmışlardır. Ancak zaman içerisinde çeşitli sebeplerden ötürü bu teknikler etkinliğini yitirerek bireylerde içsel olarak var olan sosyal güvenlik kavramını doğurmuştur.

Sosyal Güvenlik Kurumu doğumdan ölüme ve hatta öldükten sonra bile toplumun her kesiminden insana hizmet vermeye devam eden bir kurumdur. İnsanların refah seviyesini yükseltmek için birçok alanda faaliyet gösteren kurumun makroekonomik hedeflerinden biri de işsizliğin azaltılmasına destek olmaktır. Bu amaç doğrultusunda kayıt dışı istihdamın önlenmesi ve insanlarda sigortalı olma bilincinin artırılabilmesi için çeşitli faaliyetler yürütülmektedir.

Bu çalışma, Bartın'da işsizliğin azaltılmasında Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamalarının etkisi olup olmadığı sorusuna cevap aramaktadır. Bu amaç doğrultusunda çalışma Bartın'daki işverenlerin iş gücü piyasasındaki en önemli sorunun ve işsizliğin altında yatan en önemli nedenin ne olduğu, Bartın'da ki mevcut işsizlik türü, sosyal güvenlik teşviklerinin işverenler tarafından ne derece bilindiği, sosyal güvenlik teşviklerinden faydalanma durumu, SGK'nın faaliyetlerinin işverenler tarafından nasıl değerlendirildiği ve



Bartın özelinde Sosyal Güvenlik Kurumu faaliyetlerinin işsizliği azaltmada katkı sağlayıp sağlamadığı hususları üzerinde yoğunlaşmıştır.

Çalışma genel anlamda işsizlik ve sosyal güvenlik ilişkisi alanında yapılan bilimsel çalışmalara katkı sağlaması açısından, özel anlamda ise Bartın ölçeğinde bu konuda yapılmış ilk ve benzer konuda yapılacak çalışmalara kaynaklık yapacak olması açısından önemli bulunmaktadır.

Çalışmadan istenen sonuca ulaşmak için yüz yüze anket uygulaması tercih edilerek Bartın ilinde faaliyette bulunan işverenlere 13 çoktan seçmeli soru yöneltilmiş ve anket sonuçlarından elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Yapılan analizlerden elde edilen sonuçlar iktisat mantığı çerçevesinde yorumlanmıştır.

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öncelikle literatür taraması ve kavramsal çerçeve üzerinde durulmuştur. Bu bağlamda işsizlik kavramı ve teorik çerçevesi çizilerek işsizliğin türleri, nedenleri ve sonuçları ele alınmıştır. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu'nun kavramsal çerçevesi çizilmiş ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Dünya ve Türkiye'deki gelişim seyri incelenmiştir. İkinci bölümde Türkiye'de istihdam ve işsizliğin yapısı cinsiyet, yaş, sektörel dağılım, eğitim ve işteki durumuna göre incelenerek resmi kurumlardan elde edilen veriler doğrultusunda incelemelerde bulunulmuştur. Üçüncü bölümde Sosyal Güvenlik Kurumunun kuruluşu, yapısı ve faaliyet konuları üzerinde durulmuş, akabinde kurumun taşra kuruluşu olan Bartın Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü hakkında bilgi verilmiştir. Son bölümde ise Bartın' da faaliyette bulunan işverenlere yönelik uygulanan anket çalışması analizine yer verilmiştir.

Çalışmadaki analiz ve bulgulardan hareketle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülen uygulamaların işsizliği azaltmada etkisinin bulunduğu, ancak bu etkinin yeterli seviyede olmadığı görülmüştür. Bu etkinin istenilen seviyeye ulaşabilmesi için faaliyetlerin etkinliğinin artırılmasının gerekliliği ortaya çıkmıştır.

# 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR

## 1.1. İşsizlik

Dünyadaki birçok ülke toplumsal bir sorun olarak işsizlik ile mücadele etmekte ve çözümünü konusunda birtakım istihdam politikaları uygulamaktadır. Tarihsel çerçevede Sanayi Devriminin gerçekleşmesi ile birlikte işsizliğin ilk etkileri de oluşmaya başlamıştır. Başlangıçta sadece gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde kendini gösteren işsizlik sorunu 1980’li yıllardan itibaren gelişmiş ülkelerde de kendini göstermeye başlamış ve günümüzün en büyük ekonomik problemlerinden biri olmuştur (Özdemir vd., 2006:67).

İşsizlik çok çeşitli olarak tanımlanabilmektedir. İşsizliğin uluslararası standart tanımı 1982 yılında Cenevre’ de yapılan Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) On Üçüncü Çalışma İstatistikçileri Konferansında kabul edilen karar ile oluşturulmuştur. Bu tanıma göre; işsizliğin tanımı üç unsurun birlikte oluşmasına bağlanmıştır. Bu unsurların ilki işsiz olma, ikincisi halen çalışmaya elverişli bulunma, sonuncusu ise bir iş talep etme olarak sıralanmaktadır (Başterzi, 1996:7).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) işsizliğin tanımını şu şekilde yapmaktadır: ‘Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan(kar karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki fertler işsiz nüfusa dahildirler’ (TÜİK, 2014).

İşsizliğin teknik olarak bir tanımı yapılacak olursa; işsizlik işgücünün, istihdam hacminden büyük olması durumu veya işgücü > istihdam hacmi olarak da tanımlanabilir (Bocutoğlu, 2009:67-68)

### 1.1.1.İşsizlik Türleri

Ekonomik bir sorun olan işsizlik ortaya çıkış nedenlerine ve gösterdiği farklı özelliklere göre çeşitlenmektedir. Bu nedenle işsizliği iradi, gayri iradi, açık ve gizli işsizlik olarak ayırmak mümkün olmaktadır.

### **1.1.1.1.İradi(İstemli) İşsizlik**

Gönüllü/istemli işsizlik olarak da tanımlanan iradi işsizlik türü işgücü piyasasında serbest olarak oluşan ücret seviyesine ve çalışma koşullarına razı olmayan kişilerin oluşturduğu işsizlik türüdür. Bu işsizlik türünde kişilerin ruhen veya fiziken bir engeli olmamasına rağmen tercihlerini çalışmamaktan yana kullanmaktadırlar. İradi işsizliğin nedenleri şu şekilde sıralanabilir (Eyüboğlu, 2003:12-16):

- Tembellik nedeniyle çalışma arzusunda olmamak,
- Aktif bir şekilde iş arama faaliyetine katılmamak,
- Var olan işlerin kendisine uygun olmadığına ve hatta hiçbir zaman da uygun olmayacağını düşünmek,
- Gelire ihtiyaç duymamak.

### **1.1.1.2.Gayri İradi(İstemsiz) İşsizlik**

Bir ekonomide cari ücret düzeyinde ve mevcut çalışma koşullarında çalışmaya razı olduğu halde iş bulamayanların olması durumunda ortaya çıkan işsizliğe gayri iradi işsizlik denir (Dinler, 2008:237). Özellikle uzmanlaşma ve iş bölümünün ileri düzeyde olduğu ülkelerde bu işsizlik türüne sıklıkla rastlanmaktadır.

John Maynard Keynes gayri iradi işsizliğin mevcut olduğunu etraflıca açıklayan ve üzerine incelemelerde bulunan önemli bir iktisatçıdır. Keynes' e göre ekonomide oluşan gayri iradi işsizlik talep yetersizliğinden ileri gelmektedir. Emek faktörü de dahil olmak üzere bütün üretim faktörlerinin tamamının istihdamına talebin yetmediği durum da gayri iradi işsizlik kavramı oluşacak ve emek sahipleri iradeleri dışında gerçekleşen böyle bir durum ile karşı karşıya kalacaktır. Bu durumun aksine klasik iktisatçılar gayri iradi işsizliğin varlığını kabul etmemiş, kişilerin cari ücret seviyesinden daha düşük seviyelerdeki ücretlerde çalışmayı kabul ettikleri takdirde gayri iradi işsizlikten söz edilemeyeceğini ifade etmişlerdir (Pekin, 2007:104).

### **1.1.1.3.Açık İşsizlik**

Cari ücret seviyesinde iş arayıp bulamayan çalışma arzu ve kabiliyetine sahip kişilerin oluşturduğu işsizlik türüne açık işsizlik denir (Zaim, 1997:100). Bir başka ifadeyle geçimini sağlamak üzere para kazanma arzusunda olan kişinin çalışmaya hazır olmasına rağmen iş bulamaması durumudur. Ortaya çıkış nedenlerine göre açık işsizlik arizi

(friksiyonel), yapısal(strüktürel), konjöktürel(dönemsel), mevsimlik ve teknolojik olarak alt gruplara ayrılmaktadır.

- Arizi (Friksiyonel) İşsizlik

Geçici/Arizi işsizlik olarak da adlandırılan friksiyonel işsizlik türünde kişiler çalışmaya hazır konumda, iş hayatına yeni atılmış kişiler olmalarına rağmen henüz iş bulamamış ve iş arıyor konumdadırlar. Ayrıca işinden ayrılıp başka bir işe geçen kişiler de bu ara dönemde friksiyonel işsiz olarak nitelendirilirler (Bocutoğlu, 2011:75). Belirtildiği üzere bu işsizlik türü hem iradi hem de gayri iradi nedenlerden dolayı oluşabilmektedir. Kişiler hem kendi istekleri ile daha iyi bir iş bulmak adına işsiz kalabilmekte hem de işten çıkarılmalarının akabinde iş aradıkları süre boyunca işsiz olabilmektedirler. Böyle durumlarda emek arzı ve emek talebi birbiri ile buluşamadığından iş gücü piyasasında aksaklıklar meydana gelmektedir (Bulut, 2011:12).

Friksiyonel işsizlik türünün özelliklerini 3 başlık altında toplayabiliriz. Bunların ilki bu işsizlik türünün bütün demografik gruplar, endüstriler ve bölgeler arasında birçok kişiyi etkilemesidir. İkinci özellik kısa bir süreyi kapsamasıdır. İnsanlar iş değiştirmeye kadar veya iş arayıp buluncaya kadar geçen zamanda oluşmaktadır. Diğer özellik ister gelişmiş ister gelişmemiş olsun bu işsizliğin hiçbir zaman yok olmayacağıdır. Bir ülkede var olan bütün kişilerin aynı anda istihdam edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle bu işsizlik türünün sifra indirilmesi de mümkün olmamaktadır. Son özellik ise bu işsizlik türünün ekonomiye sırf maliyet yüklemeyip ekonomik fayda da sağlamasıdır (Biçerli, 2004:1-121).

İşçi ve işverenlerin iş gücü piyasasındaki bilgilere anında sahip olamaması friksiyonel işsizliği artırmaktadır. İşverenler aradıkları kriterlerdeki işçilerin iş aradıklarından haberdar olamamakta, aynı şekilde işçilerde aradıkları işlerin varlığından yetersiz bilgiye sahiptirler. Bu durum işsizliği artırmaktadır. Bir ekonomide işgücü piyasasında işçi arayan işletmeler ile iş arayanlar arasındaki açık işler konusundaki bilgi alışverişinin organize ve gelişmiş olması friksiyonel işsizliği azaltır (Ünsal E. , 2007:12-181).

- Yapısal (Strüktürel) İşsizlik

Yapısal işsizlik bir ekonomide emek arzı ile emek talebinin yapısal niteliklerinde meydana gelen uyumsuzluk durumu sonucunda meydana gelen işsizlik türüdür. Uyumsuzluk durumu genellikle emek talep eden firmaların aradığı coğrafi konum, beceri,

mesleki tecrübe gibi niteliklerin emek piyasasında yer alan ve emek arzını gerçekleştiren işçilerin sahip olmamasından kaynaklanmaktadır. Bir ekonomide eğer yapısal işsizlik durumu söz konusuysa o ekonomide emek talebinde var olan açığın talebi karşılayacak nitelikte arzının olmadığı anlaşılması gerekmektedir. Bu işsizlik türüne ekonomik büyümenin gerçekleştiği ülkelerde sıklıkla görülmektedir. Ekonomik büyüme ülkelerde değişimlere neden olmakta, bu değişimlerde emek talebinin yapısında önemli ölçüde farklılaşmaya neden olarak yapısal işsizliği doğurmaktadır (Ardıç, 2010:180-181).

Farklılaşmanın nedenleri teknoloji düzeyinde meydana gelen ilerlemeler, uluslararası rekabette meydana gelen dönüşümler, mal ve hizmet talebinde meydana gelen değişimler ve buna bağlı olarak emek talep eden firmaların işçilerde aradığı niteliklerdeki farklılaşmalardan kaynaklanmaktadır. Bu farklılaşmalar sonucunda hem işçilerin yeni durumlara adapte olmaları zaman almakta hem de firmalar yeni duruma uygun nitelikteki işçileri bulmakta zorlanmaktadırlar. Bu süreçte işçiler yapısal nedenlerden ötürü işsiz kalmaktadırlar(Ertek, 2009:328).

Ekonomik büyüme sonucu özellikle küçük ölçekli işletmelerin bulunduğu ekonomilerde fabrikalaşmanın artması yapısal işsizlik meydana getirir. Örneğin fırın, terzi, ayakkabıcı yerine bunları üreten büyük ölçekli fabrikaların kurulması bu duruma adapte olamayan yaşlılar ve bu işle iştigal eden sanatkârların mağduriyet yaşamasına sebebiyet vermektedir. Meydana gelen bu değişimler işsizliğe neden olmaktadır (Borjas, 2015:592)

Ülkelerin ekonomik durumlarını oldukça olumsuz etkileyen en önemli işsizlik türü yapısal işsizliktir. Yapısal işsizliğin azaltılması için ülkelerin emek arz eden ve talep edenleri buluşturması gerekmektedir. Bunu gerçekleştirmek için ülkelerin çeşitli yatırımlar yapması kaçınılmaz bir gerekliliktir. Ancak bu yatırımların gerçekleşmesi uzun zaman alacağından ülkeler performanslarına bağlı olarak yapısal işsizliğe bir süre maruz kalmaktadırlar (Karabudak, 2015:20).

- Konjktürel (Dönemsel) İşsizlik

Talebin yetersizliği nedeniyle üretimde meydana gelen daralmalar birçok kişinin işini kaybetmesine neden olmakta ve ekonomi yeniden büyüme potansiyeline kavuşana kadar işsizlik süreci devam etmektedir. Ekonominin daralma ve genişleme dönemleri arasında oluşan bu işsizlik türüne Konjonktürel(Devrevi) İşsizlik denir (Ertek, 2006:108).

Konjonktürel işsizlik sanayileşmede önemli bir seviyeye ulaşmış gelişmiş ülkelerin sıklıkla karşılaştığı işsizlik çeşididir (Zaim, 1981:152).

Tarihsel çerçevede 1929 Dünya Buhranı' nın ortaya çıkışı konjonktürel işsizliğin temel nedeni olan talep yetersizliğidir. O dönemde talep eksikliği birçok insanın işlerini kaybetmesiyle sonuçlanmıştır. Dünya krizinin nedeni John Maynard Keynes tarafından tanımlandığından ve dünya çapında bu görüş kabul gördüğünden bu işsizlik türü Keynesyen İşsizlik olarak da tanımlanmaktadır (Parasız, 2010:209).

Ekonomik durgunluk dönemlerinde ortaya çıkan konjonktürel işsizliğin azaltılması hükümetlerin politikalarını etkilemektedir. Bu dönemlerde hükümetler politikalarını şekillendirirken ekonomiyi genişleme trendine yeniden çekmeyi amaçlamakta ve talep arttırıcı politikalar uygulamaktadırlar (William, 2006:497). Konjonktürel işsizlik I. ve II. Dünya Savaşları arasında kapsayan dönemde önemli derecede yüksek seyretmiştir. Soğuk savaş dönemi olarak tabir edilen savaş sonrası dönemde ülkelerin izledikleri depresyon karşıtı politikalar, planlamaya dayalı istihdam politikaları ve özellikle savunma ve silah sanayilerinde yaptıkları yatırımlar konjonktürel işsizliğin azaltılmasında etkili olmuştur (Zaim, 1981:190). Türkiye Ekonomisi de Kasım 2000 ve Şubat 2001 krizlerinde ortaya çıkan dalgalanmalar sonucu konjonktürel işsizliğe maruz kalmıştır. Bu dönem de ülkemiz açısından konjonktürel işsizliğin en tipik örneğidir (Kocacık vd., 2004:15).

- Mevsimlik İşsizlik

Genellikle hava şartlarında meydana gelen değişimler sonucu emek talebinin azalması sonucu ortaya çıkan işsizlik türüne mevsimlik işsizlik denir. Mevsimlik işsizlik genellikle üç sektörde kendini gösterir: tarım, inşaat ve turizm. Özellikle yaz aylarında bu sektörlerde emek talebi artmakta, hava koşullarının kötüleşmesi sonucu emek talebi azalmaktadır. Bu durumda bu sektörlerde çalışan işçiler aniden işsiz kalmaktadırlar (Akyıldız vd., 2013:316).

Mevsimlik işsizliğin bir diğer nedeni de ürün ve hizmetlerin talebinde meydana gelen değişimlerdir. Mal ve hizmetlere olan talebin olumsuz yönde değişmesi dolaylı olarak emek talebini de azaltacağından mevsimlik işsizliğe neden olur. Bu durum özellikle gelişmiş ülke ekonomilerinde gözlemlenmektedir (Zaim, 1997:179).

- Teknolojik İşsizlik

Sermaye yoğun üretim teknolojisinin emek yoğun üretim teknolojisinin yerini alması sonucu oluşan işsizlik türüne teknolojik işsizlik denir (Pekin, 2007:108). Diğer bir deyişle, teknolojik ilerleme sonucunda emek yoğun üretimin sermaye yoğun üretime transfer olması teknolojik işsizliğin oluşmasına neden olmaktadır. Yeni teknolojik gelişmelerle önceleri insan emeğine dayalı yapılan işler makineler sayesinde gerçekleştirilmiş olur. Dolayısıyla sermaye yoğun üretim tekniğinin benimsenmesi aynı üretimin daha az işçi kullanılarak gerçekleşmesini mümkün kılar (Sloman J. , 2004:54).

Birçok yazar tarafından tartışmaya konu edilmiş olmasına rağmen genel olarak kabul gören görüş teknolojik gelişmenin kısa dönemli olarak işsizliği arttırdığı, ancak uzun dönemde işçilerin yeni ortaya çıkan iş sahalarına ve çalışma koşullarına adaptasyonu ile istihdamı artırıcı etki yaptığıdır. Bu yüzden uzun vadede teknolojik işsizliğin ortadan kalkacağı ve yeni istihdam alanlarının oluşacağı kabul edilmektedir (Yavuz, 2012:46) . Ancak hükümet politikalarının yeni ortaya çıkan değişikliklere işçileri adapte etmede eksik kalması teknolojik işsizliğin yapısal işsizliğe sebep olabileceği gerçeğini de gözden kaçırmamak gerekir.

#### **1.1.1.4.Gizli İşsizlik**

Gizli işsizlik istihdama katılan kişilerin bir işte çalışmalarına rağmen üretim seviyesine herhangi bir katkılarının olmadığı durumudur(Yıldırım & Karaman, 2001:113-350).Böyle bir durumda üretimden emeği çıkardığımızda üretim aynı seviyede kalmaktadır yani emeğin marjinal verimliliği sıfırdır(Pekin, 2007:109).

Özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki seyyar satıcılar gizli işsizliğe verilebilecek en iyi örneklerden biridir. Üretime katılan her bir satıcı belli bir zaman diliminde elde edilen ortalama geliri düşürerek üretim hacminde herhangi bir genişlemeye neden olmamaktadır. Yeni bir boyacının üretime katılması boyanması talep edilen ayakkabı sayısında herhangi bir değişime neden olmayacaktır (Uzunoğlu vd., 2008:131-132).

Gizli işsizlikte ölçüm yaparak bir oran belirlemek mümkün olmamaktadır. Sadece bu oran tahmin edilebilir. İşsizlik oranını bir ülkedeki açık işsizlerin işgücü sayısına oranı olduğuna göre gizli işsizlik oranı da gizli işsizlerin istihdama katılan kişi sayısına oranıdır (Zaim, 1981:124).

### 1.1.2.İşsizliğin Nedenleri

Emek arzının emek talebinden fazla olması işsizliğe neden olmaktadır. Bunun dışında işgücünün talep edilen vasıflara sahip olmaması da işgücünün istihdam edilememesi sonucunu doğurur. İşsizliğin nedenleri emek piyasasının mozaik bir yapıya sahip olmasından ötürü çok çeşitlidir (Ataman, 1998:70).

İşsizliği doğuran birçok neden olsa da temel nedenlerini aktif nüfus hızındaki artış oranı, istihdam olanaklarının kısa sürede artırılmaması, gelir dağılımındaki bozukluk ve hızlı kentleşme sonucu göçlerin yaygınlaşması olmak üzere dört başlıkta sıralamak mümkündür. Hızlı nüfus artışı ile zaman içerisinde çalışma çağındaki nüfus artacağından kaçınılmaz olarak işsizlik artacaktır. Talebin yetersizliği sonucu oluşan durgunluk dönemlerinde üretim alanlarının oluşturulma sürecinin zaman alması ve istihdam olanaklarının sınırlı olması işsizliğin artmasına neden olmaktadır. İnsanların beslenme yönünden yetersiz olması ve eğitim yönünden eksik olması da vasıfsız işçilerin artmasına neden olacağından işsizliği arttıracaktır. Bir diğer sorunda hızlı kentleşme olgusunun beraberinde getirdiği göç dalgasıdır. Kırsal kesimden kentlere göçen birçok işsiz düşük ücret seviyelerindeki cari ücretleri kabul etmeye razı olmakta dolayısıyla aynı aileye mensup birçok kişinin çalışmasını zorunlu kılmaktadır. Bir ekonomide bu şekilde daha çok kişinin istihdama yönelmesi doğal olarak işsizliği arttıracaktır. Söz konusu işçilerin aynı zamanda vasıfsız işçi statüsüne sahip olması işsizlik oranının daha da artmasına neden olmaktadır (Ülker, 2001:6-7). Bunun dışında makro ve mikro temellere dayanan emek piyasalarının şeffaflıktan uzak olması, açık olan işler konusunda işçilerin eksik bilgiye sahip olması, artan rekabet ve yükselen teknoloji düzeyi, işgücünün niteliksel olarak dengesiz olması, cinsiyet durumu, yaş ve bölgeler arası gelişmişlik farklılıkları, iş gücünün sürekli hareket halinde olması gibi birçok nedenden söz edilebilir (Tunay, 2007:52-54).

İşsizlik az gelişmiş ülkelerde iş gücünün istihdam edilebilmesi için yeterli alanların oluşturulamamasından, gelişmiş ülkelerde ise yetersiz talebin doğal bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Emeğin yoğun olduğu tarım sektörü sanayi kesimine transfer olurken gelişmekte olan ülkelerde bu süreç sancılı olmaktadır. Bu durumda vasıfsız emeğin vasıflı emeğe dönüştürülebilmesi için eğitilmeleri şarttır (Unay, 1996:205).

Türkiye'nin işgücü piyasası diğer ülkelerle kıyaslandığında bazı farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıkların en önemlilerini kadınların iş gücüne katılım ve istihdam oranının düşük olması, işgücüne katılan kişilerin ortalama eğitim seviyelerinin düşük



düzeylede olması ve tarım sektörünün yüksek istihdam seviyelerine ulaşmasına rağmen düşük verimliliğe haiz olmasıdır (Boztepe, 2007:56)

### 1.1.3.İşsizliğin Sonuçları

Bir üretim faktörü olarak emek biriktirme imkânından yoksundur. Zamanında ve devamlı olarak kullanılmayan emek ekonomik açıdan kaynakların israfına sebep olmaktadır. Ekonomik büyüme ve gelişmenin olabilmesi için emek faktörünün tam olarak kullanılması son derece önemlidir (Unay, 1996:204). Bir ekonomide işsizliğin mevcut olması durumundan tam istihdam durumundaki gayri safi milli hasıladan reel gayri safi milli hasılanın daha az olduğu durumunun anlaşılması gerekir (Türkbal, 2005:169).

İşsizliğin insanlar üzerinde yarattığı etkiler hem bireysel olarak hem de toplumsal olarak olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Toplumunu oluşturan bireylerdir. İşsizliğin yüksek oranlı olarak seyretmesi bireyler üzerindeki olumsuz sonuçlarının etkisinin toplumsal olarak da hissedilmesine neden olmaktadır. Bir toplumdaki gelir dağılımındaki adaletsizlik ekonomik ve toplumsal olarak huzursuzlukların oluşmasına sebebiyet vermektedir. Sosyal alanda insanların kendilerini adaletsizlikle karşı karşıya bulması ekonomik, sosyal ve toplumsal birçok sorunun da temelini oluşturmaktadır (Sloman J. , 2004:48).

Yerel ve genel yönetimler açısından işsizlik ve işsizliğin azaltılması öncelikli konulardan biridir. Düşük cari ücret seviyeleri, insanların çalışmamaları sonucu gelirden yoksun olmaları ve buna bağlı olarak oluşan talep eksikliğinin ekonomik daralmalar yaratması, yönetimlerin siyasi kaygılarla sürdürdükleri politikalar sonucu ekonominin eksik istihdam seviyesinde kalması ve kayıt dışı çalışma oranlarının artması işsizliğin ekonomik sonuçları olarak sayılabilir (Aktürk, 2008:14).

İşsizliğin sosyal etkilerini inceleyecek olursak; İngiliz iktisatçı William H. Beveridge'in şu cümlelerinden hareket edebiliriz (Işığışok, 1994:41):

*“İşsizlikten doğan iki büyük kötülük/tehlike vardır: İlk olarak işsizlik, işsiz kalan bireyde faydasız, işe yaramayan, arzu edilmeyen insan olduğu hissini yaratır. İkinci olarak işsizlik; insanların hayatına korkuyu getirir ki; bu korkudan da nefret doğar.”*

İşsizliğin kişiler üzerinde yarattığı sosyal etkiler son derece yıkıcıdır. Çevre baskısına maruz kalma özellikle geleneksel aile yapısına sahip olan bireylerde daha fazladır. İşsizliğin beraberinde getirdiği özgüven eksikliği, kendini aşağılama duygusu, hayal kırıklıkları,

koru, nefret ve benzer psikolojik olumsuz durumlar insanlarda şiddete, suça, alkol ve uyuşturucu bağımlılıklarına, intiharlara, aile içi huzursuzluklara ve boşanmalara meyilli olma konumuna getirebilmektedir (Ünsal E. M., 2013:94).

Toplumunu oluşturan bireyler olduğuna göre toplumsal alanda işsizliğin artmasının hem bireysel olarak hem de toplumsal olarak olumsuz sonuçları olabilmektedir. Hükümetler işgücüne katılan kişilerden gelirleri oranında vergi alarak bu vergileri kamu giderlerinin finansmanında kullanırlar. İşsizliğin artması ve yaygınlaşmasıyla devletin işgücünden elde ettiği vergi gelirleri düşmekte, buna bağlı olarak kamu gelirleri azalmaktadır. Diğer yandan devletin işsiz kalan kişilere sosyal yardımlar yapacak olması kamu giderlerini daha da arttıracaktır. Bu durumun bir adım ötesine gidecek olursak; işsizliğin çözüme kavuşturulabilmesi devlet eliyle yeni yatırımların hayata geçirilmesine bağlıdır. Bu yatırımların gerçekleştirilebilmesi de yine kamu giderlerini çift yönlü olarak arttıracaktır (Dirimtekin, 1989:269).

## **1.2.Kavramsal Olarak Sosyal Güvenlik**

Tezin bu bölümünde ‘sosyal güvenlik’ kavramsal olarak incelenerek çeşitli tanımları yapılmış, amaçları ve tarihsel süreçteki gelişimi üzerine açıklamalarda bulunulmuştur.

### **1.2.1.Sosyal Güvenliğin Tanımı**

Sosyal güvenlik temel anlamda kişilerin kendi yaşamını tehlikeye sokacak olayları karşılaşmadan evvel kendini güvence altına almayı sağlamak için yöneldiği arayış sonucu ortaya çıkar. Tarihsel süreçte insanlar farklı şekillerde kendilerini güvence altına almayı sağlamışlardır. Kendini güvence altına almak fikrinden ortaya çıkan sosyal güvenlik kavramı önceleri bireysel amaçlı olsa da toplumu meydana getiren bireylerin karşılıklı yardımlaşmaları sonucu sosyal bir boyut kazanarak günümüz uygar sosyal güvenlik kurumlarının temelini oluşturmuştur (Güvercin, 2004:90).

Sosyal güvenlik terimsel olarak ilk defa 14 Ağustos 1935 tarihli A.B.D. Sosyal Güvenlik Yasası(Social Security Act)’nda kullanılarak literatüre girmiştir (Ateş, 2018, s. 39). Sosyal güvenlik yeni bir kavram olarak karşımıza yakın geçmişte çıkmış olsa da ona duyulan ihtiyaç insanlık tarihinin başına kadar uzanır. Kişiler sürekli hâkimiyetleri dışında gerçekleşen tehlikeler ile karşı karşıya kalabilirler. Kişiler, devlet ve ilimin ortak çabası bu tehlikeleri engellemektir. Örneğin kazalar beklenmedik ve ani bir şekilde meydana gelerek insanları telafisi güç kimi zaman geçici kimi zamanda kalıcı olarak acı ve yoksullukla karşı

karşıya bırakabilmektedir. Bunun yanında insanlar için yaşlılık ve ölüm durumları kaçınılmaz ve değiştirilemez doğa kurallarıdır. Bu gibi tehlikeler kaçınılmaz olsa da insanlar yıllar boyunca zararlarından kurtulmanın çarelerini aramışlardır. Bu durumda bu zararlardan insanı kurtaracak, en azından insan şeref ve haysiyetine yakışacak derecede yaşamlarını sağlayacak sosyal güvenlik ihtiyacı ortaya çıkmıştır (Ayhan, 2012:43).

Sosyal güvenlik kavramı evrensel niteliğini 10 Aralık 1948 Birleşmiş Milletler(BM) Genel Kurulunda kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 22. Ve 25. Maddesinde yer alan kısımdan almaktadır (İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 2019):

*Madde 22- ‘Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişim için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir.’*

*Madde 25- ‘Herkesin kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı vardır. Herkes, işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir.’*

Yukarıdaki maddelerde belirtildiği üzere bir insan hakkı olan sosyal güvenlik hakkı devletin bir görevi olup, bu görev tüm toplumu ve sosyal tehlikeleri kapsayacak şekilde primli ve primsiz rejimlerle gerçekleştirilmektedir (Göçmen, 2018:8).

Sosyal güvenlik bireylerin ve ailelerinin muhtaç duruma düştükleri takdirde karşı karşıya kaldıkları zararlardan kurtulmaları, başkalarının yardımına ihtiyaç duymadan insan haysiyet ve şerefine yakışır şekilde asgari hayat standardına kavuşmaları için uygulanan faaliyetler bütünüdür (Alper, 2000:23). Bir diğer manada sosyal güvenlik bir bireyin çalışma gücünü herhangi bir nedenden dolayı kaybetmesi durumunda ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için asgari bir kazanç sağlayabilmesi, beden ve ruhunda meydana gelen zararları giderebilmesini sağlamaktır (Kurt, 2009:6).

### **1.2.2.Sosyal Güvenlik Kurumlarının Amaçları**

Sanayi devriminin etkisiyle geçen yüzyılda odağını öncelikle sanayi işçisinin fiziksel ve sosyal risklere karşı korunmasına veren sosyal güvenlik sistemleri günümüzde bireylerin sosyal yönlerini de gözeten akılcı, modern ve bütüncül bir yapıya dönüşmüştür. Bu amaçla hem ulusal hem de uluslararası düzeyde asgari sosyal güvenlik hizmetinin sağlanabilmesi

için birçok tedbir alınmış ve toplumun her bir bireyinin karşılaşılabileceği riskleri ortadan kaldırmayı amaçlayan sistemler oluşturulmuştur (Ayhan, 2012:44) .

Sosyal güvenlik alanında faaliyetlerde bulunan ‘International Labour Organization (ILO)’ sosyal güvenliğin amaçlarını şu şekilde belirtmektedir (Demirhan, 2015:18):

- Bireylerin ve aile fertlerinin karşı karşıya kaldıkları iktisadi ve sosyal olaylar neticesinde hayat standartlarında ve gelir seviyelerinde ciddi bir azalmaya izin vermeyecek şekilde koruma garantisi vermek, tehlikelere karşı önlemlerini almalarını sağlamak veya önlenemeyecek bir tehlike durumunda da en uygun tedbirleri almalarına yardımcı olmak;
- Yetişkin öğrencilerin eğitim giderleri, evden, tarladan veya işyerinden mecburi olarak ayrılma gibi durumlarda bireyleri ve ailelerini korumak,
- Özel emeklilik sigortalarının değişik programlar arasında bireysel faydayı oluşturacak transferlerin gerçekleşmesini sağlamak, kişilerin kazanılmış haklarını koruyarak emeklilik ödemelerini enflasyona karşı korumak,
- Geliri düşük olan her bireyi toplum hayatına yakışır şekilde hayat standardına ulaştırabilmektir.

Sosyal güvenliğin amacı bireyin sosyal riskle karşılaşması durumunda ekonomik açıdan sosyal sigorta destekleri vasıtasıyla garanti sağlamasıdır. Bu açıdan değerlendirildiğinde sosyal güvenliğin yeniden ekonomik dağıtım organizasyonu olarak tanımlanması mümkündür. Bu dağıtım organizasyonunda gelirin yeniden dağıtımı söz konusu olduğundan ülkelerde bulunan karar mercilerinin sosyal adaleti sağlama rolüyle de örtüşmektedir (Akgün, 2015:6).

### **1.2.3.Sosyal Güvenliğin Tarihçesi**

İlkçağ toplumlarında üretim ve tüketimi aynı anda gerçekleştiren avcı kabineleri zamanla yerini tarımsal üretime bırakarak üretim ve tüketimin ayrışmasına neden olmuştur. Tarım toplumlarında aile içi yardımlaşmalar sosyal risklerle karşı karşıya kalan aile bireylerinin sosyal güvenlik ihtiyacını karşılamıştır. Üretim fazlasının veya bir kısmının depolanması gelecekte oluşabilecek yoksunluklara karşı güvence olarak kullanılmıştır. Eski Mısır’ da Yusuf Peygamber’in yedi bolluk yılında üretilen tahılın bir bölümünü izleyen yedi kıtlık yılı için depolanması söylemi bilinen en eski sosyal güvenlik sistemi örneğini oluşturmaktadır. İlkçağ dönemlerinde dinsel ve gönüllülük esasına dayalı, yardım adı altında

belli bir örgütlenme içermeyen sosyal yardımlaşmalar modern sosyal güvenlik anlayışının oluşmasını sağlayamamıştır (İzci, 2014:20).

Orta çağda ise daha örgütlü çalışmalar gözlenirken özellikle meslek kuruluşlarının oluşturdukları yardımlaşma sandıkları üyelerinin ve üyelerin aile bireylerinin sosyal risklerle karşı karşıya kalmaları durumunda objektif kriterler çerçevesinde yardımlar sağlayan düzenlemeleri içermektedir. Bu dönemdeki örgütlü kuruluşlara manastır, kilise, vakıf, imarethane, esnaf locaları, madenciler arasında oluşturulan yardımlaşma sandıkları vb. örnek olabilir (Turan, 2004:2-3).

Tarihsel olarak sosyal güvenlik sistemlerinin gelişim evreleri incelendiğinde; Sanayi Devriminin doğurduğu risklerin sosyal güvenlik sistemlerinin varoluş nedeni olmasından ötürü bir ayırım oluşturduğunu söyleyebiliriz. Sanayileşmeden evvel toplumlarda yoksul ve hasta insanlara yardımcı olma işlevi aile, dini hayır kurumları ve karşılıklı yardım sandıkları vasıtasıyla yürütülürken zamanla devletin bu konuda etkin rol alması gerektiği düşüncesi hâkim olmaya başlamıştır. Montesquieu' nun sosyal devlet ile ilgili şu sözleri bu durumu ifade etmektedir (Özdemir, 2004:140):

*'Sokakta dağıttığımız sadaka ile devlet yükümlülüğü yerine getirilmiş olmaz; devlet tüm vatandaşlara belli bir güvence sağlamak; yiyecek, elbise vermek ve sağlığına aykırı olmayacak bir yaşam düzeyi hazırlamakla yükümlüdür.'*

1789 Fransız Devrimi devlet ile birey arasındaki ilişkinin durumunu değiştirerek giderek farklılaşan bir yardım anlayışı gelişmiştir. Bu dönemde tam istihdam, tıbbi yardım vb. konularda yeni düşünceler ortaya çıkmıştır. 1793 tarihli İnsan Hakları Bildirisi' yle kamu haklarından yararlanmanın hak olduğu onaylansa da 19. Yüzyılın başlarına kadar ciddi bir ilerleme sağlanamamıştır (Güzel & Okur, 1999:459-460).

Köklü dönüşümlere neden olan sanayi devrimi ile toplum çok zenginleşen kapitalistler ve tek geliri emek gücü olan yoksul işçiler olmak üzere iki sınıfa bölünmüştür. Bu dönemde işçilerin kötü koşullar altında uzun çalışma sürelerinde çalışmak zorunda kalmaları fazlaca iş kazası, yetersiz ücret düzeyleri, yoksulluk, hastalıklar, güvencesiz çalışmanın yarattığı huzursuzlukları yaşamalarına neden olmuştur. Bu sosyal ve ekonomik şartlar altında modern tarzda sosyal güvenlik sistemlerinin temellerinin atılması zaruri bir hal olmuştur (Güvercin, 2004:90). İlerleyen bölümde Dünya' da ve Türkiye'de sosyal güvenlik kavramının ve modern sosyal güvenlik sistemlerinin oluşumunu inceleyeceğiz.

### 1.2.3.1.Dünyada Sosyal Güvenliğin Ortaya Çıkışı

Sanayileşmenin beraberinde getirdiği kentleşme süreci ile aile kaynaklı geleneksel sosyal yardımlaşma kavramının aşınarak modernleşme sürecine girmesi sosyal güvenliğin devlet tarafından düzenlenmesi gerektiği fikrini ortaya çıkarmıştır (Lago, 1978:6).

Bireylerdeki bugünü ve yarını güvence altına alma isteği devletin sosyal güvenliği düzenleme rolünü pekiştirerek toplumsal barış ve dengenin sağlanabilmesi için gerekli bir unsur olmuştur. Bireyler bu istek ve arzularını sendikalar ve sivil toplum örgütleri vasıtasıyla dile getirerek toplum hayatının tüm kesimlerine yayılan sosyal güvenlik gereksinimini devletin güvence altına alma gereğini zorunlu kılmıştır. Bu kazanımlar başta işçi kesimi olmak üzere bütün emekçi kesimlerin ortaya koydukları zorlu mücadele sonucu gerçekleşmiş, sosyal içerikli yasa ve anayasaların oluşturulmasına neden olmuştur (Turan, 2004:2-4).

Dünya’ da sosyal yardımların başlangıç noktası 1598 yılında İngiltere’ de kabul edilen Yoksul Yasası’dır. Bu yasaı Almanya’ da 1883 yılında çalışanların işteki durumuna ve ödedikleri prime dayalı olarak sağlık ve emeklilik hizmetlerinden yararlandıkları Ottovon Bismarck önderliğindeki ilk kapsamlı sosyal güvenlik sistemi takip etmektedir. Modern manada sosyal devlet kavramı ilk defa bu yasa ile ortaya çıkmıştır (İzci, 2014:22).

Sosyal devlet kavramının geniş kapsamıyla ele alınışı 1929 Büyük Ekonomik Buhran’ ın akabinde ortaya çıkan Keynezyen düşünceye dayanmaktadır. Hiç kuşkusuz kuramsal anlamda sosyal devletin oluşumuna en büyük katkı Lord John Maynard Keynes tarafından sunulmuştur. 1929 ekonomik krizinden çıkmanın yolunu Keynes sermaye bunalımının yanında sosyal ve politik sürecin de ele alınması ile mümkün olacağını savunmuştur. Keynezyen teori ekonomik müdahalenin gerekliliğinin, refah artışı ve refahın üretim faktörleri arasında adil dağılımının sağlanmasını amaçlamaktadır. Bunun için özellikle işsizlik konusunda olmak üzere devletin ekonomiye sosyal amaçlar için müdahale edebileceğini savunur. Ayrıca Keynes eğitim, refah, sağlık ve sosyal güvenlik gibi sosyal politika konularında piyasa ekonomisinin yetersizliği ve devletin düzenleyici olma fonksiyonu nedeniyle müdahalede bulunması gerektiğini savunmuştur (Topuz, 2009:115-120).

Sosyal bilimler literatüründe ve pozitif düzenlemelerde sosyal güvenlik teriminin yer alması ilk defa 14 Ağustos 1935 tarihinde yasalaşan Sosyal Güvenlik Yasası(Social Security

Act) ile gerekleŒmiŒtir (Alpar, 2000:2). Sosyal güvenlik szcg kavram olarak 1941 tarihli Atlantik Paktı SzleŒmesinde ve 1944 tarihli Uluslararası alıŒma rgt (ILO) Philadelphia Konferansında da kullanılmıŒtır.

1881’de Alman devlet adamı Bismarck tarafından oluŒturulan sosyal sigorta sistemi iŒi ve iŒveren primlerinin yanında devlet katkısının da yer aldığı önemli bir alıŒmadır. Bu önemli alıŒmada Almanya’da uygulanan sosyal sigortalar, baŒlangıta hastalık (1883), iŒ kazası (1884), sakatlık ve yaŒlılık (1889) sigortalarını kapsamaktaydı (SGK, 2019).

İngiltere’de 1942 yılında yayımlanan Beveridge Raporunda vergi gelirlerinin sosyal güvenliğin finansmanını sağlaması gerektiği belirtilerek sosyal güvenlik sisteminin kapsamı geniŒletilmiŒtir. Bu raporda Œu sözlerle sosyal güvenlik anlayıŒı ifade edilmektedir (Balcı, 2006:55):

*‘ Yoksulluk ađdaŒ bir toplumun yüz karasıdır; geniŒ kapsamlı ve sistematik bir sosyal güvenlik modeliyle toplum yoksulluk sorununu üzebilir’ .*

Yine Beveridge tarafından 1944 yılında yayınlanan ‘ zgr Bir Toplumda Tam İstihdam’ konulu raporda; sosyal politikanın o güne kadar kabul grmŒ olan insanları alıŒırken ödedikleri primler aracılığıyla sosyal sigorta sahibi yapan yaklaŒımdan farklı olarak, vatandaşlık konumunun bir gereği olarak sağlanması gerektiği belirtilmiŒtir. Bununla birlikte raporda insanın 5 canavar olarak tanımlanan yoksulluk, hastalık, bilgisizlik, sefalet ve iŒsizlik ile karŒı karŒıya olduğunu, insanı bu zorluklarla mücadele ederken iktidarın sadaka veya bahŒiŒ olarak değil, vatandaşın hakkı olduğu için savunması gerektiğini belirtmiŒtir. Bu hakkın adının da sosyal güvenlik olduğunu vurgulamıŒtır. Bu geliŒmelerin ardından 1960’ lı yıllara kadar yayınlanan ve uluslararası olma özelliği bulunan belgede sosyal güvenliğin insani bir hak olduğu vurgulanmıŒtır (İzci, 2014:23-25).

Bir diğer evrensel nitelik taŒıyan belge 10 Aralık 1948’de, BM Genel Kurulu’nun Paris’te yapılan oturumunda kabul edilen ve Türkiye tarafından da 6 Nisan 1949 tarih ve 9119 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesidir. Bu bildirgenin sosyal güvenliği vurgulayan 25. Maddesinde; ‘Her Œahsın, gerek kendisi gerekse ailesi için, yiyecek, giyim, mesken, tıbbi bakım, gerekli sosyal hizmetler dahil olmak üzere sağlığı ve refahını temin edecek uygun bir hayat seviyesine ve iŒsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, ihtiyaşlık veya geçim imkanlarından iradesi dıŒında mahkum bırakacak diğer hallerde güvenliğe hakkı vardır. Ana ve ocuk özel ihtimam ve yardım görmek hakkını

haizdir. Bütün çocuklar, evlilik içinde veya dışında doğsunlar, aynı sosyal korunmadan faydalanırlar' Denilmektedir (İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi , 2019).

Ülkeler açısından 1945-1975 yılları arası dönem sosyal devletin altın çağı olarak tabir edilmektedir. Bu dönemde hükümetler ekonomiye müdahale ederek halkın refahını yükseltmek için çalışmışlardır. Refah artışını sosyal adaletin sağlanması, gelirin adil olarak dağılımı ve gelir elde edilebilmesi için ekonomik faaliyetlerin hızlandırılması temelinde başarmaya çalışmışlardır. Nitekim bu dönem 1973 sonrası birinci ve ikinci petrol krizlerinin etkisi ile temelinden sarsılmıştır. Bu dönemde ekonomik, siyasi ve sosyal temeller dönüşüm içine girerek ülkelerin sosyal devlet olma özelliğinde değişimlere neden olmuştur (Özdemir, 2007:9).

1970'lerdeki krizlerin etkisiyle oluşan stagflasyon süreci krizi deneyimleyen ülkeler açısından yoksulluk ve işsizlik sorunlarını da beraberinde getirmiştir. Bu dönemde yaşanan krizler felsefi açıdan liberal odaklı yeni düşünce tarzının doğmasına neden olmuştur (Gül, 2004:151).

Kapitalist ilişki tarzlarında yaşanan değişimler devletlerin sosyal politikalarını da etkileyerek bu politikalarda dönüşümlerin yaşanmasını sağlamıştır. Bu dönemde devletler sosyal politikalarında kürek çeken olmaktan çok dümeni tutan ve yön veren pozisyonuna geçerek sosyal alanda etkinliğini azaltmıştır (Üstün, 2013:5).

Tarihsel çerçevede yapılan incelemeler gösteriyor ki dünyada sosyal güvenlik her zaman değişime ve gelişime açık olmuştur. Sosyal güvenliğin insani bir olgu olması ve insanı etkileyen her türlü değişim ve gelişimin sosyal güvenliği de etkileyebileceği rahatlıkla söylenebilir. Bu doğrultuda insanın olduğu her ortamda bu değişim ve gelişim hiçbir zaman sonlanmayacaktır (İş ve Sosyal Güvenlik , 2019).

### **1.2.3.2. Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Ortaya Çıkışı**

Türkiye'de sosyal güvenliğin gelişim süreci batı ülkeleri ile benzerlikler göstermektedir. Ancak burada önem arz eden durum tarihsel çerçevede sosyal güvenliğin gelişim süreçlerinin Türkiye ve batı ülkelerinde birbiri ile eşanlı olmadığıdır. Türkiye sosyal güvenlik alanındaki gelişme ve yeniliklere batılı toplumlara kıyasla daha geç adapte olmuştur. Bunun altında yatan neden ise Osmanlı Döneminde sanayi devriminin yaşanmamasıdır. Öyle ki Osmanlının son dönemlerinde bile sosyal güvenlik faaliyetleri dini içerikli hayır kurumları, aile içi yardımlaşmalar ve meslek kuruluşları tarafından oluşturulan



lonca ve sandıklar ile yürütülmekteydi. Aynı dönemde batılı toplumlarda modern sosyal güvenlik tekniklerinin yaygınlaştığı görülmekteydi (Yenihan, 2017:184).

Tezin bu bölümünde tarihsel süreçte ülkemizde sosyal güvenliğin gelişim evrelerini anlayabilmek için 3 ana bölümde inceleme yapacağız.

- Osmanlı Dönemine Kadar Sosyal Güvenlik Kurumu Benzeri Kurumlar

Osmanlı dönemine kadar sosyal güvenlik uygulamaları genellikle aile içi yardımlaşmalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yardımlaşmalar temelinde dinsel öğreti, gelenek ve göreneklere dayandığından örgütlü bir yapıya dönüşmemiştir. Bu dönemdeki sosyal güvenlik uygulamaları yüksek gelirli kimselerin muhtaç ve güçsüz konumda olan kişilere zekât, fitre, sadaka vermesi, bağış yapması gibi uygulamalar aracılığıyla gerçekleştirilirdi. Bu yönüyle de bireysel istek ve arzuya dayalı olduğu söylenebilir (Zengin vd., 2012:136) .

Göktürk yazıtlarının sekizinci yüzyılda oluşturulduğu düşünüldüğünde devlete sosyal güvenlik anlamında sorumluluk yüklediği söylenebilir. Bu yazıtlarda Türklerdeki sosyal güvenlik anlayışı hakkında fikir veren şu sözlere rastlanmaktadır (Kitapçı, 2007:79-80):

*‘Çıplak halkı giydirdim, yoksul halkı zengin ettim, milletimi kaygısızca yaşayacak bir hale getirdim’*

Ancak bu dönemde uygulamada devlet tarafından oluşturulan herhangi bir sosyal güvenlik kurumu örneği bulunmamaktadır. Kurumsal uygulama örneklerine ilerleyen bölümlerde açıklayacağımız Osmanlı Dönemi ile geçildiği söylenebilir.

- Osmanlı Döneminden Cumhuriyetin İlanına Kadar Sosyal Güvenlik Kurumları

Osmanlı döneminde öncesinde var olan dini temelli yardımların kapsamının bir nebze genişlediği, örgütsel nitelik kazanma yolunda gelişmelerin yaşandığı söylenebilir. Bu dönemde var olan zekât, fitre, sadaka, bağış gibi dini yardımların yanında günümüzde de örneklerine rastlayabildiğimiz vakıf müesseselerinin oluştuğu gözlenmiştir. Vakıf müesseseleri bir yardım uygulaması olmakla birlikte yardımlaşma gayesinde olan insanların himayesinde bulunan taşınır-taşınmaz malları dini ve hayrı düşüncelerle toplumun ihtiyaçlarını gidermek üzere tahsis etmeleri düşüncesine dayanmaktadır (Işık, 2009:1-2).

Bu dönemde ortaya çıkan bir diğer sosyal güvenlik uygulaması da çeşitli meslek mensuplarının meydana getirdiği örgütlenmelerdir. Meslek örgütlerinin ilk örneğine on üçüncü yüzyılda oluşturulmaya başlayan Ahi Teşkilatları öncülük etmiştir. Bu teşkilatlar çalışma hayatını ahlaki ve dini değerlere göre şekillendirmektedir. Ahi Teşkilatları toplumun tümüne hitap etmeyip sadece Müslüman üyelerin karşılaşılabileceği ekonomik ve sosyal tehlikelere karşı koruma sunmaktaydı (Gündüz vd., 2012:41).

Ahi Teşkilatlarını bir diğer meslek örgütü olan ‘Lonca Teşkilatları’ takip etmiştir. Bu teşkilatlar ahilikten farklı olarak dini temele dayanmamakta ve dini inancı ne olursa olsun bütün zanaatkâr ve meslek erbaplarına hitap eden mesleki yapılanmalar olarak faaliyet göstermekteydiler (Bigat, 2007:45). Loncalar sosyal güvenlik hizmetlerini ‘orta’ ve ‘teavün(yardımlaşma)’ adı verilen sandıklar vasıtasıyla yürütmekteydiler. Osmanlı Döneminde görülen bu sandıklardan bazıları şunlardır (Ateş, 2018:40):

- ✓ 1863 tarihli Maden Nizamnamesi,
- ✓ 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi,
- ✓ 1866 tarihli Askeri Tekaüt Sandığı,
- ✓ 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi,
- ✓ 1881 tarihli Sivil Memurlar Emekli Sandığı,
- ✓ 1890 tarihli Seyrisefain Tekaüt Sandığı,
- ✓ 1909 tarihli Askeri ve Mülki Sandıkları,
- ✓ 1910 tarihli Hicaz Demiryolu Memur ve Müstahdemlerine hastalık, kaza halleri için kurulan yardım Sandığı,
- ✓ 1917 tarihli Hayriye Tekaüt Sandığı.

Osmanlı Dönemine kıyasla yirminci yüzyılın ülkemizde sosyal güvenlik sistemlerinin gelişimi açısından önemli adımların atıldığı bir dönem olduğu söylenebilir. Cumhuriyet’in ilanından evvel Türkiye Büyük Millet Meclisi’nin açıldığı ve Kurtuluş Savaşı dönemi olarak nitelendirilen dönemde meclis tarafından çıkarılan iki kanun sosyal güvenliğin gelişimi açısından önem arz etmektedir. Bunlardan ilki 1921 tarihli 114 sayılı ‘Zonguldak ve Ereğli Havzai Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun’dur. Bu kanun ile Zonguldak ve Ereğli’ de kömür tozlarının satışından elde edilecek kazancın maden işçilerinin faydasına kullanılması kararlaştırılmıştır. Diğer önemli gelişme ise; 1921 tarihli 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun’ dur. Bu kanun ile de ‘İhtiyat’ ve ‘Teavün’

sandıklarının kurulması ve bazı durumlarda işverenlerin işçilere sağlık yardımları yapması gerektiği kararlaştırılmıştır (Yenihan, 2017:190).

- Cumhuriyet Döneminden Günümüze Sosyal Güvenlik Kurumları

Cumhuriyet dönemine geldiğimizde sosyal güvenlik alanında gelişmeler hız kazanmıştır. Bu dönemde sosyal sigortaların kuruluşu ve sosyal sigortaların temel ilkelerini içeren 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Ancak ilk sigorta kollarının oluşması 1946 yılında yürürlüğe giren 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu ile mümkün olmuştur. Bu kanun bütüncül bir yaklaşıma sahip olmayıp parçalı bir sosyal güvenlik sistemi ortaya çıkarmıştır. İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu sosyal güvenlik sisteminin alt yapısını hazırlaması yönüyle önem arz etmektedir (Makal, 2002:399). Bu kanunu 1945 tarihli 4772 sayılı İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve Analık Kanunu, 1949 tarihli 5417 sayılı İhtiyarlık Kanunu, 1950 tarihli 5502 sayılı Hastalık ve Analık Kanunu ile 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu, 1957 tarihli 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlı ve Ölüm Sigortaları Kanunu takip etmiştir. 1964 yılında çıkarılan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu(SSK) ile kendinden önceki değişik tarih ve şekillerde yayınlanan tüm kanunları tek bir çatı altında toplamıştır. 1972 yılında ise kendi nam ve hesabına çalışanları sisteme dâhil eden Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu(BAĞ-KUR) yürürlüğe girmiştir. Primli sosyal güvenlik sisteminin kapsamının genişletilmesi maksadıyla prim ödeme güç ve kabiliyetinde olmayan kişileri de sisteme dâhil etmeyi amaçlayan çeşitli kanunlar çıkarılmıştır. Bu kanunlar şunlardır (Güvercin, 2004:92-93);

- 1976 tarih 2022 sayılı 65 yaş üzeri yoksullara aylık verilmesini öngören Kanun,
- 1983 tarih 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu(SHÇEK),
- 1986 tarih 3294 sayılı yoksullara ayni ve nakdi yardım yapılmasını öngören Kanun,
- 1992 tarih 3816 sayılı yoksul vatandaşlara sağlık yardımı sağlanmasını öngören Yeşil Kart Kanunu.

Türkiye’de anayasal açıdan sosyal güvenlik kavramının gelişimi incelendiğinde; Türkiye Cumhuriyeti’ nin ilk anayasası olan 1924 anayasasında sosyal güvenlik açısından devletin yükümlülüklerini düzenleyen açık hükümler bulunmamaktadır. Ancak kanununun 80 ve 87. Maddesinde eğitim ve öğretimin ücretsiz olmasının düzenlendiği görülmüştür. 22

Nisan 1926 tarihinde kabul edilen 818 sayılı Borçlar Kanunu' nun 332. Maddesinde işverenlere iş kazalarının önlenmesi, çalışanların karşı karşıya kalacağı tehlikelere karşı iş sağlığının korunması açısından gerekli önlemlerin alınması hususunda görevler yüklemiştir. Yine aynı kanunun 112. Maddesinde de işçilerin işverenler tarafından iş kazası olaylarına karşı sigorta ettirmeleri gerektiği düzenlenmiştir (Kantarıcı, 2003:77).

1961 Anayasasının 60. Maddesinde 'Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.' Maddesi ile sosyal güvenliğin anayasal bir hak olduğu garanti altına alınmıştır (SGK, 2019). 1961 Anayasasında sosyal güvenlik ve sağlığın bir hak olarak tanımlandığı ve her bir birey için hakkın sağlanmasının devletin görevi olduğu açıkça belirtilmiştir. Bu açıdan 5 Ocak 1961 tarihinde yayınlanan 224 sayılı Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Yasası sağlık hizmetlerinin finansmanının genel bütçeden karşılanmasını ve yasal süreci takip eden herkese sağlık hizmetlerinin ücretsiz sağlanmasını öngörmekteydi (Üstün, 2013:6). Yasada bahsedilen 'sosyalleştirme' uygulaması tüm ülkedeki vilayetlerde uygulandığında herkesi içine alan bir sosyal sağlık güvencesi modeli oluşturması açısından önemli olduğu söylenebilir. Dünya Sağlık Örgütü(WHO) tarafından 1977 yılında '2000 Yılında Herkes İçin Sağlık' başlıklı bir bildiri yayınlanmıştır. Bu bildiri de dünyada yaşayan tüm insanların sosyal ve iktisadi yönden verimli bir hayat sürebilmesi için yapılması gerekenler yazmaktaydı (Aktan & Işık, 2007:2). Dünya Sağlık Örgütü(WHO)' ne üye 134 ülkeden biri olan Türkiye'de bu hedeflerin gerçekleşebilmesi için çaba gösterse de birçok eksiklikleri ile birlikte uygulanmış olması sebebiyle belirtilen hedeflere ulaşamamıştır (Güvercin, 2004:92).

1961 anayasasının kabulü ile sosyal güvenliği düzenleyen birçok kanun yürürlüğe girmiştir. 1974 yılında farklı kurum ve programlar arasındaki uyumsuzlukları çözmek ve kurumlar arasında uyumu sağlamak için 'Sosyal Güvenlik Bakanlığı' kurulmuştur (Üstün, 2013:6).

1982 anayasası da sosyal güvenliğin anayasal bir hak olduğunu benimsemiştir. Anayasanın Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler başlıklı bölümünde sosyal devlet olma ilkesi kapsamında devletin sosyal ve ekonomik görev ve sorumluluklarının neler olduğu düzenlenmiştir. Ancak 65. Madde de bu görev ve sorumluluklar yerine getirilirken ekonomik istikrarın korunması ve mali kaynakların yeterliliği ölçüsünde gerçekleştirilmesi gerektiği öngörülmüştür (Kantarıcı, 2003:78). Bu dönemde sosyal güvenliğin kapsamını genişletecek

iki adet kanun yürürlüğe girmiştir. Bunlarda ilki Sosyal Sigortalar Kurumu kapsamında tarım işi ile uğraşanların kapsama dâhil edildiği 2925 sayılı kanundur. İkincisi ise yine tarımda kendi nam ve hesabına çalışanları kapsama dâhil eden 2926 sayılı kanundur.

Zaman içerisinde sosyal güvenlik sisteminin parçalı bir yapıya bürünmüş olması sorunları da beraberinde getirmiştir. Farklı yapı ve kuruluşlara sahip olan sosyal güvenlik yapısı memurlara, işçilere, kendi adına bağımsız çalışanlara ayrı ve birbirinden farklı sosyal güvenlik uygulamalarına neden oluyordu. Bu itibarla uygulama birlikteliğini ve sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini sağlamak adına 2006 yılı öncesi sosyal güvenlik sistemi tek bir çatı altında birleştirilerek toplumun tümüne bütüncül bir anlayışla hitap eden Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturulmuştur. 5502 sayılı yasa ile 20.05.2006 tarihli ve 26173 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girerek Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü ve BAĞ-KUR Genel Müdürlüğünü aynı çatı altında toplamıştır (Kızılkıuş & Yılmaz, 2009:13).

Sosyal güvenlik reformunun bir diğer amacı nüfusun tamamına eşit, kolay ulaşılabilir ve kaliteli sağlık hizmeti sunumunu amaçlayan genel sağlık sigortası sisteminin oluşturulmasıydı. Bu amaç doğrultusunda 31.05.2006 tarihinde kabul edilen 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile genel sağlık sigortası uygulamaya konulmuştur. Bu iki kanuni düzenleme ile mevcut problemlerin nedenleri ortadan kaldırılarak sosyal güvenlik geniş kapsamlı ve sürdürülebilir bir şekle dönüştürülmüştür (Ercan, 2011:84). Tablo 1' de Sosyal Güvenlik Reformu sonrası mülga olan kanunlar gösterilmektedir:

**Tablo 1: Sosyal güvenlik reformu ile mülga olan kanunlar**

REFORM ÖNCESİ	SOSYAL GÜVENLİK REFORMU	REFORM SONRASI
506	Hizmet Akdiyle Çalışanlar	5510
2925	Tarımda Hizmet Akdiyle Çalışanlar	
1479	Bağımsız Çalışanlar	
2926	Tarımda Bağımsız Çalışanlar	
5434	Kamu Görevlileri	
2829	Hizmet Birleştirme	

**Kaynak:** (Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası , 2019)

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile getirilen değişiklikler genel olarak şu şekilde sıralanabilir (Demir, 2018:55):

1. Emekli olma şartları değiştirildi,
2. Yaşlılık ve ölüm aylığı bağlama şartları değiştirildi,
3. Prim ödeme gün sayıları ile emeklilik yaşında artışa gidilirken emeklilik maaşı bağlama oranları aşağı çekildi,
4. Diğer değişiklikler.

Günümüzde sosyal güvenlik ve genel sağlık hizmetleri 5510 sayılı kanun çerçevesinde kapsamlı bir şekilde yürütülmektedir. Tezin ilerleyen bölümünde sosyal güvenlik kurumunun yapısı ve işsizlikle mücadelede yürüttüğü faaliyetler açıklanacaktır.

### **1.3.Literatür**

İşsizliğin çeşitli makroekonomik değişkenler ile ilişkisi üzerine çeşitli çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Bunlardan birisi de işsizlik ile sosyal güvenlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalardır.

İşsizlik ve sosyal güvenlik arasındaki ilişkiyi inceleyen, sosyal güvenliğin emek arzını azalttığını ve erken emekliliğe teşvik ettiğini ileri süren ilk çalışma Feldstein' e (1974) aittir(Feldstein, 1974:924). Aynı sonucu paylaşan Krueger ve Pischke(1992) çalışmasında 1970'li yıllarda erkek emek arzındaki 1/6 oranındaki azalışın sosyal güvenlik faydalarındaki artıştan kaynaklandığını açıklamaktaydı. Çalışmanın sonucunda emek arzı ile sosyal güvenlik faydaları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Krueger & Pischke, 1992:434).

A. Magnussen(1994) çalışmasında sosyal güvenlik sisteminin sunduğu faydalara karşılıksız kalamayan emek piyasası aktörlerinin prim oranlarının %10 artması sonucu emekliliklerini iki yıl erkene çekmeyi tercih ettiğini belirtmiştir (Magnussen, 1994:44). Kugler ve Kugler' e(2003) ait bir diğer çalışma Kolombiya' da sosyal güvenlik vergileri %10 arttığında istihdamı %4-5, ücretleri ise %1.4 ile %2.3 arasında düşürdüğünü kanıtlamıştır (Kugler & Kugler, 2003:1).

Neumark ve Powers(2005) alışmalarında sosyal güvenlik faydaları ile emek arzı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve arasındaki ilişkinin negatif olduğuna dair bir sonuca ulaşamamıştır (Neumark & Powers, 2005:10). Buna rağmen ILO(2011) sosyal güvenlik ile emek arzı arasında pozitif ilişki bulunduğunu kesin bir dille belirtmiştir. Bu çerçevede iyi örgütlenmiş sosyal güvenlik sistemleri iş gücüne katılma hususunda insanlarda istek oluşturarak ekonomik büyüme için temel oluşturmaktadır (ILO, 2011:19).

## 2. TÜRKİYE’DE İSTİHDAM VE İŞSİZLİĞE GENEL BAKIŞ

Türkiye 82 milyonu aşan nüfusuna ve bulunduğu coğrafyada yaşanan sorunlara rağmen ayakta kalabilmiş ekonomisi ile gelişmekte olan ülkelerin en büyük ve en güçlüsüdür. Özellikle genç nüfusunun yüksek olması Avrupa ülkeleri arasında sıyrılmasına neden olmaktadır. Ancak kalabalık ve genç nüfusa sahip olmak işsizlik ve istihdam sorunlarını da beraberinde getirmektedir (Türel, 2015:46). Türkiye’nin ekonomik verileri incelendiğinde diğer gelişmekte olan ülkelere paralel olarak işsizliğin arttığı gözlenmektedir (Karabulut, 2007:23).

Türkiye’nin istihdam yapısının incelenmesi ekonominin istihdam sağlama kapasitesi ve bu yönde yaptığı çalışmaların kalitesinin tespiti hususunda önemli çıkarımlar sağlamaya imkân vermektedir (Karabulut, 2007:20-25). Türkiye ekonomisi açısından işsizlik ve istihdam sorunlarının anlaşılabilmesi için tezin bu bölümünde Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayınlanan en güncel istatistiki veriler incelenerek istihdam ve işsizliğin boyutları belirlenmeye ve açıklanmaya çalışılmıştır.

### 2.1. Türkiye’de İstihdamın Yapısı

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de işgücü arz ve talebinin niteliksel ve niceliksel olarak eşitlenmesi amaçlanmaktadır. İşgücü arz edenler ile işgücü talep edenleri dengeye getirebilmek piyasayı düzenleyen kurumların varlığıyla mümkündür. Ülkeler açısından ciddi bir makroekonomik problem olan işsizliğin çözümü istihdamın planlanmasından geçmektedir (Demirci, 2011:111).

Türkiye tarihsel çerçevede 24 Ocak 1980 ekonomik kararlarıyla birlikte ithalata dayalı sanayileşme politikasını terk ederek ihracata dayalı sanayileşme politikasını benimsemiştir. Ekonomide kamu harcamalarının kısılması, özelleştirme yoluyla devletin ekonomi içerisindeki payının azaltılması ve işleyişin piyasa mekanizmasına bırakılması gibi liberal politikalar büyüme açısından kısa dönemli olarak işe yaramıştır. Ancak 1990 sonrası dönemde ekonomi kısa vadeli spekülasyon sermaye hareketlerine maruz kalmıştır. Bu durumun doğal bir sonucu olarak Türkiye ekonomisi kısa vadeli ranta ve spekülasyon nitelikli kazançlara dayalı büyüme süreci geçirmiştir. Bu dönemde iç ve dış kaynaklı krizler ekonominin sürekli inişli çıkışlı seyretmesine neden olmuştur. Bu durum işsizlik sorununu daha da arttırmıştır. Ülkemizde 2000 yılı Kasım ayından 2002 yılı sonuna kadar Cumhuriyet dönemi boyunca deneyimlenmemiş bir siyasi, ekonomik bunalım ve istikrarsızlık dönemi



yaşanmıştır. 2002 ve sonrası dönemde ülkemizde istikrarlı bir büyüme başlamıştır. Türkiye özellikle 2004 yılında dünyanın en hızla büyüyen iki ekonomisinden biri olmuştur. Ancak ekonomik yapıda meydana gelen değişimin neden olduğu istikrarlı büyüme yatırım ve üretimi arttırmada yetersiz kaldığından hızlı nüfus artışı, göç ve kentleşmenin neden olduğu istihdam açığı ile karşı karşıya kalmıştır (Oktay, 2014: 38-39).

Türkiye İstatistik Kurumu(TÜİK) tarafından Avrupa Birliği(AB)'ne tam uyumun sağlanabilmesi kapsamında hane halkı işgücü araştırmalarında 2014 Şubat ayı itibariyle çeşitli revizyonlara gidilmiştir. Gerçekleşen bu revizyonlar sonucu 2014 Şubat ayından itibaren yeni seriler ışığında tahminler gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle serilerin birbirinden farklılaşması sonucu Ocak 2014 öncesi veriler ile sonrası veriler karşılaştırma yönünden eksik olarak değerlendirildiğinden yapılan incelemelerde iki dönemi birbirinden ayırt etmek gereği duyulmuştur. Tezin bu bölümünde yararlanılan şekil ve tablolarda farklı seriler aracılığıyla tahmin edilen göstergeler koyu renkli olarak ayrılmıştır.

Aktif nüfus bir ülkede ücretli veya yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile çalışanı olarak bir ekonomik faaliyette bulunan 15 ve daha yukarı yaştaki çalışma çağındaki nüfus olarak tanımlanmaktadır (Bayhan, 2007:11). Tablo 2’de Türkiye’de 2004-2018 arası dönemi içeren temel işgücü göstergeleri içerisinde işgücü, istihdam ve işsiz miktarları ile işgücüne katılım oranları, istihdam ve işsizlik oranlarına yer verilmiştir.

**Tablo 2: Türkiye'de temel işgücü göstergeleri 2004-2018**

Yıllar	Bin Kişi					Yüzde(%)		
	15+ Nüfus	İşgücü	İstihdam Edilenler	İşsiz	İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus	İşgücüne Katılım Oranı	İstihdam Oranı	İşsizlik Oranı
<b>2004</b>	47.544	22.016	19.632	2.385	25.527	46,3	41,3	10,8
<b>2005</b>	48.358	22.454	20.066	2.388	25.904	46,4	41,5	10,6
<b>2006</b>	49.174	22.751	20.423	2.328	26.423	46,3	41,5	10,2
<b>2007</b>	49.994	23.114	20.738	2.377	26.879	46,2	41,5	10,3
<b>2008</b>	50.772	23.805	21.194	2.611	26.967	46,9	41,7	11,0
<b>2009</b>	51.686	24.748	21.277	3.471	26.938	47,9	41,2	14,0
<b>2010</b>	52.541	25.641	22.594	3.046	26.901	48,8	43,0	11,9
<b>2011</b>	53.593	26.725	24.110	2.615	26.867	49,9	45,0	9,8

<b>2012</b>	54.724	27.339	24.821	2.518	27.385	50,0	45,4	9,2
<b>2013</b>	55.608	28.271	25.524	2.747	27.337	50,8	45,9	9,7
<b>2014</b>	56.986	28.786	25.933	2.853	28.200	50,5	45,5	9,9
<b>2015</b>	57.854	29.678	26.621	3.057	28.176	51,3	46	10,3
<b>2016</b>	58.720	30.535	27.205	3.330	28.185	52	46,3	10,9
<b>2017</b>	59.894	31.643	28.189	3.454	28.251	52,8	47,1	10,9
<b>2018</b>	60.654	32.274	28.738	3.537	28.380	53,2	47,4	11

(\*): Şubat 2014 öncesine ait işgücü göstergeleri, TÜİK tarafından ekonometrik model ile tahmin edilerek yeni seriye göre düzenlenmiştir.

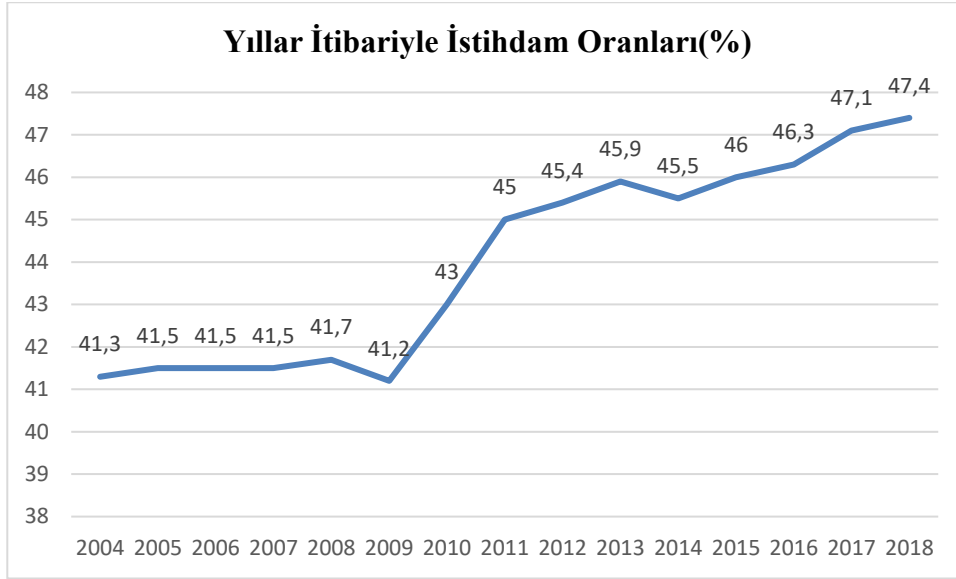
**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Yukarıdaki Tablo 2 incelendiğinde, Türkiye’de 2004 yılında toplam istihdam edilebilir nüfus 47 milyon 544 bin kişi iken bu nüfusun 22 milyon 16 bin kişinin işgücü, diğer kalan kısmı 25 milyon 527 bin kişinin işgücüne dahil olmayan nüfus olduğu tahmin edilmiştir. 2018 yılına gelindiğinde, toplam istihdam edilebilir nüfusun 60 milyon 654 bin kişiye ulaştığı ve bunun 32 milyon 274 bin kişinin işgücü diğer kalan kısmı 28 milyon 380 bin kişinin ise işgücüne dahil olmayan nüfusu kapsadığı tespit edilmiştir. Bu veriler ışığında 2004-2018 yılları arası dönemde 15 yaş ve daha yukarı yaştaki çalışma çağındaki toplam istihdam edilebilir nüfusun ve işgücünün sürekli artış eğiliminde olduğu görülmüştür. 2018 yılında toplam istihdam edilebilir nüfusun oranı, Türkiye nüfusunun yaklaşık %74’üne, işgücünün oranı ise Türkiye nüfusunun yaklaşık %39’una karşılık geldiği tespit edilmiştir. Bu durum Türkiye’de toplam istihdam edilebilir nüfusun ve işgücünün önemli bir seviyede olduğunu göstermektedir.

Tablo 2’ye göre, 2004 yılında 19 milyon 632 bin olan istihdam edilenler 2018 yılına kadar sürekli artış eğilimi göstererek 28 milyon 738 bin kişiye ulaştığı tahmin edilmektedir. 2004 yılında 2 milyon 385 bin olan işsiz miktarı 2018 yılına gelindiğinde 3 milyon 537 bin kişi sayısına ulaşarak ciddi bir artış göstermiştir. Artan nüfusun etkisiyle mevcut istihdam imkânları işgücünün tamamını istihdam etmeye yetmediğinden işsiz miktarı dönem boyunca dalgalı bir seyir izlese de hala ciddi seviyelerde seyrettiği görülmektedir.

Türkiye açısından işgücüne katılım oranları incelendiğinde, 2004 yılında %46,3 olan oranın 2018 yılına gelindiğinde %53,2’ye ulaştığı görülmüştür. 2004-2007 yılları arasında genellikle yatay bir seyir izlediği ve 2007 yılında %46,2’ye gerilediği tespit edilmiştir. 2008 yılı ile birlikte artış dönemine giren işgücüne katılım oranı 2018 yılına gelindiğinde %53,2’

ye ulaşmıştır. Bu orandan anlaşılması gereken şudur ki; 2018 yılına gelindiğinden ülkemizdeki her 100 kişiden yaklaşık 53'ü iktisadi faaliyetlere katılmaktadır.



**Grafik 1: Türkiye'de istihdam oranları(%)2004-2018, Kaynak: (TÜİK, 2019)**

(\*): Şubat 2014 öncesine ait işgücü göstergeleri, TÜİK tarafından ekonometrik model ile tahmin edilerek yeni seriye göre düzenlenmiştir.

İstihdam oranı yıllar itibariyle incelendiğinde; 2004-2009 yılları arasında yatay, 2010 yılı itibariyle artış eğiliminde olduğu gözlenmiştir. 2004 yılında %41.3 olan istihdam oranı 2018 yılında 47.4'e yükselmiştir. Şekil 1'de görüldüğü üzere istihdam oranının seyri Türkiye'nin geçmiş dönemde Türkiye'yi derinden etkileyen 2008 Küresel Ekonomik Krizin etkileriyle şekillenmiştir. Bu krizin istihdam ve işsizlik rakamlarına yansıdığını söylemek mümkündür. 2004 yılından 2010 yılına kadar dalgalı bir seyir izleyen istihdam oranları ile işgücüne katılım oranları 2010 yılı ile birlikte artış trendine girdiği görülmektedir. Bu açıdan 2010 yılından itibaren günümüze kadar çalışma çağındaki nüfus ile birlikte istihdam olanakları da artmış ancak bu artış tüm çalışma çağındaki nüfusu karşılamadığından işgücünün bir kısmı işsiz kalmıştır. Aynı zamanda yıllar boyunca işgücüne katılım oranlarının istihdam oranlarının üzerinde seyretmesi işsizliğin bütün yıllarda ortaya çıktığını göstermektedir. İşsizlik oranı 2018 yılında %11 olarak gerçekleşmiştir. Çalışma istek ve arzusunda olan işgücünün boşa kalması ve işsizliğin varlığı ülkemizi ekonomik, politik ve sosyal başta olmak üzere olumsuz etkileyen bir durumdur.

### 2.1.1. Türkiye’de İstihdamın Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Kadınların işgücüne katılım oranı Dünya da önemli bir araştırma konusudur. Her toplum cinsiyet ayrımcılığını bir sorun olarak görerek sorunu gidermeye yönelik çeşitli faaliyetler yürütmektedir. Avrupa İstatistik Kurumu(EUROSTAT) tarafından Avrupa Birliği ve OECD ülkeleri arasında düzenli periyodlarla İşgücü Araştırması yapılmaktadır. Bu araştırma kapsamında yayınlanan son sonuçlar incelendiğinde; Avrupa Birliğine üye 28 ülkede kadının işgücüne katılım oranlarının ortalamasının %66,5 olduğu görülmüştür. Araştırmaya dahil olan ülkeler arasından kadının işgücüne katılımının en yüksek olduğu ülke %84,5 ile İzlanda iken, %34,5 ile Türkiye son sırada yer almaktadır (Eurostat, 2019). Bu bilgiler ışığında kadının işgücüne katılımının artırılmasının Türkiye açısından oldukça öncelikli bir konu olduğu yadsınamaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının birçok gelişmiş ülkenin çok gerisinde kaldığı açıktır. Birçok gelişmiş ülkede bu oran yaklaşık %70 seviyelerinde seyrederken Türkiye’de bunun yaklaşık yarısında kalması ülkemiz açısından önemli bir sorundur. Son 20 yıllık süreçte kadın işgücünün dünyanın geneli üzerinde artış göstermesine rağmen ülkemiz de bu durumun geçerli olmadığı değerlendirilmektedir (Peker & Kubar, 2012:174).

**Tablo 3: Türkiye’de cinsiyete göre işgücü göstergeleri 2018**

İşgücü Göstergeleri	Toplam İstihdam Edilebilir Nüfus	Erkek	Kadın
<b>15 ve yukarı yaştakiler</b>			
Nüfus(bin kişi)	60.654	30.007	30.647
İşgücü(bin kişi)	32.274	21.801	10.473
<b>İstihdam (bin kişi)</b>	28.738	19.720	9.018
İşsiz(bin kişi)	3.537	2.082	1.455
İşgücüne dahil olmayanlar(bin kişi)	28.380	8.206	20.174
İşgücüne katılma oranı(%)	53.2	72.7	34.2
<b>İstihdam Oranı</b>	47.4	65.7	29.4
İşsizlik oranı(%)	11	9.5	13.9
<b>15-64 yaş grubu</b>			
İşgücüne katılma oranı (%)	58.5	78.6	38.3
İstihdam oranı(%)	52	70.9	32.9
İşsizlik oranı(%)	11.2	9.7	14.2
Genç nüfusta işsizlik oranı(%)	20.3	17.6	25.3

**Kaynak:** (TÜİK, 2014)

Tablo 3’de Türkiye’de cinsiyete göre 2018 yılı işgücü göstergeleri sunulmaktadır. Tablo incelendiğinde, 2018 yılında toplam istihdam edilebilir nüfus içerisinde işgücünün sayısının 32 milyon 274 bin kişi ve işgücüne katılma oranının %53,2 olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyete göre işgücü katılım oranları ise kadınlarda %34,2, erkeklerde %72,7 olarak gerçekleşmiştir. 2018 yılında istihdam edilenlerin sayısı 28 milyon 738 bin kişi, istihdam oranı ise %47,4 olmuştur. Cinsiyete bağlı sonuçlar değerlendirildiğinde erkeklerde istihdam oranının %70,9 kadınların %32,9 olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar ışığında erkeklerin kadınlardan yüksek düzeyde işgücüne katıldığı ve istihdam edildiği tespit edilmiştir. Bu durum kadının çalışma hayatına katılımının istenen düzeyde olmadığını, işgücüne ve istihdama yeterli seviyede katılmadığını göstermektedir.

Türkiye’de 2018 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki işsiz sayısı 3 milyon 537 bin kişi, işsizlik oranı ise %11 olarak gerçekleşmiştir. İşsizlik oranının cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, kadınlarda %13,9, erkeklerde %9,5 olarak tahmin edilmiştir. 15-24 yaş arasının içeren genç işsizlik oranı %20,3 iken, 15-64 yaş arası grupta işsizlik oranının %11,2 olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4: Türkiye’de istihdamın cinsiyete göre dağılımı 2004-2018**

Yıllar	İstihdam Edilenler(Bin Kişi)			İstihdam Oranı(%)		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2004	19.632	14.585	5.047	41,3	62,7	20,8
2005	20.066	14.958	5.108	41,5	63,2	20,7
2006	20.423	15.165	5.258	41,5	62,9	21
2007	20.738	15.382	5.356	41,5	62,7	21
2008	21.194	15.598	5.595	41,7	62,6	21,6
2009	21.277	15.406	5.871	41,2	60,7	22,3
2010	22.594	16.170	6.425	43,0	62,7	24
2011	24.110	17.137	6.973	45,0	65,1	25,6
2012	24.821	17.512	7.309	45,4	65	26,3
2013	25.524	17.883	7.641	45,9	65,2	27,1
2014	25.933	18.244	7.689	45,5	64,8	26,7
2015	26.621	18.562	8.058	46	65	27,5

<b>2016</b>	27.205	18.893	8.312	46,3	65,1	28
<b>2017</b>	28.189	19.460	8.729	47,1	65,6	28,9
<b>2018</b>	28.738	19.720	9.018	47,4	65,7	29,4

**Kaynak:** (TÜİK, 2014)

Tablo 4’de Türkiye’de istihdamın cinsiyete göre dağılımı sayısal ve oransal olarak sergilenmektedir. Tablo incelendiğinde, 2004 yılında istihdam edilen toplam 19 milyon 632 bin kişi içerisinde 14 milyon 585 bin kişinin erkek, 5 milyon 47 bin kişinin kadın olduğu görülmektedir. 2018 yılına gelindiğinde istihdam edilen 28 milyon 738 bin kişi içerisinde 19 milyon 720 bin kişinin erkek 9 milyon 18 bin kişinin kadın olduğu tahmin edilmiştir. Bu veriler ışığında, yıllar itibariyle Türkiye’de istihdam artışına bağlı olarak kadın ve erkek istihdamının da arttığı söylenebilir.

İstihdam oranları cinsiyete göre değerlendirildiğinde; 2004 yılında toplam istihdam içerisinde erkeklerin oranı %62,7 iken kadınlarda %20,8 olduğu tespit edilmiştir. 2018 yılına gelindiğinde, ise toplam istihdam içerisindeki erkeklerin payının %65,7, kadınlarda %29,4 olduğu görülmüştür. Bu oranlara göre 2004 yılından 2018 yılına gelindiğinde kadın ve erkek istihdam oranlarının arttığı fakat kadınlardaki artış oranının erkeklere kıyasla daha fazla olduğu değerlendirilmektedir.

Yıllar itibariyle kadın ve erkek istihdam rakamlarının durumu incelendiğinde, erkek istihdamının dalgalı bir seyir izlemesine rağmen genel olarak değerlendirildiğinde artış eğiliminde olduğu gözlenmiştir. Kadın istihdam rakamlarının 2004 yılından 2018 yılına kadar sürekli artış eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Kadın istihdamı her dönem erkek istihdamının gerisinde kalmasına rağmen yıllar boyunca arasındaki fark nispeten azalmıştır. Bu durum kadınların işgücüne katılımının nispeten artması sebebiyle Türkiye açısından olumlu bir gelişme olduğu söylenebilir.

Türkiye’de istihdamın yaş gruplarına bağlı olarak bir farklılaştığı gözlenmektedir. Türkiye’ nin genç ve dinamik bir nüfusa sahip olması bu durumu belirleyen önemli bir etkidir. Bu nedenle istihdamın yaşa bağlı olarak incelenmesi önem arz eden bir husus olmaktadır.

**Tablo 5: Türkiye'de istihdamın yaş gruplarına göre dağılımı( bin kişi) 2004-2018**

Yıllar	Toplam	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2004	19.632	1.335	2.219	3.041	3.007	2.758	2.416	1.817	1.162	763	483	631
2005	20.066	1.348	2.207	3.188	3.056	2.823	2.486	1.909	1.227	765	459	599
2006	20.423	1.353	2.180	3.274	3.140	2.903	2.528	1.953	1.289	787	468	547
2007	20.738	1.324	2.168	3.381	3.189	2.974	2.583	1.984	1.324	794	484	533
2008	21.194	1.351	2.133	3.454	3.249	3.050	2.615	2.042	1.398	841	503	558
2009	21.277	1.298	2.030	3.328	3.327	3.044	2.681	2.100	1.448	905	543	574
2010	22.594	1.351	2.114	3.454	3.562	3.231	2.881	2.268	1.560	988	595	590
2011	24.110	1.378	2.319	3.573	3.795	3.399	3.054	2.459	1.722	1.104	657	650
2012	24.821	1.338	2.309	3.591	3.965	3.511	3.218	2.551	1.813	1.170	707	648
2013	25.524	1.364	2.363	3.614	4.065	3.633	3.328	2.679	1.878	1.218	716	664
2014	25.933	1.460	2.470	3.594	4.050	3.711	3.365	2.670	1.931	1.248	760	674
2015	26.621	1.490	2.549	3.600	4.037	3.856	3.470	2.689	2.090	1.313	797	730
2016	27.205	1.489	2.551	3.579	3.978	4.044	3.550	2.765	2.205	1.390	911	743
2017	28.189	1.486	2.591	3.649	3.982	4.226	3.682	2.976	2.322	1.491	981	803
2018	28.738	1494	2636	3605	3980	4266	3773	3167	2341	1604	1022	850

**Kaynak:** (TÜİK, 2014)

Tablo 5’de Türkiye’nin toplam istihdam miktarının yaş gruplarına göre dağılımı 2004-2018 yılları boyunca sergilenmektedir. Tabloya göre, 2004 yılında 3 milyon 41 bin kişi ile en fazla istihdam 25-29 yaş grubuna ait iken, 2018 yılına gelindiğinde 4 milyon 266 bin kişi ile 35-39 yaş grubunda gerçekleşmiştir. Diğer yandan 2004 yılında en az istihdam 483 bin kişi ile 60-64 yaş grubunda iken 2018 yılında 850 bin kişi ile 65 yaş ve üzeri yaş grubunda gerçekleşmiştir. Sonuç olarak Türkiye’nin yaş gruplarında istihdam profili değişim göstermiştir. Türkiye 2004-2018 yılları arası dönemde en az ve en çok istihdam edilen yaş grubunda bir kayma söz konusudur. Bu durumun nedenleri arasında eğitim sürelerinin uzaması ve emeklilik yaşının arttırılması sayılabilir. İnceleme dönemi boyunca bütün yaş gruplarında artış gözlenmekte olup bu durumun nedenleri arasında artan nüfus, buna bağlı olarak artan işgücü, sağlık imkânlarındaki meydana gelen artış ve iyileştirmeler sayılabilir.

**Tablo 6: Türkiye'de istihdamın yaş gruplarına göre dağılımı(%) 2004-2018**

Yıllar	Toplam	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2004	19.632	21,6	39,3	52,9	56	57,9	55,7	48,4	38,4	32,6	25,6	14,1
2005	20.066	21,7	39,7	53,9	56,1	57,8	56,4	49,2	38,8	31,3	23,7	13,2
2006	20.423	22	39,5	53,7	57,1	58	56,5	48,8	39,1	30,8	23,6	11,9
2007	20.738	21,6	39,9	54,1	57,4	58	56,8	48,3	38,7	29,7	23,6	11,4
2008	21.194	22	39,9	54,4	57,4	58,4	56,7	48,8	39,5	30,2	23,7	11,6
2009	21.277	21	38,1	52,9	56,9	57,4	56,7	49,1	39,4	31	24,5	11,7
2010	22.594	21,6	39,9	55,4	59,1	60,1	59,5	52,1	41,1	32,4	25,8	11,8
2011	24.110	22,4	43,2	57,1	60,9	62,2	61,2	55,5	43,9	34,6	27,1	12,6
2012	24.821	21,6	42,9	57,6	61,7	62,8	62,6	56,3	44,7	35,1	27,7	12,3
2013	25.524	21,9	44,3	58,3	62,3	63,5	63,4	57,8	45,2	35,1	26,8	12,3
2014	25.933	23,3	45,3	58,3	62,5	63,6	62,5	57,1	44,7	34,7	27,1	11,2
2015	26.621	23,6	46,5	58,8	62,9	64,1	63,1	58,6	46,2	36,2	26,7	11,6
2016	27.205	23,6	46	58,8	63,1	64,3	64,1	59,8	47,2	38	28,3	11,5
2017	28.189	23,7	46,3	60	63,6	65,1	65	60,9	49,4	38,9	29,3	11,9
2018	28.738	24,1	47,1	59,6	63,6	65,4	65,5	61,4	50,1	39,6	30,1	12,1

Kaynak: (TÜİK, 2019)

Tablo 6'da Türkiye'de toplam istihdamın yaş gruplarına göre oransal dağılımına yer verilmiştir. Yıllar boyunca 35-39 yaş grubunda bulunanların toplam istihdam içerisinde en fazla paya sahip olduğu, en az paya sahip olanların ise 65 yaş ve üzeri yaş grubunda bulunanlar olduğu tespit edilmiştir. Tabloda yer alan yıllarda genel olarak 65 ve üzeri yaş grubu hariç tüm yaş gruplarında istihdamın toplam istihdamdan aldıkları payın arttığı gözlenmektedir. Ancak 65 yaş üstü gruptaki istihdamın toplam istihdamdan aldıkları pay 2018 yılı hariç kademeli olarak azalmıştır. 65 yaş ve üzeri yaş gruplarında bulunan yaşlı nüfusun ise emeklilik, sağlık ve benzeri nedenler ile istihdamdan aldıkları paylar azalmıştır.

**Tablo 7: Türkiye'de istihdamın yaş gruplarına göre dağılımı(erkek) (bin kişi) 2004-2018**

Yıllar	Toplam	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2004	14.585	895	1454	2289	2332	2121	1885	1404	880	545	333	448



2005	14.958	927	1454	2400	2371	2165	1923	1470	927	564	324	432
2006	15.165	933	1444	2440	2418	2201	1942	1512	969	573	332	400
2007	15.382	925	1420	2523	2437	2254	1989	1531	1001	580	341	381
2008	15.598	940	1380	2552	2464	2281	2004	1556	1050	613	357	402
2009	15.406	894	1296	2416	2456	2248	2003	1590	1066	649	377	411
2010	16.170	934	1334	2477	2630	2343	2083	1687	1141	699	416	424
2011	17.137	943	1503	2566	2763	2437	2183	1785	1250	785	462	459
2012	17.512	931	1504	2546	2837	2497	2265	1839	1299	839	498	457
2013	17.883	948	1528	2555	2882	2553	2317	1917	1344	867	496	475
2014	18.244	1.024	1.615	2.483	2.862	2.621	2.362	1.943	1.401	894	546	492
2015	18.562	1.027	1.647	2.483	2.847	2.680	2.394	1.936	1.505	944	574	527
2016	18.893	1.012	1.663	2.440	2.786	2.788	2.427	1.966	1.594	1.014	657	544
2017	19.460	1.037	1.693	2.461	2.765	2.881	2.509	2.071	1.657	1.088	705	594
2018	19.720	1069	1706	2423	2747	2889	2553	2169	1654	1158	728	624

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Türkiye’de işgücüne dahil olan nüfusun büyük bir kısmı erkek nüfustan oluştuğundan istihdam edilenlerin büyük bir bölümü de erkek nüfustan oluşmaktadır. Tablo 7’de Türkiye’de istihdama dahil olan erkeklerin yaş gruplarına göre dağılımı sergilenmektedir. Tablodan anlaşılacağı üzere, 2004 yılında toplam istihdam edilen erkek nüfus 14 milyon 585 bin kişi iken 2018 yılına gelindiğinde bu rakam 19 milyon 720 bin kişi sayısına ulaşmıştır. Tüm yaş gruplarında(20-24 yaş grubu hariç) istihdam edilen erkek nüfusu gösteren yaş grupları incelenen yıllar boyunca nispeten dalgalı bir seyir izlese de genel olarak arttığı, 20-24 yaş grubunda ise azalış meydana geldiği tespit edilmiştir. Ancak tüm yıllarda istihdamın büyük çoğunluğunun 25-44 yaşları arası içeren yaş gruplarından gerçekleştiği görülmüştür. Diğer taraftan erkek istihdamı açısından en az istihdam edilen kişi sayısı 60 yaş ve üzeri yaş grubunda olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 8: Türkiye’de istihdamın yaş gruplarına göre dağılımı(kadın)(bin kişi) 2004-2018**

Yıllar	Toplam	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2004	5.047	440	765	752	675	637	531	413	282	218	149	184
2005	5.108	420	753	788	685	658	563	439	299	201	135	166
2006	5.258	420	736	834	722	702	586	441	319	214	135	147
2007	5.356	399	749	858	753	720	594	453	322	213	144	152

2008	5.595	410	753	902	785	770	611	487	347	228	147	156
2009	5.871	404	734	912	871	796	678	510	381	256	166	163
2010	6.425	417	779	977	932	888	797	582	419	289	179	166
2011	6.973	435	816	1.007	1.031	961	871	674	473	318	196	191
2012	7.309	407	805	1.045	1.128	1.014	954	712	515	330	209	191
2013	7.641	417	835	1.059	1.183	1.080	1.011	761	534	352	219	189
2014	7.689	436	855	1.111	1.189	1.090	1.003	726	530	354	214	181
2015	8.058	463	902	1.118	1.191	1.175	1.076	752	585	369	224	204
2016	8.312	477	887	1.139	1.192	1.256	1.123	799	611	376	254	199
2017	8.729	448	898	1.188	1.217	1.345	1.174	904	665	403	276	209
2018	9.018	425	930	1182	1233	1377	1.220	998	687	447	294	226

Kaynak: (TÜİK, 2019)

Tablo 8’de, Türkiye’de istihdamın yaş gruplarına göre dağılımında kadın miktarına yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde; istihdam edilen kadın nüfus 2004 yılında 5 milyon 47 bin kişi iken, 2018 yılında 9 milyon 18 bin kişi olarak gerçekleşmiştir. Yıllar boyunca istihdam edilenler içerisindeki kadının miktarı dalgalı bir seyir izlemiş olsa da genel olarak arttığı gözlenmiştir. Bu yıllar içerisinde en çok istihdam edilen yaş grupları ise 30-34 ile 35-39 yaş gruplarıdır. Yine en az istihdam edilen kadın yaş grupları ise 60-64 ve 65 ve üzeri yaş gruplarında olduğu tahmin edilmiştir.

**Tablo 9: Türkiye’de istihdamın yaş gruplarına göre dağılımı(erkek)(%) 2004-2018**

Yıllar	Toplam	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2004	14.585	28	56,9	80,1	86,5	88,1	86,4	74,5	58,3	48,4	37,8	22,9
2005	14.958	28,8	58	81,5	86,6	87,9	86,7	75,5	58,8	47,6	35,7	21,9
2006	15.165	29,2	57,9	80,4	87,3	87,4	86,1	75,4	58,9	46	35,8	20
2007	15.382	29,1	57,7	81,2	87	87,7	86,6	74,4	58,5	44,3	35,5	18,6
2008	15.598	29,3	57,3	80,7	86	87,2	85,9	74,1	59,5	44,6	35,8	19,2
2009	15.406	28	53,4	77,2	83,2	84,5	84	74	58,1	44,9	35,9	19,2
2010	16.170	28,8	55,6	79,7	86,5	86,8	85,5	77,1	60,2	46,3	37,7	19,5
2011	17.137	30,1	59,9	81,9	88,3	88,9	87,2	80	63,8	49,7	39,6	20,5
2012	17.512	29,5	58,6	81,4	88	88,9	88	80,5	64,2	50,8	40,4	19,9
2013	17.883	29,7	59,9	82,1	88	88,8	88,2	82,1	64,8	50,4	38,2	20,2
2014	18.244	31,7	61,3	80,4	87,7	89,1	87,5	82,2	64,9	49,9	40	18,9
2015	18.562	31,7	61,8	81,2	88,1	88,4	87	83,1	66,7	52	39,3	19,3
2016	18.893	31,3	60,9	80,2	87,6	88,1	87,5	83,8	68,4	55,5	41,7	19,3

<b>2017</b>	19.460	31,9	61,1	80,8	87,7	88,3	88,4	83,9	70,4	57	43,1	20
<b>2018</b>	19.720	33,4	61,4	80,3	87,3	88,3	88,3	83,7	70,6	57,4	43,8	20,2

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Tablo 9 ve Tablo 10’da Türkiye’de istihdamın yaş gruplarına göre dağılımında kadın ve erkeklerin oransal payları gösterilmiştir. Tablo 7 incelendiğinde; 2004-2018 yılları arası dönemde erkeklerin istihdamının tüm yaş gruplarında dalgalı bir seyir izlediği, 65 ve üzeri yaş grubu hariç diğer yaş gruplarında artış eğilimi bulunduğu gözlenmiştir. Tablo 9’ a göre ise değerlendirme yapıldığında; 15-19 ve 65 ve üzeri yaş grubu hariç diğer yaş gruplarında ciddi artışların yaşandığı gözlenmiştir. Özellikle 15-19 yaş grubundaki azalış dikkat çekmektedir. Bu azalışın altında yatan en önemli nedenin kadınlarda okullaşma oranının artmış olması gösterilebilir. 2018 yılına gelindiğinde hem erkek hem de kadın yaş gruplarında değerlendirildiğinde toplam istihdam edilenler içerisinde en fazla paya sahip olan grubun 40-44 yaş grubu, en az paya sahip olan grubun ise 65 ve üzeri yaş grubu olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 10: Türkiye’de istihdamın yaş gruplarına göre dağılımı(kadın)(%) 2004-2018**

Yıllar	Toplam	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
<b>2004</b>	5.047	14,7	24,8	26	25,3	27	24,6	22	18,6	17,9	14,9	7,3
<b>2005</b>	5.108	14,1	24,7	26,5	25,3	27,1	25,7	22,7	18,9	15,9	13,1	6,5
<b>2006</b>	5.258	14,2	24,4	27,2	26,4	28,2	26,4	22,1	19,4	16,3	12,8	5,7
<b>2007</b>	5.356	13,5	25,1	27,3	27,3	28,2	26,4	22,1	18,9	15,7	13,2	5,8
<b>2008</b>	5.595	13,9	25,7	28,3	28	29,6	26,8	23,3	19,6	16,2	13	5,7
<b>2009</b>	5.871	13,5	25,3	28,8	30	30,1	29	23,9	20,7	17,4	14,3	5,9
<b>2010</b>	6.425	13,8	26,9	31,2	31,2	33,2	33,1	26,9	22	18,8	14,9	5,9
<b>2011</b>	6.973	14,4	28,5	32,3	33,3	35,4	35	30,6	24	19,8	15,6	6,5
<b>2012</b>	7.309	13,4	28,6	33,6	35,3	36,5	37,2	31,6	25,3	19,6	15,9	6,4
<b>2013</b>	7.641	13,7	30	34,3	36,4	38	38,5	33,1	25,6	20,1	15,9	6,2
<b>2014</b>	7.689	14,3	30,3	36,1	36,9	37,7	37,4	31,5	24,5	19,6	14,9	5,3
<b>2015</b>	8.058	15,1	32,1	36,5	37,4	39,4	39,2	33,3	25,8	20,3	14,6	5,8
<b>2016</b>	8.312	15,6	31,5	37,4	38,2	40,2	40,6	35	26,1	20,5	15,4	5,4
<b>2017</b>	8.729	14,8	31,8	39,1	39,2	41,6	41,6	37,4	28,3	20,9	16,1	5,5
<b>2018</b>	9.018	14,2	33	39	39,6	42,4	42,5	38,9	29,5	21,9	16,9	5,8

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Yapılan tüm değerlendirmelerde; Türkiye İstatistik Kurumu tarafından tahminler oluşturulurken 2014 yılı ve sonrasında yeni serilerin kullanılması, 2004 sonrası yıllık verilerin revize edilerek sunulmuş olması nedeniyle bazı kopmalar gözlenmektedir. Karşılaştırma yapılırken bu hususun gözden kaçırılmaması önem arz etmektedir.

### 2.1.2. Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı

İşgücü talebini oluşturan birçok alan bulunmaktadır. Bu alanlar içerisinde istihdamın sektörel dağılımı bize ekonomik gelişmişlik düzeyi hakkında önemli bilgiler vermektedir. İşgücü istihdamının sektör bazlı dağılımı ekonominin gelişmişlik düzeyini belirleyen önemli bir kriterdir. Örneğin tarihsel açıdan tarım sektörü en eski istihdam alanıdır (Karabulut, 2007:25). Genel olarak bakıldığında gelişmiş ülkelerde sektörel anlamda tarımın oranı düşük, sanayi sektörünün oranı yüksek seviyelerde iken bu durum az gelişmiş ve gelişmemiş ülkelerde tam tersi özellik göstermektedir. Yani geçiş süreci yaşayan ülkelerde istihdam içerisindeki tarım sektörünün payı oransal olarak azalırken sanayi sektörünün payı artmaktadır. Ancak Türkiye açısından bu durum beklenenden farklı gerçekleşmiştir. Geçiş sürecini deneyimleyen Türkiye’de tarım sektörünün payı beklenenden daha yüksek seviyelerde gerçekleşirken, sanayi sektörü beklenen artışı sağlayamamıştır (Özpinar vd., 2011:134)

**Tablo 11: Türkiye’de istihdamın sektörel dağılımı 2005-2018**

Yıllar	İstihdam Edilenler(Bin Kişi)					İstihdam Oranı(%)				
	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmet	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmet
2005	20 067	5 014	4 241	1 097	9 281	100,0	23,3	21,9	6,0	48,8
2006	20.423	4 653	4 362	1 192	9 726	100,0	22,5	21,8	6,1	49,6
2007	20.738	4 546	4 403	1 231	10 029	100,0	22,4	22,0	6,0	49,5
2008	21.194	4 621	4 537	1 238	10 208	100,0	23,1	20,3	6,3	50,4
2009	21.277	4 752	4 179	1 305	10 380	100,0	23,3	21,1	6,6	49,1
2010	22.594	5 084	4 615	1 434	10 725	100,0	23,3	20,8	7,2	48,7
2011	24.110	5 412	4 842	1 680	11 332	100,0	22,1	20,5	7,2	50,2
2012	24.821	5 301	4 903	1 717	12 016	100,0	21,2	20,7	7,2	50,9
2013	25.524	5 204	5 101	1 768	12 528	100,0	21,1	20,5	7,4	51,0
*2014	25.933	5 470	5 316	1 912	13 235	100,0	20,6	20,0	7,2	52,2
2015	26.621	5 483	5 332	1 914	13 891	100,0	19,5	19,5	7,3	53,7

<b>2016</b>	27.205	5 305	5 296	1 987	14 617	100,0	23,3	21,9	6,0	48,8
<b>2017</b>	28.189	5 464	5 383	2 095	15.246	100,0	19,4	19,1	7,4	54,1
<b>2018</b>	28.738	5297	5674	1992	15774	100,0	18,4	19,8	6,9	54,9

(\*) : Şubat 2014 öncesine ait işgücü göstergeleri, ekonometrik model ile tahmin edilerek yeni seriye göre düzenlenmiştir.

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Tablo 11’de Türkiye’de istihdamın 2005-2018 yılları arasındaki sektörel bazlı dağılımı gösterilmektedir. Bu tablodan anlaşılacağı üzere; 2005-2018 yılları arası dönemde istihdamın içerisindeki tarımın payının her geçen yıl azaldığı gözlenmiştir. 2005 yılında tarım sektörünün istihdam içerisindeki payı %23,3 civarında iken 2018 yılına gelindiğinde bu oran 18,4’ e gerilemiştir. Bu tespitler ışığında Türkiye’nin tarım ülkesi olma özelliğini yitirdiği söylenebilir.

Gelişmekte olan bir ülke olan Türkiye’nin sanayi sektörü incelendiğinde, 2005-2018 yılları arasında dalgalı bir seyir izlediği, eğiliminin azalış yönünde ilerlediği değerlendirilmektedir. 2005 yılında %21,9 olan oranın 2018 yılına gelindiğinde %19,8’ a gerilediği tespit edilmiştir. Tarım sektöründeki ciddi düşüşe rağmen sanayi sektörünün de azalma eğiliminde olması sanayi sektörünün yeterince istihdam yaratamadığını göstermektedir. Bu durumda sanayi sektörüne yeterince önem verilmediği söylenebilir. Buradan çıkarılabilecek sonuç eğer Türkiye sanayi sektöründe istihdam edilen sayısını arttırmaya yönelik gerekli tedbir ve önlemleri almazsa gelişmiş ülke olma hedefinden uzaklaşacağıdır.

Türkiye’nin 2005-2018 yılları arası inşaat sektörü incelendiğinde, 2005 yılında %6 olan oranın 2018 yılına gelindiğinde %6,9’a yükseldiği gözlenmektedir. Hizmet sektörünün yıllar içerisindeki durumu değerlendirildiğinde; 2005 yılında %48,8 olan istihdam oranının 2018 yılına gelindiğinde %54,9 oranına yükselerek çok ciddi bir artış gösterdiği tespit edilmiştir. Tablo genel olarak değerlendirildiğinde yıllar geçtikçe tarım ve sanayi sektörlerindeki istihdamın inşaat ve hizmet sektörüne doğru transfer olduğu söylenebilir.

Tarihsel süreçte sanayi devrimini gerçekleştiren ülkelerde istihdamın sektörel dağılımı tarımdan sanayiye, sanayiden de hizmete doğru geçiş şeklindedir. Ancak Türkiye’de bu geçiş süreci tarımdan hizmet sektörüne şeklinde gerçekleşmiştir. Bu tespit ışığında tarım sektörünün hizmet sektörünün payının arttırılmasını desteklediği söylenebilir (Bekiroğlu, 2010:94).

**Tablo 12: Türkiye'de istihdamın cinsiyete göre sektörel dağılımı(%) 2004-2018**

Yıllar	Erkek				Kadın			
	Toplam	Tarım	Sanayi	Hizmet	Toplam	Tarım	Sanayi	Hizmet
2004	100	21,6	28	50,4	100	50,8	16,1	33,1
2005	100	18,6	29,7	51,7	100	46,3	16,6	37
2006	100	17,2	30,5	52,3	100	43,6	16,3	40
2007	100	16,8	30,5	52,8	100	42,7	16,1	41,2
2008	100	17,1	30,8	52,1	100	42,1	15,7	42,2
2009	100	18,1	29,1	52,7	100	41,6	15,3	43,1
2010	100	18,3	30,3	51,4	100	42,4	15,9	41,7
2011	100	18,7	31,1	50,3	100	42,2	15,2	42,6
2012	100	18,4	30,7	50,9	100	39,3	14,9	45,8
2013	100	17,8	31,1	51	100	37	15,3	47,7
2014	100	16,1	32,4	51,5	100	32,9	17,1	49,9
2015	100	15,9	32	52	100	31,4	16,1	52,5
2016	100	15,5	31,6	53	100	28,7	15,9	55,4
2017	100	15,4	31,4	53,2	100	28,3	15,6	56,1
2018	100	14,9	31,6	53,5	100	26,1	16	57,9

(\*) : Şubat 2014 öncesine ait işgücü göstergeleri, ekonometrik model ile tahmin edilerek yeni seriye göre düzenlenmiştir.

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Tablo 12’de Türkiye’de istihdamın cinsiyete bağlı sektörel dağılımı oransal olarak verilmiştir. Tablo incelendiğinde 2004 yılında istihdam edilen erkek nüfusun %21,6’ sının tarım, %28’ inin sanayi ve %50,4’ ünün hizmet sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. Kadınların ise %50,8’ i tarım, %16,1’i sanayi ve %33,1’ i hizmet sektöründe istihdam edildiği görülmüştür. 2018 yılına gelindiğinde ise erkeklerin %14,9’ unun tarım, %31,6’ sının sanayi, %53,5’ inin de hizmet sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. Yine aynı dönemde kadınların %26,1’ inin tarım, %16’ sının sanayi ve %57,9’ unun da hizmet sektöründe istihdam edildiği tespit edilmiştir.

Kadın ve erkek açısından sektör bazlı istihdam oranı birlikte değerlendirildiğinde; tarım sektöründe hem kadın hem de erkek için istihdam oranının azaldığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda hizmet sektöründe de her iki cins için istihdam oranlarının arttığı görülmüştür. Ancak yıllar itibariyle hizmet sektöründeki erkek istihdamının artış oranı kadın

istihdamına kıyasla çok sınırlı kaldığı tespit edilmiştir. Kadın istihdamındaki hizmet sektörünün payı 2004 yılından 2018 yılına gelindiğinde ciddi bir artış göstermiştir. Bunun altında yatan neden yıllar boyunca kadınların okullaşma oranında meydana gelen artış olabilir. Sanayi sektörü açısından aldığı oranlarda ise; erkeklerin payının arttığı buna karşın kadınların payının azaldığı görülmüştür. Bu durumda tarım sektöründen hizmet sektörüne bir kayışın olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Genel olarak değerlendirecek olursak erkeklerin sanayi sektöründe kadınlardan daha çok istihdam edildiği, kadınların tarım sektöründeki payının erkeklerden daha fazla olduğu sonucuna varılabilir. Bu durum kadının işgücü piyasasında yeterince yer alamadığını göstermektedir.

**Tablo 13: Türkiye'de istihdamın bölgelere göre sektörel dağılımı 2018**

Bölgeler	İstihdam Edilenler(Bin Kişi)				İstihdam Oranı(%)		
	Toplam	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet
<b>TÜRKİYE</b>	28.738	5 483	5 332	13 891	19,5	19,5	53,7
<b>İstanbul</b>	5.899	70	1900	3929	0,1	32,2	67,7
<b>Batı Marmara</b>	1.412	312	411	690	22,1	28,9	49
<b>Ege</b>	4.108	834	1153	2122	20,3	28,1	51,6
<b>Doğu Marmara</b>	2.941	385	1128	1427	13,1	38,4	48,5
<b>Batı Anadolu</b>	2.847	295	715	1838	10,4	25,1	64,5
<b>Akdeniz</b>	3.477	717	721	2039	20,6	20,7	58,7
<b>Orta Anadolu</b>	1.284	323	321	640	25,2	25	49,8
<b>Batı Karadeniz</b>	1.787	722	327	738	40,4	18,3	41,3
<b>Doğu Karadeniz</b>	1.045	424	170	450	40,6	16,3	43,1
<b>Kuzeydoğu Anadolu</b>	691	309	88	295	44,7	12,7	57,4
<b>Ortadoğu Anadolu</b>	1.147	404	236	507	35,2	20,6	44,2
<b>Güneydoğu Anadolu</b>	2.100	503	497	1100	24,8	23,9	51,3

(\*) : Şubat 2014 öncesine ait işgücü göstergeleri, ekonometrik model ile tahmin edilerek yeni seriye göre düzenlenmiştir.

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Tablo 13’de Türkiye’de istihdamın bölgelere göre sektörel dağılımı gösterilmektedir. Türkiye’de 2018 yılında toplam istihdam edilen 28 milyon 738 bin kişiden 5 milyon 899 bini İstanbul, 4 milyon 108 bini Ege,3 milyon 477 bini Akdeniz, 2 milyon 941 bini Doğu Marmara, 2 milyon 847 bini Batı Anadolu, 2 milyon 100 bini Güneydoğu Anadolu, 1 milyon 787 bini Batı Karadeniz, 1 milyon 412 bini Batı Marmara, 1 milyon 284 bini Orta Anadolu,

1 milyon 147 bini Ortadoğu Anadolu, 1 milyon 45 bin kişi Doğu Karadeniz ve 691 bini Kuzeydoğu Anadolu’da yer almaktadır. Bu rakamlar incelendiğinde İstanbul Bölgesinin istihdam edilen nüfus içinde birinci sırada yer aldığı, en az istihdam edilen nüfusun ise Kuzeydoğu Anadolu Bölgesinde olduğu görülmüştür. Tüm bölgeler sektörel açıdan incelendiğinde ise her bölgenin birbirinden farklı oranda istihdamdan aldıkları payların değiştiği gözlenmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde bütün bölgelerde hizmet sektörünün istihdamdan aldığı pay yüksektir. Ancak özellikle nüfusun yoğun olduğu İstanbul, Ankara, İzmir gibi illeri içinde barındıran bölgelerde bu oran diğer sektörlerle nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

### 2.1.3. Türkiye’de İstihdamın Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Ekonomik faaliyetlerin niteliğini ve işgücüne katılım oranlarını etkileyen önemli faktörlerden biri bireylerin elde ettiği eğitimidir. Eğitim düzeyinin yükselmesi sonucu işgücüne katılım oranlarının da yükseldiği görülmektedir (OECD, 1995:32). Belli bir eğitim seviyesine ulaşmış bireyler daha vasıflı ve yetenekli olabildiklerinden iş bulma açısından da daha şanslılardır. Bu sebeple eğitim düzeyi ve istihdam arasında pozitif bir ilişki mevcuttur (Karagöl & Akgeyik, 2010:8).

**Tablo 14: Türkiye’de istihdamın eğitim düzeyine göre dağılımı 2018**

Eğitim Durumu	Bin Kişi			Yüzde(%)		
	İşgücü	İşsiz	İstihdam	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılma Oranı
<b>Toplam</b>	32.274	3.537	28.738	11	47,4	53,2
<b>Okuma Yazma Bilmeyen</b>	1.045	60	985	5,8	17,6	18,6
<b>Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen</b>	1.126	129	997	11,5	28,3	32
<b>İlkokul</b>	9.281	789	8.491	8,5	46,7	51,1
<b>İlköğretim</b>	2709	380	2.329	14	57,3	66,7
<b>Ortaokul ve lise dengi meslek okul</b>	3619	395	3.223	10,9	38,6	43,4



<b>Genel Lise</b>	3.311	433	2.879	13,1	48	55,3
<b>Meslek Lisesi</b>	3.508	399	3.109	11,4	58,6	66,1
<b>Yüksekokul veya Fakülte</b>	7.676	951	6.725	12,4	69,6	79,5

(\*) : Şubat 2014 öncesine ait işgücü göstergeleri, ekonometrik model ile tahmin edilerek yeni seriye göre düzenlenmiştir.

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Tablo 14’de Türkiye’de 2018 yılında istihdam edilenlerin eğitim düzeyine göre dağılımı verilmiştir. Tablo incelendiğinde; yüksekokul ve fakülte mezunlarının işgücüne katılma oranında %79,5, istihdam oranında ise %69,6 ile ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Ancak yüksekokul ve fakülte mezunlarında %12,4’ lik işsizlik oranı da göze çarpmaktadır. Bu oranın ciddi seviyede olduğu değerlendirilmektedir. Bu oranlar dikkate alındığında en az istihdamın ise okuma yazma bilmeyen ve okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenler grubunda olduğu tespit edilmiştir. Bu tablodan anlaşılacağı üzere eğitim düzeyi arttıkça istihdamın artış eğiliminde olduğu görülmektedir.

**Tablo 15: Türkiye’de istihdamın eğitim düzeyine göre dağılımı(bin kişi)2004-2018**

<b>Yıllar</b>	<b>Toplam</b>	<b>Okuma Yazma Bilmeyen</b>	<b>Okuma Yazma Bilen fakat bir okul bitirmeyen</b>	<b>İlkokul</b>	<b>İlköğretim</b>	<b>Ortaokul ve orta dengi meslek okul</b>	<b>Genel Lise</b>	<b>Lise Dengi Mesleki okul</b>	<b>Yüksekokul veya Fakülte</b>
<b>2004</b>	19.632	1.250	722	9.109	307	2.132	2.382	1.515	2.215
<b>2005</b>	20.066	1.109	871	8.659	518	2.222	2.349	1.858	2.481
<b>2006</b>	20.423	1.062	907	8.485	648	2.256	2.312	2.059	2.695
<b>2007</b>	20.738	990	922	8.385	900	2.136	2.365	2.157	2.884
<b>2008</b>	21.194	960	976	8.345	1.175	2.030	2.356	2.212	3.140
<b>2009</b>	21.277	1.002	988	8.251	1.384	1.939	2.266	2.126	3.321
<b>2010</b>	22.594	1.082	1.089	8.602	1.783	1.954	2.294	2.179	3.612
<b>2011</b>	24.110	1.147	1.193	8.912	2.110	2.009	2.432	2.297	4.008
<b>2012</b>	24.821	1.119	1.166	8.814	2.272	2.025	2.512	2.420	4.493
<b>2013</b>	25.524	1.110	1.113	8.784	2.505	2.048	2.609	2.524	4.831
<b>2014</b>	25.933	1.097	1.018	8.676	2.730	2.160	2.623	2.544	5.085
<b>2015</b>	26.621	1.056	954	8.686	2.677	2.334	2.629	2.693	5.593

<b>2016</b>	27.205	978	958	8.564	2.532	2.617	2.685	2.808	6.064
<b>2017</b>	28.189	1.013	950	8.647	2.456	2.956	2.777	2.970	6.420
<b>2018</b>	28.738	985	997	8.491	2.329	3.223	2.879	3.109	6.725

(\*) : Şubat 2014 öncesine ait işgücü göstergeleri, ekonometrik model ile tahmin edilerek yeni seriye göre düzenlenmiştir.

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Türkiye’de İstihdamın 2004-2018 yılları arasında eğitim düzeyine bağlı olarak dağılımı incelendiğinde; 2004 yılında 19 milyon 632 bin kişi olan istihdam miktarının 9 milyon 109 binini ilkokul mezunları oluşturmaktadır. Bu istihdam miktarı diğer gruplamalar içerisinde ilk sırada yer almaktadır. İkinci sırada 2 milyon 382 bin kişi ile genel lise mezunları yer alırken üçüncü sırada 2 milyon 215 bin kişi ile yüksekokul veya fakülte mezunları yer almaktadır. 2004 yılında 307 bin kişi ile en az istihdam edilen grubu ilkokul mezunları oluşturmaktadır. 2018 yılına gelindiğinde 28 milyon 738 bin kişi olan toplam istihdam miktarı içerisinde 8 milyon 491 bin kişi ile ilkokul mezunlarının istihdam miktarı ilk sırada yer alırken, yine istihdam miktarı 6 milyon 725 bin kişi ile yüksekokul ve fakülte mezunları 2. Sırada yer almaktadır. Yüksekokul ve fakülte mezunlarının istihdamındaki ciddi artış göze çarpmaktadır. 2004 yılından 2018 yılına gelindiğinde yüksekokul ve fakülte mezunlarının istihdam miktarı yaklaşık 3 kat artmıştır. Üçüncü sırada 3 milyon 223 bin kişi ile orta okul ve orta dengi meslek okul yer almaktadır. 2018 yılında istihdam miktarı en az olanların 985 bin kişi ile okuma yazma bilmeyenlerin oluşturduğu tespit edilmiştir. Zaman içerisinde okuma yazma bilmeyen ve ilkokul mezunlarının istihdamdan aldığı miktar azalırken diğer gruplarda arttığı tespit edilmiştir. Ancak istihdam miktarında en dikkat çeken artış eğitim durumu ilköğretim ve yüksekokul veya fakülte mezunları grubunda gerçekleşmiştir. Dikkati çeken bir başka durum ise eğitim düzeyleri arasında meydana gelen kaymadır. Zaman içerisinde eğitim düzeyi arttıkça istihdam miktarının arttığı gözlenmiştir.

**Tablo 16: Türkiye'de istihdamın eğitim düzeyine göre dağılımı(%) 2004-2018**

Yıllar	Toplam	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul ve orta dengi meslek okul	Genel Lise	Lise Dengi Mesleki okul	Yüksekokul veya Fakülte
<b>2004</b>	19.632	20,6	29,3	43,9	12,7	49,6	42,4	54,8	69,2
<b>2005</b>	20.066	18,9	28	43,5	17,4	53,5	42,8	56,1	70,1
<b>2006</b>	20.423	17,8	27,4	43,6	19,4	54,3	42,7	56,3	69,8
<b>2007</b>	20.738	17,1	26,3	43,2	22,8	56,1	42,1	56,8	69,8

<b>2008</b>	21.194	16,9	26,6	43,3	25,3	55,9	42,9	57,4	69,5
<b>2009</b>	21.277	17,3	26,8	43,2	25,1	53,9	42,6	55,2	68,5
<b>2010</b>	22.594	18,6	28,7	45,3	28,8	56	43,3	57,1	70,1
<b>2011</b>	24.110	19,6	30,4	47,5	31,8	57,8	45,5	58,3	71
<b>2012</b>	24.821	18,9	30,1	47,8	32,2	58,4	45,8	58,1	71,1
<b>2013</b>	25.524	19,2	30,2	47,6	33,8	56,4	46,7	58,3	71,9
<b>2014</b>	25.933	17,9	29,9	46,1	39,1	48,2	47,1	58,1	70,7
<b>2015</b>	26.621	17,6	29,1	46,2	44,4	40,6	47,3	58,7	71
<b>2016</b>	27.205	16,8	28,9	46,3	51,9	37	47,2	58,2	70,1
<b>2017</b>	28.189	17,7	28,9	46,9	56,5	37	47,6	58,2	70,1
<b>2018</b>	28.738	17,6	28,3	46,7	57,3	38,6	48	58,6	69,6

(\*) : Şubat 2014 öncesine ait işgücü göstergeleri, ekonometrik model ile tahmin edilerek yeni seriye göre düzenlenmiştir.

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Tablo 16’da Türkiye’de istihdamın eğitim düzeyine göre oransal dağılımı gösterilmiştir. İncelemeye konu tüm yıllarda istihdamdan en yüksek payı yüksekokul veya fakülte mezunlarının aldığı, en az payı ise okuma yazma bilmeyenler ile okuma yazma bilip okul bitirmeyenlerin aldığı tespit edilmiştir. Türkiye’deki istihdam edilen nüfustaki artışa bağlı olarak eğitilmiş işgücü sayısının ve eğitim seviyesinin de buna paralel olarak artış eğiliminde olduğu değerlendirilmektedir.

#### 2.1.4.Türkiye’de İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı

Ekonomik gelişme ve istihdam arasındaki ilişkiyi gösteren bir diğer gösterge de istihdam edilenlerin işteki durumudur. Özellikle gelişmiş ülkelerde ücretli maaşlı çalışanların oranı diğer gruplara nazaran daha yüksektir. Gelişmekte olan ülke olan Türkiye açısından ise geçmişte istihdam edilenlerin işteki durumu ücretli veya maaşlı kesimin payının düşük ve ücretsiz aile işçiliğinin yaygın olmasıdır (Karabulut, 2007:25).

**Tablo 17: Türkiye’de istihdamın işteki durumuna göre dağılımı(bin kişi) 2004-2018**

Yıllar	Toplam	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi
<b>2004</b>	19.632	10.693	999	4.572	3.367
<b>2005</b>	20.066	11.436	1.101	4.689	2.841
<b>2006</b>	20.423	12.028	1.162	4.555	2.678

<b>2007</b>	20.738	12.534	1.189	4.386	2.628
<b>2008</b>	21.194	12.937	1.249	4.324	2.684
<b>2009</b>	21.277	12.770	1.209	4.429	2.870
<b>2010</b>	22.594	13.762	1.202	4.548	3.083
<b>2011</b>	24.110	14.876	1.244	4.687	3.303
<b>2012</b>	24.821	15.619	1.238	4.695	3.268
<b>2013</b>	25.524	16.353	1.182	4.773	3.217
<b>2014</b>	25.933	17.125	1.173	4.479	3.155
<b>2015</b>	26.621	17.827	1.175	4.468	3.150
<b>2016</b>	27.205	18.377	1.239	4.536	3.053
<b>2017</b>	28.189	18.960	1.279	4.815	3.134
<b>2018</b>	28 738	19 536	1 282	4 909	3 012

(\*) : Şubat 2014 öncesine ait işgücü göstergeleri, ekonometrik model ile tahmin edilerek yeni seriye göre düzenlenmiştir.

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Tablo 17’de 2004-2018 yılları arasında Türkiye’de istihdamın işteki durumuna göre miktarsal dağılımı gösterilmiştir. Tabloya göre; 2004 yılında istihdam edilen toplam 19 milyon 632 bin kişiden 10 milyon 693 bin kişinin ücretli veya yevmiyeli olarak çalıştığını, 999 bin kişinin işveren olduğunu, 4 milyon 572 bin kişinin kendi hesabına çalıştığını ve 3 milyon 367 bin kişinin ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı tahmin edilmiştir. 2018 yılına gelindiğinde 28 milyon 738 bin kişinin 19 milyon 536 bin kişinin ücretli veya yevmiyeli olduğu, 1 milyon 282 bin kişinin işveren olduğu, 4 milyon 909 bin kişinin kendi hesabına çalışan 3 milyon 12 bin kişinin ücretsiz aile işçisi olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak tablo incelendiğinde incelemeye konu yıllarda ücretli ve yevmiyeli çalışan miktarında ciddi seviyede artış olduğu, işveren ve kendi hesabına çalışan grubunda çok ciddi bir değişim yaşanmadığı, ücretsiz aile işçisinin ise yıllar boyunca dalgalı bir seyir izlemiş olsa da azalma yönünde olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 18: Türkiye’de istihdamın işteki durumuna göre dağılımı(%)2004-2018**

<b>Yıllar</b>	<b>Toplam</b>	<b>Ücretli veya Yevmiyeli</b>	<b>İşveren</b>	<b>Kendi Hesabına Çalışan</b>	<b>Ücretsiz Aile İşçisi</b>
<b>2004</b>	100	54,5	5,1	23,3	17,1
<b>2005</b>	100	57,0	5,5	23,3	14,2
<b>2006</b>	100	58,9	5,7	22,3	13,1

<b>2007</b>	100	60,4	5,7	21,2	12,7
<b>2008</b>	100	61,0	5,9	20,4	12,7
<b>2009</b>	100	60,0	5,7	20,8	13,5
<b>2010</b>	100	60,9	5,3	20,1	13,7
<b>2011</b>	100	61,7	5,2	19,4	13,7
<b>2012</b>	100	62,9	5,0	18,9	13,2
<b>2013</b>	100	64,1	4,6	18,7	12,6
<b>2014</b>	100	66,0	4,5	17,3	12,2
<b>2015</b>	100	67,0	4,4	16,8	11,8
<b>2016</b>	100	67,5	4,6	16,7	11,2
<b>2017</b>	100	67,3	4,5	17,1	11,1
<b>2018</b>	100,0	68,0	4,5	17,1	10,5

(\*) : Şubat 2014 öncesine ait işgücü göstergeleri, ekonometrik model ile tahmin edilerek yeni seriye göre düzenlenmiştir.

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Tablo 18’de Türkiye’de istihdamın işteki durumu oransal olarak incelendiğinde, 2004 yılında toplam istihdam içerisinde ücretli veya yevmiyeli çalışanların payı %54,5, işverenlerin payı %5,1, kendi hesabına çalışanların payı %23,3, ücretsiz aile işçilerinin payı %17,1 olarak gerçekleşmiştir. 2018 yılına gelindiğinde ise toplam istihdam içerisinde ücretli veya yevmiyeli çalışanların payı %68’ e yükselirken, işverenlerin payı %4,5, kendi hesabına çalışanların payı %17,1, ücretsiz aile işçilerinin payı %10,5’ e gerilemiştir. Ayrıca bütün yıllarda istihdam edilenler arasındaki en büyük pay ücretli veya yevmiyeli çalışanlar grubundadır. Ücretli veya yevmiyeli çalışanların payının incelemeye konu yıllarda ciddi artış göstermesinin altında yatan nedenler nüfusun artması, tarım sektörünün eski önemini yitirmesi ve kıır-kent arası göçlerin artması olabilir. Yine istihdam edilenler içerisindeki en az payın bütün yıllarda işverenler grubunda gerçekleştiği görülmektedir. Bu oranın arttırılabilmesi için çeşitli teşviklerin uygulamaya konması gerektiği değerlendirilmektedir.

**Tablo 19: Türkiye’de istihdamın cinsiyete ve işteki durumuna göre dağılımı(bin kişi) 2004-2018**

Yıllar	Erkek					Kadın				
	Toplam	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi	Toplam	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi
<b>2004</b>	14.585	8.430	950	4.081	1.123	5.047	2.263	49	490	2.244

<b>2005</b>	14.958	8.968	1.051	4.022	918	5.108	2.468	50	667	1.923
<b>2006</b>	15.165	9.358	1.093	3.895	819	5.258	2.670	69	659	1.859
<b>2007</b>	15.382	9.725	1.114	3.769	773	5.356	2.809	75	617	1.855
<b>2008</b>	15.598	9.962	1.172	3.707	757	5.595	2.975	77	616	1.927
<b>2009</b>	15.406	9.771	1.132	3.680	825	5.871	2.999	77	749	2.045
<b>2010</b>	16.170	10.502	1.120	3.725	823	6.425	3.260	83	822	2.260
<b>2011</b>	17.137	11.277	1.157	3.871	832	6.973	3.599	87	816	2.472
<b>2012</b>	17.512	11.652	1.145	3.907	808	7.309	3.967	93	788	2.460
<b>2013</b>	17.883	12.031	1.088	3.951	813	7.641	4.322	94	821	2.403
<b>2014</b>	18.244	12.499	1.079	3.777	889	7.689	4.627	94	701	2.266
<b>2015</b>	18.562	12.857	1.080	3.760	865	8.058	4.971	95	707	2.286
<b>2016</b>	18.893	13.101	1.127	3.801	864	8.312	5.276	112	734	2.190
<b>2017</b>	19.460	13.424	1.167	3.992	877	8.729	5.536	112	823	2.258
<b>2018</b>	19.720	13.643	1.169	4.033	874	9.018	5.893	112	875	2.138

(\*) : Şubat 2014 öncesine ait işgücü göstergeleri, ekonometrik model ile tahmin edilerek yeni seriye göre düzenlenmiştir.

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Tablo 19’da Türkiye’deki istihdamın cinsiyete ve işteki durumuna göre dağılımı incelendiğinde, 2004 yılında erkeklerde ücretli veya yevmiyeli olarak istihdam edilen miktar 8 milyon 430 bin olurken, kadınlarda 2 milyon 263 bin seviyelerde olduğu tahmin edilmiştir. İşveren olan erkeklerin 950 bin olarak kadın işverenlerin oldukça üzerinde olduğu görülmüştür. Aynı dönemde istihdam edilenler içerisinde kadın işveren sayısı 49 bindir. Kendi hesabına çalışanların miktarı ise erkeklerde 4 milyon 81 bin kişi iken kadınlarda 490 bin civarında olup oldukça düşük düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Son olarak ücretsiz aile işçisi kadınlarda 2 milyon 244 bin kişi iken erkeklerde 1 milyon 123 bin olarak gerçekleştiği görülmüştür. 2018 yılına gelindiğinde ise; erkeklerde ücretli veya yevmiyeli olarak istihdam edilen miktar 13 milyon 643 bin olurken, kadınlarda bu sayı 5 milyon 893 bine çıkmıştır. İşveren olan erkekler 2018 yılında 1 milyon 169 bin olarak gerçekleşirken kadın işveren sayısı 112 bin olmuştur. Kendi hesabına çalışanlar hakkında cinsiyet üzerinden bir değerlendirme yapacak olursak erkeklerde 4 milyon 33 bin kişiye karşılık kadınlarda 875 bin kişinin kendi hesabına çalışan bulunduğu görülmüştür. Yine 2018 yılında ücretsiz aile işçisi konumunda bulunan 874 bin erkeğe karşın kadınlarda 2 milyon 138 bin kişi ile ciddi seviyelerde olduğu tespit edilmiştir. Kadınlar ücretsiz aile işçisi kategorisinde istihdam alanında erkeklerden daha fazla bir paya sahiptir.

## 2.2. Türkiye’de İşsizliğin Yapısı

Ülkemizde ekonomik büyümenin gerçekleşmiş olmasına rağmen emek arzının tamamının karşılanamaması büyümenin verimliliğinin yetersizliği sorununu gündeme getirmektedir. Sanayi sektöründe verimlilik artışı hizmetler sektörü ile kıyaslandığında daha etkilidir. Gelişen ekonomilerde imalata dayalı sanayi üretimi gerçekleştirenler piyasadaki pazar güçlerini koruyabilmek için niteliklerini arttırıcı faaliyetlerde bulunmaları gerekmektedir. Teknolojik gelişmeler sonucu talep edilen işgücünün bulunamaması işsizliği arttırmaktadır. Bu durumda yapılması gereken beşeri sermayenin eğitilmesi, bilgi ve becerilerinin geliştirilmesidir (Çiçek, 2018:64).

İşsizlik piyasayı oluşturan birçok unsurun birbirleri ile koordineli çalışması sonucu çözülebilecek bir sorundur. İktisadi stratejiler bu sorunu çözmede tek başına yeterli olamamaktadır. Ekonomik stratejilerin yanı sıra eğitimin, işgücü arzının, işveren-işçi koordinasyonunun birbiri ile ahenk içerisinde aynı hedefe ulaşmak için çalışması gerekir. Ülkemizde cinsiyet bazlı düşünüldüğünde kadınların işgücü arzı erkeklere oranla düşük seviyelerdedir. Bu oranın arttırılabilmesi için kadınlara yönelik pozitif yönlü ayrıcalıklar sağlanması önem arz etmektedir. Bu durum kadının iş gücüne katılımının artmasına sebep olacaktır. Türkiye’de işsizlik sorunu kadar iş gücü katılım oranlarının düşüklüğü de önemli bir sorundur (Onuncu Kalkınma Planı, 2019:2).

**Tablo 20: Türkiye’de işsiz miktarları ve işsizlik oranları 2004-2018**

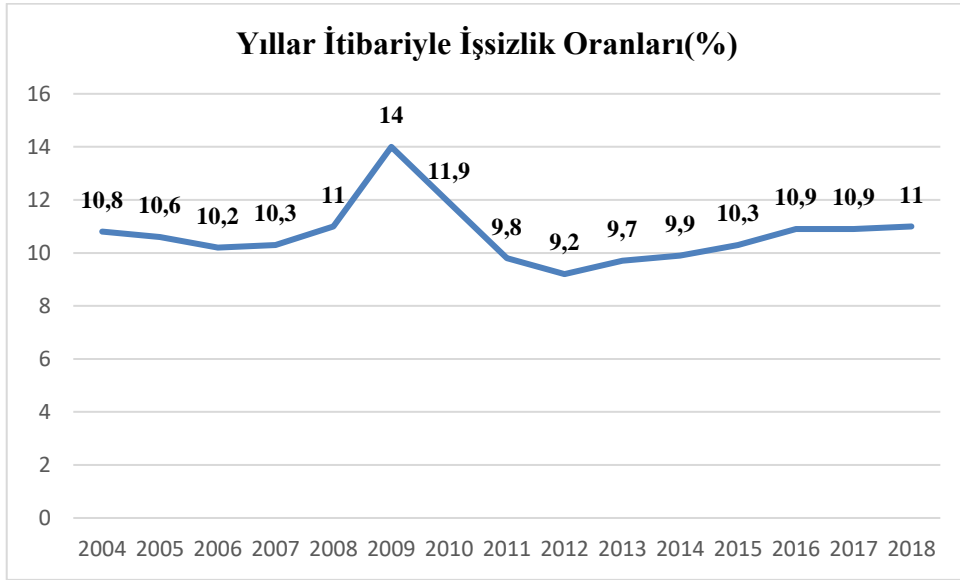
Yıllar	İşsiz(Bin Kişi)	İşsizlik Oranı(%)
2004	2385	10,8
2005	2388	10,6
2006	2328	10,2
2007	2376	10,3
2008	2611	11
2009	3471	14
2010	3046	11,9
2011	2615	9,8
2012	2518	9,2
2013	2747	9,7
2014	2853	9,9

2015	3057	10,3
2016	3330	10,9
2017	3454	10,9
2018	3537	11

(\*) : Şubat 2014 öncesine ait işgücü göstergeleri, ekonometrik model ile tahmin edilerek yeni seriye göre düzenlenmiştir.

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Türkiye’de işsizliğin analiz edilebilmesi için işsizliğin tarihsel çerçevedeki seyrinin ve çeşitli unsurlara bağlı değişiminin incelenmesi önem arz etmektedir. Tablo 10’de Türkiye’nin 2004-2018 dönemine ait işsiz miktarları ile işsizlik oranları gösterilmektedir. Tabloya göre; tüm yıllarda işgücünün tamamının istihdam edilemediği, yani her dönem işgücünde bulunan bir kısım insanın işsiz kaldığı görülmektedir. İşgücünde yer alan işsizlerin miktarının 2004 yılında 2 milyon 385 bin kişi olarak gerçekleşmesine rağmen, yıllar boyunca dalgalanmalar yaşanmış olsa da 2018 yılında 3 milyon 454 bin rakamına ulaştığı tespit edilmiştir. Yıllar dikkatlice incelendiğinde 2009 yılında işsizlikteki ciddi artış göze çarpmaktadır. Bir önceki yıla kıyasla 2009 yılında işsiz miktarı yaklaşık 800 bin kişi arttığı görülmektedir. Bu durumun altında yatan nedenin 2008-2009 yıllarında küresel boyutta yaşanan krizin etkisi olduğu söylenebilir.



**Grafik 2: Türkiye’de işsizlik oranları(%) 2004-2018, Kaynak: (TÜİK, 2019)**

(\*) : Şubat 2014 öncesine ait işgücü göstergeleri, TÜİK tarafından ekonometrik model ile tahmin edilerek yeni seriye göre düzenlenmiştir.

Grafik 2’ de Türkiye’deki işsizlik oranlarının yıllar itibariyle seyri grafik yardımıyla gösterilmiştir. Grafiğe göre; 2004 yılında %10,8 seviyelerinde tahmin edilen işsizlik oranının yıllar boyunca dalgalı bir seyir izlediği görülmektedir. 2009 yılında işsizlik oranının



ciddi seviyelere ulaştığı ve %14 seviyesinde gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bu incelemeye tabi yılların en yüksek seviyeye ulaştığı yıl olarak göze çarpmaktadır. 2018 yılına gelindiğinde ise %11 olarak gerçekleşen işsizlik oranının artış trendinde olduğu görülmektedir.

İşsizlik oranlarında yıllar itibariyle meydana gelen dalgalanmaların dış ekonomilerde yaşanan gelişmeler, hızlı nüfus artışı, ekonomik büyüme oranları ile ekonomik politikaların yansımalarının etkili olduğu düşünülebilir. Bunun yanında çalışma istek ve arzusuna sahip işgücünün istihdam edilememesi, ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik, sosyal ve politik alanda olumsuz gelişmelerin etkili olabileceği de göz ardı edilmemelidir.

Tezin bundan sonraki kısmında işsizliğin sırasıyla cinsiyet ve yaş gruplarına, sektöre, eğitim ve işteki durumuna bağlı değişimi incelenecektir.

### 2.2.1. Türkiye’de İşsizliğin Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

İşsizlik oranlarını belirleyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Cinsiyet, yaş, eğitim, beceri bunlardan bazılarıdır. Kadınlar ve erkekler farklı mesleklere ve ekonomik faaliyet alanlarına yöneldiklerinde işgücü piyasası uygulama ve düzenlemeleri de bu durumdan çeşitli şekilde etkilenmektedir. Ailevi yükümlülükler açısından kadınlar erkeklerden daha fazla yüke sahiptirler. Bu sebeple işgücü piyasasının uygulama ve düzenlemeleri kadınlar üzerinde daha fazla etkiye sahiptir (Kavak, 1997:23).

**Tablo 21: Türkiye’de işsizliğin cinsiyete göre dağılımı 2004-2018**

Yıllar	İşsiz(Bin Kişi)			İşsizlik Oranı(%)		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2004	2385	1.762	622	10,8	10,8	11
2005	2388	1.746	642	10,6	10,5	11,2
2006	2328	1.671	658	10,2	9,9	11,1
2007	2376	1.716	660	10,3	10	11
2008	2611	1.877	734	11	10,7	11,6
2009	3471	2.491	979	14	13,9	14,3
2010	3046	2.088	959	11,9	11,4	13
2011	2615	1.730	885	9,8	9,2	11,3
2012	2518	1.635	883	9,2	8,5	10,8

<b>2013</b>	2747	1.714	1.033	9,7	8,7	11,9
<b>*2014</b>	2853	1.813	1.040	9,9	9	11,9
<b>2015</b>	3057	1.891	1.167	10,3	9,3	12,7
<b>2016</b>	3330	2.006	1.324	10,9	9,6	13,7
<b>2017</b>	3454	2.024	1.431	10,9	9,4	14,1
<b>2018</b>	3537	2.082	1.455	11	9,5	13,9

(\*) : Şubat 2014 öncesine ait işgücü göstergeleri, TÜİK tarafından ekonometrik model ile tahmin edilerek yeni seriye göre düzenlenmiştir.

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Tablo 21’de 2004-2018 yılları arasında Türkiye’de işsizliğin cinsiyete göre dağılımı gösterilmiştir. Tabloya göre 2004 yılında 2 milyon 385 bin işsiz nüfusun 1 milyon 762 bin kişi ile % 73,9’u erkeklerden oluşurken 622 bin kişi ile %26,1’i kadınlardan oluşmaktadır. 2018 yılına gelindiğinde ise, 3 milyon 537 bin kişi olan işsiz nüfusun 2 milyon 82 bin kişi ile %58,9’unu erkeklerin, 1 milyon 455 bin kişi ile %41,1’ini kadınların oluşturduğu tespit edilmiştir. Bu tabloya göre bir değerlendirme yapıldığında her dönem işsiz erkek miktarının kadınlardan fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca yıllar itibariyle işsiz erkeklerin sayısında çok büyük bir artış gözlenmezken işsiz kadınların 2 kattan fazla arttığı gözlenmiştir. Bu durumun altında yatan neden kadınların işgücüne katılımındaki artış ile ilişkilidir. Kadınların işgücüne katılımı arttıkça istihdam alanlarının yeterince oluşturulamaması nedeniyle işsiz kadınların sayısında da artış olmaktadır.

2004-2018 yılları arası dönemde işsizlik oranları açısından cinsiyete bağlı olarak değerlendirildiğinde; hem kadınlarda hem de erkeklerde işsizlik oranlarının yıllar boyunca dalgalı bir seyir izlediği gözlenmiştir. 2004 yılında erkek işsizlik oranı %10,8, kadın işsizlik oranı %11 olmasına rağmen, 2018 yılında bu oranın erkeklerde %9,5’ e gerilediği, kadınlarda ise %13,9’ a yükseldiği tespit edilmiştir. 2004 yılından 2018 yılına gelindiğinde kadınların işsizlik oranında meydana gelen yaklaşık %3’ lük artışın altında yatan neden daha önce de bahsedildiği üzere kadınların istihdama katılma oranındaki artıştan kaynaklıdır. Tabloya genel olarak baktığımızda 2009 yılında hem erkeklerde hem de kadınlardaki işsizlik oranlarındaki ani artış göze çarpmaktadır. Bu durumda çoğu ülkeyi derinden etkileyen küresel krizin etkili olduğu söylenebilir.

**Tablo 22: Türkiye’de işsizliğin yaş gruplarına göre dağılımı(bin kişi) 2004-2018**

Yıllar	Toplam	15-19	20-24	25-34	35-54	55+
--------	--------	-------	-------	-------	-------	-----

2004	2385	287	633	801	611	53
2005	2388	299	582	800	651	55
2006	2328	284	547	783	652	62
2007	2376	325	547	783	660	62
2008	2611	330	567	874	762	79
2009	3471	401	725	1184	1054	107
2010	3046	313	648	1012	966	108
2011	2615	258	574	868	816	98
2012	2518	234	541	858	789	96
2013	2747	268	589	914	862	114
*2014	2853	281	578	924	929	142
2015	3057	294	625	942	1027	169
2016	3330	287	698	1060	1113	171
2017	3454	305	764	1051	1146	189
2018	3537	309	743	1081	1189	215

(\*) : Şubat 2014 öncesine ait işgücü göstergeleri, TÜİK tarafından ekonometrik model ile tahmin edilerek yeni seriye göre düzenlenmiştir.

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Tablo 22’de Türkiye’de 2004-2018 yılları arası dönemde işsizliğin yaş gruplarına göre dağılımı gösterilmektedir. Tablo genel olarak değerlendirildiğinde 2014 yılına kadar en fazla işsizliğin 25-34 yaş grubunda görüldüğü, ancak 2014 yılı itibariyle 35-54 yaş grubuna kaydığı tespit edilmiştir. En az işsizliğin ise bütün dönemlerde 55 yaş ve üzeri grupta gerçekleştiği görülmektedir. Tabloya göre tüm yaş gruplarındaki işsizliğin dalgalı bir seyir izlediği tespit edilmiştir.

**Tablo 23: Türkiye’de işsizliğin yaş gruplarına göre dağılımı(%)2004-2018**

Yıllar	Toplam	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2004	2385	17,7	22,2	13,9	9,3	7,8	6,8	6,3	6,5	4	2,9	1,1
2005	2388	18,2	20,9	13,2	9,3	7,7	6,9	6,9	6,9	4,6	2,9	0,8
2006	2328	17,4	20,1	12,9	8,6	7,4	6,9	6,6	6,8	5,3	2,8	0,8
2007	2376	19,7	20,1	12,4	8,7	7,4	6,8	7	6,2	5	3,2	0,8
2008	2611	19,6	21	13,2	9,7	8,2	7,7	7,6	6,8	6	3,7	1
2009	3471	23,6	26,3	17,5	12,6	11,2	10,2	9,5	9,2	7,7	4,1	1,4

<b>2010</b>	3046	18,8	23,5	14,9	10,3	9,6	8,5	8,6	8,3	6,7	4,4	1,5
<b>2011</b>	2615	15,8	19,8	12,5	8,6	7,5	7	7	6,8	5,9	3,1	1,2
<b>2012</b>	2518	14,9	19	12,2	8,3	6,9	6,5	6,7	6,4	5,3	3,3	0,9
<b>2013</b>	2747	16,4	20	12,6	8,8	7,8	6,7	6,4	6,7	5,8	4,2	1,1
<b>*2014</b>	2853	16,1	18,9	13	8,8	7,7	7,1	6,9	7,8	6,7	4,7	2,1
<b>2015</b>	3057	16,5	19,7	13,2	8,9	8,2	7,8	7	8,3	7,2	5,8	2,5
<b>2016</b>	3330	16,2	21,5	14,6	10,1	8,7	8	7,8	7,8	6,6	5,6	2,6
<b>2017</b>	3454	17	22,8	14,5	9,8	8,9	7,7	7,4	7,6	7,5	4,9	2,2
<b>2018</b>	3537	17,1	22	15,1	10	8,8	7,7	7,7	7,8	7,9	5	2,7

(\*) : Şubat 2014 öncesine ait işgücü göstergeleri, TÜİK tarafından ekonometrik model ile tahmin edilerek yeni seriye göre düzenlenmiştir.

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Tablo 22' de ise Türkiye'de işsizliğin yaş gruplarına göre dağılımı oransal olarak gösterilmektedir. Bu tabloda 21' deki tablodan farklı olarak yaş grupları geniş bir şekilde sergilenmektedir. Bunu yapmadaki amaç işsizliğin yaş gruplarına dağılımının daha net ifade edilebilmesi içindir. Bu tabloya göre 2004-2018 yılları arası bütün dönemlerde işsizlik en fazla 20-24 yaş grubunda olduğu tespit edilmiştir. En düşük işsizliğin ise 65 yaş ve üzeri grupta olduğu söylenebilir. Tablodan anlaşılacağı üzere genç işsizlik ülkemizde önemli bir sorundur. Bunun yanında daha önceden de ifade ettiğim üzere 2009 küresel ekonomik krizin etkisi bu tabloda da göze çarpmaktadır. 2009 yılında bütün yaş gruplarında oransal olarak keskin bir artış söz konusudur.

**Tablo 24: Türkiye'de işsizliğin yaş gruplarına göre dağılımı(erkek)(bin kişi)2004-2018**

Yıllar	Toplam	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
<b>2004</b>	1.762	199	406	362	235	184	144	111	73	30	14	7
<b>2005</b>	1.746	209	369	341	236	180	151	123	83	35	12	5
<b>2006</b>	1.671	192	339	344	208	173	151	120	86	40	13	4
<b>2007</b>	1.716	232	339	336	219	173	150	130	80	38	15	4
<b>2008</b>	1.877	236	348	366	251	200	174	139	90	50	18	5
<b>2009</b>	2.491	286	460	484	340	278	231	182	129	70	22	8
<b>2010</b>	2.088	219	385	389	275	231	199	173	116	66	25	9
<b>2011</b>	1.730	179	326	322	226	177	164	143	104	62	19	8

<b>2012</b>	1.635	163	311	294	218	163	153	145	102	57	22	6
<b>2013</b>	1.714	179	326	305	231	180	151	133	109	64	28	7
<b>*2014</b>	1.813	197	330	540		618			127			
<b>2015</b>	1.891	190	339	535		680			147			
<b>2016</b>	2.006	188	374	587		706			150			
<b>2017</b>	2.024	204	389	566		700			165			
<b>2018</b>	2.082	199	394	585		718			186			

(\*) : Şubat 2014 öncesine ait işgücü göstergeleri, TÜİK tarafından ekonometrik model ile tahmin edilerek yeni seriye göre düzenlenmiştir.

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

**Tablo 25: Türkiye'de işsizliğin yaş gruplarına göre dağılımı(erkek)(%)2004-2018**

Yıllar	Toplam	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
<b>2004</b>	1.762	18,2	21,8	13,6	9,1	8	7,1	7,3	7,6	5,2	3,9	1,4
<b>2005</b>	1.746	18,4	20,2	12,4	9,1	7,7	7,3	7,7	8,2	5,9	3,7	1,1
<b>2006</b>	1.671	17,1	19	12,4	7,9	7,3	7,2	7,4	8,2	6,6	3,8	1
<b>2007</b>	1.716	20	19,3	11,8	8,3	7,1	7	7,8	7,4	6,2	4,1	1,2
<b>2008</b>	1.877	20,1	20,1	12,6	9,2	8,1	8	8,2	7,9	7,5	4,9	1,2
<b>2009</b>	2.491	24,2	26,2	16,7	12,2	11	10,3	10,3	10,8	9,8	5,6	1,8
<b>2010</b>	2.088	19	22,4	13,6	9,5	9	8,7	9,3	9,2	8,7	5,7	2,1
<b>2011</b>	1.730	15,9	17,8	11,1	7,6	6,8	7	7,4	7,7	7,4	4	1,6
<b>2012</b>	1.635	14,9	17,1	10,4	7,1	6,1	6,3	7,3	7,3	6,4	4,3	1,2
<b>2013</b>	1.714	15,9	17,6	10,7	7,4	6,6	6,1	6,5	7,5	6,8	5,3	1,5
<b>*2014</b>	1.813	16,1	18,9	13	8,8	7,7	7,1	6,9	7,8	6,7	4,7	2,1
<b>2015</b>	1.891	16,5	19,7	13,2	8,9	8,2	7,8	7	8,3	7,2	5,8	2,5
<b>2016</b>	2.006	16,2	21,5	14,6	10,1	8,7	8	7,8	7,8	6,6	5,6	2,6
<b>2017</b>	2.024	17	22,8	14,5	9,8	8,9	7,7	7,4	7,6	7,5	4,9	2,2
<b>2018</b>	2.082	15,7	18,8	12,3	8,1	7,1	6,5	7,4	8,2	9,3	6,1	3,2

(\*) : Şubat 2014 öncesine ait işgücü göstergeleri, TÜİK tarafından ekonometrik model ile tahmin edilerek yeni seriye göre düzenlenmiştir.

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Tablo 24 ve 25’de 2004-2018 yılları arası dönemde erkek işsizlerin miktara göre ve oransal olarak dağılımı sergilenmektedir. Erkek işsizlerin sayısının en fazla 20-34 yaş

grubunda görüldüğü, ancak oransal olarak incelendiğinde genç işsiz olarak tabir edilen 20-24 yaş grubunun her dönem en fazla işsiz bulunduğu yaş grubu olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında erkek işsizlerin en az 55 yaş ve üzeri grupta yer aldığı, oransal olarak incelendiğinde ise 65 yaş ve üzeri grubun oranının en düşük olduğu görülmüştür.

**Tablo 26: Türkiye’de işsizliğin yaş gruplarına göre dağılımı(kadın)(bin kişi) 2004-2018**

Yıllar	Toplam	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2004	622	88	227	131	74	48	32	12	8	2	1	0
2005	642	90	214	145	78	56	32	18	8	1	1	0
2006	658	93	208	143	89	59	37	18	7	3	0	0
2007	660	93	208	143	84	64	37	20	7	3	1	0
2008	734	94	220	159	98	74	44	28	12	4	1	1
2009	979	115	265	220	139	105	73	39	18	6	1	0
2010	959	95	263	214	134	112	70	39	25	5	2	0
2011	885	80	247	189	132	100	67	41	21	7	2	0
2012	883	71	230	207	139	97	70	38	21	9	1	0
2013	1.033	88	263	218	160	126	87	49	26	12	4	0
*2014	1.040	83	248	383		310			15			
2015	1.167	104	286	407		347			22			
2016	1.324	99	325	473		406			21			
2017	1.431	101	375	484		446			24			
2018	1455	110	349	496		471			28			

(\*) : Şubat 2014 öncesine ait işgücü göstergeleri, TÜİK tarafından ekonometrik model ile tahmin edilerek yeni seriye göre düzenlenmiştir.

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

**Tablo 27: Türkiye’de işsizliğin yaş gruplarına göre dağılımı(kadın)(%) 2004-2018**

Yıllar	Toplam	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2004	622	16,6	22,9	14,8	9,9	7	5,6	2,9	2,8	0,8	0,4	0,2
2005	642	17,6	22,1	15,5	10,2	7,9	5,3	3,9	2,6	0,7	0,9	0,1
2006	658	18,1	22,1	14,6	10,9	7,7	6	4	2,3	1,5	0,3	0,3
2007	660	18,9	21,7	14,3	10	8,1	5,9	4,3	2,2	1,6	0,8	0

<b>2008</b>	734	18,6	22,6	15	11	8,8	6,8	5,4	3,4	1,6	0,8	0,6
<b>2009</b>	979	22,2	26,5	19,4	13,8	11,7	9,7	7	4,5	2,1	0,6	0,3
<b>2010</b>	959	18,5	25,2	17,9	12,5	11,2	8	6,3	5,7	1,8	1,1	0,1
<b>2011</b>	885	15,5	23,3	15,8	11,3	9,4	7,1	5,7	4,3	2,1	0,9	0,1
<b>2012</b>	883	14,9	22,2	16,5	10,9	8,8	6,8	5	3,9	2,6	0,7	0,2
<b>2013</b>	1.033	17,5	23,9	17,1	11,9	10,5	7,9	6,1	4,7	3,2	1,6	0,1
<b>*2014</b>	1.040	16,1	22,5	16,6	12	11	8,3	7,3	5,1	2,8	1,5	0,9
<b>2015</b>	1.167	18,4	24,1	17,5	12,5	10,9	8,6	7,5	6,6	4,1	2,1	0,9
<b>2016</b>	1.324	17,2	26,8	19,2	14,6	11,9	9,9	8,3	6,4	3,7	1,9	0,8
<b>2017</b>	1.431	18,3	29,5	19,2	14,2	12,4	10	7,7	6,9	3,7	2,3	1
<b>2018</b>	1455	20,6	27,3	20,2	13,8	12,1	10,2	8,4	6,9	4	2,1	1,4

(\*) : Şubat 2014 öncesine ait işgücü göstergeleri, TÜİK tarafından ekonometrik model ile tahmin edilerek yeni seriye göre düzenlenmiştir.

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Tablo 26 ve 27’de ise 2004-2018 yılları arası dönemde kadın işsizlerin miktara göre ve oransal olarak dağılımı gösterilmektedir. Bu tablolar incelendiğinde erkeklerin işsizlik durumuna benzer olarak kadınlarda en fazla işsizliğin görüldüğü yaş grubunun 25-34 yaş grubu olduğu, oransal olarak incelendiğinde ise 20-24 yaş grubunu kapsayan genç kadın işsizler grubunda olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında kadınlarda en az işsizliğinde erkeklerdekine benzer olarak 65 yaş ve üzeri yaş grubunda olduğu tespit edilmiştir.

### 2.2.2. Türkiye’de İşsizliğin Sektörel Dağılımı

Tarihsel çerçevede Türkiye’de yaşanan yapısal dönüşümün bir sonucu olarak ekonomi içerisinde sanayi, inşaat ve hizmet sektörlerinin paylarındaki artışa rağmen tarım sektörünün payı azalmıştır. İşsizliğin sektör bazlı dağılımı genel olarak incelendiğinde işsizliğin en fazla sanayi, hizmet ve inşaat sektörlerinde görülmesine rağmen tarım sektöründe işsizliğin diğer sektörlerle nazaran daha düşük seviyelerde olduğu tespit edilmiştir (Yazıcı, 2018:52-53). Bir ekonomideki sektör bazlı işsizliğin durumunun analiz edilebilmesi için işsizlerin son çalıştıkları iktisadi faaliyet koluna göre dağılımının değerlendirilmesi önemlidir.

**Tablo 28: Türkiye’de işsizliğin son çalışılan faaliyet koluna göre dağılımı(bin kişi) 2014-2018**

Yıllar	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmet	8 Yılda Önce İşten Ayrılanlar	Daha Önce Çalışmamış Olanlar
2014	2853	174	550	425	1.327	129	248
2015	3057	179	568	421	1.485	144	260
2016	3330	173	605	438	1.724	141	249
2017	3454	175	564	416	1.860	146	293
2018	3537	178	560	482	1892	164	260

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Tablo 28’de 2014-2018 yılları arasında Türkiye’de işsizliğin son çalışılan faaliyet koluna göre dağılımı gösterilmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu(TÜİK) tarafından 2014 öncesi verilerde sektör bazlı dağılım söz konusu olmadığından tablo yeni serilere göre tahmin edilen ve 2014-2018 yılları arası dönemi kapsayan istatistiki verilere göre oluşturulmuştur. Bu veriler incelendiğinde 2014 yılında en son çalışılan faaliyet koluna göre işsizlerin en çok 1 milyon 327 bin kişi ile hizmet sektöründe yer aldığı tespit edilmiştir. Bu sektörü 550 bin kişi ile sanayi sektörü, 425 bin kişi ile inşaat sektörü, 174 bin kişi ile de tarım sektörü izlemektedir. İşsizlerin 248 bin kişisi daha önce kayıtlı herhangi bir çalışmasına rastlanmadığı görülürken 129 bin kişinin ise 8 yıldan önce işten ayrılanların oluşturduğu görülmüştür.

2018 yılına gelindiğinde ise son çalıştığı faaliyet kolu hizmet sektörü olan işsizlerde ciddi bir artış gözlenmektedir. Yaklaşık 560 binlik bir artış ile son çalıştığı faaliyet kolu hizmet sektörü olan işsiz sayısı 1 milyon 892 bine ulaşmıştır. 2014 yılındaki sıralama bozulmayarak hizmet sektörünü 560 bin kişi ile sanayi, 482 bin kişi ile inşaat, 178 bin kişi ile tarım sektörü takip etmektedir. Bu veriler ışığında Türkiye’de işsizliğin sektörel dağılımı değerlendirildiğinde ülke genelinde işsizliğin büyük çoğunluğu hizmet ve sanayi sektörü bazlı olduğu tespit edilmiştir. İşsizlik miktarının en düşük olduğu ekonomik sektörün ise tarım sektörü olduğu söylenebilir.

### 2.2.3. Türkiye’de İşsizliğin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Ekonomilerdeki işgücünün arz ve talebi eğitim yapısı tarafından şekillenmektedir. Günümüzde tüm ülkelerde işgücünün nitel ve nicel yönden desteklenmesi eğitim sayesinde gerçekleşmektedir. Bu durum bütün ülkelerin ortak sorunudur. Ülkeler açısından bu sorunun aşılması ekonomik ve sosyal anlamda etkinliğin sağlanmasına imkan vermektedir (Kumaş, 2001:34-35). İşsizliğin eğitim ile olan ilişkisi oldukça önem arz eden bir konudur. Yapılan



son çalışmalar eğitim düzeyindeki artışa bağlı olarak işsizliğin azalacağına dikkat çekmektedir (Bekiroğlu, 2010:157).

**Tablo 29: Türkiye'de işsizliğin eğitim göre dağılımı(bin kişi) 2004-2018**

Yıllar	Toplam	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul ve Orta Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Mesleki Okul	Yüksekokul veya Fakülte	İlköğretim
2004	2385	57	58	908	307	410	288	308	47
2005	2388	58	94	892	308	378	294	277	88
2006	2328	53	93	845	283	377	275	285	116
2007	2376	55	110	803	243	380	294	311	181
2008	2611	64	134	871	248	387	292	362	253
2009	3471	87	179	1143	317	498	393	459	395
2010	3046	69	155	960	254	432	332	446	399
2011	2615	56	143	751	210	351	285	467	352
2012	2518	45	129	664	200	335	272	503	370
2013	2747	57	133	709	206	355	296	557	434
*2014	2853	73	128	735	213	355	303	606	440
2015	3057	59	124	781	262	373	307	692	460
2016	3330	60	127	794	304	415	369	828	433
2017	3454	63	124	761	350	425	401	930	400
2018	3537	60	129	789	395	433	399	951	380

(\*) : Şubat 2014 öncesine ait işgücü göstergeleri, TÜİK tarafından ekonometrik model ile tahmin edilerek yeni seriye göre düzenlenmiştir.

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Tablo 29'da Türkiye'de 2004-2018 yılları arasında işsizlerin eğitim durumlarına göre dağılımı gösterilmektedir. Bu tabloya göre incelemeye konu tüm yıllarda ilköğretim mezunlarının en fazla işsizliğin görüldüğü grup olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni ülkemizde işgücü içerisinde bulunan ilköğretim mezunu kesimin sayıca fazla olmasıdır. İşsiz sayısının en az olduğu grubun ise yine tüm yıllarda okuma yazma bilmeyen grup olduğu görülmüştür. Ülkemizdeki eğitim imkânlarının yaygınlaşması ve eğitim fırsat eşitliğinin sağlanması adına pozitif faaliyetlerin yürütülmesi sonucu bu grubun sayıca azalacağı düşünülmektedir. 2004 yılında 1 milyon 762 bin işsiz nüfusun 57 bin kişinin okuma yazma bilmediği, 58 bin kişinin okuma yazma bildiği fakat bir okul bitirmediği, 908 bin kişinin

ilkokul, 47 bin kişinin ilköğretim, 307 bin kişinin ortaokul ve orta dengi meslek okul, 410 bin kişinin genel lise, 288 bin kişinin lise dengi mesleki okul ve 308 bin kişinin yüksekokul veya fakülte mezunu olduğu tespit edilmiştir. 2009 yılında küresel ekonomik krizin etkisiyle işsizliğin ani yükselişine bağlı olarak tüm gruplarda bulunan işsiz miktarlarında ani yükselişler gerçekleşmiştir. Bu yılın akabinde azalış trendinin gözlemlendiği söylenebilir. 2018 yılına gelindiğinde ise toplam işsiz miktarının 3 milyon 537 bin kişiye ulaştığı görülmektedir. Bu işsiz nüfusun dağılımının 60 bin kişinin okuma yazma bilmediği, 129 bin kişinin okuma yazma bildiği fakat bir okul bitirmediği, 789 bin kişinin ilkokul, 380 bin kişinin ilköğretim, 395 bin kişinin ortaokul ve orta dengi meslek okul, 433 bin kişinin genel lise, 399 bin kişinin lise dengi mesleki okul ve 951 bin kişinin yüksekokul veya fakülte mezunu şeklinde olduğu görülmüştür. Bu dönemde işsiz miktarında en yüksek artışın ilköğretim ve yüksekokul veya fakülte mezunu gruplarında olduğu görülmüştür. Bu durum ülkemizde işgücü içerisinde yüksekokul veya fakülte mezunu kesimin payının yüksek olmasından ileri geldiği söylenebilir.

**Tablo 30: Türkiye'de işsizliğin eğitime göre dağılımı(%) 2004-2018**

Yıllar	Toplam	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul ve Orta Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Mesleki Okul	Yüksekokul veya Fakülte	İlköğretim
2004	2385	4,9	10,7	7,5	9,1	12	10,5	10,3	14,8
2005	2388	3,9	10	7	9	11,8	10,1	10,1	14
2006	2328	4,6	10,7	7,8	9,5	12,6	11	10,4	14,3
2007	2376	6	12,5	10	11,5	15,9	13,2	11	18,3
2008	2611	8	15,3	12,2	14	18	15,6	12,1	22,2
2009	3471	6,3	12,1	9,4	10,9	14,1	11,7	10,3	17,7
2010	3046	5,2	10,6	8,7	10,2	13,9	12	9,7	16,8
2011	2615	4,8	9,3	9,1	11,2	14	11,8	9,6	15,2
2012	2518	4,9	9,7	9,3	12,2	13,9	13,6	10	14,5
2013	2747	4,3	7,5	9,1	12,6	14,7	16	12,2	13,3
*2014	2853	6,3	11,1	7,8	9	11,9	10,6	10,6	13,9

2015	3057	5,3	11,5	8,2	10,1	12,4	10,2	11	14,7
2016	3330	5,7	11,7	8,5	10,4	13,4	11,6	12	14,6
2017	3454	5,8	11,6	8,1	10,6	13,3	11,9	12,7	14
2018	3537	5,8	11,5	8,5	10,9	13,1	11,4	12,4	14

(\*) : Şubat 2014 öncesine ait işgücü göstergeleri, TÜİK tarafından ekonometrik model ile tahmin edilerek yeni seriye göre düzenlenmiştir.

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Tablo 30'da Türkiye'de işsizlerin yıllar itibariyle eğitim durumuna göre oransal dağılımına yer verilmiştir. Bu tabloya göre genel olarak bir değerlendirme yapacak olursak eğitim durumu ile işsizliğin pozitif ilişki içerisinde olduğu söylenebilir. Yani eğitim durumu yükseldikçe grup içerisinde bulunan işsiz miktarı oransal olarak artış eğilimindedir. Tabloya göre 2004 yılında toplam işsizlerin dağılımının %4,9'unun okuma yazma bilmediği, %10,7'sinin okuma yazma bildiği fakat bir okul bitirmediği, %7,5'inin ilköğretim, %14,8'inin ilköğretim, %9,1'inin ortaokul ve orta dengi meslek okul, %12'sinin genel lise, %10,5'inin lise dengi mesleki okul ve %10,3'ünün yüksekokul veya fakülte mezunu şeklinde gerçekleştiği görülmüştür. 2018 yılına gelindiğinde ise; toplam işsizler içerisinde %5,8'inin okuma yazma bilmediği, %11,5'inin okuma yazma bildiği fakat bir okul bitirmediği, %8,5'inin ilköğretim, %14'ünün ilköğretim, %10,9'unun ortaokul ve orta dengi meslek okul, %13,1'inin genel lise, %11,4'ünün lise dengi mesleki okul ve %12,4'ünün yüksekokul veya fakülte mezunu olduğu belirtilmiştir.

Sonuç itibariyle Türkiye'de işsizlerin içerisinde yüksekokul veya fakülte mezunlarında meydana gelen miktarsal ve oransal artış göze çarpmaktadır. Bu grupta bulunan işsizlerin istihdamına yönelik gerekli tedbirlerin alınması önem arz etmektedir.

#### 2.2.4. Türkiye'de İşsizliğin Son Çalışılan İşteki Durumuna Göre Dağılımı

İstihdam edilenlerin işteki dağılımı Türkiye'de statü farklılıkları hakkında bilgi vermektedir. Ekonomik gelişme ve istihdam arasındaki ilişki Türkiye'de statü dağılımını şekillendirir. İstihdam edilenlerin işteki durumları ülkelerin gelişmişlik düzeyleri hakkında bilgi vermektedir. Dünyanın birçok gelişmiş ülkesinde istihdam edilenler içerisinde ücretli veya maaşlı çalışanların oranı diğer gruplar ile kıyaslandığında daha yüksek, ücretsiz aile işçilerinin oranı ise daha azdır. Bunun tam tersi durumda; eğer bir ülkede ücretli ve maaşlı çalışanların oranı yüksek, ücretsiz aile işçilerinin oranı yüksek ise az gelişmişlikten söz edilebilir. Türkiye'de bu tarz yapıya sahip olan ülkelere biridir (Türel, 2015:67-68).

**Tablo 31: Türkiye'de işsizliğin son çalışılan işteki durumuna göre dağılımı(bin kişi) 2004-2018**

Yıllar	Toplam	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi	8 Yılda Önce İşten Ayrılanlar	Hiç Çalışmamış Olanlar
2014	2853	2.272	31	117	56	129	248
2015	3057	2.466	33	111	43	144	260
2016	3330	2.723	35	132	50	141	249
2017	3454	2.801	35	125	53	146	293
2018	3537	2.897	30	128	57	164	260

**Kaynak:** (TÜİK, 2019)

Tablo 31'de Türkiye'de işsizliğin son çalışılan işteki duruma göre değerlendirildiğinde incelemeye konu tüm yıllarda en son çalıştığı işinde ücretli veya yevmiyeli grupta olanların çoğunluğu oluşturduğu tespit edilmiştir. Tüm yıllarda en az grubu ise işveren olup faaliyetini sonlandıranların oluşturduğu görülmüştür. 2014 yılında işsizler içerisinde 2 milyon 272 bin kişinin son çalıştığı işte ücretli veya yevmiyeli olarak çalıştığı, bunun dışında 117 bin kişinin kendi hesabına çalışan, 56 bininin ücretsiz aile işçisi, 31 bininin işveren olduğu görülmektedir. 2014 yılında işsizlerin 248 bin kişisi daha önce hiç çalışmadığı, 129 bin kişinin 8 yıldan önce işten ayrıldığı tespit edilmiştir. 2018 yılına gelindiğinde ise 2 milyon 897 bin işsiz son çalıştığı işte ücretli veya yevmiyeli olarak çalıştığı, 128 bin kişinin kendi hesabına çalışan, 57 bin kişinin ücretsiz aile işçisi 30 bin kişinin işveren olduğu tespit edilmiştir. 2018 yılında işsizlerin 260 bininin daha önce hiç çalışmadığı, 164 bin kişinin 8 yıldan önce işten ayrıldığı tespit edilmiştir. Tabloyu genel olarak değerlendirecek olursak işten ayrılan işsizlerin işveren hariç diğer gruplarda artış eğiliminde olduğu, özellikle en son çalıştığı işte ücretli veya yevmiyeli işsizlerin artışının diğer gruplardaki artışa nispeten daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 32: Türkiye'de işsizlerin son çalışılan işteki durumuna göre dağılımı(erkek)(bin kişi) 2014-2018**

Yıllar	Toplam	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi	8 Yılda Önce İşten Ayrılanlar	Hiç Çalışmamış Olanlar
2014	1.813	1.521	27	90	33	47	95
2015	1.891	1.612	28	82	25	51	94
2016	2.006	1.728	32	93	26	41	86

2017	2.024	1.739	30	86	29	40	100
2018	2082	1812	25	91	29	48	77

Kaynak: (TÜİK, 2019)

**Tablo 33: Türkiye'de işsizlerin son çalışılan işteki durumuna göre dağılımı(kadın)(bin kişi) 2014-2018**

Yıllar	Toplam	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi	8 Yılda Önce İşten Ayrılanlar	Hiç Çalışmamış Olanlar
2014	1.040	751	4	27	23	83	153
2015	1.167	855	5	30	18	93	166
2016	1.324	995	3	39	24	101	163
2017	1.431	1.062	6	39	25	106	193
2018	1455	1.085	5	37	28	116	183

Kaynak: (TÜİK, 2019)

Tablo 32 ve 33'de Türkiye'deki kadın ve erkek işsizlerin son çalışılan işteki duruma göre dağılımı miktarsal olarak gösterilmiştir. Bu tablolara göre her iki cinsten de son çalıştığı işte ücretli ve yevmiyeli olarak çalıştığı, ancak erkeklerin miktarsal olarak kadınlara nazaran daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Erkeklerde 2014 yılında son çalıştığı işte ücretli veya yevmiyeli olanların 1 milyon 521 bin, kendi hesabına çalışanların 90 bin, ücretsiz aile işçisi olanların 33 bin, işveren olanların ise 27 bin olduğu görülmüştür. Aynı dönemde 95 bin kişi hiç çalışmamış, 47 bin kişinin ise 8 yıldan önce işten ayrıldığı tespit edilmiştir. Kadınlarda ise 2014 yılında son çalıştığı işte ücretli veya yevmiyeli olanların 751 bin, kendi hesabına çalışanların 27 bin, ücretsiz aile işçisi olanların 23 bin, işveren olanların ise 4 bin olduğu görülmüştür. Aynı dönemde 153 bin kişi hiç çalışmamış, 83 bin kişinin ise 8 yıldan önce işten ayrıldığı tespit edilmiştir.

2018 yılına gelindiğinde erkeklerin son çalıştığı işte ücretli veya yevmiyeli olanların 1 milyon 812 bin, işveren 25 bin kişi olarak gerçekleşerek azaldığı, kendi hesabına çalışan 91 bin, ücretsiz aile işçisi 29 bin kişi olarak bir miktar azaldığı görülmüştür. Aynı dönemde 8 yıldan önce işten ayrılanlarda kısmi bir artış gözlenirken, hiç çalışmamış olanların ciddi oranda azaldığı söylenebilir. 2018 yılında kadınların son çalıştığı işte işgücüne katılımda meydana gelen artışın etkisiyle bütün gruplarda artış gözlenmiştir. 2018 yılında kadınlarda son çalıştığı işte ücretli veya yevmiyeli olanların 1 milyon 85 bin, kendi hesabına çalışanların 37 bin, ücretsiz aile işçisi olanların 28 bin, işveren olanların ise 5 bin olduğu görülmüştür.

Aynı dönemde 183 bin kişi hiç çalışmamış,116 bin kişinin ise 8 yıldan önce işten ayrıldığı tespit edilmiştir.

### **3.GENEL OLARAK SOSYAL GÜVENLİK KURUMU VE BARTIN SOSYAL GÜVENLİK KURUMU FAALİYETLERİ**

#### **3.1. Sosyal Güvenlik Kurumu**

Sosyal Güvenlik Kurumu bireylerin doğumdan ölüme, hatta ölümden sonra bile sosyal güvenliğini sağlama, başlarına gelebilecek tehlikeli olaylarda hayatlarını güvence altına almakla görevli tek resmi kurumdur. Tezin ilerleyen bölümlerinde kurumun kuruluş aşamaları, amaç ve kapsamı, hukuki niteliği, idari ve finansal yapısı, organları, faaliyetleri ile merkez teşkilatının taşra birimi olan Bartın SGK hakkında açıklamalarda bulunulmuştur.

##### **3.1.1.Sosyal Güvenlik Kurumunun Kuruluşu**

Sosyal Güvenlik Reformu öncesi faaliyet gösteren farklı kurumları tek çatı altında toplayan kanun 16.05.2006 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi(TBMM)'nce kabul edilen, 20/5/2006 tarihinde resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanundur. 5502 sayılı Kanun Sosyal Güvenlik Kurumunun kuruluşunu, teşkilat yapısını ve faaliyetlerinin yürütümünü belirleyen bir kanundur (Olgaç & Bulut, 2012:18).

##### **3.1.2.Sosyal Güvenlik Kurumunun Amaç ve Kapsamı**

Sosyal Güvenlik Kurumunun temel amacı 5502 sayılı kanunun 3. Maddesinde belirtildiği üzere;

- Sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı,
- Etkin,
- Adil,
- Kolay erişilebilir,
- Aktüeryal ve mali açıdan sürdürülebilir,
- Çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütmektir.

Sosyal Güvenlik Kurumu(SGK)'nun yukarıda belirtilen amaçları gerçekleştirebilmesi için üzerine düşen görevleri yerine getirmesi ile mümkün olmaktadır. Bu görevler yine 5502 sayılı kanunun 3. Maddesinde ayrıntılı olarak belirtilmektedir. Bu maddeye göre; ulusal kalkınma strateji ve politikaları ile yıllık uygulama programlarını dikkate alarak sosyal güvenlik politikalarını uygulamak, bu politikaların geliştirilmesine yönelik çalışmalar

yapmak, hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, haklarının kullanılmasını ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kolaylaştırmak, sosyal güvenliğe ilişkin konularda; uluslararası gelişmeleri izlemek, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yapmak, yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek, uslne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmaları uygulamak, sosyal güvenlik alanında kamu idareleri arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlamak, bu Kanun ve diğer kanunlar ile Kuruma verilen görevleri yapmak Sosyal Güvenlik Kurumunun görevleridir (SGK, 2019).

### **3.1.3.Sosyal Güvenlik Kurumlarının Hukuki Niteliği**

Sosyal Güvenlik Kurumu hukuki olarak kamu tüzel kişiliğine haiz bir kuruluştur. Kurumun kamu tüzel kişiliğine sahip olmasının altında kanunla kurulması, kamu gücü adı verilen üstün yeteneklere sahip olması ve temel amacının kamu yararı olması yatmaktadır (ağlayan, 2019:377). Bununla beraber idari ve mali açıdan özerktir. Kanunda hüküm bulunmayan durumlarda ise özel hukuk hükümlerinin geçerli olacağı belirtilmiştir. Böyle bir durumda kurumun kamusal yönünün ağır bastığı ancak her iki tür tüzel kişilik öğelerinden oluştuğu ve kendine özgü karma nitelikli bir tüzel kişi olduğunu düşünmek mümkündür (Demir, 2018:59).

### **3.1.4.Sosyal Güvenlik Kurumlarının İdari Yapısı**

Kanunla oluşturulan Sosyal Güvenlik Kurumunun teşkilat yapısı merkez ve taşra teşkilatından oluşmaktadır. Kurumun en üst amiri merkez teşkilatının da başında bulunan Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanıdır. Merkez teşkilatı başkanlık dışında ana hizmet birimleri ile danışma ve yardımcı hizmet birimlerinden oluşmaktadır.

Başkanlığın ana hizmet birimleri; Emeklilik Hizmetleri Genel Mdrlğu, Sigorta Primleri Genel Mdrlğu, Genel Sağlık Sigortası Genel Mdrlğu, Hizmet Sunumu Genel Mdrlğu, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ve Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığıdır. Başkanlığın danışma birimleri ise; Strateji Geliştirme Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği ve Basın ve Halkla İlişkiler Mşavirliğidir. Bununla birlikte İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı, Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı, İnaşaat ve Emlak Daire Başkanlığı, Eğitim, Araştırma ve Geliştirme Merkezi Başkanlığı kurumun yardımcı hizmet birimlerini oluşturmaktadır.



Taşra teşkilatı ise her ilde kurulan sosyal güvenlik il müdürlükleri ile sosyal güvenlik il müdürlüklerine bağlı olarak kurulacak sosyal güvenlik merkezlerinden oluşmaktadır (SGK, 2019).

### **3.1.5.Sosyal Güvenlik Kurumlarının Finansal Yapısı**

5502 sayılı kanununun ‘Kurumun Finansal Hedeflerinin Belirlenmesi Ve İzlenmesi’ Başlıklı 33. Maddesinde belirtildiği üzere; merkezî yönetim bütçesinden kendisine ayrılan yıllık transfer tutarını, üç yıllık transfer projeksiyonunu ve uzun dönemli emeklilik ve genel sağlık sigortası finansman hedeflerini gerçekleştirmekle görevlidir. Finansman hedefleri, her yıl en geç Ekim ayında bir sonraki yıl uygulanmak üzere Yönetim Kurulunun önerisi üzerine Bakanın başkanlığındaki komisyon tarafından belirlenir. Kurum bu hedeflere ulaşmak için gerekli tedbirleri almak, mevzuat değişikliği önerilerini Bakanlığa sunmak, yetki alanına girmeyen hususlarda ise ilgili kurumlarca alınması gereken tedbirleri gerekçeleri ile birlikte Bakanlığa önermekle yükümlüdür.

Sosyal güvenlik kurumları gelir ve giderlerini dengede tutarak finansal yapısını güçlendirmeyi hedefler. Bunu sağlamak için gerekli tedbirleri yasal mevzuat çerçevesinde alırlar (Resmi Gazete, 2006).

#### **3.1.5.1.Sosyal Güvenlik Kurumlarının Gelirleri**

Sosyal güvenlik kurumunun gelirleri kanun maddesinde ayrıntılı olarak sayılmıştır. Bu gelirler Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi, hitap ettiği tüm paydaşlarına etkin bir sosyal güvenlik hizmeti sunabilmesi için oldukça önemlidir. Bu gelir kalemleri şunlardır (Elma, 2019:41):

- Sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası prim gelirleri, idarî para cezaları, gecikme cezaları, gecikme zamları ve katılım payları,
- Sosyal sigorta ile genel sağlık sigortasına yapılan Devlet katkısı,
- Taşınır ve taşınmaz gelirleri,
- Kurumca hazırlanan her türlü standart form, manyetik, elektronik veya akıllı kart satışından elde edilecek gelirler ile her türlü data hattı, internet kullanımı ve benzeri kira gelirleri, Kurumun ödeme kapsamındaki listelere girmek veya bu listelerde kalmak veya değişiklik yapmak için yapılan başvurulardan ve sözleşmelerden elde edilen gelirler,
- Merkezî yönetim bütçesinden yapılacak diğer transferler,

- Gerçek veya tüzel kişiler tarafından doğrudan veya vasiyet yoluyla yapılan bağışlar,
- Primlerin ve diğer gelirlerin değerlendirilmesinden elde edilen gelirler,
- Eğitim ve danışmanlık hizmetlerinden elde edilen gelirler,
- Diğer gelirler.

### **3.1.5.2.Sosyal Güvenlik Kurumlarının Giderleri**

Kamu mali dengesinin gözetilmesi kurumların sürdürülebilir hizmet anlayışının temelidir. Bu itibarla sosyal güvenlik Kurumunun giderlerinin azaltılması ve finansal dengenin sağlanabilmesi kaynakların etkin kullanımına bağlıdır. 5502 sayılı kuruluş kanununda açıkça belirtilen gider kalemleri şunlardır (Olgaç & Bulut, 2012:36):

- Sosyal sigorta kapsamında sigortalı ve hak sahiplerine ödenecek olan gelir, aylık ve ödenekler,
- Genel sağlık sigortası kapsamında yapılacak giderler,
- Genel yönetim giderleri,
- Faiz giderleri,
- Eğitim, araştırma, danışmanlık hizmet giderleri,
- Diğer giderler.

### **3.1.6.Sosyal Güvenlik Kurumlarının Organları**

Sosyal güvenlik kurumunun organları üç ana birimden oluşmaktadır. Bunlar; Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve Başkanlık' tır.

#### **3.1.6.1.Genel Kurul**

Genel Kurul, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının veya görevlendireceği bir yetkilinin başkanlığında üç yılda bir kez olağan toplanır. Genel Kurul, Bakan veya üye tam sayısının üçte biri tarafından olağanüstü toplantıya çağrılabilir. Toplantı yetersayısı, üye tam sayısının salt çoğunluğudur. Genel kurul' a katılacaklar aşağıda listelenmiştir:

- a) Sayıştay Başkanlığı, Millî Savunma Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar

- Başkanlığı ile öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulu tarafından görevlendirilecek birer temsilci
- b) İş ve/veya Sosyal Güvenlik Hukuku alanında Bakan tarafından belirlenecek iki öğretim üyesi,
  - c) Başkan, genel müdürler, Strateji Geliştirme Başkanı, Rehberlik ve Teftiş Başkanı ile Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanı,
  - d) En fazla üyeye sahip ilk üç işveren sendikası konfederasyonları tarafından üye işveren sendikalarına bağlı işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı ile orantılı olarak belirlenen 9 temsilci,
  - e) En fazla üyeye sahip ilk üç işçi sendikası konfederasyonları tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilci,
  - f) En fazla üyeye sahip ilk üç kamu görevlileri sendikası konfederasyonları tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilci,
  - g) Tarımda kendi nam ve hesabına çalışanların üye olduğu kanunla kurulu kamu kurumu niteliğindeki en üst meslek kuruluşlarından en fazla üyeye sahip ilk üç kuruluş tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden, tarım dışında kendi nam ve hesabına çalışanların üye olduğu kanunla kurulu kamu kurumu niteliğindeki en üst meslek kuruluşlarından en fazla üyeye sahip ilk üç kuruluş tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilci,
  - h) Kurumdan aylık veya gelir almakta olanların üye olduğu en fazla üyeye sahip ilk üç kuruluş tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilci,
  - i) (d), (e), (f) ve (g) dışında kalan ve kamu kurumu niteliğindeki en üst meslek kuruluşları tarafından görevlendirilecek birer temsilciden oluşur.

Genel kurulun icrai tek görevi Yönetim Kurulunun seçimle gelen asıl ve yedek üyelerini seçmektir. Onun dışında yer alan görevleri görüş ve öneri niteliğindedir. Kurumun icrai ve karar alma yetkisine sahip organı ilerleyen bölümde detaylı olarak açıklayacağımız Yönetim Kurulu' dur (Elma, 2019:61-97).

### **3.1.6.2.Yönetim Kurulu**

Kurumun yönetimi 'Yönetim Kurulu' tarafından yerine getirilmektedir. En yüksek karar mekanizmasına sahip olan Yönetim Kurulu kurumun tüm yetki ve sorumluluğu üstlenmektedir. Yönetim Kurulu 12 üyeden oluşmaktadır. Bu üyeler şunlardır (Olgaç & Bulut, 2012:21-23):

- a) Başkan,
- b) Başkanın teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan iki başkan yardımcısı, (1)
- c) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını temsilen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir üye,
- ç) Maliye Bakanlığını temsilen, Maliye Bakanının teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir üye,
- d) Hazine Müsteşarlığını temsilen, Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanın teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir üye,
- e) İşverenleri temsilen seçilecek bir üye,
- f) İşçileri temsilen seçilecek bir üye,
- g) Kamu görevlilerini temsilen seçilecek bir üye,
- h) Tarımda kendi nam ve hesabına çalışanları temsilen seçilecek bir üye,
- ı) Kurumdan gelir veya aylık alanları temsilen seçilecek bir üye,
- i) (h) bendi dışındaki kendi nam ve hesabına çalışanları temsilen seçilecek bir üye.

Kurum Başkanı Yönetim Kurulunun da başkanıdır. Yönetim Kurulu en az haftada bir defa ve asgarî yedi üye ile toplanır. Kararlar toplantıya katılan üyelerin çoğunluğu ile alınır. Oylarda eşitlik olması halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluk sayılır. Gerekli görüldüğünde Başkanın veya yedi üyenin talebi ile Yönetim Kurulu olağanüstü toplantıya çağrılabilir. Başkan ve başkan yardımcısı dışındaki yönetim kurulu üyelerinin görev süresi üç yıldır.

Yönetim Kurulunun görevleri icrai mahiyette olup bu görevler ayrıntılı bir şekilde 5502 sayılı kanunun 7. Maddesinde belirtilmektedir. Yönetim Kurulunun görevleri şunlardır (Resmi Gazete, 2006):

a) Kurum bütçesini, bilânçosunu, gelir-gider tablolarını, Kurum bütçesindeki bölümler içinde aktarmaları, bu bölümler arasındaki ek ve olağanüstü ödenek tekliflerini karara bağlamak.

b) Kurumun sigorta kolları itibarıyla hazırlanacak aktüeryal hesaplarına ilişkin raporları değerlendirerek finansman dengesinin üçer aylık ve yıllık gerçekleştirmelerini izlemek, alınması gereken tedbirleri kararlaştırmak, Genel Kurula sunulacak aktüeryal hesaplara ilişkin raporları gerektiğinde bağımsız kuruluşlara inceletmek.

c) Genel müdürlükler ile Strateji Geliştirme Başkanlığı bünyesindeki daire başkanlıklarının, taşrada ise sosyal güvenlik merkezlerinin kurulmasına veya kapatılmasına karar vererek Bakan onayına sunmak.

ç) Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikleri karara bağlamak.

d) Her türlü kiralama sözleşmesi hakkında karar vermek, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu uyarınca belirlenen yeniden değerlendirme oranı kadar her yıl artırılmak üzere bedeli beş yüz bin Yeni Türk Lirasından fazla olan her türlü; kiraya verme, satış, alım, devir, takas, inşaat, taşınmazların ferağı, yapım ve diğer işlere ilişkin karar vermek, ihale komisyonu kararlarını onaylamak.

e) Kurum personeline ödenecek ek ödeme, ikramiye ve fazla mesai ücretine ilişkin usûl ve esasları belirlemek.

f) Kurum yararının bulunması halinde; yılı merkezî yönetim bütçe kanununda gösterilen miktara kadar olan hak ve alacakların terkinine karar vermek, prim ve primlerden kaynaklanan alacaklar hariç olmak üzere, uyuşmazlıkların dava açılmadan veya icra takibi yapılmadan uzlaşma veya tahkim yoluyla çözümlenmesine, Kurum tarafından veya Kuruma karşı açılan dava veya icra takiplerinin uzlaşma veya tahkim yoluyla çözümlenmesine, sulhe, kabule, feragat ve kanun yollarına başvurulmamasına karar vermek.

g) Kurumun performans hedef, gösterge ve programı ile hizmet kalite standartlarını karara bağlamak.

h) Her yıl için, prim borcu kamuoyuna açıklanacak işverenlerin belirlenmesine esas olmak üzere asgarî borç tutarını belirlemek.

ı) Kurum alacaklarının tahsilat işlemleri ile diğer kanunlarla tahakkuk ve tahsilat yetkisi Kuruma verilen alacakların tahsilat işlemlerinin, kısmen veya tamamen kamu gelirlerinin toplanması ve takibinden sorumlu olan kamu idarelerinden hizmet almak suretiyle gerçekleştirilmesine karar vererek Bakan onayına sunmak.

i) Kurumun dava ve icra takipleri için vekâlet akdi yoluyla avukat çalıştırılmasına, özel uzmanlık gerektiren ve geçici nitelikteki işler için ise hizmet satın alınması yoluyla yerli veya yabancı uzman çalıştırılmasına karar vermek, bunların sözleşme şartlarını ve avukatlara ödenecek ücretleri belirlemek.

j) Kanunlarla verilen diğere görevleri yapmak.

### **3.1.6.3.Başkanlık**

Başkan Sosyal Güvenlik Kurumunun icraatından sorumludur. Başkanın emri altındakilerin faaliyet ve işlemlerinden Yönetim Kuruluna karşı sorumluluğu bulunmaktadır. Başkan görevlerini yerine getirirken üç başkan yardımcısı görevlendirir. Başkan yardımcılarının başkana karşı sorumluluğu bulunmaktadır.

Başkan Kurumu Anayasaya, kanunlara, ulusal kalkınma planına, yıllık uygulama programlarına ve Bakanlar Kurulunca belirlenen politika ve stratejilere uygun olarak yönetmek ile sorumludur. Ayrıca kurumun görev alanına giren konularda politika ve stratejiler geliştirmek, bu politika ve stratejilere uygun yıllık hedef ve amaçlar oluşturmak ve performans ölçütleri belirlemek ile görevlidir. Başkanlığın bir diğere görevi bütçeyi hazırlamaktır. Bununla ilgili gerekli yasal ve idari düzenleme çalışmalarını yapma yetkisine haizdir. Bu nedenle kanunun belirlediği görevleri yapmakla görevli ve yetkili kılınmıştır. Başkan bu görevleri yerine getirirken üç başkan yardımcısı görevlendirir. Başkan yardımcılarının başkana karşı sorumluluğu bulunmaktadır (Elma, 2019:71-73).

### **3.1.7.Genel Olarak Sosyal Güvenlik Kurumunun Faaliyetleri**

Sosyal Güvenlik Kurumu vatandaşlara doğumundan ölümüne hatta ölümden sonra bile geride bıraktığı hak sahiplerine sağlık, sigorta ve yardım konularında hizmet vermektedir. Kurum bu hizmetleri benimsediği vizyon doğrultusunda gerçekleştirmektedir. Sosyal güvenlik Kurumu' nun vizyonu paydaşlarına kaliteli, adil, kolay erişilebilir, insan odaklı hizmet veren, aktüeryal ve mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemini yürütmek ve geliştirmektir.

Sosyal güvenlik sistemimizde sigorta kolları ikiye ayrılır. Bunlar kısa ve uzun vadeli sigorta kollarıdır. Kısa vadeli sigorta kolları iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigorta kollarını kapsarken uzun vadeli sigorta kolları malullük, ölüm ve yaşlılık sigorta kollarını kapsayan uzun vadeli sigorta kollarından oluşmaktadır.

Kısa vadeli sigorta kolları kapsamında sigortalılarımıza ve hak sahiplerine sunulan hizmetler şunlardır:

- Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi,

- Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması,
- İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması,
- Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi,
- Hastalık ve analık sigortasından sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği,
- Analık sigortası kapsamında emzirme ödeneği,
- Cenaze Ödeneği,
- Askerlik ve doğum borçlanması hakları verilmesi.

Uzun vadeli sigorta kolları kapsamında ise sunulan hizmetler;

- Malullük sigortası kapsamında malullük aylığı,
- Yaşlılık sigortası kapsamında yaşlılık aylığı ve toptan ödeme,
- Ölüm sigortası kapsamında ölüm aylığı, ölüm toptan ödemesi ve aylık almakta olan kız çocuklarına evlenme ödeneği ile cenaze ödeneği verilmesidir.

Genel sağlık sigortası kapsamında ise;

- Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere finansmanı sağlanan tıbbî ürün ve hizmetlerinin verilmesi,
- Genel sağlık sigortalıları ile hak sahiplerinin hastalıklardan korunması amacıyla ilgili kamu idareleriyle kişisel koruyucu sağlık hizmetleri politikalarının tespitine ve etkin bir şekilde uygulanmasına katkı sağlanması,
- Genel sağlık sigortalıları ile hak sahiplerini ve işverenleri genel sağlık sigortası mevzuatından doğan hakları ve ödevleri konusunda her türlü iletişim araçları ile bilgilendirilmesi hizmetleri verilmektedir (SGK, 2019).

Sosyal Güvenlik Reformuyla sosyal güvenlik anlayışı yeni bir döneme girerek birçok düzenlemeyi de beraberinde getirmiştir. Özellikle kayıt dışı istihdamın önlenmesi ve işsizliğin azaltılması gibi makroekonomik sorunların birçok kamu kurum ve kuruluşun, sivil

toplum örgütlerinin, bankaların ve toplumun diğer ilgili kesimlerinin ortak çabası ile aşılabileceği benimsenmiştir. 5 temel strateji kayıt dışı istihdamın önlenmesi ve işsizliğin azaltılmasında yol gösterici olmuştur (Kadimbis, 2019):

- Hizmet Kalitesinin Artırılması,
- Veri/Bilgi Paylaşımına Dayalı Çapraz Denetimler,
- Denetim Sisteminin Etkinliğinin Artırılması,
- Teşvik Uygulamalarıyla İstihdam Üzerindeki Mali Yüklerin Azaltılması,
- Bilgilendirme ve Bilinçlendirme Çalışmaları.

Bu çerçevede tezin uygulama bölümünde yararlanacağımız ve sosyal güvenlik kurumu tarafından işsizliğin azaltılmasında kullanılan sosyal güvenlik kurumu teşvikleri, bilgilendirme-rehberlik faaliyetleri, görsel basın faaliyetleri ve denetim faaliyetlerini kısaca açıklamaya çalışacağız.

### **3.1.7.1.Sosyal Güvenlik Kurumu Teşvikleri**

Sosyal güvenlik Kurumu tarafından işverenlere yönelik sunulan teşvik programları genel istihdamın, dezavantajlı grupların, nitelikli ve kayıtlı işgücünün istihdamını desteklemek ve iş kazalarını önlemek amacıyla hizmet etmektedir (Akgeyik, 2019). Bu itibarla hükümet tarafından çeşitli kanunlar aracılığıyla istihdamın desteklenmesine yönelik aktif politikalar uygulanmaktadır.

Sosyal güvenlik kurumunun sürdürülebilirliği açısından başlıca gelir kalemi sigortalılardan ve işçi çalıştıran işverenlerden çalışmaları karşılığı aldığı primlerdir. Türkiye’de prime dayalı sosyal güvenlik sistemi uygulanmaktadır. Kurum topladığı primler sayesinde sigortalılara ve hak sahiplerine aylık ve gelirlerini ödemekte ve sağlık yardımlarından faydalandırmaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ‘ Prim Oranları ve Devlet Katkısı’ Başlıklı 81. Maddesinde belirtilen prim oranları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir:

**Tablo 34: Hizmet akdine tabi olanlar açısından prim oranları(5510 sayılı kanunun 4/1(a) bendi kapsamında olanlar)**

Sigorta Kolu	İşveren Payı (%)	Çalışan Payı (%)	Toplam (%)
--------------	------------------	------------------	------------



<b>Malullük, Yaşlılık ve Ölüm</b>	11	9	20
<b>Kısa Vadeli Sigorta Kolları</b>	2	-	2
<b>Genel Sağlık Sigortası</b>	7,5	5	12,5
<b>İşsizlik Sigortası</b>	2	1	3
<b>Toplam</b>	22,5	15	37,5

(\*) İşsizlik Sigortası Payı kesintisi 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu uyarınca kesilmekte ve ayrı bir fona aktarılmaktadır.

**Kaynak:** (SGK, 2019)

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve GSS Kanununda işsizliğin azaltılması, kayıtlı istihdamın desteklenmesi amacına hizmet eden teşvik, destek ve indirim uygulamaları söz konusudur. 5510 sayılı Kanun kapsamında uygulanan yedi adet teşvik, destek ve indirim uygulaması bulunmaktadır. Bu teşvikler şunlardır:

- *Malullük, Yaşlılık Ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde 5 Puanlık İndirim Teşviki*

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından uygulanmakta olan istihdam teşvikinin yasal dayanağını 5510 sayılı kanunun 81. Maddesinin (1) bendi oluşturmaktadır. Ayrıca 2008/93 – 2009/139 – 2011/45 Sayılı Genelgelere teşvikin uygulanma esaslarını göstermesi açısından önemlidir. Söz konusu teşvikin uygulanmaya başlama tarihi 01.10.2008’ dir.

Bu teşvik kapsamında özel sektör işverenleri, çalıştırdıkları sigortalılara ilişkin sigortalının prime esas kazancı üzerinden hesaplanan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar kadar indirimden yararlanabilmektedirler.

Teşvikten yararlanma şartları şunlardır:

- Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde vermiş olmak,
- Tahakkuk eden primlerin yasal süresi içinde ödenmiş olması,
- Prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmaması,
- İşverenin borcu varsa, bu borçların yapılandırılmış veya taksitlendirilmiş olması,
- Yapılandırılmış/taksitlendirilmiş borçların zamanında ve düzenli bir şekilde ödenmesine devam edilmesi,
- Kayıt dışı sigortalı çalıştırılmaması,

- Sahte sigortalı bildiriminde bulunulmamasıdır.

Bu teşvikten 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlar, 2886, 4734 sayılı Kanunlar ile 4734 sayılı Kanunun 3. maddesi kapsamında alım ve yapım işi üstlenen işverenler ile uluslararası anlaşmalara istinaden alım ve yapım işi üstlenen işverenler ihale konusu iş döneminde bu teşvikten yararlanamaz (Resmi Gazete, 2013)

- *Yurtdışına Götürülen/Gönderilen Sigortalılar İçin Uygulanan 5 Puan İndirim*

Yurtdışına Götürülen/Gönderilen Sigortalılar İçin Uygulanan 5 Puan İndirim Teşvikinin yasal dayanağını 81. Maddesinin 1. Fıkrasının (i) bendi oluşturmaktadır. Uygulama usul ve esasları ise 2013/30 Sayılı Genelge ile belirlenmektedir. Bu teşvikin uygulanmaya başlama tarihi 01.06.2013' tür.

Bu teşvik kapsamında Özel sektör işverenlerinin yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere yurt içinden götürülen/gönderilen sigortalıları için prime esas kazançları üzerinden hesaplanan genel sağlık sigortası primlerinin işveren hissesinin 5 puanlık kısmı Hazine tarafından karşılanmaktadır. Bu kanundan yararlanma şartları Malullük, Yaşlılık Ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde 5 Puanlık İndirim Teşviki ile aynıdır.

Teşvikten yararlanamayacaklara 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlar, 2886, 4734 sayılı Kanunlar ile 4734 sayılı Kanununun 3. maddesi kapsamında alım ve yapım işi üstlenen işverenler ile uluslararası anlaşmalara istinaden alım ve yapım işi üstlenen işverenler ile birlikte sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlardan, Libya'da çalışanlardan, zorunlu staja tabi tutulan öğrenciler, aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerden, iş kaybı tazminatı alanlardan ve harp malulleri ile vazife malullüğü aylığı alanlarda faydalanamamaktadır. Söz konusu bu teşvik kanun gereği 5 Puan indirim (5510 81/ı) teşviki ile birlikte uygulanamamaktadır (Resmi Gazete, 2013) .

- *İlave 6 Puanlık İndirim*

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından uygulanan İstihdam teşviklerinden bir diğeri olan İlave 6 puanlık indirimin yasal dayanağı 5510 Sayılı Kanununun 81. Maddesinin 2. Fıkrasıdır. Bu dayanağı uygulama şekil ve usul esaslarının bulunduğu 2013/30 – 2016/8 Sayılı Genelgeler desteklemektedir. Teşvikin uygulanmaya başlama tarihi 01.01.2013 olup

sona erme tarihi ise tüm iller için 31.12.2019' dur. Bölgesel ve süreli olması bakımından diğer teşvik uygulamalarından ayrılmaktadır.

Bu teşvik ile 51 il ile Bozcaada ve Gökçeada ilçelerinde faaliyet gösteren özel sektör işverenleri için öncelikle prime esas kazanç üst sınırına kadar olan kazançlar üzerinden hesaplanacak malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primlerinde 5 puanlık indirim, ardından prime esas kazanç alt sınırına kadar olan kazançlar üzerinden hesaplanan malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primlerinde 6 puanlık indirim sağlanmaktadır.

Bu teşvikin yararlanma şartları ile teşvikten faydalanması kanun gereği mümkün olmayanlar 5 puanlık Prim Desteği ile aynıdır. 5 puanlık prim desteğinden ayrılan yönü 5 puanlık prim desteği sigorta primine esas kazanç üzerinden hesaplanırken ilave 6 puanlık prim desteği asgari ücret üzerinden hesaplanmaktadır (Resmi Gazete, 2013).

- *Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvik*

Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvikinin yasal dayanağını 5510 Sayılı Kanunun Ek 2. Maddesi oluştururken uygulama esas ve usulleri 2011/54 - 2012/30 - 2012/37 Sayılı Genelgeler ile şekillenmektedir. Teşvikin uygulanmaya başlama tarihi 01.10.2009' dur.

Bu istihdam teşvikinde çalışanlara ait prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin; işveren hisselerinin tamamına veya Bakanlar Kurulunca istatistiki bölge birimleri sınıflandırması, kişi başına düşen milli gelir veya sosyoekonomik gelişmişlik düzeyleri dikkate alınmak suretiyle belirlenen illerde işveren hisseleri ile birlikte sigortalı hisselerinin tamamına kadar olan kısmı Ekonomi Bakanlığı bütçesinden karşılanmaktadır. Yatırım teşviki bölgesel nitelikli bir teşvik uygulaması olup 2012/1 sayılı Tebliğ düzenlemesi ile bölgelere ayrılan iller listelenmiştir.

**Tablo 35: Bölgesel yatırım teşviki(2012/1 Tebliğ)**

1. Bölge	2. Bölge	3. Bölge	4. Bölge	5. Bölge	6. Bölge
Ankara	Adana	Balıkesir	Afyonkarahisar	Adıyaman	Ağrı
Antalya	Aydın	Bilecik	Amasya	Aksaray	Ardahan
Bursa	Bolu	Burdur	Artvin	Bayburt	Batman
Eskişehir	Çanakkale (Bozcaada ve Gökçeada İlçeleri Hariç)	Gaziantep	Bartın	Çankırı	Bingöl
İstanbul	Denizli	Karabük	Çorum	Erzurum	Bitlis
İzmir	Edirne	Karaman	Düzce	Giresun	Diyarbakır
Kocaeli	Isparta	Manisa	Elazığ	Gümüşhane	Hakkari
Muğla	Kayseri	Mersin	Erzincan	K.Maraş	Iğdır

	Kırklareli	Samsun	Hatay	Kilis	Kars
	Konya	Trabzon	Kastamonu	Niğde	Mardin
	Sakarya	Uşak	Kırıkkale	Ordu	Muş
	Tekirdağ	Zonguldak	Kırşehir	Osmaniye	Siirt
	Yalova		Kütahya	Sinop	Şanlıurfa
			Malatya	Tokat	Şırnak
			Nevşehir	Tunceli	Van
			Rize	Yozgat	Bozcaada ve Gökçeada İlçeleri
			Sivas		

**Kaynak:** (Resmi Gazete, 2012)

Büyük ölçekli yatırımlar ile bölgesel teşvik uygulamaları kapsamında desteklenen yatırımlarda 1. Bölge 2 yıl, 2. Bölge 3 yıl, 3. Bölgede yer alan iller 5 yıl, 4. Bölgede yer alan iller 6 yıl, 5. Bölgede yer alan iller 7 yıl, 6. Bölgede yer alan iller 10 yıl faydalanabilirken, stratejik yatırımlarda ilk 5 bölgeye giren iller 7 yıl faydalanırken 6. Bölge illeri 10 yıl faydalanabilmektedir.

Teşvikten yararlanma şartları şu şekildedir:

- Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olması,
- Primler yasal süresi içinde ödenmesi,
- Türkiye genelinde prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcunun olmaması,
- Ekonomi Bakanlığınca düzenlenen teşvik belgesi alınmış olması,
- Türkiye genelinde prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcunun olmaması, varsa bu borçlar yapılandırılmış veya taksitlendirilmiş olması,
- Teşvik belgesinin tamamlama vizesinin yapılmış olması (gemi yatırımları hariç),
- Kayıt dışı sigortalı çalıştırılmaması, sahte sigortalı bildiriminde bulunulmaması
- 6183 sayılı Kanununun 22/A maddesi uyarınca Hazine ve Maliye Bakanlığı'na başvuru tarihinden önceki 15 gün içinde vadesi geçmiş vergi borcu bulunmaması.

Bu teşvikten faydalanacak olan işverenin 6 ncı bölgede kurulu olması halinde asgari ücret üzerinden sigortalı ve işveren hissesi prim tutarının tamamı karşılanır. 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlar ile sosyal güvenlik destek primine tabi çalışan sigortalılardan ve yurtdışında çalıştırılan sigortalılardan dolayı da bu teşvikten yararlanılamayacaktır. Bu teşvik kanun gereği İlave 6 puanlık indirimle aynı dönem için uygulanma imkânına sahip değildir (Resmi Gazete, 2012).

- *Asgari Ücret Desteği*

Asgari Ücret Desteğinin yasal dayanağını 5510 Sayılı Kanunun Geçici 78. Maddesi oluştururken uygulama esas ve usulleri 2019/8 Sayılı Genelge çerçevesinde belirlenmiştir. Teşvikin uygulanmaya başlama tarihi 01.01.2019 olup sona erme tarihi 31.12.2019' dur. Bu nedenle süreli bir teşvik uygulamasıdır.

Bu teşviktan Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında haklarında uzun vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanan sigortalıları çalıştıran özel sektör işyeri işverenleri ile kamu işyeri işverenleri (5018 sayılı Kanuna ekli (I) sayılı cetvelde sayılan kamu idarelerine ait kadro ve pozisyonlarda 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında haklarında uzun vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanan sigortalıları çalıştıran işverenler hariç) destekten yararlanacaktır.

Teşvikin uygulanma esasları 01.01.2019 tarihinden önce tescil edilmiş işyerleri ile 2019 yılı içinde ilk defa tescil edilen işyerlerinde farklılık göstermektedir. Bir işyerinin tescil edilmiş olması sosyal güvenlik kurumu kayıtlarında işyeri dosyasının bulunduğu ve 5510 sayılı kanunun 4. Maddesinin 1. Fıkrası a bendi kapsamında işçi çalıştırdığı anlamına gelmektedir.

**Tablo 36: Asgari ücret desteğini uygulama esasları**

<b>01.01.2019 Tarihinden Önce</b> <b>Tescil Edilen İşyerleri</b>	<b>2019 Yılı İçinde</b> <b>Tescil Edilen İşyerleri</b>
2019/Ocak-Aralık ayları arasında bildirilen sigortalı sayısı 2018/Ocak-Kasım ayları arasında en az bildirim yapılan aydaki sigortalı sayısından az olmaması ve kazançlarının eksik bildirilmemesi	Cari ay primleri yasal süresi içinde ödenmeli, Kuruma ödeme süresi geçmiş( yapılandırılmış veya taksitlendirilmiş olması hariç) borcu bulunmamalı, kayıt dışı sigortalı çalıştırılmamalı, bildirilen sigortalılar fiilen çalıştırılmalı ve kazançları eksik bildirilmemeli
2018 yılının aynı ayında günlük sigorta primine esas kazanç(SPEK) tutarı 102 TL ve altında(toplu iş sözleşmesi uygulanan işyerlerinde bu rakam 203 TL ve altında, linyit ve taşkömürü işyerlerinde ise 271 TL ve altında) olan uzun vadeli sigorta kollarına tabi sigortalı toplam prim gün sayısı bulunmalı,	
Sigortalı sayısının belirlenmesinde 2018/Ocak-Kasım ayları arasında bildirilen sigortalı sayısı esas alınmalı	Bildirim yapılan aydaki sigortalı sayısı esas alınmalı
2019 yılına ait Aylık Prim Hizmet Belgesinin(APHB) yasal süre içerisinde kuruma verilmiş olması	

**Kaynak:** (Resmi Gazete, 2019)

Tablo 35’ de belirtilen şartları taşıyan işverenler ortalama sigortalı sayısı 1-499 arasında olan işverenler günlük 5,00 TL, 500 ve üzeri olanlar günlük 3,36 TL tutarında destekten faydalanacaklardır.

- *5 puanlık BAĞ-KUR Prim Teşviki*

5510 sayılı kanununun 81. Maddesinin (i) bendi 5 puanlık BAĞ-KUR prim teşvikinin yasal dayanağını oluşturmaktadır. Bu teşvikten 5510 sayılı kanunu 4/1-(b) maddesi uyarınca sigortalı olan işverenler faydalanmaktadır. Bu sigortalılara BAĞ-KUR prim teşvikinin uygulanması sonucu %34,5 olan prim oranı %29,5’ a düşmektedir. Teşvik tutarı Hazine ve Maliye Bakanlığı bütçesinden karşılanmaktadır.

Teşvikten faydalanabilmek için primlerin teşvik dışında kalan tutarının yasal sürede ödenmesi, sigortalıların kuruma kendi sigortalılıklarından kaynaklanan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası bulunmaması, borçlar olması durumunda taksitlendirilmiş veya yapılandırılmış olması ve bu borçların zamanında ve düzenli şekilde ödenmiş olması şarttır.

Borçlanma ve ihya kapsamında ödenen primlerden dolayı bu teşvikten faydalanılamaz. Ayrıca gelir vergisinden muaf işleri yapan kadın sigortalılar ile tarım sigortalılarına 2019 yılı için 26 gün üzerinden ödenen prim oranından 5 puanlık indirim sağlanır (Resmi Gazete, 2016).

- *Genç Girişimci Teşviki*

Genç Girişimcilere Sağlanan sigorta prim teşviki yasal dayanağını 5510 sayılı kanununun 81. Maddesinin k bendinden almaktadır. Teşvik programının usul ve esasları ise 2018/28 sayılı Genelgede belirtilmiştir.

Bu teşvikten 01.06.2018 tarihinden itibaren ilk defa 5510 sayılı Kanun’un 4/1-(b) maddesi kapsamında sigortalı sayılan ve 18 yaşından büyük 29 yaşından küçük olan gerçek kişiler yararlanabilmektedir. Vergiye tabi faaliyetin adi ortaklık veya şahıs şirketi bünyesinde yürütülmesi durumunda ise tüm ortakların ayrı ayrı teşvik şartlarını taşımaları gerekmektedir. Bu şartlar altında şirket ortakları arasında sadece en genç ortağın bu teşvikten faydalanabileceği belirtilmektedir.

Bu teşvikten faydalanabilmek için gerçek kişinin kendi işinde bilfiil çalışması veya işin kendisi tarafından sevk ve idare edilmesi mecburidir. Bu şartları taşıyan gerçek kişi işverenlerin primleri tescil tarihinden itibaren 1(bir) yıl süreyle 5510 sayılı kanunun 82. Maddesi gereği belirlenen prime esas kazanç alt sınırları üzerinden Hazinece ödenecektir (Resmi Gazete, 2018).

### **3.1.7.2.Bilgilendirme-Rehberlik Faaliyetleri**

Sosyal güvenlik açısından işverenler mali, ekonomik, hukuki, yönetsel, sosyal ve kültürel nedenlerden ötürü çalışanlarını yasal olarak çalışsalar dahi kayıt altına almak istememektedir. Bu durumun belli başlı üç türü vardır. Birincisi; işverenler çalışanlarını hiç Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmemektedirler. İkincisi çalışanların çalışma gün sayılarını eksik bildirerek kayıt dışı istihdama neden olmaktadır. Sonuncusu ise sigorta prim kazanç tutarlarını kuruma eksik bildirmektedirler. Bu üç tür de çalışanların aslında istihdama fiilen katılmış olmalarına rağmen istihdam oranlarına hiç etki etmemesine veya kısmen etki etmesine sebep olur (Akgün, 2015, s. 34-35).

Türkiye’de bu tarz çalışmaların en çok görüldüğü sektörler tarım ve inşaat sektörü veya küçük çaplı işletmeler ile geçici ve mevsimlik işlerdir. Fiilen çalıştığı halde kayıt altında bulunmayan gruplar genellikle işsizler, vasıfsız kişiler, çocuk işçiler, yabancı kaçak işçiler, emekliler ve serbest çalışanlardır (Kaya, 2018, s. 27).

Bu amaçla Sosyal Güvenlik Kurumları kayıt dışı istihdamın ve buna bağlı olarak işsizliğin azaltılmasına yönelik olarak çeşitli bilgilendirme ve rehberlik faaliyetleri yürütmektedir. Bu çerçevede sosyal güvenlik bilinci oluşturmak ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi konusunda;

- Üniversite, sendika, sivil toplum kuruluşları, organize sanayi bölgeleri, belediyeler ve benzeri kurum ve kuruluşlar ile işbirliği sağlanarak yukarıda bahsi geçen amaçlar doğrultusunda çeşitli etkinlikler gerçekleştirilmesi,
- Devlet Demir Yolları ile işbirliği sağlanarak gar, istasyon ve trenlerde afişler sergilenmesi,
- Belediyeler Birliği ile yapılan işbirliği sonucu belediye otobüsleri ile belediye otobüs duraklarında afişlerin sergilenmesi, internet sitelerinde ise sloganlara yer verilmesi,

- E-devlet sisteminin yaygınlaşmasından ötürü TÜRKSAT ile irtibat sağlanarak kurumun ilgili sloganlarının sistem üzerinde yer alması,
- Banka ATM'lerini nüfusumuzun büyük bir çoğunluğu tarafından kullanıldığı düşünülerek Türkiye Bankalar Birliği ve Türkiye Katılım Bankaları Birliği ile irtibat sağlanarak ATM ekranlarında sloganlara yer verilmesi,
- Milli Eğitim Bakanlığı ders müfredatına kurum amaçlarına uygun metinlerin yer verilmesi,
- Milli Savunma Bakanlığı Genelkurmay Başkanlığı ile yapılan çalışmalar sonucunda, askerlik hizmeti boyunca verilen eğitim ve etütlerde çalışma hayatına yönelik bilgilendirmelerin yapılması,
- PTT Genel Müdürlüğü ile irtibat kurularak tüm PTT şubelerine kurum afişlerinin asılması, PTT tarafından vatandaşlara gönderilen tüm posta gönderilerinin üzerine sosyal güvenlik sloganlarının basılması,
- TV dizilerinde sosyal güvenlik ile ilgili konulara yer verilmesi, yarışma programlarında kurum amaçları doğrultusunda yarışmacılara sorular yöneltilmesi,
- Mili Piyango Genel Müdürlüğü ile yapılan istişare sonucunda Sosyal Güvenlik Haftası boyunca biletlerin üzerine kurum logolarının ve sloganlarının basılması,
- Yapılacak görüşmeler sonucu şehirlerarası otobüs firmalarında bulunan yolcuya tahsis edilmiş ekranlarda sosyal güvenliğin önemi ile ilgili tanıtım filmlerinin yayınlanması,
- Ev hanımlarına yönelik olarak halk eğitim merkezlerinde bilgilendirme broşürlerinin dağıtılması,
- Taşra birimleri vasıtasıyla mevsimlik işlerde çalışanlara bilgilendirme broşürlerinin dağıtılması,
- Büyükşehirlerde bulunan AVM'lerde bilgilendirici ve bilinçlendirici broşürlerin vatandaşların görebileceği alanlara asılmasının sağlanması,
- Kurum tarafından sigortalılara, hak sahiplerine ve üçüncü kişilere gönderilen yazılarda vatandaşların kayıt dışı çalışmamalarına yönelik sloganların bilgilendirme amacıyla kullanılması,
- Planlı ve talebe bağlı seminer veya toplantılar düzenlenerek rehberlik faaliyetlerinin yapılması gibi çalışmalar yürütülmektedir (Kadimbis, 2019).



### **3.1.7.3.Görsel Basın Faaliyetleri**

Sosyal Güvenlik Kurumu görsel basını vatandaşlarda sosyal güvenlik bilinci oluşturmak ve kayıtlı istihdamı teşvik etmek için etkin bir biçimde kullanmaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda kamu ve radyo spotları, eğitim modülleri ve çocuklara yönelik çizgi filmler kullanılmaktadır. SGK tarafından yayınlanan kamu ve radyo spotları, eğitim modülleri ve çizgi filmler şunlardır (SGK, 2019):

- Kayıt Dışı İstihdam Kamu Spotu,
- Gülsüm Kamu Spotu (Tarım İşçileri),
- Sosyal Güvenliğin Önemi Kamu Spotu,
- Steteskop Kamu Spotu,
- Fırat Sinema Spotu,
- Takvim Kamu Spotu,
- Radyo Spotu 1,
- Radyo Spotu 2,
- Sosyal Güvenliğin Önemi Eğitim Modülü,
- İşveren Yükümlülükleri Eğitim Modülü,
- Uygulanan Teşvikler Eğitim Modülü,
- Gelecek Kumbarası,
- Sağlık Muslukları Açılsın,
- Geleceğin Bayram Olsun,
- Sihirli Eller,
- Dedem ve Ninemin Harçlıkları,
- Çalışkan Arıların Kumbaraları.

### **3.1.7.4.Denetim Faaliyetleri**

Devlet çalışma hayatının denetimine ve teftişine yetkilidir. İş mevzuatı toplumu yakından ilgilendirdiğinden eksiksiz uygulanıp uygulanmadığının denetlenmesi gerekmektedir. Bu durum kamu düzeninin bir gereği olduğundan bütün ülkelerde bu görev devlet eliyle yürütülmektedir (Çelik, 2008:28).

Sosyal güvenlik kurumunun yaptığı iş ve işlemlerin denetimi kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları vasıtasıyla yürütülmektedir (Resmi Gazete, 2006) Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyetlerini içeren faaliyet raporlarından elde edilen ve 2014-

2018 yılları arasında sosyal sigorta alanında yapılan denetim sonuçlarını içeren sayısal veriler Tablo 37’de gösterilmektedir:

**Tablo 37: Sosyal sigorta alanında yapılan denetim sonuçları 2011-2018**

Yıllar	Denetlenen İşyeri Sayısı	Denetlenen Sigortalı Sayısı	Kayıt Dışı Çalışan Sayısı	Tespit Edilen Sahte Sigortalı Sayısı
2018	8.176	257.609	1.956	3.882
2017	7.329	185.946	2.102	898
2016	8.401	275.209	11.371	995
2015	8.976	234.649	10.704	472
2014	4.477	61.941	2.144	6.539

**Kaynak:** (SGK, 2018)

Tabloya göre; 2014 yılında 4 bin 477 işyeri denetlenirken 2018 yılında denetlenen işyeri sayısı 8 bin 176’ ya yükselmiştir. Denetlenen işyerlerinde 2014 yılında 61 bin 941 sigortalı tespit edilirken 2018 yılında bu sayı ciddi bir artış göstererek 257 bin 609 rakamına yükselmiştir. Kayıt dışı çalışan sayısı 2014 yılında 2 bin 144 iken 2018 yılında bin 956 rakamına gerilemiştir. Ancak tabloda 2015 ve 2016 yıllarında kayıt dışı çalışan tespitinin çok yüksek olması dikkat çeken bir husustur. Bu durumun nedeninin denetlenen işyeri sayısında meydana gelen ciddi artışlar olduğu söylenebilir. 2014 yılında 6 bin 539 sahte sigortalı tespit edilirken 2018 yılında bu sayı 3 bin 882’ ye gerilemiştir. 2015-2016-2017 yıllarında tespit edilen sahte sigortalı sayısının diğer yıllara nazaran daha düşük seviyelerde olduğu gözlenmiştir.

İstihdam faaliyetlerinin belgelere dayandırılmaması ve resmi kayıtlar altına alınmaması kayıt dışı istihdamın nedenidir. Kayıt dışı istihdam sonucunda vergi, prim gibi zorunlu yükümlülükler kayıt dışında bırakılmakta ve istihdam edilen kişiler kamunun, dolayısıyla da vergi dairelerinin ve sosyal güvenlik kurumlarının bilgisi dışında kalmaktadır. Bu durum mali, ekonomik ve sosyal sorunları beraberinde getirmektedir (Okuyan, 2018:7).

2011-2018 yılları arasında kayıt dışı istihdamla mücadele sonuçlarını yansıtan veriler Tablo 38’ de gösterilmektedir:

**Tablo 38: Kayıt dışı istihdamla mücadele çalışma sonuçları 2011-2018**

Yıllar	Tescilsiz Sigortalı (4/1-a)	Tescilsiz Sigortalı (4/1-b)	Tescilsiz İşyeri	Tescilsiz Emekli Sayısı(SGDP)	Toplam Sigortalı
2018	122.540	17.639	44.109	3.212	143.391

<b>2017</b>	108.614	23.023	27.437	4.228	135.865
<b>2016</b>	96.876	37.825	17.391	4.697	139.398
<b>2015</b>	79.747	65.184	20.697	11.558	156.489
<b>2014</b>	-	-	-	-	-

**Kaynak:** (SGK, 2018)

Tabloya göre; SGK tarafından yayınlanan 2014 yılı Faaliyet Raporunda kayıt dışı istihdamla mücadele sonuçları yer almazken 2018 yılına kadar olan raporlarda sonuçların mevcut olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlara göre 5510 sayılı kanunun 4/1-(a) bendi kapsamında tescilsiz olduğu tespit edilen sigortalı sayısının sürekli artış gösterdiği gözlenmiştir. 2015 yılında 79 bin 747 olan tescilsiz sigortalı sayısının 2018 yılında 122 bin 540' a yükseldiği tespit edilmiştir. Buna rağmen 5510 sayılı kanunun 4/1-(b) bendi kapsamında tescilsiz sigortalı sayısının ise azalış trendinde olduğu görülmektedir. 2015 yılında 65 bin 184 olan bu sayının 2018 yılına gelindiğinde 17 bin 639 sayısına gerilediği tespit edilmiştir. 2015 yılında tespit edilen tescilsiz işyeri sayısı 20 bin 697 iken 2018 yılına gelindiğinde bu sayı 44 bin 109' a yükselmiştir. Bu durumun tescilsiz sigortalıda gözlenen artış ile doğru orantılı olduğu söylenebilir. Son olarak adına Sosyal Güvenlik Destek Primi(SGDP) ödenen tescilsiz emekli sayısının 2015 yılında 11 bin 558 sayısından 2018 yılında 3 bin 212 rakamına gerilediği gözlenmiştir. Bu yönüyle denetimler sonucu tespit edilen tescilsiz emekli sayısında ciddi azalış olduğu söylenebilir.

SGK tarafından uygulanan denetim faaliyetleri neticesinde kayıt altında olması gereken sigortalılar kayıt altına alınarak resmi kayıtlara göre işsiz olarak nitelendirilmesinin önüne geçilmektedir. Bu durum işsizlik oranlarının azaltılmasına katkı sağlamaktadır. İşsizliğin azaltılması açısından denetim faaliyetlerine önem verilmesi gerekmektedir.

### **3.2.Bartın Sosyal Güvenlik Kurumu**

Bu çalışmanın konusu olan Bartın Sosyal Güvenlik Kurumu Bartın ili Merkez ilçesinde kurulu olduğu için kurumla ilgili detaylı kısma geçmeden evvel Bartın ili hakkında genel bilgi vermek yerinde olacaktır.

#### **3.2.1.Bartın İli Hakkında Genel Bilgi**

Bartın ili hakkında bilgi edinmek için ilin tarihi, coğrafi konumu ve sosyo-ekonomik yapısı ilerleyen bölümlerde açıklanacaktır.

### **3.2.1.1.Tarihçe**

Türkiye'nin Batı Karadeniz Bölgesi'nde yer alan bir il olan Bartın adını ilin içinden geçip Karadeniz'e kadar uzanan Bartın Çayı'ndan almıştır. Türkiye'de Bartın'ın önemli bir şehir olmasını sağlayan üzerinde ulaşım yapılabilen tek nehir limanı olmasından ileri gelmektedir (Tuncel, 1992:87). Bartın eski çağlarda birçok medeniyete ev sahipliği yapmıştır. Osmanlı topraklarına katılması 1460 yılında Fatih Sultan Mehmet'in Amasra'yı fethetmesi ile gerçekleşmiştir. O dönemde Kastamonu vilayetine bağlı Bolu sancağına bağlanan ve Oniki Divan adını alan Bartın 1867 yılında Zonguldak ilinin ilçesi olmuştur. Akabinde aynı yıl içerisinde Belediye Teşkilatı Kurulmuştur. Bartın 20.08.1991 tarih ve 3760 sayılı yasa ile il olmuştur (Arslan & Takım, 2013:137-166). Bartın ilinin Merkez, Amasra, Ulus, Kurucaşile olmak üzere 4 ilçesi ve Kozcağız, Kumluca, Abdipaşa, Hasankadı beldeleriyle birlikte toplam 8 Belediye, 50 mahalle ve 263 köyü bulunmaktadır (TÜİK, 2019).

### **3.2.1.2.Coğrafi Konum**

Batı Karadeniz bölgesinin, 41° 53' kuzey enlemi ile 32° 45' doğu boylamı arasında yer alır. Kuzeyini 59 km.lik sahil şeridiyle Karadeniz çevrelerken, doğuda Kastamonu, doğu ve güneyde Karabük, batıda ise Zonguldak illeriyle komşudur. Yüzölçümü 2143 km<sup>2</sup>, il merkezinin rakımı 25 metredir. Bartın; doğu, batı ve kuzeyden yüksekliği 2000 m.yi geçmeyen dağlarla çevrilidir. Dağlar, yüksek olmamakla birlikte oldukça dik, sahillere doğru sarp ve kayalıktır. Bartın Irmağı ve kolları tarafından derin bir biçimde parçalanmış arazi çok engebeli bir görünümündedir. Irmağın genişlediği alanlarda ve dağların oldukça dik yamaçları arasında dar ve derin vadiler yer alır. Kent merkezlerine inildikçe düz ovalar artmaktadır (Bartın Ticaret ve Sanayi Odası, 2019).

### **3.2.1.3.Sosyo- Ekonomik Yapısı**

Bartın ilinin nüfusu, 31 Aralık 2018 Tarihli Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi(ADNKS) sonuçlarına göre 198.199'dur. Bu nüfusun 98.913' ü erkeklerden oluşurken 100.086' sı erkeklerden oluşmaktadır (TÜİK, 2019). İlin yüzölçümü 2330 km<sup>2</sup> dir (Harita Genel Müdürlüğü, 2019).

Bartın ilinin ekonomik yapısı madencilik, tarım ve ticaret temeline dayanmaktadır. Bunun dışında başlıca el sanatları el işlemleri, tel kırma işi, dokumacılık ve ağaç oymacılığıdır (Aydın, 2016:71).

Bartın İl Tarım ve Orman Müdürlüğü' nün İlimizde bitkisel üretim alanında yaygın olarak 2018 yılı Faaliyet Raporuna göre ekonomik değere sahip olup yetiştirilen başlıca tarımsal ürünler buğday, mısır, arpa, fındık, çilek, elma, armut, kestane vb.dir (Bartın İl Tarım ve Orman Müdürlüğü, 2019).

### **3.2.2.Bartın Sosyal Güvenlik Kurumu' nun Yapısı**

Bu başlık altında Bartın Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü' nün kuruluşu, teşkilat yapısı, istihdam yapısı, finansal yapısı ve yürüttüğü faaliyetler incelenecektir.

#### **3.2.2.1.Bartın Sosyal Güvenlik Kurumu' nun Kuruluşu**

07.09.1991 tarihinde Bartın' ın il olmasının ardından 07.04.1992 tarihinde BAĞ-KUR Genel Müdürlüğüne bağlı BAĞ-KUR İl müdürlüğü Bartın' da hizmet vermeye başlamıştır. Yaklaşık 5 sene sonra 10.04.1997 tarihinde Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü'ne bağlı SSK Bartın Sigorta Müdürlüğü kurulmuştur. Sosyal Güvenlik reformunun gerçekleştirilmesi sonucu öncede SSK, BAĞ-KUR ve Emekli Sandığı olmak üzere parçalı bir yapıya sahip olan kurum 20.05.2006 tarihinde yürürlüğe giren 5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu çerçevesinde birleştirilerek Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur. Bu itibarla Bartın Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü 04.02.2008 tarihinde kurularak vatandaşlara hizmet sunmaya başlamıştır. Kurumun temel amacı; sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı, etkin, adil, kolay erişilebilir, aktüer yal ve malî açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütmek kurumun temel amacıdır (SGK, 2019).

#### **3.2.2.2. Teşkilat Yapısı**

Bartın Sosyal Güvenlik Kurumu taşra teşkilatının bir birimi olup İl Müdürlüğü olarak faaliyet göstermektedir. Teşkilat yapısı İl Müdürlüğü koordinesinde mali hizmetler merkez müdürlüğü ve on altı servisten oluşmaktadır. Müdürlük nezdinde hizmet veren servisler şunlardır (SGK, 2019):

- Hukuk Servisi,
- Sosyal Güvenlik Denetmenleri Servisi,
- İnsan Kaynakları Servisi,
- Bilgi İşlem Servisi,
- Destek Hizmetleri Servisi,

- Performans Yönetimi ve Koordinasyon Servisi,
- Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Servisi,
- Yurtdışı İşlemleri Servisi,
- Sigortalı Tescil ve Hizmet Servisi,
- Emeklilik Servisi,
- Prim Tahakkuk ve Tahsilat Servisi,
- Kısa Vadeli Sigortalar Servisi,
- İcra Takip ve Haciz Satış Servisi,
- Genel Sağlık Sigortası İnceleme ve Ödeme Servisi,
- İşyeri Tescil ve e-Sigorta Servisi.

### 3.2.2.3. İstihdam Yapısı

Bartın Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü' nün istihdam yapısı 2019 yılı itibariyle personel sayısı ve pozisyon durumu Tablo 37'de gösterilmiştir. Çalışmada kullanılan bu veriler Bartın SGK İl Müdürlüğü' nden temin edilmiştir.<sup>1</sup>Kurum çalışanları arasında il müdürü, il müdür yardımcısı, sosyal güvenlik il müdür yardımcısı, mali hizmetler müdür yardımcısı, avukat, sosyal güvenlik denetmeni, sosyal güvenlik denetmen yardımcısı, şef, icra memuru, memur, veri hazırlama ve kontrol işletmeni, işçi, temizlik personeli ve güvenlik görevlisi unvanlarında istihdam sağlanmaktadır. İl müdürlüğünde toplam 85 personel hizmet vermektedir.

**Tablo 39: İstihdam yapısı**

Pozisyon Durumu	Personel Sayısı
Sosyal Güvenlik İl Müdürü	1
Sosyal Güvenlik İl Müdür Yardımcısı	2
İl Müdür Yardımcısı	1
Mali Hizmetler Müdür Yardımcısı	1
Avukat	1
Sosyal Güvenlik Denetmeni	6
Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcısı	3

<sup>1</sup> Bartın SGK İl Müdürlüğü istihdam yapısının temin edilmesi amacıyla 19.07.2019 tarih 10491542 sayılı yazı ile Bartın SGK İl Müdürlüğü' ne müracaat edilmiş, ilgili kurum tarafından 19.07.2019 tarihli yazı ile gerekli bilgiler temin edilmiştir.

Şef	11
İcra Memuru	2
Memur	8
Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni	27
İşçi	1
Temizlik Personeli	13
Sürekli İşçi	8
<b>TOPLAM</b>	<b>85</b>

#### 3.2.2.4. Finansal Yapısı

Bartın Sosyal Güvenlik Kurumu'nun gelirlerini temel olarak topladığı primler oluştururken giderlerinin büyük bir kısmını ise emekli ve hak sahiplerine yapmış olduğu aylık ödemeleri oluşturmaktadır.

Bartın Sosyal Güvenlik Kurumunun en büyük gelir kalemini prim gelirleri oluşturmaktadır. Prim geliri sigortalının ücretinin belli bir oranına tekabül eden kısmının işçi ve işveren payı olarak hesaplanması ile oluşmaktadır. Prim değişik durumlara göre üç yönlü olarak nitelendirilebilir. Ücret üzerinden alındığı için ücretin bir parçasıdır. Diğer bir yönüyle sigorta yardımlarına karşılık olarak ödendiği için bir fiyattır. Bunun dışında da devlet eliyle tahsil edildiğinden dolayı bir vergi biçimi olarak düşünülebilir (Alper, 1997:106). Bunun dışında prim yapılandırma gelirleri, devlet katkısı, ek ödeme, faturalı gelirler ve diğer gelirlerden oluşmaktadır.

Bütçe ile tahsiline izin verilen kamu gelirleri ve kamu giderleri kamu harcamalarını oluşturmaktadır. Bu yönüyle bütçe hukuki bir metindir. Bütçenin sınıflandırılması uluslararası standartlara göre düzenlenir. Bu sınıflandırmada her bir sınıf yürütülecek olan hizmeti gösterir ve her bir sınıf için yapılabilecek harcamanın üst limiti gösterilir ve buna da ödenek denir (Taşbaşı, 2009:5).

Bartın Sosyal Güvenlik Kurumu' nun elde ettiği tüm gelirler ve giderler merkezi bütçede yer almaktadır. Taşrada vatandaşlara hizmet sağlanabilmesi için merkezden tahsis edilen ödenekler harcama yetkilisi konumunda bulunan kişiler vasıtasıyla kurumun iş ve işlemlerin gerçekleştirilebilmesi için kullanılır (Resmi Gazete, 2003). Bu itibarla kurum gelirleri topyekûn bazda incelenmiş olup taşrada benzer durumun mevcut olabileceği

varsayılmıştır. Yıllar itibariyle Sosyal Güvenlik Kurumu' na ait gelir kalemleri Tablo 38' de listelenmiştir.

**Tablo 40: Sosyal Güvenlik Kurumu gelirlerinin yıllara göre seyri(milyon TL)**

Yıllar	Prim Gelirleri	Yapılandırma Gelirleri	Devlet Katkısı	Ek Ödeme	Faturalı Ödemeler	Diğer Gelirler	Bütçe Gelirleri
2015	153.040	6.441	37.526	6.407	7.833	8.857	220.102
2016	181.306	3.140	46.457	7.698	7.949	9.330	255.880
2017	203.145	4.920	51.767	7.970	12.475	8.283	288.559
2018	246.153	9.466	57.560	10.661	36.594	8.776	369.211

**Kaynak:** (SGK, 2019)

Tablodan anlaşılacağı üzere 2015-2018 yılları boyunca kurum gelirleri sürekli artış trendindedir. Gelir kalemleri olarak incelendiğinde 2015 yılından 2018 yılına gelindiğinde; 153 milyon 40 bin olan prim gelirlerinin 246 milyon 153 bine, 6 milyon 441 bin olan yapılandırma gelirlerinin 9 milyon 466 bine, 37 milyon 526 bin olan devlet katkısının 57 milyon 560 bine, 6 milyon 407 bin olan ek ödemenin 10 milyon 661 bine, 7 milyon 833 bin olan faturalı ödemelerin 36 milyon 594 bine, 8 milyon 857 bin olan diğer gelirlerin ise 8 milyon 776 bine çıktığı söylenebilir. Gelir kalemleri arasında faturalı ödemelerin çok hızlı artış gösterdiği görülmektedir. Sağlık harcamalarının yüksek olması bu durumun nedeni olduğu düşünülmektedir. Dikkat çeken bir diğer önemli husus ise hazineden yapılan devlet katkısının yıllar itibariyle sürekli artış göstermesidir. Bu durumun devlet bütçesini olumsuz etkilediği söylenebilir.

Bartın Sosyal Güvenlik Kurumunun giderlerini emekli aylıkları, sigorta ödemeleri, ek ödemeler, sağlık harcamaları, yönetim ve yatırım giderleri ile diğer gelirler oluşturmaktadır. Giderler arasında en büyük kalem emekli aylık ödemeleri sonucu gerçekleşmektedir.

**Tablo 41: Sosyal Güvenlik Kurumu giderlerinin yıllara göre seyri(milyon TL) 2015-2018**

Yıllar	Emekli Aylıkları	Sigorta Ödemeleri	Ek Ödeme	Sağlık Harcamaları	Faturalı Ödemeler	Yönetim	Yatırım	Diğer Giderler	Bütçe Giderleri
2015	151.990	3.142	6.435	59.411	4.053	966	211	5.338	231.545
2016	185.158	3.068	7.726	68.048	5.450	1.086	240	5.760	276.535
2017	209.546	3.276	8.697	77.687	7.536	1.170	215	4.609	312.734



<b>2018</b>	245.106	3.924	10.208	91.566	27.168	1.495	252	5.243	384.961
-------------	---------	-------	--------	--------	--------	-------	-----	-------	---------

**Kaynak:** (SGK, 2019)

Tablo 41' e göre 2015-2018 yılları boyunca kurum giderlerinin gelirlerde olduğu gibi sürekli artış trendinde olduğu gözlenmektedir. Gider kalemleri incelendiğinde 2015 yılından 2018 yılına 151 milyon 990 bin olan emekli aylıklarının 245 milyon 106 bine, 3 milyon 142 bin olan sigorta ödemelerinin 3 milyon 924 bine, 6 milyon 435 bin olan ek ödemelerin 10 milyon 208 bine, 59 milyon 411 bin olan sağlık harcamalarının 91 milyon 566 bine, 4 milyon 53 bin olan faturalı ödemelerin 27 milyon 168 bine, 966 bin olan yönetim giderlerinin 1 milyon 495 bine, 211 bin olan yatırım giderlerinin de 252 bine çıktığı, 5 milyon 338 bin olan diğer giderlerin ise 5 milyon 243 bine düştüğü söylenebilir. Gider kalemleri arasında faturalı ödemelerin gelirlerde olduğu gibi çok hızlı artış gösterdiği görülmektedir. Sağlık harcamaları gider kaleminin de yüksek olması sosyal güvenlik kurumu bütçesini olumsuz yönde etkilediği gözlenmektedir. Yine emekli aylık ödemelerinin de hızlı artış oranına sahip olmasının sosyal güvenlik sistemi açısından önemli bir sorun oluşturduğu düşünülmektedir.

### **3.2.3.Bartın Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü' nün Yürüttüğü Faaliyetler**

Bartın Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü sosyal güvenliği ilgilendiren konularda vatandaşların taleplerine cevap vermek ve aksi bir durum söz konusu olmadıkça hizmet standartları çerçevesinde bu hizmetleri belirli süreler sonunda yerine getirmekle görevlidir. Bu çerçevede sunulan hizmetlerden bazıları şunlardır;

- Sigortalı ve hak sahiplerine yaşlılık, malullük, ölüm aylığının bağlanması, iş kazası ve meslek hastalığı geliri ile ölüm gelirinin bağlanması, aylıkların çeşitli nedenlerden ötürü kesilmesi, düzeltilmesi, yeniden bağlanması gibi hizmetleri yapmak, toptan ödeme ve ihya işlemleri, cenaze, evlenme, geçici iş göremezlik ödeneklerinin ödenmesi işlemleri,
- İş kazası ve meslek hastalıklarının tespiti, kontrol muayene işlemlerini yapmak,
- Yurtdışında geçen çalışma sürelerinin borçlanılması, askerlik ve doğum borçlanması işlemlerini gerçekleştirmek,
- Sigortalıların tescil ve hizmetlerinin düzeltilmesi işlemleri ile hizmet birleştirme işlemlerini yapmak,
- İşverenlerin kuruma olan borçlarına yönelik taksitlendirme işlemlerini, e-bildirge başvurularını gerçekleştirmek, e-borcu yoktur işlemlerini yapmak, borcu yoktur yazısı ve ilişiksizlik belgesi düzenlemek,

- 5510 sayılı kanununun 4/1-(a) bendi kapsamında çalışanların sigortalılık tespitleri,
- Genel sağlık sigortalısına sunulan sağlık hizmetleri, yok ve gündelik ödemelerinin yapılması,
- Kurumca belirlenen diğer iş ve işlemleri yapmak (SGK, 2019)

## **4.İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE BARTIN SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNUN ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Bu başlık altında araştırmanın amacı, önemi, kapsamı, araştırmanın yöntemi açıklanmıştır. Sonrasında elde edilen anket verilerinin değerlendirilmesi yapılmış, sonuç ve öneriler de bulunulmuştur.

### **4.1.Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı Bartın ilinde uygulanan sosyal güvenlik uygulamalarının işsizliğin azaltılmasında ne derece etkili olduğunun ortaya konulmasıdır. Bu bağlamda Bartın ilinde faaliyet gösteren ve en az 4/1-(a) statüsünde 1 işçi çalıştıran işverenlere başvurularak ildeki işgücü piyasasındaki en önemli sorunun ne olduğu, ne tür bir işsizlik olduğu, işsizliğin nedeninin ne olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 5510 sayılı kanun çerçevesinde uygulanan prim teşviklerinin işverenler tarafından ne derece bilindiği, bu teşvik türlerinin hangilerinden çoğunlukla faydalandığı, sosyal güvenlik faaliyetlerinin işverenler nezdinde nasıl değerlendirildiği, bu faaliyetleri yürütmekle görevli Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyetlerinin önem derecesi ve Bartın SGK özelinde işsizliğin azaltılmasında müdürlük faaliyetlerinin etkili olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

### **4.2.Araştırmanın Önemi**

İşsizlik tüm dünyada ülkelerin karşısına makroekonomik bir problem olarak çıkmaktadır. İşsizlikle devlet tüm kamu kurum ve kuruluşları nezdinde yürüttüğü faaliyetler ile mücadele etmektedir. Sosyal güvenlik kurumları da toplumun tamamına hizmet veren bir kurum olarak bu mücadelede yürüttüğü faaliyetler ile işsizliğin azaltılmasına katkı sağlamaktadır. Bu çalışma; sosyal güvenlik uygulamalarının Bartın il işsizliğinin azaltılmasındaki etkinliğini ortaya koyması bakımından önemlidir.

### **4.3.Araştırmanın Kapsamı**

Araştırmaya konu olan anket 2019 yılının Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında yapılmıştır. 5510 sayılı Kanun kapsamında tescili bulunan işverenlere(5510 sayılı kanunun 4/1-(b) bendi kapsamında bulunanlar) yönelik olan araştırmada işsizliğin azaltılmasında sosyal güvenlik uygulamalarının etkisi ölçülmüştür. Kanunun diğer bentlerinde yer alan sigortalılık türleri sosyal güvenlik teşviklerinden faydalanma durumu söz konusu

olmadığından kapsama alınmamıştır. Araştırma Bartın İlinde 2018 yılı Aralık ayı verisine göre 5510 sayılı kanunun 4/1-(b) bendi kapsamında 4.164 adet aktif zorunlu sigortalı ile sınırlandırılmış ve elde edilen verilerle analizler yapılmıştır (SGK, 2019).

#### **4.4.Araştırmanın Yöntemi**

Bilimsel çalışmalarda pek çok araştırma yöntemi konunun önemine göre belirlenebilmektedir. Bu çalışmada veri toplama metodu olarak yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu hazırlanırken daha önce bu konuda çalışmalar yapan kişilerin araştırmaları incelenmiş, anket formunun mümkün olduğunca kısa olmasına özen gösterilmiş ve uzun cevap gerektiren sorulardan kaçınılmıştır. Bu bağlamda ‘eşit’ ve ‘bağımsız’ seçilme şansına sahip olanların oluşturduğu basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda Sekaran’a göre kabul edilebilir örnek büyüklüğü olan 2019 yılının Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında Bartın ilinde bulunan 5510 sayılı kanunun 4/1-(b) bendi kapsamında 4.164 adet aktif zorunlu sigortalıdan 355 tanesine ulaşılarak araştırmanın örnekleme oluşturulmuştur (Altunışık vd., 2010:135-137).

Anket etik ilkelere uygun ve orijinal olarak hazırlanmış olup, ankete katılanlara 13 adet çoktan seçmeli soru yöneltilmiştir. Bu sorular işverenler tarafından cevaplandıktan sonra SPSS programında yorumlanmış ve analiz edilmiştir.

#### **4.5.Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırma konusunu sınırlayan unsurlar bir bilimsel araştırmada sonucu etkilemeye neden olabilir. Bu çalışmada da bazı sınırlamalarla karşılaşmıştır. Anket yapmak üzere başvuru alan işverenlerin il dışında olması, bazı işverenlerin iş yoğunluklarından ötürü görüşmeyi reddetmesi araştırma örneğinin sınırlı sayıda olmasına neden olmuştur.

Bu tez çalışması araştırmanın konusu ile sınırlı olup araştırmanın ön koşulu araştırmaya katılanların vermiş oldukları cevapların doğru kabul edilmesidir.

#### **4.6.Araştırmanın Hipotezleri**

Bu çalışmanın temel amacı Bartın Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü özelinden hareketle Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Türkiye’de işsizliği azaltmada katkı sağlayıp sağlamadığını tespit etmektir. Bu kapsamda oluşturulan hipotezler bu amacı test etmek üzere kurgulanmıştır. Çalışmanın temel hipotezleri şunlardır:

- H1: İşyerinin türü ile işverenlerin ekonomik gelir durumu arasında ilişki yoktur.
- H2: İşyerinin türü ile çalışan sayısı arasında ilişki yoktur.
- H3: İşyerinin faaliyet süresi ile işverenlerin ekonomik gelir durumu arasında ilişki yoktur.
- H4: İşyerinin faaliyet süresi ile çalışan sayısı arasında ilişki yoktur.
- H5: İşyerinin büyüklüğü ile işverenlerin ekonomik gelir durumu arasında ilişki yoktur.
- H6: İşyerinin büyüklüğü ile çalışan sayısı arasında ilişki yoktur.
- H7: İşyerinin büyüklüğü ile işyeri türü arasında ilişki yoktur.
- H8: İşyerinin büyüklüğü ile faaliyet süresi arasında ilişki yoktur.
- H9: Bartın'daki işgücü piyasasındaki en önemli sorun ile işsizlik türü arasında ilişki yoktur.
- H10: işsizliğin en önemli nedeni ile Bartın'daki iş gücü piyasasındaki en önemli sorun arasında ilişki yoktur.
- H11: Bartın ilindeki işsizlik türü ile işsizliğin en önemli nedeni arasında ilişki yoktur.
- H12: 5 puanlık prim teşvikinden bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki yoktur.
- H13: İlave 6 puanlık indirimden bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki yoktur.
- H14: Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvikten bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki yoktur.
- H15: 5 Puanlık BAĞ-KUR prim indiriminden bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki yoktur.
- H16: Genç Girişimcilere Sağlanan Sigorta Prim Teşviki bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki yoktur.
- H17: 2019 yılı asgari ücret desteği hakkında bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki yoktur.
- H18: Bartın SGK'nın yaptığı faaliyetler ile Türkiye'de işsizliğin azaltılmasına katkı sağladığını düşünenler ile SGK'nın faaliyetlerini yeterli görenler arasında ilişki yoktur.

H19: Bartın SGK yaptığı faaliyetler ile Türkiye’de işsizliğin azaltılmasına katkı sağlandığını düşünenler ile SGK Teşvik faaliyetlerinin olumlu değerlendirenler arasında ilişki yoktur.

#### 4.7.Bulguların Yorumlanması

Tez çalışmasında kullanılan tüm veriler ankete verilen cevaplardan elde edilmiştir. Yüz yüze anket metodu ile elde edilen bu bulgular SPSS programı vasıtası ile analiz edilerek yorumlanmıştır.

##### 4.7.1.Frekans Dağılımları

Anket uygulamasında işverenlere yöneltilen 13 adet çoktan seçmeli sorulara ait frekans dağılımları aşağıdaki tablolarda gösterildiği gibidir:

**Tablo 42: Katılımcıların işyeri türü dağılımları**

Şirket Türü	Frekans	Yüzde(%)
Şahıs şirketi	26	6,9
Sermaye şirketi	71	18,8
Gerçek kişi/Şahıs	280	74,3

Bartın ilinde bulunan ve ankete katılan işverenlerin işyeri türüne göre frekans ve yüzde (%) dağılımları Tablo 42’de verilmiştir. Tabloya göre işverenlerin %6,9’u şahıs şirketi, %18,8’i sermaye şirketi ve %74,3 ü ise gerçek kişi/şahıslardan oluşmaktadır. Ankete katılan işverenlerin büyük çoğunluğu şahıslardan olduğundan Bartın ilinde kurumsallaşmanın düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

**Tablo 43: Katılımcıların çalışan sayısına göre dağılımları**

Çalışan Sayısı	Frekans	Yüzde(%)
50 ve üzeri	6	1,6
10-49	28	7,4
1-9	343	91,0

Bartın ilinde bulunan ve ankete katılan işyerlerindeki çalışan sayısına göre frekans ve yüzde (%) dağılımları Tablo 43’de verilmiştir. Tabloya göre 50 ve üzeri çalışan sayısına sahip işyerlerinin oranı % 1,6, 10-49 arası çalışana sahip işyerlerinin oranı %7,4 ve 1-9 arası çalışana sahip işyeri oranı ise %91’ e tekabül etmektedir. Ankete katılan işyerlerinin büyük oranda 1-9 arası çalışana sahip olması Bartın ilinde küçük çaplı işletmelerin yüksek düzeyde olduğunu bize göstermektedir.

**Tablo 44: Katılımcıların ekonomik gelir durumuna göre dağılımları**

Ekonomik gelir durumu	Frekans	Yüzde(%)
Kötü	76	20,2
İyi	85	22,5
Orta	216	57,3

Bartın ilinde bulunan ve ankete katılan işverenlerin ekonomik gelir durumuna göre frekans ve yüzde (%) dağılımları Tablo 44’de verilmiştir. Tabloya göre işverenlerin %20,2’si ekonomik gelir durumunu kötü, %22,5’i iyi ve %57,3’ ü ise orta düzeyde olarak değerlendirmektedir.

**Tablo 45: Katılımcıların faaliyet süresine göre dağılımları**

Faaliyet süresi	Frekans	Yüzde(%)
1 yıldan az	54	14,3
1-4 yıl	61	16,2
5-9 yıl	90	23,9
10 yıl ve üzeri	172	45,6

Bartın ilinde bulunan ve ankete katılan işverenlerin faaliyet süresine göre frekans ve yüzde (%) dağılımları Tablo 45’de verilmiştir. Tabloya göre işverenlerin %45,6’sı Bartın’ da 10 yıl ve üzeri sürede faaliyette bulunurken, %23,9’u 5-9 yıl,%16,2’si 1-4 yıl ve azınlığı oluşturan %14,3’ ü ise 1 yıldan az süredir faaliyette olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ışığında Bartın’daki işverenlerin yeni girişimci olmadığı ve uzun zamandır faaliyetlerine devam eden işverenler olduğu söylenebilir.

**Tablo 46: Katılımcıların işyeri büyüklüğüne göre dağılımları**

İşyeri Büyüklüğü	Frekans	Yüzde(%)
Büyük ölçekli(51 ve üstü çalışan)	4	1,1
Orta ölçekli(21-50 çalışan)	13	3,4
Küçük ölçekli(1-20 çalışan)	360	95,5

Bartın ilinde bulunan ve ankete katılan işyerlerinin işyeri büyüklüğüne göre frekans ve yüzde (%) dağılımları Tablo 46’da verilmiştir. Tabloya göre işyerlerinin %1,1’i büyük ölçekli, %3,4’ü orta ölçekli ve %95,5’ i ise küçük ölçekli işletmelerden oluşmaktadır.

**Tablo 47: Katılımcıların Bartın’da işgücü piyasasındaki en önemli soruna verdikleri cevaplara göre dağılımları**

Bartın’ da işgücü piyasasındaki en önemli sorun	Frekans	Yüzde(%)
Diğer nedenler	6	1,6

<b>İşgücü sayısının fazla olması</b>	11	2,9
<b>Eğitim sisteminin istihdama uygun kişiler yetiştirememesi</b>	14	3,7
<b>İşgücü piyasasında yer alan iş talep edenler ile iş arz edenlerin bilgi akışında eksik bilgiye sahip olması</b>	14	3,7
<b>Asgari ücretle çalışanların yüksek olması</b>	19	5,0
<b>İstihdam edilecek nitelikli eleman temininde sıkıntı yaşanması</b>	21	5,6
<b>Vergilerin yüksek olması</b>	140	37,1
<b>Sgk primlerinin yüksek olması</b>	152	40,3

Bartın ilinde bulunan ve ankete katılan işverenlere yöneltilen Bartın’ da işgücü piyasasındaki en önemli soruna verdikleri cevaplara göre frekans ve yüzde (%) dağılımları Tablo 47’de gösterilmiştir. Tabloya göre değerlendirildiğinde işverenlerin %2,9’ u Bartın ilinde işgücü sayısının fazla olmasını, %3,7’si eğitim sisteminin istihdama uygun kişiler yetiştirememesi ve işgücü piyasasında yer alan iş talep edenler ile iş arz edenlerin bilgi akışında eksik bilgiye sahip olmasını en önemli sorun olduğunu belirtirken %5’ i asgari ücretle çalışanların yüksek olmasını, %5,6’ sı istihdam edilecek nitelikli eleman temininde sıkıntı yaşanmasını, %1,6’ sı ise diğer nedenler olduğunu söylemiştir. Vergilerin yüksek olması %37,1, SGK primlerinin yüksek olması %40,3 oranları ile en yüksek oranlı iki cevap olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bilgiler ışığında Bartın ilinde işgücü piyasasındaki en önemli sorunun ekonomik kaynaklı olduğu söylenebilir.

**Tablo 48: Katılımcıların Bartın'daki işsizlik türüne göre dağılımları**

<b>İşsizlik Türü</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde(%)</b>
<b>Mevsimlik İşsizlik</b>	7	1,9
<b>Friksiyonel İşsizlik</b>	13	3,4
<b>İrادی İşsizlik</b>	20	5,3
<b>Teknolojik İşsizlik</b>	52	13,8
<b>Konjonktürel İşsizlik</b>	139	36,9
<b>Gayri İrادی İşsizlik</b>	146	38,7

Bartın ilinde bulunan ve ankete katılan işverenlere yöneltilen Bartın’daki işsizlik türüne göre frekans ve yüzde (%) dağılımları Tablo 48’ de gösterilmiştir. Tabloya göre katılımcıların %1,9’ u mevsimlik işsizlik, %3,4’ü friksiyonel işsizlik, %5,3’ü iradi işsizlik, %13,8’i teknolojik işsizlik, 36,9’ u konjonktürel işsizlik ve %38,7’ si gayri iradi işsizlik cevabını vermiştir. Katılımcıların çoğu üretimin azalmasından kaynaklı işsizlik türü olan



konjonktürel işsizlik ile kendi istek ve iradesi dışında işsiz kalanların oluşturduğu gayri iradi işsizlik türünün Bartın'daki işsizlik türlerini oluşturduğunu belirtmektedir.<sup>2</sup>

**Tablo 49: Katılımcıların işsizliğin en önemli nedenine verdikleri cevaplara göre dağılımları**

<b>İşsizliğin En Önemli Nedeni</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde(%)</b>
<b>İş bulmaya yönelik hizmetlerin ve internet veri tabanlarının yetersiz olması</b>	6	1,6
<b>Sanayi sektöründe makine yoğun üretimin fazla olması</b>	9	2,4
<b>Tarımdan diğer sektörlere geçişin mevcut olması nedeniyle köyden kente göçün fazla olması</b>	16	4,2
<b>Kayıt dışı işçi çalıştırmanın fazla olması</b>	42	11,1
<b>İşsizliği azaltmaya yönelik devlet teşviklerinin yetersizliği</b>	85	22,5
<b>Eğitim sisteminin yetersizliği nedeniyle vasıfsız insan sayısının fazla olması</b>	88	23,3
<b>İşsizlerin istihdam edilebileceği yeterli iş alanının mevcut olmaması</b>	131	34,7

Bartın ilinde bulunan ve ankete katılan işverenlere yöneltilen Bartın'daki işsizliğin en önemli nedeni sorusuna verdikleri cevaplara göre frekans ve yüzde (%) dağılımları Tablo 49' da gösterilmiştir. Tabloya göre katılımcıların %1,6' sı iş bulmaya yönelik hizmetlerin ve internet veri tabanlarının yetersiz olmasını, %2,4'ü sanayi sektöründe makine yoğun üretimin fazla olmasını, %4,2'si tarımdan diğer sektörlere geçişin mevcut olması nedeniyle köyden kente göçün fazla olmasını, %11,1' i Kayıt dışı işçi çalıştırmanın fazla olmasını, 22,5' i işsizliği azaltmaya yönelik devlet teşviklerinin yetersizliğini ve %23,3' ü eğitim sisteminin yetersizliği nedeniyle vasıfsız insan sayısının fazla olmasını işsizliğin en önemli nedeni olarak cevaplamıştır. Katılımcıların %34,7 ile büyük çoğunluğu işsizlerin istihdam edilebileceği yeterli iş alanının mevcut olmamasını Bartın'daki işsizliğin en önemli nedeni olduğunu belirtmiştir. Bu durumda Bartın' da iş alanlarının artırılmasına yönelik faaliyetlerin artırılması işsizliğin çözümünde etkili olabileceği sonucuna ulaşılabilir.

**Tablo 50: Katılımcıların Bartın'da uygulanan teşvik türleri hakkındaki bilgi düzeylerine ilişkin dağılımları**

<b>Teşvik türü</b>	<b>Kesinlikle katılıyorum</b>	<b>Kısmen Katılıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Kısmen Katılmıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>Toplam</b>
	<b>Yüzde(%)</b>	<b>Yüzde(%)</b>	<b>Yüzde(%)</b>	<b>Yüzde(%)</b>	<b>Yüzde(%)</b>	<b>Yüzde(%)</b>
<b>5 puanlık prim indirimi hakkında tam bilgiye sahibim</b>	38,5	41,9	14,9	4	0,8	100

<sup>2</sup> TÜİK tarafından ilan edilen Bölgesel Sonuçlara göre İlgücü İstatistikleri incelendiğinde, Zonguldak-Karabük-Bartın illerini kapsayan bölgenin 2018 yılı işsizlik oranının %8, istihdam oranının %45,9 olduğu görülmüştür.

Yurtdışına götürülen/gönderilen sigortalılar için uygulanan 5 puanlık indirim teşviki hakkında tam bilgiye sahibim	16,7	30,5	35,5	11,7	5,6	100
İlave 6 puanlık indirimi hakkında tam bilgiye sahibim	41,1	32,9	14,9	7,7	3,4	100
Yatırımlarda devlet yardımları hakkında kararlar uyarınca uygulanan teşvik hakkında tam bilgiye sahibim	3,4	5	20,2	22,3	49,1	100
5 puanlık BAĞ-KUR prim indirimi hakkında tam bilgiye sahibim	38,7	17	19,4	16,7	8,2	100
Genç girişimcilere sağlanan sigorta prim teşviki hakkında tam bilgiye sahibim	4	4	17	36,9	38,2	100
2019 yılı Asgari ücret Desteği hakkında tam bilgiye sahibim	4,8	10,6	17,8	32,4	34,5	100

Bartın ilinde bulunan ve ankete katılan işverenlere yöneltilen Bartın'da uygulanan teşvik türleri hakkındaki bilgi düzeylerine ilişkin sorulara verdikleri cevaplara göre yüzde (%) dağılımları Tablo 49'da gösterilmiştir. Tabloya göre değerlendirildiğinde katılımcıların %38,5'i 5 puanlık prim indirimi, %41,1'i ilave 6 puanlık indirim, %38,7'si 5 puanlık BAĞ-KUR prim indirimi hakkında tam bilgiye sahip olduğuna kesinlikle katıldığını belirtirken, %49,1'i yatırımlarda devlet yardımları hakkında kararlar uyarınca uygulanan teşvik, %38,2'si genç girişimcilere sağlanan sigorta prim teşviki, %34,5'i 2019 yılı Asgari ücret Desteği hakkında tam bilgiye sahip olduğuna kesinlikle katılmadığını belirtmiştir. Bununla birlikte işverenlerin %35,5'i ise yurtdışına götürülen/gönderilen sigortalılar için uygulanan 5 puanlık indirim teşviki hakkında tam bilgiye sahip olup olmadığı sorusu karşısında kararsız olduğunu beyan etmiştir. Katılımcılar genel olarak 5 puanlık prim indirimi, İlave 6 puanlık indirim ve 5 puanlık BAĞ-KUR prim indirimi hakkında bilgi sahibi oldukları, Yurtdışına götürülen/gönderilen sigortalılar için uygulanan 5 puanlık indirim teşviki, Yatırımlarda devlet yardımları hakkında kararlar uyarınca uygulanan teşvik, Genç girişimcilere sağlanan sigorta prim teşviki ve 2019 yılı Asgari ücret Desteği hakkında düşük düzeyde bilgi sahibi oldukları görülmektedir.

**Tablo 51: Katılımcıların Bartın'da uygulanan teşvik türlerinden faydalanma durumuna ilişkin dağılımları**

Teşvik türü	Evet		Hayır	
	Frekans	Yüzde(%)	Frekans	Yüzde(%)
5 puanlık prim indiriminden faydalaniyorum	301	79,8	76	20,2
Yurtdışına götürülen/gönderilen sigortalılar için uygulanan 5 puanlık indirim teşvikinden faydalaniyorum	0	0	377	100
İlave 6 puanlık indiriminden faydalaniyorum	284	75,3	93	24,7

Yatırımlarda devlet yardımları hakkında kararlar uyarınca uygulanan teşvikinden faydalaniyorum	4	1,1	373	98,9
5 puanlık Bağkur prim indiriminden faydalaniyorum	301	79,8	76	20,2
Genç girişimcilere sağlanan sigorta prim teşvikinden faydalaniyorum	6	1,6	371	98,4
2019 yılı Asgari ücret Desteğinden faydalaniyorum	34	9,0	343	91,0

Bartın ilinde bulunan ve ankete katılan işverenlere yöneltilen Bartın'da uygulanan teşvik türlerinden faydalanma durumuna göre frekans ve yüzde (%) dağılımları Tablo 51'de gösterilmiştir. Tabloya göre katılımcıların %79,8'i 5 puanlık prim indirimi, %75,3'ü İlave 6 puanlık indirimi ve %79,8'i 5 puanlık BAĞ-KUR prim indiriminden faydalandığını belirtmiştir. Buna rağmen işverenlerin %98,9'u yatırımlarda devlet yardımları hakkında kararlar uyarınca uygulanan teşvikten, %98,4'ü Genç girişimcilere sağlanan sigorta prim teşvikinden ve %91,0'i 2019 yılı Asgari ücret Desteğinden faydalanmadığını beyan etmiştir. Ayrıca kendisine başvuru alan 377 işverenden hiçbiri Yurtdışına götürülen/gönderilen sigortalılar için uygulanan 5 puanlık indirim teşvikinden faydalanmamaktadır. Bu durum işverenlerin teşvik türleri hakkında yeterli bilgi düzeyine sahip olmamalarından kaynaklı olabilir.

**Tablo 52: Katılımcıların SGK tarafından yürütülen faaliyetleri değerlendirme durumuna ilişkin dağılımları**

Faaliyet türü	Çok zayıf	Zayıf	Orta	İyi	Çok iyi
	Yüzde(%)	Yüzde(%)	Yüzde(%)	Yüzde(%)	Yüzde(%)
Sosyal Güvenlik Kurumu Teşvikleri	2,7	16,7	50,4	28,1	2,1
Bilgilendirme-Rehberlik Faaliyetleri	11,7	24,1	37,1	24,7	2,4
Görsel Basın Faaliyetleri	18,8	49,1	23,9	5	3,2
Denetim Faaliyetleri	1,3	18,3	46,7	29,2	4,5

Bartın ilinde bulunan ve ankete katılan işverenlere yöneltilen SGK tarafından yürütülen faaliyetleri değerlendirme durumuna göre frekans ve yüzde (%) dağılımları Tablo 52'de gösterilmiştir. Tabloya göre katılımcıların %50,4'ü SGK teşviklerini, %37,1'i bilgilendirme-rehberlik faaliyetlerini ve %46,7'si denetim faaliyetlerini orta düzeyde olarak değerlendirirken görsel basın faaliyetlerini %49,1 oranında zayıf olarak değerlendirmiştir. Buna göre SGK'nın görsel basın faaliyetlerini artırması etkinliğinin artması hususunda önemli olduğu söylenebilir.

**Tablo 53: Katılımcıların SGK'nın faaliyetleri hakkındaki görüşlerine göre dağılımları**

Katılımcıların görüşleri	Frekans	Yüzde(%)
--------------------------	---------	----------

<b>Yetersiz</b>	58	15,4
<b>Yeterli</b>	108	28,6
<b>Kısmen yeterli</b>	211	56,0

Bartın ilinde bulunan ve ankete katılan işverenlerin SGK tarafından yürütülen faaliyetler hakkındaki görüşüne göre frekans ve yüzde (%) dağılımları Tablo 53’de gösterilmiştir. Tabloya göre katılımcıların %15,4’ü SGK faaliyetlerinin yetersiz olduğunu, %28,6’sı yeterli olduğunu ve %56’sı kısmen yeterli olduğunu belirtmiştir. Buna göre SGK’nın yürüttüğü faaliyetler genel olarak değerlendirildiğinde tam anlamıyla başarı sağlayamadığı sonucuna ulaşılabilir.

**Tablo 54: Katılımcıların Bartın SGK’nın yaptığı faaliyetlerin işsizliğin azaltılmasındaki katkısına dair görüşlerine göre dağılımları**

<b>Katılımcı görüşü</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde(%)</b>
<b>Hayır</b>	31	8,2
<b>Evet</b>	120	31,8
<b>Kısmen</b>	226	59,9

Bartın ilinde bulunan ve ankete katılan işverenlerin Bartın SGK’nın yaptığı faaliyetlerin işsizliğin azaltılmasındaki katkısına dair görüşlerine göre frekans ve yüzde (%) dağılımları Tablo 54’de gösterilmiştir. Tabloya göre hakim görüş %59,9 ile kısmen olurken katılımcıların %31,8’i evet, %8,2’si hayır seçeneğini tercih etmiştir. Buna göre Bartın SGK’nın işsizliği azaltmada tek başına etkili olamamasına rağmen kısmen katkı sağladığı söylenebilir.

#### 4.7.2.Çapraz Tablo Analizleri

Hipotezlerin sınanması için ki-kare testi yapılmıştır. Ki-kare analiz yöntemi çapraz tablolarda yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için kullanılmıştır. Hipotezin kabulü veya reddi Ki-kare testinin sonucuna göre belirlenmiştir.

*H1: İşyerinin türü ile işverenlerin ekonomik gelir durumu arasında ilişki yoktur.*

**Tablo 55: İşyerinin türü ve ekonomik gelir durumu arasındaki ilişki**

<b>İşyerinin Türü</b>		<b>Ekonomik Gelir Durumu</b>			<b>Total</b>
		<b>İyi</b>	<b>Orta</b>	<b>Kötü</b>	
<b>Şahıs</b>	Değer	47	187	46	280
	Beklenen Değer	53,5	182,0	44,6	280,0
	İşyeri türü içindeki yüzde(%)	16,8%	66,8%	16,4%	100,0%
	Ekonomik gelir durumunun içindeki yüzde(%)	65,3%	76,3%	76,7%	74,3%

	Toplamın yüzdesi(%)	12,5%	49,6%	12,2%	74,3%
<b>Şahıs Şirketi</b>	Değer	2	21	3	26
	Beklenen Değer	5,0	16,9	4,1	26,0
	İşyeri türü içindeki yüzde(%)	7,7%	80,8%	11,5%	100,0%
	Ekonomik gelir durumunun içindeki yüzde(%)	2,8%	8,6%	5,0%	6,9%
	Toplamın yüzdesi(%)	,5%	5,6%	,8%	6,9%
<b>Sermaye Şirketi</b>	Değer	23	37	11	71
	Beklenen Değer	13,6	46,1	11,3	71,0
	İşyeri türü içindeki yüzde(%)	32,4%	52,1%	15,5%	100,0%
	Ekonomik gelir durumunun içindeki yüzde(%)	31,9%	15,1%	18,3%	18,8%
	Toplamın yüzdesi(%)	6,1%	9,8%	2,9%	18,8%
<b>Total</b>	Değer	72	245	60	377
	Beklenen Değer	72,0	245,0	60,0	377,0
	İşyeri türü içindeki yüzde(%)	19,1%	65,0%	15,9%	100,0%
	Ekonomik gelir durumunun içindeki yüzde(%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamın yüzdesi(%)	19,1%	65,0%	15,9%	100,0%

$X^2 = 12,441^*$ ;  $sd=4$ ;  $p=0.014^{ns}$

ns: önemsiz; \* $p<0.05$ ; \*\* $p<0.01$

Hipotez 1; “İşyerinin türü ile işverenlerin ekonomik gelir durumu arasında ilişki yoktur” şeklinde kurulmuştur. Tablo 54’e göre Ki-kare testi incelendiğinde aralarında istatistiksel olarak önemli bir ilişki yoktur hipotezi red edilmiştir ( $p<0.05$ ). Yani bu durum; işyerinin türü ile işverenlerin ekonomik gelir durumu arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Her işyeri türünde ekonomik gelir durumunu orta olarak tanımlayanların oranının %65 olduğu tespit edilirken, ankete katılan katılımcıların çoğunluğunu(%74,3) oluşturan gerçek kişi/şahıs işyerlerinin %49,6’ sının orta gelir durumuna sahip olduğu tahmin edilmiştir.

H2: İşyerinin türü ile çalışan sayısı arasında ilişki yoktur.

**Tablo 56: İşyerinin türü ile çalışan sayısı arasındaki ilişki**

İşyerinin Türü		Çalışan Sayısı			Toplam
		1-9	10-49	50+	
<b>Şahıs</b>	Değer	267	12	1	280
	Beklenen Değer	254,7	20,8	4,5	280,0
	İşyeri türü içindeki yüzde(%)	95,4%	4,3%	,4%	100,0%
	Çalışan sayısı içindeki yüzde(%)	77,8%	42,9%	16,7%	74,3%
	Toplamın yüzdesi(%)	70,8%	3,2%	,3%	74,3%
<b>Şahıs Şirketi</b>	Değer	26	0	0	26
	Beklenen Değer	23,7	1,9	,4	26,0
	İşyeri türü içindeki yüzde(%)	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Çalışan sayısı içindeki yüzde(%)	7,6%	,0%	,0%	6,9%
	Toplamın yüzdesi(%)	6,9%	,0%	,0%	6,9%
<b>Sermaye Şirketi</b>	Değer	50	16	5	71
	Beklenen Değer	64,6	5,3	1,1	71,0
	İşyeri türü içindeki yüzde(%)	70,4%	22,5%	7,0%	100,0%
	Çalışan sayısı içindeki yüzde(%)	14,6%	57,1%	83,3%	18,8%
	Toplamın yüzdesi(%)	13,3%	4,2%	1,3%	18,8%
<b>Total</b>	Değer	343	28	6	377
	Beklenen Değer	343,0	28,0	6,0	377,0
	İşyeri türü içindeki yüzde(%)	91,0%	7,4%	1,6%	100,0%
	Çalışan sayısı içindeki yüzde(%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamın yüzdesi(%)	91,0%	7,4%	1,6%	100,0%

$X^2 = 47,941^*$ ;  $sd=4$ ;  $p=0.000^{ns}$

ns: önemsiz; \* $p<0.05$ ; \*\* $p<0.01$

Hipotez 2; ‘İşyerinin türü ile çalışan sayısı arasında ilişki yoktur’ şeklinde kurulmuştur. Tablo 55’e göre Ki-kare testi incelendiğinde aralarında istatistiksel olarak önemli bir ilişki yoktur hipotezi red edilmiştir ( $p<0.01$ ). Yani bu durum; işyerinin türü ile çalışan sayısı arasında sıkı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Her işyeri türünde 1 ile 9 arasında çalışan olan işyerlerinin oranının %91 olduğu tespit edilirken, ankete katılan gerçek kişi/şahıs işyerlerinin %70,8’inin 1-9 arasında çalışana sahip olduğu tahmin edilmiştir.

H3: İşyerinin faaliyet süresi ile işverenlerin ekonomik gelir durumu arasında ilişki yoktur.

**Tablo 57: İşyerinin faaliyet süresi ile işverenlerin ekonomik gelir durumu arasındaki ilişki**

İşyeri faaliyet süresi		Ekonomik gelir durumu			Toplam
		İyi	Orta	Kötü	
1 yıldan az	Değer	15	33	6	54
	Beklenen Değer	10,3	35,1	8,6	54,0
	İşyeri faaliyet süresi içindeki yüzde(%)	27,8%	61,1%	11,1%	100,0%
	Ekonomik gelir durumu içindeki yüzde(%)	20,8%	13,5%	10,0%	14,3%
	Toplamın yüzdesi(%)	4,0%	8,8%	1,6%	14,3%
1-4 yıl	Değer	9	42	10	61
	Beklenen Değer	11,6	39,6	9,7	61,0
	İşyeri faaliyet süresi içindeki yüzde(%)	14,8%	68,9%	16,4%	100,0%
	Ekonomik gelir durumu içindeki yüzde(%)	12,5%	17,1%	16,7%	16,2%
	Toplamın yüzdesi(%)	2,4%	11,1%	2,7%	16,2%
5-9 yıl	Değer	19	63	8	90
	Beklenen Değer	17,2	58,5	14,3	90,0
	İşyeri faaliyet süresi içindeki yüzde(%)	21,1%	70,0%	8,9%	100,0%
	Ekonomik gelir durumu içindeki yüzde(%)	26,4%	25,7%	13,3%	23,9%
	Toplamın yüzdesi(%)	5,0%	16,7%	2,1%	23,9%
10 yıl ve üzeri	Değer	29	107	36	172
	Beklenen Değer	32,8	111,8	27,4	172,0
	İşyeri faaliyet süresi içindeki yüzde(%)	16,9%	62,2%	20,9%	100,0%
	Ekonomik gelir durumu içindeki yüzde(%)	40,3%	43,7%	60,0%	45,6%
	Toplamın yüzdesi(%)	7,7%	28,4%	9,5%	45,6%
Toplam	Değer	72	245	60	377
	Beklenen Değer	72,0	245,0	60,0	377,0
	İşyeri faaliyet süresi içindeki yüzde(%)	19,1%	65,0%	15,9%	100,0%
	Ekonomik gelir durumu içindeki yüzde(%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamın yüzdesi(%)	19,1%	65,0%	15,9%	100,0%

$X^2 = 10,494^*$ ;  $sd=6$ ;  $p=0.105^{ns}$

ns: önemsiz; \* $p<0.05$ ; \*\* $p<0.01$

Hipotez 3; ‘İşyerinin faaliyet süresi ile işverenlerin ekonomik gelir durumu arasında ilişki yoktur’ şeklinde kurulmuştur. Tabloya göre Ki-kare testi incelendiğinde aralarında istatistiksel olarak önemli bir ilişki yoktur hipotezi kabul edilmiştir ( $p>0.05$ ). Yani bu durum; işyerinin türü ile çalışan sayısı arasında ilişki olmadığını göstermektedir. İstatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşılammış olsa da anket sonuçları analiz edildiğinde değişik faaliyet süresine sahip olan işyerlerinin %65’i ekonomik gelir durumunu orta olarak tanımlarken, ankete katılan işyerlerinden 10 yıl ve üzeri faaliyeti bulunan(%45,6) katılımcıların %43,7’si ekonomik gelir durumunu orta olduğunu belirtmiştir.

H4: İşyerinin faaliyet süresi ile çalışan sayısı arasında ilişki yoktur.

**Tablo 58: İşyerinin faaliyet süresi ile çalışan sayısı arasındaki ilişki**

İşyeri faaliyet süresi		Çalışan sayısı			Toplam
		1-9	10-49	50 ve üzeri	
1 yıldan az	Değer	52	1	1	54
	Beklenen Değer	49,1	4,0	,9	54,0
	İşyeri faaliyet süresi içindeki yüzde(%)	96,3%	1,9%	1,9%	100,0%
	Çalışan sayısı içindeki yüzde(%)	15,2%	3,6%	16,7%	14,3%
	Toplamın yüzdesi(%)	13,8%	,3%	,3%	14,3%
1-4 yıl	Değer	58	3	0	61
	Beklenen Değer	55,5	4,5	1,0	61,0
	İşyeri faaliyet süresi içindeki yüzde(%)	95,1%	4,9%	,0%	100,0%
	Çalışan sayısı içindeki yüzde(%)	16,9%	10,7%	,0%	16,2%
	Toplamın yüzdesi(%)	15,4%	,8%	,0%	16,2%
5-9 yıl	Değer	84	5	1	90
	Beklenen Değer	81,9	6,7	1,4	90,0
	İşyeri faaliyet süresi içindeki yüzde(%)	93,3%	5,6%	1,1%	100,0%
	Çalışan sayısı içindeki yüzde(%)	24,5%	17,9%	16,7%	23,9%
	Toplamın yüzdesi(%)	22,3%	1,3%	,3%	23,9%
10 yıl ve üzeri	Değer	149	19	4	172
	Beklenen Değer	156,5	12,8	2,7	172,0
	İşyeri faaliyet süresi içindeki yüzde(%)	86,6%	11,0%	2,3%	100,0%
	Çalışan sayısı içindeki yüzde(%)	43,4%	67,9%	66,7%	45,6%
	Toplamın yüzdesi(%)	<b>39,5%</b>	5,0%	1,1%	<b>45,6%</b>
Toplam	Değer	343	28	6	377
	Beklenen Değer	343,0	28,0	6,0	377,0
	İşyeri faaliyet süresi içindeki yüzde(%)	91,0%	7,4%	1,6%	100,0%
	Çalışan sayısı içindeki yüzde(%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamın yüzdesi(%)	<b>91,0%</b>	7,4%	1,6%	100,0%

$X^2 = 8,635^*$ ;  $sd=6$ ;  $p=0.195^{ns}$

ns: önemsiz; \* $p<0.05$ ; \*\* $p<0.01$

Hipotez 4; ‘İşyerinin faaliyet süresi ile çalışan sayısı arasında ilişki yoktur’ şeklinde kurulmuştur. Tabloya göre Ki-kare testi incelendiğinde aralarında istatistiksel olarak önemli bir ilişki yoktur hipotezi kabul edilmiştir. ( $p>0.05$ ). Yani bu durum; işyerinin faaliyet süresi ile çalışan sayısı arasında ilişki olmadığını göstermektedir. İstatistiksel olarak anlamlı bir sonuç olmasa da anket sonuçları değerlendirildiğinde; değişik faaliyet süresine sahip olan işyerlerinin %91’i çalışan sayısını 1-9 arası olarak tanımlarken, ankete katılan işyerlerinden 10 yıl ve üzeri faaliyeti bulunan katılımcıların %39,5’i 1-9 arası çalışanı olduğunu belirtmiştir.

H5: İşyerinin büyüklüğü ile işverenlerin ekonomik gelir durumu arasında ilişki yoktur.

**Tablo 59: İşyerinin büyüklüğü ile işverenlerin ekonomik gelir durumu arasındaki ilişki**

İşyerinin Büyüklüğü		Ekonomik Gelir Durumu			Toplam
		İyi	Orta	Kötü	
Küçük Ölçekli (1-20 Çalışan)	Değer	67	239	54	360
	Beklenen Değer	68,8	234,0	57,3	360,0
	İşyerinin Büyüklüğü İçindeki Yüzde(%)	18,6%	66,4%	15,0%	100,0%
	Ekonomik Gelir Durumu İçindeki Yüzde(%)	93,1%	97,6%	90,0%	95,5%
	Toplamın Yüzdesi(%)	17,8%	<b>63,4%</b>	14,3%	<b>95,5%</b>
Orta Ölçekli (21-50 Çalışan)	Değer	4	6	3	13
	Beklenen Değer	2,5	8,4	2,1	13,0
	İşyerinin Büyüklüğü İçindeki Yüzde(%)	30,8%	46,2%	23,1%	100,0%
	Ekonomik Gelir Durumu İçindeki Yüzde(%)	5,6%	2,4%	5,0%	3,4%

	Toplamın Yüzdesi(%)	1,1%	1,6%	,8%	3,4%
<b>Büyük Ölçekli (51 Ve Daha Fazla Çalışan)</b>	Değer	1	0	3	4
	Beklenen Değer	,8	2,6	,6	4,0
	İşyerinin Büyüklüğü İçindeki Yüzde(%)	25,0%	,0%	75,0%	100,0%
	Ekonomik Gelir Durumu İçindeki Yüzde(%)	1,4%	,0%	5,0%	1,1%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,3%	,0%	,8%	1,1%
<b>Toplam</b>	Değer	72	245	60	377
	Beklenen Değer	72,0	245,0	60,0	377,0
	İşyerinin Büyüklüğü İçindeki Yüzde(%)	19,1%	65,0%	15,9%	100,0%
	Ekonomik Gelir Durumu İçindeki Yüzde(%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamın Yüzdesi(%)	19,1%	<b>65,0%</b>	15,9%	100,0%

$X^2 = 13,845^*$ ;  $sd=4$ ;  $p=0.008^{ns}$

ns: önemsiz; \* $p<0.05$ ; \*\* $p<0.01$

Hipotez 5; 'İşyerinin büyüklüğü ile işverenlerin ekonomik gelir durumu arasında ilişki yoktur' şeklinde kurulmuştur. Tabloya göre Ki-kare testi incelendiğinde aralarında istatistiksel olarak önemli bir ilişki yoktur hipotezi red edilmiştir ( $p<0.01$ ). Yani bu durum; İşyerinin büyüklüğü ile ekonomik gelir durumu arasında sıkı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Her işyeri büyüklüğünde ekonomik gelir durumu orta seviyede olan işyerlerinin oranının %65 olduğu tespit edilirken, ankete katılan ve çoğunluğu oluşturan(%95,5) küçük ölçekli işyerlerinin %63,4'ünün ekonomik gelir durumunun orta seviyede olduğu tahmin edilmiştir.

H6: İşyerinin büyüklüğü ile çalışan sayısı arasında ilişki yoktur.

**Tablo 60: İşyerinin büyüklüğü ile çalışan sayısı arasındaki ilişki**

İşyerinin Büyüklüğü		Çalışan Sayısı			Toplam
		1-9	10-49	50 ve üzeri	
<b>Küçük Ölçekli (1-20 Çalışan)</b>	Değer	341	18	1	360
	Beklenen Değer	327,5	26,7	5,7	360,0
	İşyerinin Büyüklüğü İçindeki Yüzde(%)	94,7%	5,0%	,3%	100,0%
	Çalışan Sayısının İçindeki Yüzde(%)	99,4%	64,3%	16,7%	95,5%
	Toplamın Yüzdesi(%)	<b>90,5%</b>	4,8%	,3%	<b>95,5%</b>
<b>Orta Ölçekli (21-50 Çalışan)</b>	Değer	1	10	2	13
	Beklenen Değer	11,8	1,0	,2	13,0
	İşyerinin Büyüklüğü İçindeki Yüzde(%)	7,7%	76,9%	15,4%	100,0%
	Çalışan Sayısının İçindeki Yüzde(%)	,3%	35,7%	33,3%	3,4%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,3%	2,7%	,5%	3,4%
<b>Büyük Ölçekli (51 Ve Daha Fazla Çalışan)</b>	Değer	1	0	3	4
	Beklenen Değer	3,6	,3	,1	4,0
	İşyerinin Büyüklüğü İçindeki Yüzde(%)	25,0%	,0%	75,0%	100,0%
	Çalışan Sayısının İçindeki Yüzde(%)	,3%	,0%	50,0%	1,1%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,3%	,0%	,8%	1,1%
<b>Toplam</b>	Değer	343	28	6	377
	Beklenen Değer	343,0	28,0	6,0	377,0
	İşyerinin Büyüklüğü İçindeki Yüzde(%)	91,0%	7,4%	1,6%	100,0%
	Çalışan Sayısının İçindeki Yüzde(%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamın Yüzdesi(%)	<b>91,0%</b>	7,4%	1,6%	100,0%

$X^2 = 254,952^*$ ;  $sd=4$ ;  $p=0.000^{ns}$



ns: önemsiz; \*p<0.05; \*\*p<0.01

Hipotez 6; ‘İşyerinin büyüklüğü ile çalışan sayısı arasında ilişki yoktur’ şeklinde kurulmuştur. Tabloya göre Ki-kare testi incelendiğinde aralarında istatistiksel olarak önemli bir ilişki yoktur hipotezi red edilmiştir (p<0.01). Yani bu durum; İşyerinin büyüklüğü ile çalışan sayısı arasında sıkı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Her işyeri büyüklüğünde 1 ile 9 çalışan arasında olan işyerlerinin oranının %91 olduğu tespit edilirken, ankete katılan küçük ölçekli işyerlerinin %90,5’inin çalışan sayısının 1-9 arasında olduğu tahmin edilmiştir.

H7: İşyerinin büyüklüğü ile işyeri türü arasında ilişki yoktur.

**Tablo 61: İşyerinin büyüklüğü ile işyeri türü arasındaki ilişki**

İşyerinin Büyüklüğü		İşyerinin Türü			Toplam
		Şahıs	Şahıs Şirketi	Sermaye Şirketi	
Küçük Ölçekli (1-20 Çalışan)	Değer	274	26	60	360
	Beklenen Değer	267,4	24,8	67,8	360,0
	İşyerinin Büyüklüğü İçindeki Yüzde(%)	76,1%	7,2%	16,7%	100,0%
	İşyerinin Türü İçindeki Yüzde(%)	<b>97,9%</b>	100,0%	84,5%	<b>95,5%</b>
	Toplamın Yüzdesi(%)	72,7%	6,9%	15,9%	95,5%
Orta Ölçekli (21-50 Çalışan)	Değer	5	0	8	13
	Beklenen Değer	9,7	,9	2,4	13,0
	İşyerinin Büyüklüğü İçindeki Yüzde(%)	38,5%	,0%	61,5%	100,0%
	İşyerinin Türü İçindeki Yüzde(%)	1,8%	,0%	11,3%	3,4%
	Toplamın Yüzdesi(%)	1,3%	,0%	2,1%	3,4%
Büyük Ölçekli (51 Ve Daha Fazla Çalışan)	Değer	1	0	3	4
	Beklenen Değer	3,0	,3	,8	4,0
	İşyerinin Büyüklüğü İçindeki Yüzde(%)	25,0%	,0%	75,0%	100,0%
	İşyerinin Türü İçindeki Yüzde(%)	,4%	,0%	4,2%	1,1%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,3%	,0%	,8%	1,1%
Toplam	Değer	280	26	71	377
	Beklenen Değer	280,0	26,0	71,0	377,0
	İşyerinin Büyüklüğü İçindeki Yüzde(%)	74,3%	6,9%	18,8%	100,0%
	İşyerinin Türü İçindeki Yüzde(%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamın Yüzdesi(%)	<b>74,3%</b>	6,9%	18,8%	100,0%

$X^2 = 25,130^*$ ;  $sd=4$ ;  $p=0.000^{ns}$

ns: önemsiz; \*p<0.05; \*\*p<0.01

Hipotez 7; ‘İşyerinin büyüklüğü ile işyeri türü arasında ilişki yoktur’ şeklinde kurulmuştur. Tabloya göre Ki-kare testi incelendiğinde aralarında istatistiksel olarak önemli bir ilişki yoktur hipotezi red edilmiştir (p<0.01). Yani bu durum; İşyerinin büyüklüğü ile işyeri türü arasında sıkı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Her işyeri büyüklüğünde türü gerçek kişi/şahıs olan işyerlerinin oranının %74,3 olduğu tespit edilirken, ankete katılan küçük ölçekli işyerlerinin %97,9’unun işyeri türünün gerçek kişi/şahıs işletmesi olduğu tahmin edilmiştir.

H8: İşyerinin büyüklüğü ile faaliyet süresi arasında ilişki yoktur.

**Tablo 62: İşyerinin büyüklüğü ile faaliyet süresi arasındaki ilişki**

	İşyeri faaliyet süresi	Toplam
--	------------------------	--------

İşyerinin büyüklüğü	Değer	1 yıldan az	1-4 yıl	5-9 yıl	10+	
<b>Küçük ölçekli (1-20 çalışan)</b>	Beklenen Değer	50	60	88	162	360
	Değer	51,6	58,2	85,9	164,2	360,0
	İşyerinin büyüklüğü içindeki yüzde(%)	13,9%	16,7%	24,4%	45,0%	100,0%
	İşyeri faaliyet süresi içindeki yüzde(%)	92,6%	98,4%	97,8%	94,2%	95,5%
	Toplamın yüzdesi(%)	13,3%	15,9%	23,3%	43,0%	95,5%
<b>Orta ölçekli (21-50 çalışan)</b>	Değer	2	1	1	9	13
	Beklenen Değer	1,9	2,1	3,1	5,9	13,0
	İşyerinin büyüklüğü içindeki yüzde(%)	15,4%	7,7%	7,7%	69,2%	100,0%
	İşyeri faaliyet süresi içindeki yüzde(%)	3,7%	1,6%	1,1%	5,2%	3,4%
	Toplamın yüzdesi(%)	,5%	,3%	,3%	2,4%	3,4%
<b>Büyük ölçekli (51 ve daha fazla çalışan)</b>	Değer	2	0	1	1	4
	Beklenen Değer	,6	,6	1,0	1,8	4,0
	İşyerinin büyüklüğü içindeki yüzde(%)	50,0%	,0%	25,0%	25,0%	100,0%
	İşyeri faaliyet süresi içindeki yüzde(%)	3,7%	,0%	1,1%	,6%	1,1%
	Toplamın yüzdesi(%)	,5%	,0%	,3%	,3%	1,1%
<b>Toplam</b>	Değer	54	61	90	172	377
	Beklenen Değer	54,0	61,0	90,0	172,0	377,0
	İşyerinin büyüklüğü içindeki yüzde(%)	14,3%	16,2%	23,9%	45,6%	100,0%
	İşyeri faaliyet süresi içindeki yüzde(%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamın yüzdesi(%)	14,3%	16,2%	23,9%	45,6%	100,0%

$$X^2 = 8,359^*; sd=6; p=0.213^{ns}$$

ns: önemsiz; \* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$

Hipotez 8; 'İşyerinin büyüklüğü ile faaliyet süresi arasında ilişki yoktur' şeklinde kurulmuştur. Tabloya göre Ki-kare testi incelendiğinde aralarında istatistiksel olarak önemli bir ilişki yoktur hipotezi kabul edilmiştir ( $p > 0.05$ ). Yani bu durum; işyerinin büyüklüğü ile çalışan sayısı arasında ilişki olmadığını göstermektedir. Her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşılamamış olsa da; ankete katılan değişik faaliyet sürelerine sahip işyerlerinin %95,5'inin küçük ölçekli olduğu ve küçük ölçekli işyerlerinin %43'ünün 10 yıl ve üzeri faaliyette bulunan işyerleri olduğu tahmin edilmiştir. Ayrıca her tür ölçeğe sahip katılımcı işyerlerinin %45,6'sının 10 yıl ve üzeri faaliyette bulunan işyerlerinden oluştuğu tespit edilmiştir.

H9: Bartın'daki işgücü piyasasındaki en önemli sorun ile işsizlik türü arasında ilişki yoktur.

**Tablo 63: Bartın' daki işgücü piyasasındaki en önemli sorun ile işsizlik türü arasındaki ilişki**

Bartın'daki İşgücü Piyasasındaki En Önemli Sorun	Bartın' daki İşsizlik Türü						Toplam	
	Friksiyonel İşsizlik	Konjonktürel İşsizlik	İradî İşsizlik	Gayri İradî İşsizlik	Mevsimsellik İşsizlik	Teknolojik İşsizlik		
<b>İstihdam Edilecek Nitelikli Eleman Temininde Sıkıntı Yaşanması</b>	Değer	3	10	0	5	1	2	21
	Beklenen Değer	,7	7,7	1,1	8,1	,4	2,9	21,0
	Bartın'daki İşgücü Piyasasındaki En Önemli Sorunun Yüzdesi(%)	14,3%	47,6%	,0%	23,8%	4,8%	9,5%	100,0%
	Bartın'daki İşsizlik Türünün Yüzdesi(%)	23,1%	7,2%	,0%	3,4%	14,3%	3,8%	5,6%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,8%	2,7%	,0%	1,3%	,3%	,5%	5,6%
<b>Eğitim Sisteminin İstihdama Uygun Kişiler Yetiştirememesi</b>	Değer	0	7	0	4	1	2	14
	Beklenen Değer	,5	5,2	,7	5,4	,3	1,9	14,0
	Bartın'daki İşgücü Piyasasındaki En Önemli Sorunun Yüzdesi(%)	,0%	50,0%	,0%	28,6%	7,1%	14,3%	100,0%

	Bartın'daki İşsizlik Türünün Yüzdesi(%)	,0%	5,0%	,0%	2,7%	14,3%	3,8%	3,7%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,0%	1,9%	,0%	1,1%	,3%	,5%	3,7%
<b>İşgücü Piyasasında Yer Alan İş Talep Edenler İle İş Arz Edenlerin Bilgi Akışında Eksik Bilgiye Sahip Olması</b>	Değer	1	7	1	3	0	2	14
	Beklenen Değer	,5	5,2	,7	5,4	,3	1,9	14,0
	Bartın'daki İşgücü Piyasasındaki En Önemli Sorunun Yüzdesi(%)	7,1%	50,0%	7,1%	21,4%	,0%	14,3%	100,0%
	Bartın'daki İşsizlik Türünün Yüzdesi(%)	7,7%	5,0%	5,0%	2,1%	,0%	3,8%	3,7%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,3%	1,9%	,3%	,8%	,0%	,5%	3,7%
<b>Vergilerin Yüksek Olması</b>	Değer	5	52	12	47	1	23	140
	Beklenen Değer	4,8	51,6	7,4	54,2	2,6	19,3	140,0
	Bartın'daki İşgücü Piyasasındaki En Önemli Sorunun Yüzdesi(%)	3,6%	37,1%	8,6%	33,6%	,7%	16,4%	100,0%
	Bartın'daki İşsizlik Türünün Yüzdesi(%)	38,5%	37,4%	60,0%	32,2%	14,3%	44,2%	37,1%
	Toplamın Yüzdesi(%)	1,3%	13,8%	3,2%	12,5%	,3%	6,1%	<b>37,1%</b>
<b>Sgk Primlerinin Yüksek Olması</b>	Değer	1	57	7	70	3	14	152
	Beklenen Değer	5,2	56,0	8,1	58,9	2,8	21,0	152,0
	Bartın'daki İşgücü Piyasasındaki En Önemli Sorunun Yüzdesi	,7%	37,5%	4,6%	46,1%	2,0%	9,2%	100,0%
	Bartın'daki İşsizlik Türünün Yüzdesi(%)	7,7%	41,0%	35,0%	47,9%	42,9%	26,9%	40,3%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,3%	15,1%	1,9%	18,6%	,8%	3,7%	<b>40,3%</b>
<b>İşgücü Sayısının Fazla Olması</b>	Değer	0	1	0	5	1	4	11
	Beklenen Değer	,4	4,1	,6	4,3	,2	1,5	11,0
	Bartın'daki İşgücü Piyasasındaki En Önemli Sorunun Yüzdesi(%)	,0%	9,1%	,0%	45,5%	9,1%	36,4%	100,0%
	Bartın'daki İşsizlik Türünün Yüzdesi(%)	,0%	,7%	,0%	3,4%	14,3%	7,7%	2,9%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,0%	,3%	,0%	1,3%	,3%	1,1%	2,9%
<b>Asgari Ücretle Çalışanların Yüksek Olması</b>	Değer	0	4	0	10	0	5	19
	Beklenen Değer	,7	7,0	1,0	7,4	,4	2,6	19,0
	Bartın'daki İşgücü Piyasasındaki En Önemli Sorunun Yüzdesi(%)	,0%	21,1%	,0%	52,6%	,0%	26,3%	100,0%
	Bartın'daki İşsizlik Türünün Yüzdesi(%)	,0%	2,9%	,0%	6,8%	,0%	9,6%	5,0%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,0%	1,1%	,0%	2,7%	,0%	1,3%	5,0%
<b>Diğer Nedenler</b>	Değer	3	1	0	2	0	0	6
	Beklenen Değer	,2	2,2	,3	2,3	,1	,8	6,0
	Bartın'daki İşgücü Piyasasındaki En Önemli Sorunun Yüzdesi(%)	50,0%	16,7%	,0%	33,3%	,0%	,0%	100,0%
	Bartın'daki İşsizlik Türünün Yüzdesi(%)	23,1%	,7%	,0%	1,4%	,0%	,0%	1,6%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,8%	,3%	,0%	,5%	,0%	,0%	1,6%
<b>Total</b>	Değer	13	139	20	146	7	52	377
	Beklenen Değer	13,0	139,0	20,0	146,0	7,0	52,0	377,0
	Bartın'daki İşgücü Piyasasındaki En Önemli Sorunun Yüzdesi(%)	3,4%	36,9%	5,3%	38,7%	1,9%	13,8%	100,0%
	Bartın'daki İşsizlik Türünün Yüzdesi(%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamın Yüzdesi(%)	3,4%	<b>36,9%</b>	5,3%	<b>38,7%</b>	1,9%	13,8%	100,0%

$X^2 = 88,507^*$ ;  $sd=35$ ;  $p=0.000^{ns}$

ns: önemsiz; \* $p<0.05$ ; \*\* $p<0.01$

Hipotez 9; 'Bartın'daki işgücü piyasasındaki en önemli sorun ile işsizlik türü arasında ilişki yoktur.' şeklinde kurulmuştur. Tabloya göre Ki-kare testi incelendiğinde aralarında istatistiksel olarak önemli bir ilişki yoktur hipotezi red edilmiştir ( $p<0.01$ ). Yani bu durum; Bartın'daki işgücü piyasasındaki en önemli sorun ile mevcut işsizlik türü arasında sıkı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ankete katılan her katılımcının Bartın'daki işgücü piyasasındaki en önemli soruna verdikleri yanıt değişik olsa da yanıt verenlerin %36,9'unun ildeki mevcut işsizlik türünü konjonktürel işsizlik, %38,7'sinin gayri iradi işsizlik olarak tanımladığı tahmin edilmiştir. Aynı zamanda işverenler Bartın ilindeki mevcut işsizlik türü

hakkında farklı görüş bildirmiş olsalar da katılımcıların %37,1'i vergilerin yüksek olmasını, %40,3'ü SGK primlerinin yüksek olmasını Bartın'daki işgücü piyasasındaki en önemli sorunlar olduğunu belirtmiştir.

H10: İşsizliğin en önemli nedeni ile Bartın'daki iş gücü piyasasındaki en önemli sorun arasında ilişki yoktur.

**Tablo 64: İşsizliğin en önemli nedeni ile Bartın'daki işgücü piyasasındaki en önemli sorun arasındaki ilişki**

Bartın'daki İşgücü Piyasasındaki En Önemli Sorun		İşsizliğin En Önemli Nedeni							Toplam
		İşsizliği Azaltmaya Yönelik Devlet Teşviklerinin Yetersizliği	İşsizlerin İstihdam Edilebileceği Yeterli İş Alanının Mevcut Olmaması	Tarımdan Diğer Sektörlere Geçişin Mevcut Olması Nedeniyle Köyden Kente	Eğitim Sisteminin Yetersizliği Nedeniyle Yasıfsız İnsan Sayısının Fazla Olması	Sanayi Sektöründe Makine Yoğun Üretimin Fazla Olması	Kayıt Dışı İşçi Çalıştırmanın Fazla Olması	İş Bulmaya Yönelik Hizmetlerin Ve İnternet Veri Tabanlarının Yetersiz Olması	
İstihdam Edilecek Nirelîkli Eleman Temininde Skuntı Yaşanması	Değer	3	8	2	4	0	4	0	21
	Beklenen Değer	4,7	7,3	,9	4,9	,5	2,3	,3	21,0
	Bartın'daki İşgücü Piyasasındaki En Önemli Sorunun Yüzdesi(%)	14,3%	38,1%	9,5%	19,0%	,0%	19,0%	,0%	100,0%
	İşsizliğin En Önemli Nedeninin Yüzdesi(%)	3,5%	6,1%	12,5 %	4,5%	,0%	9,5%	,0%	5,6%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,8%	2,1%	,5%	1,1%	,0%	1,1%	,0%	5,6%
Eğitim Sisteminin İstihdam Uygun Kişiler Yetiştirememesi	Değer	3	6	0	4	1	0	0	14
	Beklenen Değer	3,2	4,9	,6	3,3	,3	1,6	,2	14,0
	Bartın'daki İşgücü Piyasasındaki En Önemli Sorunun Yüzdesi(%)	21,4%	42,9%	,0%	28,6%	7,1%	,0%	,0%	100,0%
	İşsizliğin En Önemli Nedeninin Yüzdesi(%)	3,5%	4,6%	,0%	4,5%	11,1%	,0%	,0%	3,7%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,8%	1,6%	,0%	1,1%	,3%	,0%	,0%	3,7%
İşgücü Piyasasında Yer Alan İş Talep Edenler İle İş Arz Edenlerin Bilgi Akışında Eksik Bileiye	Değer	0	8	1	4	0	0	1	14
	Beklenen Değer	3,2	4,9	,6	3,3	,3	1,6	,2	14,0
	Bartın'daki İşgücü Piyasasındaki En Önemli Sorunun Yüzdesi(%)	,0%	57,1%	7,1%	28,6%	,0%	,0%	7,1%	100,0%
	İşsizliğin En Önemli Nedeninin Yüzdesi(%)	,0%	6,1%	6,3%	4,5%	,0%	,0%	16,7%	3,7%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,0%	2,1%	,3%	1,1%	,0%	,0%	,3%	3,7%
Vergilerin Yüksek Olması	Değer	34	45	5	24	4	26	2	140
	Beklenen Değer	31,6	48,6	5,9	32,7	3,3	15,6	2,2	140,0
	Bartın'daki İşgücü Piyasasındaki En Önemli Sorunun Yüzdesi(%)	24,3%	32,1%	3,6%	17,1%	2,9%	18,6%	1,4%	100,0%
	İşsizliğin En Önemli Nedeninin Yüzdesi(%)	40,0%	34,4%	31,3 %	27,3%	44,4%	61,9%	33,3%	37,1%

	Toplamın Yüzdesi(%)	9,0%	<b>11,9%</b>	1,3%	6,4%	1,1%	6,9%	,5%	<b>37,1%</b>
SGK Primlerinin Yüksek Olması	Değer	43	49	6	41	2	9	2	152
	Beklenen Değer	34,3	52,8	6,5	35,5	3,6	16,9	2,4	152,0
	Bartın'daki İşgücü Piyasasındaki En Önemli Sorunun Yüzdesi(%)	28,3%	32,2%	3,9%	27,0%	1,3%	5,9%	1,3%	100,0%
	İşsizliğin En Önemli Nedeninin Yüzdesi(%)	50,6%	37,4%	37,5 %	46,6%	22,2%	21,4%	33,3%	40,3%
	Toplamın Yüzdesi(%)	11,4%	<b>13,0%</b>	1,6%	10,9%	,5%	2,4%	,5%	<b>40,3%</b>
İşgücü Sayısının Fazla Olması	Değer	0	4	1	5	0	0	1	11
	Beklenen Değer	2,5	3,8	,5	2,6	,3	1,2	,2	11,0
	Bartın'daki İşgücü Piyasasındaki En Önemli Sorunun Yüzdesi(%)	,0%	36,4%	9,1%	45,5%	,0%	,0%	9,1%	100,0%
	İşsizliğin En Önemli Nedeninin Yüzdesi(%)	,0%	3,1%	6,3%	5,7%	,0%	,0%	16,7%	2,9%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,0%	1,1%	,3%	1,3%	,0%	,0%	,3%	2,9%
Asgari Ücretle Çalışanların Yüksek Olması	Değer	2	6	1	5	2	3	0	19
	Beklenen Değer	4,3	6,6	,8	4,4	,5	2,1	,3	19,0
	Bartın'daki İşgücü Piyasasındaki En Önemli Sorunun Yüzdesi(%)	10,5%	31,6%	5,3%	26,3%	10,5%	15,8%	,0%	100,0%
	İşsizliğin En Önemli Nedeninin Yüzdesi(%)	2,4%	4,6%	6,3%	5,7%	22,2%	7,1%	,0%	5,0%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,5%	1,6%	,3%	1,3%	,5%	,8%	,0%	5,0%
Diğer Nedenler	Değer	0	5	0	1	0	0	0	6
	Beklenen Değer	1,4	2,1	,3	1,4	,1	,7	,1	6,0
	Bartın'daki İşgücü Piyasasındaki En Önemli Sorunun Yüzdesi(%)	,0%	83,3%	,0%	16,7%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	İşsizliğin En Önemli Nedeninin Yüzdesi(%)	,0%	3,8%	,0%	1,1%	,0%	,0%	,0%	1,6%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,0%	1,3%	,0%	,3%	,0%	,0%	,0%	1,6%
Toplam	Değer	85	131	16	88	9	42	6	377
	Beklenen Değer	85,0	131,0	16,0	88,0	9,0	42,0	6,0	377,0
	Bartın'daki İşgücü Piyasasındaki En Önemli Sorunun Yüzdesi(%)	22,5%	34,7%	4,2%	23,3%	2,4%	11,1%	1,6%	100,0%
	İşsizliğin En Önemli Nedeninin Yüzdesi(%)	100,0%	100,0%	100,0 %	100,0 %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamın Yüzdesi(%)	22,5%	34,7%	4,2%	23,3%	2,4%	11,1%	1,6%	100,0%

$X^2 = 61,359^*$ ;  $sd=42$ ;  $p=0,027^{ns}$

ns: önemsiz; \* $p<0,05$ ; \*\* $p<0,01$

Hipotez 10; 'İşsizliğin en önemli nedeni ile Bartın'daki iş gücü piyasasındaki en önemli sorun arasında ilişki yoktur' şeklinde kurulmuştur. Tabloya göre Ki-kare testi incelendiğinde aralarında istatistiksel olarak önemli bir ilişki yoktur hipotezi red edilmiştir ( $p<0,05$ ). Yani bu durum; Bartın'daki işgücü piyasasındaki en önemli sorun ile işsizliğin en önemli nedeni arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Ankete katılan her katılımcının Bartın'daki işgücü piyasasındaki en önemli soruna verdikleri yanıt değişik olsa da yanıt

verenlerin %34,9'sinin işsizliğin en önemli nedeninin işsizlerin istihdam edilebileceği yeterli iş alanının mevcut olmaması olarak tanımladığı tahmin edilmiştir. Aynı zamanda işverenler işsizliğin en önemli nedeni hakkında farklı görüş bildirmiş olsalar da katılımcıların çoğunluğu Bartın'daki işgücü piyasasındaki en önemli sorunların vergilerin yüksek olması(%37,1) ve SGK primlerinin yüksek olması(40,3) olduğunu belirtmiştir. Bu görüşleri savunan çoğunluğun ortak birleştiği husus ise işsizlerin istihdam edilebileceği yeterli iş alanının mevcut olmadığıdır. Vergilerin yüksek olduğu cevabını verenlerin %11,9'u, SGK primlerinin yüksek olması cevabını verenlerin %13'ü işsizlerin istihdam edilebileceği yeterli iş alanının mevcut olmadığı görüşünü savunmaktadır.

H11: Bartın ilindeki işsizlik türü ile işsizliğin en önemli nedeni arasında ilişki yoktur.

**Tablo 65: Bartın'daki işsizlik türü ile işsizliğin en önemli nedeni arasındaki ilişki**

Bartın' daki İşsizlik Türü		İşsizliğin En Önemli Nedeni							Toplam
		İşsizliği Azaltmaya Yönelik Devlet Teşviklerinin Yetersizliği	İşsizlerin İstihdam Edilebileceği Yeterli İş Alanının Mevcut Olmaması	Tarımdan Diğer Sektörlere Geçişin Mevcut Olması Nedeniyle Köyden Kente	Eğitim Sisteminin Yetersizliği Nedeniyle Vasıfsız İnsan Sayısının Fazla Olması	Sanayi Sektöründe Makine Yoğun Üretimin Fazla Olması	Kayıt Dışı İşçi Çalıştırmanın Fazla Olması	İş Bulmaya Yönelik Hizmetlerin Ve İnternet Veri Tabanlarının Yetersiz Olması	
Frikسیونel İşsizlik	Değer	1	2	0	2	0	7	1	13
	Beklenen Değer	2,9	4,5	,6	3,0	,3	1,4	,2	13,0
	Bartın'daki İşsizlik Türünün Yüzdesi(%)	7,7%	15,4%	,0%	15,4%	,0%	53,8%	7,7%	100,0%
	İşsizliğin En Önemli Nedeninin Yüzdesi(%)	1,2%	1,5%	,0%	2,3%	,0%	16,7%	16,7%	3,4%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,3%	,5%	,0%	,5%	,0%	1,9%	,3%	3,4%
Konjonktürel İşsizlik	Değer	19	78	0	28	0	14	0	139
	Beklenen Değer	31,3	48,3	5,9	32,4	3,3	15,5	2,2	139,0
	Bartın'daki İşsizlik Türünün Yüzdesi(%)	13,7%	56,1%	,0%	20,1%	,0%	10,1%	,0%	100,0%
	İşsizliğin En Önemli Nedeninin Yüzdesi(%)	22,4%	59,5%	,0%	31,8%	,0%	33,3%	,0%	36,9%
	Toplamın Yüzdesi(%)	5,0%	20,7%	,0%	7,4%	,0%	3,7%	,0%	<b>36,9%</b>
İrادی İşsizlik	Değer	13	2	4	0	1	0	0	20
	Beklenen Değer	4,5	6,9	,8	4,7	,5	2,2	,3	20,0
	Bartın'daki İşsizlik Türünün Yüzdesi(%)	65,0%	10,0%	20,0%	,0%	5,0%	,0%	,0%	100,0%

	İşsizliğin En Önemli Nedeninin Yüzdesi(%)	15,3%	1,5%	25,0%	,0%	11,1%	,0%	,0%	5,3%
	Toplamın Yüzdesi(%)	3,4%	,5%	1,1%	,0%	,3%	,0%	,0%	5,3%
Gayri İrادی İşsizlik	Değer	39	34	9	39	4	18	3	146
	Beklenen Değer	32,9	50,7	6,2	34,1	3,5	16,3	2,3	146,0
	Bartın'daki İşsizlik Türünün Yüzdesi(%)	26,7%	23,3%	6,2%	26,7%	2,7%	12,3%	2,1%	100,0%
	İşsizliğin En Önemli Nedeninin Yüzdesi(%)	45,9%	26,0%	56,3%	44,3%	44,4%	42,9%	50,0%	38,7%
	Toplamın Yüzdesi(%)	10,3%	9,0%	2,4%	10,3%	1,1%	4,8%	,8%	<b>38,7%</b>
Mevsimsel İşsizlik	Değer	0	1	1	2	1	0	2	7
	Beklenen Değer	1,6	2,4	,3	1,6	,2	,8	,1	7,0
	Bartın'daki İşsizlik Türünün Yüzdesi(%)	,0%	14,3%	14,3%	28,6%	14,3%	,0%	28,6%	100,0%
	İşsizliğin En Önemli Nedeninin Yüzdesi(%)	,0%	,8%	6,3%	2,3%	11,1%	,0%	33,3%	1,9%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,0%	,3%	,3%	,5%	,3%	,0%	,5%	1,9%
Teknolojik İşsizlik	Değer	13	14	2	17	3	3	0	52
	Beklenen Değer	11,7	18,1	2,2	12,1	1,2	5,8	,8	52,0
	Bartın'daki İşsizlik Türünün Yüzdesi(%)	25,0%	26,9%	3,8%	32,7%	5,8%	5,8%	,0%	100,0%
	İşsizliğin En Önemli Nedeninin Yüzdesi(%)	15,3%	10,7%	12,5%	19,3%	33,3%	7,1%	,0%	13,8%
	Toplamın Yüzdesi(%)	3,4%	3,7%	,5%	4,5%	,8%	,8%	,0%	13,8%
Toplam	Değer	85	131	16	88	9	42	6	377
	Beklenen Değer	85,0	131,0	16,0	88,0	9,0	42,0	6,0	377,0
	Bartın'daki İşsizlik Türünün Yüzdesi(%)	22,5%	34,7%	4,2%	23,3%	2,4%	11,1%	1,6%	100,0%
	İşsizliğin En Önemli Nedeninin Yüzdesi(%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamın Yüzdesi(%)	22,5%	<b>34,7%</b>	4,2%	23,3%	2,4%	11,1%	1,6%	100,0%

$$\chi^2 = 160,394^*; \text{sd}=30; \text{p}=0.000^{ns}$$

ns: önemsiz; \* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$

Hipotez 11; 'Bartın ilindeki işsizlik türü ile işsizliğin en önemli nedeni arasında ilişki yoktur' şeklinde kurulmuştur. Tabloya göre Ki-kare testi incelendiğinde aralarında istatistiksel olarak önemli bir ilişki yoktur hipotezi red edilmiştir ( $p < 0.01$ ). Yani bu durum; Bartın'daki işsizlik türü ile işsizliğin en önemli nedeni arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Ankete katılan her katılımcının Bartın'daki işsizlik türüne verdikleri yanıt değişik olsa da yanıt verenlerin %34,7' sinin işsizliğin en önemli nedeninin işsizlerin

istihdam edilebileceği yeterli iş alanının mevcut olmaması olarak tanımladığı tahmin edilmiştir. Bununla birlikte işverenler işsizliğin en önemli nedeni hakkında farklı görüş bildirmiş olsalar da katılımcıların çoğunluğu Bartın'daki işsizlik türünün konjonktürel işsizlik(%36,9) ve gayri iradi işsizlik(%38,7) olduğunu belirtmiştir. Bu görüşleri savunan çoğunluğun ortak birleştiği husus ise işsizlerin istihdam edilebileceği yeterli iş alanının mevcut olmadığıdır. Konjonktürel işsizlik cevabını verenlerin %20,7' u, gayri iradi işsizlik cevabını verenlerin %9'u işsizlerin istihdam edilebileceği yeterli iş alanının mevcut olmadığı görüşünü savunmaktadır.

*H12: 5 puanlık prim teşvikinden bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki yoktur.*

**Tablo 66: Bartın ilindeki işsizlik türü ile işsizliğin en önemli nedeni arasındaki ilişki**

5 Puanlık Prim İndirimi Hakkında Tam Bilgiye Sahibim		5 Puanlık Prim İndiriminden Faydalanyorum		Toplam
		Evet	Hayır	
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	Değer	117	28	145
	Beklenen Değer	115,8	29,2	145,0
	5 Puanlık Prim İndirimi Hakkında Tam Bilgiye Sahip olanların yüzdesi(%)	80,7%	19,3%	100,0%
	5 Puanlık Prim İndiriminden Faydalananların yüzdesi(%)	38,9%	36,8%	38,5%
	Toplamın yüzdesi(%)	31,0%	7,4%	38,5%
<b>Kısmen Katılıyorum</b>	Değer	129	29	158
	Beklenen Değer	126,1	31,9	158,0
	5 Puanlık Prim İndirimi Hakkında Tam Bilgiye Sahip olanların yüzdesi(%)	81,6%	18,4%	100,0%
	5 Puanlık Prim İndiriminden Faydalananların yüzdesi(%)	42,9%	38,2%	41,9%
	Toplamın yüzdesi(%)	<b>34,2%</b>	7,7%	<b>41,9%</b>
<b>Kararsızım</b>	Değer	40	16	56
	Beklenen Değer	44,7	11,3	56,0
	5 Puanlık Prim İndirimi Hakkında Tam Bilgiye Sahip olanların yüzdesi(%)	71,4%	28,6%	100,0%
	5 Puanlık Prim İndiriminden Faydalananların yüzdesi(%)	13,3%	21,1%	14,9%
	Toplamın yüzdesi(%)	10,6%	4,2%	14,9%
<b>Kısmen Katılmıyorum</b>	Değer	12	3	15
	Beklenen Değer	12,0	3,0	15,0
	5 Puanlık Prim İndirimi Hakkında Tam Bilgiye Sahip olanların yüzdesi(%)	80,0%	20,0%	100,0%
	5 Puanlık Prim İndiriminden Faydalananların yüzdesi(%)	4,0%	3,9%	4,0%
	Toplamın yüzdesi(%)	3,2%	,8%	4,0%
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	Değer	3	0	3
	Beklenen Değer	2,4	,6	3,0
	5 Puanlık Prim İndirimi Hakkında Tam Bilgiye Sahip olanların yüzdesi(%)	100,0%	,0%	100,0%
	5 Puanlık Prim İndiriminden Faydalananların yüzdesi(%)	1,0%	,0%	,8%
	Toplamın yüzdesi(%)	,8%	,0%	,8%
<b>Toplam</b>	Değer	301	76	377
	Beklenen Değer	301,0	76,0	377,0



5 Puanlık Prim İndirimi Hakkında Tam Bilgiye Sahip olanların yüzdesi(%)	79,8%	20,2%	100,0%
5 Puanlık Prim İndiriminden Faydalananların yüzdesi(%)	100,0%	100,0%	100,0%
Toplamın yüzdesi(%)	<b>79,8%</b>	20,2%	100,0%
$X^2 = 3,605^*$ ; sd=4; p=0.462 <sup>ns</sup>			

ns: önemsiz; \*p<0.05; \*\*p<0.01

Hipotez 12; ‘5 puanlık prim teşvikinden bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki yoktur’ şeklinde kurulmuştur. Tabloya göre Ki-kare testi incelendiğinde aralarında istatistiksel olarak önemli bir ilişki yoktur hipotezi kabul edilmiştir.(p>0.05) Yani bu durum; 5 puanlık prim teşvikinden bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki olmadığını göstermektedir. Ankete katılan katılımcılar 5 puanlık prim teşviki hakkında değişik düzeyde bilgi sahibi olsalar da katılımcıların %79,8’ i teşvikten faydalandığını belirtmiştir. Bununla birlikte 5 puanlık prim teşviki hakkında tam bilgiye sahip olma durumuna kısmen katıldığını beyan eden ve çoğunluğu oluşturan(%41,9) işverenlerin %34,2’ si teşvikten faydalandığını belirtmiştir. Bu sonuçlar ışığında teşvikten faydalanan işverenlerin teşvik hakkında gerekli bilgi düzeyine sahip oldukları söylenebilir.

H13: İlave 6 puanlık indirimden bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki yoktur.

**Tablo 67: İlave 6 puanlık prim teşvikinden bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasındaki ilişki**

İlave 6 puanlık indirim hakkında tam bilgiye sahibim		İlave 6 puanlık indirimden faydalaniyorum		Toplam
		Evet	Hayır	
<b>Kesinlikle katılıyorum</b>	Değer	123	32	155
	Beklenen Değer	116,8	38,2	155,0
	‘İlave 6 puanlık indirim hakkında tam bilgiye sahibim’in içindeki yüzde(%)	79,4%	20,6%	100,0%
	‘İlave 6 puanlık indiriminden faydalaniyorum’ un içindeki yüzde(%)	43,3%	34,4%	41,1%
	Toplamın yüzdesi(%)	<b>32,6%</b>	8,5%	<b>41,1%</b>
<b>Kısmen katılıyorum</b>	Değer	99	25	124
	Beklenen Değer	93,4	30,6	124,0
	‘İlave 6 puanlık indirim hakkında tam bilgiye sahibim’in içindeki yüzde(%)	79,8%	20,2%	100,0%
	‘İlave 6 puanlık indiriminden faydalaniyorum’ un içindeki yüzde(%)	34,9%	26,9%	32,9%
	Toplamın yüzdesi(%)	26,3%	6,6%	32,9%
<b>Kararsızım</b>	Değer	35	21	56
	Beklenen Değer	42,2	13,8	56,0
	‘İlave 6 puanlık indirim hakkında tam bilgiye sahibim’in içindeki yüzde(%)	62,5%	37,5%	100,0%
	‘İlave 6 puanlık indiriminden faydalaniyorum’ un içindeki yüzde(%)	12,3%	22,6%	14,9%
	Toplamın yüzdesi(%)	9,3%	5,6%	14,9%
<b>Kısmen katılmıyorum</b>	Değer	19	10	29
	Beklenen Değer	21,8	7,2	29,0
	‘İlave 6 puanlık indirim hakkında tam bilgiye sahibim’in içindeki yüzde(%)	65,5%	34,5%	100,0%
	‘İlave 6 puanlık indiriminden faydalaniyorum’ un içindeki yüzde(%)	6,7%	10,8%	7,7%
	Toplamın yüzdesi(%)	5,0%	2,7%	7,7%

<b>Kesinlikle katılmıyorum</b>	Değer	8	5	13
	Beklenen Değer	9,8	3,2	13,0
	'İlave 6 puanlık indirim hakkında tam bilgiye sahibim'in içindeki yüzde(%)	61,5%	38,5%	100,0%
	'İlave 6 puanlık indiriminden faydalanıyorum' un içindeki yüzde(%)	2,8%	5,4%	3,4%
	Toplamın yüzdesi(%)	2,1%	1,3%	3,4%
<b>Toplam</b>	Değer	284	93	377
	Beklenen Değer	284,0	93,0	377,0
	'İlave 6 puanlık indirim hakkında tam bilgiye sahibim'in içindeki yüzde(%)	75,3%	24,7%	100,0%
	'İlave 6 puanlık indiriminden faydalanıyorum' un içindeki yüzde(%)	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamın yüzdesi(%)	75,3%	24,7%	100,0%

$X^2 = 10,501^*$ ;  $sd=4$ ;  $p=0.033^{ns}$

ns: önemsiz; \* $p<0.05$ ; \*\* $p<0.01$

Hipotez 13; 'İlave 6 puanlık indirimden bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki yoktur' şeklinde kurulmuştur. Tabloya göre Ki-kare testi incelendiğinde aralarında istatistiksel olarak önemli bir ilişki yoktur hipotezi red edilmiştir. ( $p<0.05$ ) Yani bu durum; İlave 6 puanlık indirimden bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Ankete katılan katılımcılar İlave 6 puanlık indirim hakkında değişik düzeyde bilgi sahibi olsalar da katılımcıların %75,3' ü teşvikten faydalandığını belirtmiştir. Bununla birlikte İlave 6 puanlık indirim hakkında tam bilgiye sahip olma durumuna kesinlikle katıldığını beyan eden ve çoğunluğu oluşturan(%41,1) işverenlerin %32,6' sı teşvikten faydalandığını belirtmiştir. Bu sonuçlar ışığında teşvikten faydalanan işverenlerin teşvik hakkında gerekli bilgi düzeyine sahip olduklarını göstermektedir.

H14: Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvikten bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki yoktur.

**Tablo 68: Yatırım teşviki hakkında bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasındaki ilişki**

Yatırım Teşviki Hakkında Tam Bilgiye Sahibim		Yatırım Teşvikinden Faydalanıyorum		Toplam
		Evet	Hayır	
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	Değer	2	11	13
	Beklenen Değer	,1	12,9	13,0
	Yatırım Teşviki Hakkında Tam Bilgiye Sahip Olanların Yüzdesi(%)	15,4%	84,6%	100,0%
	Yatırım Teşvikinden Faydalananların Yüzdesi(%)	50,0%	2,9%	3,4%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,5%	2,9%	3,4%
<b>Kısmen Katılıyorum</b>	Değer	1	18	19
	Beklenen Değer	,2	18,8	19,0
	Yatırım Teşviki Hakkında Tam Bilgiye Sahip Olanların Yüzdesi(%)	5,3%	94,7%	100,0%
	Yatırım Teşvikinden Faydalananların Yüzdesi(%)	25,0%	4,8%	5,0%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,3%	4,8%	5,0%
<b>Kararsızım</b>	Değer	1	75	76
	Beklenen Değer	,8	75,2	76,0
	Yatırım Teşviki Hakkında Tam Bilgiye Sahip Olanların Yüzdesi(%)	1,3%	98,7%	100,0%

	Yatırım Teşvikinden Faydalananların Yüzdesi(%)	25,0%	20,1%	20,2%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,3%	19,9%	20,2%
<b>Kısmen Katılmıyoru m</b>	Değer	0	84	84
	Beklenen Değer	,9	83,1	84,0
	Yatırım Teşviki Hakkında Tam Bilgiye Sahip Olanların Yüzdesi(%)	,0%	100,0%	100,0%
	Yatırım Teşvikinden Faydalananların Yüzdesi(%)	,0%	22,5%	22,3%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,0%	22,3%	22,3%
<b>Kesinlikle Katılmıyoru m</b>	Değer	0	185	185
	Beklenen Değer	2,0	183,0	185,0
	Yatırım Teşviki Hakkında Tam Bilgiye Sahip Olanların Yüzdesi(%)	,0%	100,0%	100,0%
	Yatırım Teşvikinden Faydalananların Yüzdesi(%)	,0%	49,6%	49,1%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,0%	49,1%	49,1%
<b>Toplam</b>	Değer	4	373	377
	Beklenen Değer	4,0	373,0	377,0
	Yatırım Teşviki Hakkında Tam Bilgiye Sahip Olanların Yüzdesi(%)	1,1%	98,9%	100,0%
	Yatırım Teşvikinden Faydalananların Yüzdesi(%)	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamın Yüzdesi(%)	1,1%	98,9%	100,0%

$X^2 = 31,535^*$ ;  $sd=4$ ;  $p=0.000^{ns}$

ns: önemsiz; \* $p<0.05$ ; \*\* $p<0.01$

Hipotez 14; ‘Yatırımlarda devlet yardımları hakkında kararlar uyarınca uygulanan teşvikten bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki yoktur’ şeklinde kurulmuştur. Tabloya göre Ki-kare testi incelendiğinde aralarında istatistiksel olarak önemli bir ilişki yoktur hipotezi red edilmiştir.( $p<0.05$ ) Yani bu durum; yatırımlarda devlet yardımları hakkında kararlar uyarınca uygulanan teşvikten bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Ankete katılan katılımcılar Yatırımlarda devlet yardımları hakkında kararlar uyarınca uygulanan teşvik hakkında değişik düzeyde bilgi sahibi olsalar da katılımcıların %98,9’ u teşvikten faydalanmadığını belirtmiştir. Bununla birlikte Yatırımlarda devlet yardımları hakkında kararlar uyarınca uygulanan teşvik hakkında tam bilgiye sahip olma durumuna kesinlikle katılmadığını beyan eden ve çoğunluğu oluşturan(%49,1) işverenlerin tamamı teşvikten faydalanmadığını belirtmiştir. Bu sonuçlar ışığında işverenlerin teşvik hakkında gerekli bilgi sahibi olmadığı ve bu sebeple faydalanmadıkları söylenebilir.

*H15: 5 Puanlık BAĞ-KUR prim indiriminden bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki yoktur.*

**Tablo 69: 5 puanlık BAĞ-KUR prim indiriminden bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasındaki ilişki**

5 puanlık bağkur prim indirimi hakkında tam bilgiye sahibim		5 puanlık bağkur prim indiriminden faydalaniyorum		Toplam
		Evet	Hayır	
	Değer	59	87	146
	Beklenen Değer	44,1	101,9	146,0

<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	5 puanlık bağ kur prim indirimi hakkında tam bilgiye sahibim'in içindeki yüzde(%)	40,4%	59,6%	100,0%
	5 puanlık bağ kur prim indiriminden faydalaniyorum'un içindeki yüzde(%)	51,8%	33,1%	38,7%
	Toplamın yüzdesi(%)	15,6%	<b>23,1%</b>	<b>38,7%</b>
<b>Kısmen Katılıyorum</b>	Değer	16	48	64
	Beklenen Değer	19,4	44,6	64,0
	'5 puanlık bağ kur prim indirimi hakkında tam bilgiye sahibim'in içindeki yüzde(%)	25,0%	75,0%	100,0%
	'5 puanlık bağ kur prim indiriminden faydalaniyorum'un içindeki yüzde(%)	14,0%	18,3%	17,0%
	Toplamın yüzdesi(%)	4,2%	12,7%	17,0%
<b>Kararsızım</b>	Değer	15	58	73
	Beklenen Değer	22,1	50,9	73,0
	5 puanlık bağ kur prim indirimi hakkında tam bilgiye sahibim'in içindeki yüzde(%)	20,5%	79,5%	100,0%
	5 puanlık bağ kur prim indiriminden faydalaniyorum'un içindeki yüzde(%)	13,2%	22,1%	19,4%
	Toplamın yüzdesi(%)	4,0%	15,4%	19,4%
<b>Kısmen Katılmıyorum</b>	Değer	18	45	63
	Beklenen Değer	19,1	43,9	63,0
	5 puanlık bağ kur prim indirimi hakkında tam bilgiye sahibim'in içindeki yüzde(%)	28,6%	71,4%	100,0%
	5 puanlık bağ kur prim indiriminden faydalaniyorum'un içindeki yüzde(%)	15,8%	17,1%	16,7%
	Toplamın yüzdesi(%)	4,8%	11,9%	16,7%
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	Sayı	6	25	31
	Beklenen Sayı	9,4	21,6	31,0
	5 puanlık bağ kur prim indirimi hakkında tam bilgiye sahibim'in içindeki yüzde(%)	19,4%	80,6%	100,0%
	5 puanlık bağ kur prim indiriminden faydalaniyorum'un içindeki yüzde(%)	5,3%	9,5%	8,2%
	Toplamın yüzdesi(%)	1,6%	6,6%	8,2%
<b>Toplam</b>	Değer	114	263	377
	Beklenen Değer	114,0	263,0	377,0
	'5 puanlık bağ kur prim indirimi hakkında tam bilgiye sahibim'in içindeki yüzde(%)	30,2%	69,8%	100,0%
	'5 puanlık bağ kur prim indiriminden faydalaniyorum'un içindeki yüzde(%)	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamın yüzdesi(%)	30,2%	<b>69,8%</b>	100,0%

$X^2 = 13,068^*$ ;  $sd=4$ ;  $p=0,011^{ns}$

ns: önemsiz; \* $p<0,05$ ; \*\* $p<0,01$

Hipotez 15; '5 Puanlık BAĞ-KUR prim indiriminden bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki yoktur' şeklinde kurulmuştur. Tabloya göre Ki-kare testi incelendiğinde aralarında istatistiksel olarak önemli bir ilişki yoktur hipotezi red edilmiştir.( $p<0,05$ ) Yani bu durum; 5 Puanlık BAĞ-KUR prim indiriminden bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Ankete katılan katılımcılar 5 Puanlık BAĞ-KUR prim indiriminden hakkında değişik düzeyde bilgi sahibi olsalar da katılımcıların %69,3' ü teşvikten faydalanmadığını belirtmiştir. Bununla birlikte 5 Puanlık BAĞ-KUR prim indirimi hakkında tam bilgiye sahip olma durumuna kesinlikle katıldığını beyan eden ve çoğunluğu oluşturan(%38,7) işverenlerin %23,1' sı teşvikten faydalanmadığını belirtmiştir. Bu sonuçlar ışığında işverenlerin teşvik hakkında bilgi sahibi olmalarına rağmen faydalanmadıkları söylenebilir.

H16: Genç Girişimcilere Sağlanan Sigorta Prim Teşviki hakkında bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki yoktur.

**Tablo 70: Genç girişimcilere sağlanan sigorta prim teşviki hakkında bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasındaki ilişki**

Genç Girişimcilere Sağlanan Sigorta Prim Teşviki Hakkında Tam Bilgiye Sahibim		Genç Girişimcilere Sağlanan Sigorta Prim Teşvikinden Faydalanıyorum		Toplam
		Evet	Hayır	
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	Değer	0	15	15
	Beklenen Değer	,2	14,8	15,0
	Genç Girişimci Teşviki Hakkında Tam Bilgiye Sahip Olanların Yüzdesi(%)	,0%	100,0%	100,0%
	Genç Girişimci Teşvikinden Faydalananların Yüzdesi(%)	,0%	4,0%	4,0%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,0%	4,0%	4,0%
<b>Kısmen Katılıyorum</b>	Değer	1	14	15
	Beklenen Değer	,2	14,8	15,0
	Genç Girişimci Teşviki Hakkında Tam Bilgiye Sahip Olanların Yüzdesi(%)	6,7%	93,3%	100,0%
	Genç Girişimci Teşvikinden Faydalananların Yüzdesi(%)	16,7%	3,8%	4,0%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,3%	3,7%	4,0%
<b>Kararsızım</b>	Değer	0	64	64
	Beklenen Değer	1,0	63,0	64,0
	Genç Girişimci Teşviki Hakkında Tam Bilgiye Sahip Olanların Yüzdesi(%)	,0%	100,0%	100,0%
	Genç Girişimci Teşvikinden Faydalananların Yüzdesi(%)	,0%	17,3%	17,0%
	Toplamın Yüzdesi(%)	,0%	17,0%	17,0%
<b>Kısmen Katılmıyorum</b>	Değer	4	135	139
	Beklenen Değer	2,2	136,8	139,0
	Genç Girişimci Teşviki Hakkında Tam Bilgiye Sahip Olanların Yüzdesi(%)	2,9%	97,1%	100,0%
	Genç Girişimci Teşvikinden Faydalananların Yüzdesi(%)	66,7%	36,4%	36,9%
	Toplamın Yüzdesi(%)	1,1%	35,8%	36,9%
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	Değer	1	143	144
	Beklenen Değer	2,3	141,7	144,0
	Genç Girişimci Teşviki Hakkında Tam Bilgiye Sahip Olanların Yüzdesi(%)	,7%	99,3%	100,0%
	Genç Girişimci Teşvikinden Faydalananların Yüzdesi(%)	16,7%	38,5%	38,2%
	Toplamın yüzdesi(%)	,3%	<b>37,9%</b>	<b>38,2%</b>
<b>Toplam</b>	Değer	6	371	377
	Beklenen Değer	6,0	371,0	377,0
	Genç Girişimci Teşviki Hakkında Tam Bilgiye Sahip Olanların Yüzdesi(%)	1,6%	98,4%	100,0%
	Genç Girişimci Teşvikinden Faydalananların Yüzdesi(%)	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamın Yüzdesi(%)	1,6%	98,4%	100,0%

$X^2 = 5,953^*$ ;  $sd=4$ ;  $p=0.203^{ns}$

ns: önemsiz; \* $p<0.05$ ; \*\* $p<0.01$

Hipotez 16; ‘Genç girişimcilere sağlanan sigorta prim teşviki hakkında bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki yoktur’ şeklinde kurulmuştur. Tabloya göre Ki-kare

testi incelendiğinde aralarında istatistiksel olarak önemli bir ilişki yoktur hipotezi kabul edilmiştir.( $p>0.05$ ) Yani bu durum; Genç girişimcilere sağlanan sigorta prim teşvikinden bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki olmadığını göstermektedir. Ankete katılan katılımcılar Genç girişimcilere sağlanan sigorta prim teşviki hakkında değişik düzeyde bilgi sahibi olsalar da katılımcıların %98,4' ü teşvikten faydalanmadığını belirtmiştir. Bununla birlikte Genç girişimcilere sağlanan sigorta prim teşviki hakkında tam bilgiye sahip olma durumuna kesinlikle katılmadığını beyan eden ve çoğunluğu oluşturan(%38,2) işverenlerin %37,9' u teşvikten faydalanmadığını belirtmiştir. Bu nedenle işverenlerin teşvik hakkında gerekli bilgi düzeyine sahip olmadıkları için teşvikten faydalanamadıkları sonucuna varılabilir.

*H17: 2019 yılı asgari ücret desteği hakkında bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki yoktur.*

**Tablo 71: 2019 yılı asgari ücret desteği hakkında bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasındaki ilişki**

2019 yılı asgari ücret desteği hakkında tam bilgiye sahibim		2019 yılı asgari ücret desteğinden faydalaniyorum		Toplam
		Evet	Hayır	
<b>Kesinlikle katılıyorum</b>	Değer	3	15	18
	Beklenen Değer	1,6	16,4	18,0
	'2019 yılı asgari ücret desteği hakkında tam bilgiye sahibim'in içindeki yüzde(%)	16,7%	83,3%	100,0%
	'2019 yılı asgari ücret desteğinden faydalaniyorum' un içindeki yüzde(%)	8,8%	4,4%	4,8%
	Toplamın yüzdesi(%)	,8%	4,0%	4,8%
<b>Kısmen katılıyorum</b>	Değer	2	38	40
	Beklenen Değer	3,6	36,4	40,0
	'2019 yılı asgari ücret desteği hakkında tam bilgiye sahibim'in içindeki yüzde(%)	5,0%	95,0%	100,0%
	'2019 yılı asgari ücret desteğinden faydalaniyorum' un içindeki yüzde(%)	5,9%	11,1%	10,6%
	Toplamın yüzdesi(%)	,5%	10,1%	10,6%
<b>Kararsızım</b>	Değer	6	61	67
	Beklenen Değer	6,0	61,0	67,0
	'2019 yılı asgari ücret desteği hakkında tam bilgiye sahibim'in içindeki yüzde(%)	9,0%	91,0%	100,0%
	'2019 yılı asgari ücret desteğinden faydalaniyorum' un içindeki yüzde(%)	17,6%	17,8%	17,8%
	Toplamın yüzdesi(%)	1,6%	16,2%	17,8%
<b>Kısmen katılmıyorum</b>	Değer	8	114	122
	Beklenen Değer	11,0	111,0	122,0
	'2019 yılı asgari ücret desteği hakkında tam bilgiye sahibim'in içindeki yüzde(%)	6,6%	93,4%	100,0%
	'2019 yılı asgari ücret desteğinden faydalaniyorum' un içindeki yüzde(%)	23,5%	33,2%	32,4%
	Toplamın yüzdesi(%)	2,1%	30,2%	32,4%
<b>Kesinlikle katılmıyorum</b>	Değer	15	115	130
	Beklenen Değer	11,7	118,3	130,0
	'2019 yılı asgari ücret desteği hakkında tam bilgiye sahibim'in içindeki yüzde(%)	11,5%	88,5%	100,0%
	'2019 yılı asgari ücret desteğinden faydalaniyorum' un içindeki yüzde(%)	44,1%	33,5%	34,5%
	Toplamın yüzdesi(%)	4,0%	<b>30,5%</b>	<b>34,5%</b>
	Değer	34	343	377

<b>Toplam</b>	Beklenen Değer	34,0	343,0	377,0
	'2019 yılı asgari ücret desteği hakkında tam bilgiye sahibim'in içindeki yüzde(%)	9,0%	91,0%	100,0%
	'2019 yılı asgari ücret desteğinden faydalanıyorum' un içindeki yüzde(%)	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamın yüzdesi(%)	9,0%	<b>91,0%</b>	100,0%
$\chi^2 = 3,977$ ; sd=4; p=0.409 <sup>ns</sup>				

ns: önemsiz; \*p<0.05; \*\*p<0.01

Hipotez 17; '2019 yılı asgari ücret desteği hakkında bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki yoktur' şeklinde kurulmuştur. Tabloya göre Ki-kare testi incelendiğinde aralarında istatistiksel olarak önemli bir ilişki yoktur hipotezi kabul edilmiştir.(p>0.05) Yani bu durum; 2019 yılı asgari ücret desteği hakkında bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki olmadığını göstermektedir. Ankete katılan katılımcılar 2019 yılı asgari ücret desteği hakkında değişik düzeyde bilgi sahibi olsalar da katılımcıların %91' inin teşvikten faydalanmadığını belirtmiştir. Bununla birlikte 2019 yılı asgari ücret desteği hakkında tam bilgiye sahip olma durumuna kesinlikle katılmadığını beyan eden ve çoğunluğu oluşturan(%34,5) işverenlerin %30,5'i teşvikten faydalanmadığını belirtmiştir. Bu nedenle işverenlerin teşvik hakkında gerekli bilgi düzeyine sahip olmadıkları için teşvikten faydalanamadıkları söylenebilir.

*H18: Bartın SGK' nın yaptığı faaliyetler ile Türkiye 'de işsizliğin azaltılmasındaki katkısı ile SGK' nın faaliyetleri arasında ilişki yoktur.*

**Tablo 72: Bartın SGK' nın yaptığı faaliyetler ile Türkiye'de işsizliğin azaltılmasındaki katkısı ile SGK' nın faaliyetleri arasındaki ilişki**

SGK'nın Faaliyetlerini Nasıl Buluyorsunuz?	Bartın SGK Yaptığı Faaliyetler İle İşsizliğin Azaltılmasına Katkı Sağlıyor Mu?			Toplam	
	Evet	Hayır	Kısmen		
<b>Yeterli</b>	Değer	47	9	52	108
	Beklenen Değer	34,4	8,9	64,7	108,0
	SGK'nın Faaliyetlerini Nasıl Buluyorsunuz Yüzdesi(%)	43,5%	8,3%	48,1%	100,0%
	Bartın SGK Yaptığı Faaliyetler İle İşsizliğin Azaltılmasına Katkı Sağlıyor Mu Yüzdesi(%)	39,2%	29,0%	23,0%	28,6%
	Toplamın Yüzdesi(%)	12,5%	2,4%	13,8%	28,6%
<b>Kısmen Yeterli</b>	Değer	60	4	147	211
	Beklenen Değer	67,2	17,4	126,5	211,0
	SGK'nın Faaliyetlerini Nasıl Buluyorsunuz Yüzdesi(%)	28,4%	1,9%	69,7%	100,0%
	Bartın SGK Yaptığı Faaliyetler İle İşsizliğin Azaltılmasına Katkı Sağlıyor Mu Yüzdesi(%)	50,0%	12,9%	65,0%	56,0%
	Toplamın Yüzdesi(%)	15,9%	1,1%	<b>39,0%</b>	<b>56,0%</b>
<b>Yetersiz</b>	Değer	13	18	27	58
	Beklenen Değer	18,5	4,8	34,8	58,0
	SGK'nın Faaliyetlerini Nasıl Buluyorsunuz Yüzdesi(%)	22,4%	31,0%	46,6%	100,0%
	Bartın SGK Yaptığı Faaliyetler İle İşsizliğin Azaltılmasına Katkı Sağlıyor Mu Yüzdesi(%)	10,8%	58,1%	11,9%	15,4%
	Toplamın Yüzdesi(%)	3,4%	4,8%	7,2%	15,4%
	Değer	120	31	226	377
	Beklenen Değer	120,0	31,0	226,0	377,0

<b>Toplam</b>	SGK'nın Faaliyetlerini Nasıl Buluyorsunuz Yüzdesi(%)	31,8%	8,2%	59,9%	100,0%
	Bartın SGK Yaptığı Faaliyetler İle İşsizliğin Azaltılmasına Katkı Sağlıyor Mu Yüzdesi(%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamın Yüzdesi(%)	31,8%	8,2%	<b>59,9%</b>	100,0%
$X^2 = 5,953^*$ ; $sd=4$ ; $p=0.203^{ns}$					

ns: önemsiz; \* $p<0.05$ ; \*\* $p<0.01$

Hipotez 18; 'Bartın SGK' nın yaptığı faaliyetler ile Türkiye'de işsizliğin azaltılmasındaki katkısı ile SGK' nın faaliyetleri arasında ilişki yoktur' şeklinde kurulmuştur. Tabloya göre Ki-kare testi incelendiğinde aralarında istatistiksel olarak önemli bir ilişki yoktur hipotezi kabul edilmiştir. ( $p>0.05$ ) Yani bu durum; Bartın SGK' nın yaptığı faaliyetler ile Türkiye'de işsizliğin azaltılmasındaki katkısı ile SGK' nın faaliyetleri arasında ilişki olmadığını göstermektedir. Her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmasa da ankete katılan katılımcıların %59,9'u Bartın SGK' nın yaptığı faaliyetler ile Türkiye'de işsizliğin azaltılmasındaki katkısının kısmen olduğunu, %56' sı ise SGK' nın faaliyetlerinin kısmen yeterli düzeyde olduğunu belirtmiştir. SGK' nın faaliyetlerinin kısmen yeterli düzeyde bulan katılımcıların %39' u ise yine Bartın SGK' nın yaptığı faaliyetler ile Türkiye'de işsizliğin azaltılmasında kısmen katkı sağladığı görüşünde olanlardır.

*H19: Bartın SGK' nın yaptığı faaliyetlerin Türkiye'de işsizliğin azaltılmasına katkısı ile SGK Teşvik faaliyetleri arasında ilişki yoktur.*

**Tablo 73: Bartın SGK' nın yaptığı faaliyetler ile Türkiye'de işsizliğin azaltılmasına katkı sağladığını düşünenler ile SGK teşvik faaliyetleri arasındaki ilişki**

Bartın SGK yaptığı faaliyetler ile işsizliğin azaltılmasına katkı sağlıyor mu?	SGK teşvikleri					Toplam	
	Çok zayıf	Zayıf	Orta	İyi	Çok iyi		
<b>Evet</b>	Değer	0	21	64	34	1	120
	Beklenen Değer	3,2	20,1	60,5	33,7	2,5	120,0
	Bartın SGK yaptığı faaliyetler ile işsizliğin azaltılmasına katkı sağlıyor mu?'nun içindeki yüzde(%)	,0%	17,5%	53,3%	28,3%	,8%	100,0%
	SGK teşvikleri' nin içindeki yüzde(%)	,0%	33,3%	33,7%	32,1%	12,5%	31,8%
	Toplamın yüzdesi(%)	,0%	5,6%	17,0%	9,0%	,3%	31,8%
<b>Hayır</b>	Değer	0	9	14	8	0	31
	Beklenen Değer	,8	5,2	15,6	8,7	,7	31,0
	Bartın SGK yaptığı faaliyetler ile işsizliğin azaltılmasına katkı sağlıyor mu?'nun içindeki yüzde(%)	,0%	29,0%	45,2%	25,8%	,0%	100,0%
	SGK teşvikleri' nin içindeki yüzde(%)	,0%	14,3%	7,4%	7,5%	,0%	8,2%
	Toplamın yüzdesi(%)	,0%	2,4%	3,7%	2,1%	,0%	8,2%
<b>Kısmen</b>	Değer	10	33	112	64	7	226
	Beklenen Değer	6,0	37,8	113,9	63,5	4,8	226,0
	Bartın SGK yaptığı faaliyetler ile işsizliğin azaltılmasına katkı sağlıyor mu?'nun içindeki yüzde(%)	4,4%	14,6%	49,6%	28,3%	3,1%	100,0%
	SGK teşvikleri' nin içindeki yüzde(%)	100,0 %	52,4%	58,9%	60,4%	87,5%	59,9%



	Toplamın yüzdesi(%)	2,7%	8,8%	<b>29,7%</b>	17,0%	1,9%	<b>59,9%</b>
<b>Toplam</b>	Değer	10	63	190	106	8	377
	Beklenen Değer	10,0	63,0	190,0	106,0	8,0	377,0
	Bartın SGK yaptığı faaliyetler ile işsizliğin azaltılmasına katkı sağlıyor mu?'nun içindeki yüzde(%)	2,7%	16,7%	50,4%	28,1%	2,1%	100,0%
	SGK teşvikleri' nin içindeki yüzde(%)	100,0 %	100,0%	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0%
	Toplamın yüzdesi(%)	2,7%	16,7%	<b>50,4%</b>	28,1%	2,1%	100,0%
$\chi^2 = 13,224^*$ ; sd=4; p=0.104 <sup>ns</sup>							

ns: önemsiz; \* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$

Hipotez 19; 'Bartın SGK' nın yaptığı faaliyetler ile Türkiye'de işsizliğin azaltılmasındaki katkısı ile SGK Teşvik faaliyetleri arasında ilişki yoktur' şeklinde kurulmuştur. Tabloya göre Ki-kare testi incelendiğinde aralarında istatistiksel olarak önemli bir ilişki yoktur hipotezi kabul edilmiştir. ( $p > 0.05$ ) Yani bu durum; Bartın SGK' nın yaptığı faaliyetler ile Türkiye'de işsizliğin azaltılmasındaki katkısı ile SGK Teşvik faaliyetleri arasında doğrudan bir ilişki olmadığını göstermektedir. Her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşılamamış olsa da anket sonuçlarının değerlendirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Ankete katılan katılımcıların %50,4'ü SGK Teşvik faaliyetlerinin işsizliğin azaltılmasında orta düzeyde katkısının bulunduğunu, katılımcıların %59,9' unun ise Bartın SGK' nın yaptığı faaliyetler ile Türkiye'de işsizliğin azaltılmasında kısmen katkı sağladığını belirtmiştir. Bartın SGK' nın yaptığı faaliyetler ile Türkiye'de işsizliğin azaltılmasında kısmen katkı sağladığını belirten katılımcıların %29,7' si ise yine SGK Teşvik faaliyetlerinin işsizliğin azaltılmasında orta düzeyde katkısının bulunduğunu belirtenlerden oluşmaktadır. Anket sonuçlarına göre SGK Teşvik faaliyetlerinin dolaylı olarak işsizliğin azaltıldığına katkı sağladığı söylenebilir.

## SONUÇ ve ÖNERİLER

İşsizlik en genel anlamı ile çalışma istek ve arzusuna sahip kişilerin çalışmaya elverişli konumda olmasına rağmen istihdam edilememesi durumudur. İşsizlik birçok makroekonomik değişkenden etkilenebilmektedir. İşsizliğin nedenleri çok çeşitli olup ülkelerin karar mekanizmalarında bulunan yetkililer açısından bu nedenlerin ortadan kaldırılmasına yönelik günümüzde birçok sosyal ve ekonomik politika geliştirilmektedir. Bu anlamda işsizlik özellikle az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkeler açısından önemli bir sorun olarak görülmektedir. Sosyal güvenlik politikalarının işsizlik üzerindeki etkisi de literatürde bulunan birçok çalışmanın tartışma konusudur. Bu konuda yapılan çalışmalarda karşıt görüşler bulunsa da Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bu doğrultudaki görüşü sosyal güvenlik ile emek arzı arasında pozitif ilişki olduğu şeklindedir. İyi organize olmuş sosyal güvenlik sistemine sahip ülkelerde kişilerin iş gücüne katılmada istekli olduğu, emek arzını artırdığı, artan emek arzını istihdam edecek iş alanlarının oluşturulması durumunda da ekonomik büyümenin gerçekleştirileceği savunulmaktadır.

Sosyal güvenlik, bireylerin yaşamlarını tehlikeye atacak vakaları önlemek için kendilerini güvence altına almayı sağlamak istemeleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Sosyal güvenlik içsel güdülenme sonucu ortaya çıkıp tarihsel süreci çok eski dönemlere uzanmaktadır. Önceleri sosyal güvenlik uygulamaları aile içi yardımlaşma ve dinsel temellere dayanmakta iken 19. Yüzyılda Sanayi Devrimi ile birlikte iyi örgütlenmiş bir sosyal güvenlik sistemine ihtiyaç duyulmuştur. Uluslararası boyutta geçerliliği olan ve birçok dünya ülkesi tarafından benimsenen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi devletlere sosyal güvenliği sağlaması hususunda görev yüklemektedir. Günümüzde bu görüşü benimseyen ülkeler tüm bireylere asgari düzeyde ve insan onuruna yakışacak şekilde yaşamayı garanti etmekle görevlidir.

Türkiye'de sosyal güvenlik faaliyetleri Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülmektedir. Sigortalı ve hak sahiplerine aylık/gelir bağlanması, cenaze, evlenme, geçici iş göremezlik ödeneklerinin ödenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının tespiti, borçlanma işlemleri, sigortalı ve işverenlerin tescil işlemleri, sigortalılık tespitleri, genel sağlık sigortası hizmetleri vb. sosyal güvenlik kurumlarının yürüttüğü faaliyetlerden bazılarıdır. SGK doğumdan ölüme ve hatta ölümlerinden sonra bile sigortalılara ve hak sahiplerine hizmet eden önemli bir kurumdur. Bartın'daki sosyal güvenlik faaliyetleri merkez teşkilatının taşra birimi olan Bartın Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir.

Bartın'daki işsizliğin azaltılmasında sosyal güvenlik uygulamalarının etkisi olup olmadığını ortaya koymak amacıyla Bartın'da faaliyette bulunan işverenler ile yüz yüze anket çalışması uygulanmıştır. Sosyal güvenlik uygulamalarının işsizlik üzerindeki etkisine yönelik 377 işverenle yapılan anket uygulamasının sonucunda aşağıdaki hususlar tespit edilmiştir:

- Katılımcı işverenlerin büyük çoğunluğunun şahıs/gerçek kişi işverenlerden oluşması Bartın'da kurumsallaşma düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir.
- Ankete katılan işyerlerinin çoğunluğu az çalışana sahip olduğu, bu nedenle Bartın'da küçük çaplı işletmelerin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.
- Katılımcıların büyük çoğunluğunun ekonomik gelir durumunun orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.
- Bartın'daki katılımcıların yeni girişimci olmadığı ve uzun zamandır faaliyetlerine devam eden işverenler olduğu ortaya çıkmıştır.
- Katılımcı işyerlerinin %95,5'i küçük ölçekli işletmelerden oluştuğu görülmüştür.
- Katılımcılar tarafından vergilerin ve SGK primlerinin yüksek olduğu ileri sürülmüştür. Bu neden iş gücü piyasasındaki sorunun ekonomik kaynaklı olduğu ortaya çıkmıştır.
- Elde edilen bulgulardan Bartın'da özellikle konjonktürel işsizlik ve gayri iradi işsizlik türünün geçerli olduğu saptanmıştır.
- Bartın'da işsizlerin istihdam edilebileceği yeterli iş alanının mevcut olmadığı görülmüştür.
- Bartın'da işverenlerin genel olarak 5 puanlık prim indirimi, İlave 6 puanlık indirim ve 5 puanlık BAĞ-KUR prim indirimi hakkında bilgi sahibi oldukları ve faydalandıkları tespit edilmiştir. İşverenlerin faydalandıkları teşvikler hakkında bilgi sahibi oldukları görülmüştür.
- İşverenler tarafından SGK'nın görsel basın faaliyetlerinin zayıf olduğu ileri sürülmüştür.
- Bartın SGK'nın işsizliği azaltmada tek başına etkili olamamasına rağmen kısmen katkı sağladığı tespit edilmiştir.

Yapılan anket çalışmasında yöneltile sorularda istatistiki olarak anlamlı bulunan hipotezlere göre;

- İşyerinin türü ile işverenlerin ekonomik gelir durumu ve çalışan sayısı arasında;

- İşyerinin büyüklüğü ile ekonomik gelir durumu, çalışan sayısı ve işyeri türü arasında;
- Bartın'daki işgücü piyasasındaki en önemli sorun ile mevcut işsizlik türü ve işsizliğin en önemli nedeni arasında;
- Prim teşviklerinden ilave 6 puanlık indirim, yatırımlarda devlet yardımları hakkında kararlar uyarınca uygulanan teşvik ve 5 Puanlık BAĞ-KUR prim indiriminden bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bununla birlikte yapılan çalışmada çalışan sayısı ile işyerinin faaliyet süresi ve işyerinin büyüklüğü arasında; prim teşviklerinden 5 puanlık prim teşviki, genç girişimcilere sağlanan sigorta prim teşviki ve 2019 yılı asgari ücret desteği hakkında bilgi sahibi olanlar ile faydalananlar arasında ve Bartın SGK'nın yaptığı faaliyetler ile Türkiye'de işsizliğin azaltılmasındaki katkısı ile SGK'nın faaliyetleri ve SGK Teşvik faaliyetleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı saptanmıştır.

Genel olarak bakıldığında; Bartın'da faaliyette bulunan işverenlerin kurumsallaşamamış, işyeri türü şahıs/gerçek kişi olan, küçük ölçekli ve orta düzeyde ekonomik gelir durumuna sahip işletmeler olduğu tespit edilmiştir. Bartın' da algılanan işsizlik türünün konjunktürel ve gayri iradi işsizlik türü olduğu, işsizliğin en önemli nedenlerinin vergilerin ve SGK primlerinin yüksek olduğunun görüldüğü, bu sebeple ekonomik kaynaklı olduğu, işsizliğin çözümü için iş alanlarının artırılmasına yönelik çalışmaların yapılması gerektiği tespit edilmiştir. Çalışmada elde edilen sonuçlar ve analizler birlikte değerlendirildiğinde sosyal güvenlik uygulamalarının Bartın'da işsizliği azaltmada kısmen etkili olduğu, genel olarak işverenlerin bilgi sahibi oldukları teşviklerden faydalandıkları, bu sebeple SGK tarafından uygulanan teşvik faaliyetleri ile ilgili bilgilendirme ve rehberlik çalışmalarının yapılmasının işsizliğin azaltılması konusunda etkili olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma sonuçları dikkate alınarak sosyal güvenlik bilincinin oluşturulabilmesi için görsel basın faaliyetlerine ağırlık verilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu konuda Bartın SGK tarafından yürütülen çalışmaların kısmen yeterli olduğu görülmüştür.

Son olarak il bazında kendi alanında özgün bir nitelik taşıyan bu tezin bundan sonra ilgili alanda yapılabilecek çalışmalara yardımcı olabileceği beklenmektedir. Yapılan çalışma sonucu tespit edilen sonuçlardan hareketle, Bartın ilinde çalışmamız kapsamında tespit

edilen işsizliğin azaltılabilmesi için kamu kaynaklarının gözden geçirilmesi ve gayri faal olan alanların özel sektör ile işbirliği içerisinde geliştirilmesi gerekmektedir. İl bazında yapılacak değerlendirme sonucu tespiti yapılan bu alanların istihdam sağlamaya yönelik faaliyetlere kanalize edilebilmesinin ilin kalkınmasını sağlaması açısından da önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte yerel yöneticilerin ve idarecilerin il dışında çeşitli sektörlerde faaliyette bulunan ve istihdam oluşturan işverenleri bölgesel prim teşvik avantajlarından yararlanma konusunda özellikle bilgilendirme ve rehberlik aracılığıyla daha aktif rol almaları yatırımlar yoluyla istihdam olanaklarının artmasına katkı sağlayacaktır.

## KAYNAKLAR

- Akgeyik, T. (2019, 5 23). İktisadi Dayanışma Web Sitesi: <http://www.iktisadidayanisma.com/upload/attachments/Genel/2019/20190131TekinAkgeyik.pdf> adresinden alınmıştır
- Akgün, M. (2015). *Türkiye' deki Kayıt Dışı İstihdamın Sosyal Güvenlik Sistemimize Getirmiş Olduğu Yükler ve Son Yıllarda Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Uygulanan İşveren Teşviklerinin Kayıt Dışı İstihdamı Azaltmadaki Rolü*. Gaziantep: Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Aktan, C. C., & Işık, A. (2007). *21. Yüzyılda Herkes İçin Sağlık: 21 Hedef*. İstanbul: T.C Sağlık Bakanlığı Vakfı Umut Vakfı ve Aura Yayınları. 5 10, 2019 tarihinde <http://www.canaktan.org/ekonomi/saglik-degisim-caginda/pdf-aktan/herkes-icin.pdf> adresinden alındı
- Aktürk, B. (2008). *İşkur*. 3 7, 2019 tarihinde İşkur Web sitesi: [https://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor\\_bulten/uzmanlik\\_tezleri/uzman.htm](https://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/uzman.htm) adresinden alındı
- Akyıldız, H., Hatırlı, A. S., & Altuntepe, N. (2013). *İktisada Giriş* (4 b.). Ankara: Alter Yayıncılık.
- Alpar, M. A. (2000). ILO Sosyal Güvenlik Nihai Raporu ve Gerçekleşen Değişiklikler . *İş Hukuku ve İktisadi Dergisi* , 5(4), 2.
- Alper, Y. (1997). *Türkiye' de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar(S.S.K.)*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayınları.
- Alper, Y. (2000). *Türkiye' de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar(SSK, BAĞ-KUR)* (3 b.). Bursa: Alfa Yayınevi.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Uygulamaları SPSS Uygulamalı* (6. b.). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- (2019, 5 23). Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası : [http://www.asmmmo.org.tr/Files/Videos/Files/SGK\\_SunumDosyaları17032017-20032017165544.pdf](http://www.asmmmo.org.tr/Files/Videos/Files/SGK_SunumDosyaları17032017-20032017165544.pdf) adresinden alınmıştır
- Ardıç, O. (2010). *Makro İktisat* (6. Baskı b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Arslan, R., & Takım, A. (2013). Cumhuriyet' in İlk Yıllarında Bartın' ın Ekonomik Yapısı. 137-166.
- Ataman, B. (1998). İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 53, 70.
- Ateş, N. (2018). *Kamu Çalışanlarının İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Tekirdağ Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünde Bir Araştırma* . Tekirdağ: Namık Kemal Üniversitesi.

- Aydın, E. (2016). *Yoksullukla Mücadelede Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının Etkileri: Bartın İli Sosyl Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Üzerine İnceleme*. Bartın: Bartın Üniversitesi.
- Ayhan, A. (2012, Ocak). Sosyal Güvenik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri. *Sosyal Güvelik Dergisi* , 1(1), 41-45.
- Balcı, Ş. G. (2006). Güvenceli Asgari Gelir Hakkı ve Sosyal Güvenlik Reformu. *iktisat Dergisi*(478), 55.
- Bartın İl Tarım ve Orman Müdürlüğü. (2019, 3). *Brifingler*. Bartın İl Tarım ve Orman Müdürlüğü:  
<https://bartin.tarimorman.gov.tr/Belgeler/SolMenu/2018%20Brifing.pdf> adresinden alınmıştır
- Bartın Ticaret ve Sanayi Odası. (2019, 5 17). *Bartın Ticaret ve Sanayi Odası*.  
<https://www.bartintso.org.tr/icerikler/sayfalar/bartin/cografik-konum> adresinden alınmıştır
- Başterzi, S. (1996). *İşsizlik Sigortası*. Ankara: A.Ü. Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Bayhan, M. (2007). Kamu İstihdam Hizmetlerinin Etkinleştirilmesi İçin Daha Geniş Kitlelere Ulaşılmasının Sağlanması ve Yerelleştirme. 11. Ankara: İşkur Uzmanlık Tezi.
- Bekiroğlu, C. (2010). *Türkiye' de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*. İstanbul : Kadir Has Üniversitesi .
- Bıçerli, M. K. (2004). *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bigat, Ş. G. (2007). Ülkemizde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Tarihsel Gelişimine Kısa Bir Bakış. *İstanbul Barosu Dergisi*, 81(1), 43-52.
- Bocutoğlu, E. (2009). *Makro İktisat* (6. b.). Trabzon : Murathan Yayınevi.
- Bocutoğlu, E. (2011). *Makro İktisat*. Trabzon: Murathan Yayınları.
- Borjas, G. J. (2015). *Çalışma Ekonomisi* (6 b. b.). Bursa: Dora Yayınevi.
- Boztepe, Y. (2007). Türkiye' de İşsizlik Kavramı ve İşsizliğin Ortadan Kaldırılması ile İlgili Bir Model Oluşturulması. 56. İstanbul.
- Bulut, V. (2011). Türkiye' de İşsizlik Süresini Etkileyen Faktörlerin Yaşam Çözümlemesi İle İncelenmesi. 12. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Çağlayan, R. (2019, 5 17). *Hukukumuzda Kamu Tüzel Kişiliği Kavramı ve Kıstasları*.  
<https://dergipark.org.tr/download/article-file/229908> adresinden alınmıştır
- Çelik, N. (2008). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Basım.
- Çiçek, M. (2018). *Türkiye' de Merkezi Yönetim Faiz Dışı Kamu Harcamaları, Ekonomik Büyüme ve İşsizlik İlişkisi:2006-2017 Dönemi Analizi*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.

- Demir, S. (2018). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Dünyadaki Yeri Karşılaştırmalı Bir Analiz*. Ankara: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi.
- Demirci, S. (2011). Türkiye' de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü. 111. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Demirhan, O. (2015). *İşsizlikle Mücadelede Sosyal Güvenlik Uygulamaları: Türkiye Örneği*. İzmir : Dokuz Eylül Üniversitesi .
- Dinler, Z. (2008). *İktisat* (2. b.). Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.
- Dirimtekin, H. (1989). *Makro İktisat*. Eskişehir: Bilim Teknik Kitabevi.
- Elma, R. (2019). *Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Şeçkin Yayınevi.
- Ercan, H. (2011). *Kayıtdışı İstihdamın Önlenmesi Yönünden Sosyal Güvenlik Reformu*. Çanakkale: Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi.
- Ertek, T. (2006). *Makro Ekonomiye Giriş*. İstanbul: Beta Yayın.
- Ertek, T. (2009). *Temel Ekonomi*. İstanbul : Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eurostat. (2019, 03 12). *Avrupa İstatistik Kurumu*. 03 12, 2019 tarihinde Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> adresinden alındı
- Eyüboğlu, D. (2003). *2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*. Ankara : Milli Prodüktivite Merkezi.
- Feldstein, M. (1974). Social Security, Induced Retirement and Aggregate Capital Accumulation. *The Journal of Political Economy*, 905-926.
- Göçmen, M. (2018). *Türkiye' deki Sosyal Güvenlik Sisteminde Hizmet Tespiti*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi .
- Gül, S. S. (2004). *Sosyal Devlet Bitti, Yasasın Piyasa, Yeni Liberalizm ve Muhafazakârlık Kışkırcısında Refah Devleti*. İstanbul: Etik Yayınları .
- Gündüz, Y., Kaya, M., & Aydemir, C. (2012). Ahilik Teşkilatında ve Günümüzde Tüketicilerin Korunmasına Yönelik Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme . *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 14(2), 37-54.
- Güvercin, C. H. (2004). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye' de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 57(2), 89-95.
- Güzel, A., & Okur, A. R. (1999). *Sosyal Güvenlik Hukuku* (7 b.). İstanbul : Beta Basım.
- Harita Genel Müdürlüğü. (2019, 05 21). İl ve İlçe Yüzölçümleri: <https://www.harita.gov.tr/il-ve-ilce-yuzolcumleri> adresinden alınmıştır
- ILO. (2011). Social Security for Social Justice and A Fair Globalization. 184. Geneva: International Labour Office.



- İş ve Sosyal Güvenlik . (2019, 5 8). *Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Gelişimi*. isvesosyalguvenlik.com: <http://www.isvesosyalguvenlik.com/dunyada-ve-turkiyede-sosyal-guvenligin-gelisimi/> adresinden alınmıştır
- Işığçok, E. (1994). *Zaman Serilerinde Nedensellik Çözümlemesi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.
- İşık, H. (2009). Bir Kamu Hizmeti Birimi Olarak Vakıfların Osmanlı Toplum Yaşamındaki Rolü. *Akademik Bakış Dergisi* (16), 1-2.
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*. (2019, 03 28). 03 28, 2019 tarihinde TBMM İnsan Halarını İnceleme Komisyonu: <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf> adresinden alındı
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi* . (2019, 5 8). Unicef Web Sitesi : [https://www.unicef.org/turkey/pdf/\\_gi17.pdf](https://www.unicef.org/turkey/pdf/_gi17.pdf) adresinden alınmıştır
- İzci, Ş. (2014). *Türkiye’ de Sosyal Güvenlik Reformu Çerçevesinde Kayıt Dışı İstihdam*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kadimbis. (2019, 6 11). *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Portalı*. Kadimbis Web Sitesi: [http://www.kadimbis.gov.tr/wps/portal/kayitDisi/kayitdisi\\_istihdam/bilgilendirmeFaaliyetleri/!ut/p/a1/jZDBC0JAEIafxmPOpFJrNyNTgxIlyfYSq5hK5sa6Bb19FkEYZc1pDt\\_3\\_8MAhRhozS5lzmTJa1bBAmhe8aTdYthadaKTHKjI9pnIhFrwRkIshdpkTKSFemUF52rKj5\\_gs2gzCilPzURBBT9YCt7r6Wjno](http://www.kadimbis.gov.tr/wps/portal/kayitDisi/kayitdisi_istihdam/bilgilendirmeFaaliyetleri/!ut/p/a1/jZDBC0JAEIafxmPOpFJrNyNTgxIlyfYSq5hK5sa6Bb19FkEYZc1pDt_3_8MAhRhozS5lzmTJa1bBAmhe8aTdYthadaKTHKjI9pnIhFrwRkIshdpkTKSFemUF52rKj5_gs2gzCilPzURBBT9YCt7r6Wjno) adresinden alınmıştır
- Kantarıcı, H. B. (2003). Sosyal Devlet, Sosyal Güvenlik ve Türkiyede Zorunlu Askerlik Hizmeti. *Sosyal Bilimler Dergisi* , 75-85.
- Karabudak, Ç. Ö. (2015). *Türkiye’ de Kayıt Dışı Ekonomi ve İşsizlik İlişkisi*. İstanbul: Galatasaray Üniversitesi.
- Karabulut, A. (2007). Türkiye’ deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği. 20-25. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Karabulut, A. (2007). Türkiye’ deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği. 20-25. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Karagöl, E. T., & Akgeyik, T. (2010). Türkiye’ de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler. 8-12. Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı .
- Kavak, Y. (1997). Eğitim, İstihdam ve İşsizlik İlişkileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23.
- Kaya, A. S. (2018). *Sosyo-Ekonomik Açından Türkiye’ de Kayıtdışı İstihdam ve AB Uygulamaları*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi.
- Kitapçı, İ. (2007). *Sosyal Devlet Işığında Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Reform Arayışları*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Kızılkuş, A. A., & Yılmaz, A. (2009). *Bir Reformun Anatomisi*. Ankara : SGK Yayını.

- Kocacık, F., Şahbudak, E., Kaya, G., Mazlum, A., & Ercan, R. (2004). *Türkiye'de Çalışma Hayatından Kesitler: İşsizlik-Sendikal Örgütlenme-Kadın Emegi-İşportacılık*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları.
- Krueger, A. B., & Pischke, J.-S. (1992). The Effect of Social Security On Labour Supply: A Cohort Analysis of The Notch Generation. *Journal of Labour Economics*, 137-412.
- Kugler, A. D., & Kugler, M. (2003). *The Labor Market Effects of Payroll Taxes in a Middle-Income Country: Evidence From Colombia*. USA: IZA Discussion Paper No 852.
- Kumaş, H. (2001, Ekim, Kasım Aralık). İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 34-35.
- Kurt, R. (2009). *Sosyal Güvenlik Reformu Rehberi*. İstanbul: TIEM Eğitim Yayıncılık.
- Lago, C. M. (1978). *Social Security In Latin America: Pressure Groups, Stratification And Inequality*. Pittsburg: University of Pittsburg Press.
- Magnussen, K. A. (1994). *Old-Age Pensions, Retirement Behaviour and Personal Saving, A Discussion of the Literature*. Norveç: Social and Economic Studies.
- Makal, A. (2002). *Türkiye' de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Neumark, D., & Powers, E. T. (2005). *The Effect of the SSI Program on Labor Supply: Improved Evidence from Social Security Administrative Files* (Cilt 65). Social Security Bulletin.
- OECD. (1995). Education at a Glance: OECD Indicators. 32. OECD.
- Oktay, F. G. (2014). Türkiye' de İstihdamın Analizi(1990-2013). 38-39. Süleyman Demiral Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Okuyan, M. E. (2018). *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Sosyal Güvenlik Prim Teşviklerinin Etkisi*. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Olgaç, C., & Bulut, M. (2012). *Son Değişikliklerle 1001 Soruda Sosyal Güvenlik Uygulamaları*. Ankara: Türmob Yayınları.
- Onuncu Kalkınma Planı. (2019, 03 21). *T.C Cumhurbaşkanlığı*. 03 21, 2019 tarihinde T.C Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı: <http://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden alındı
- Özdemir, S. (2004). Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti. 140. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*. İstanbul : İstanbul Ticaret Odası.
- Özdemir, S., Ersöz, H., & Sarıoğlu, İ. (2006). *İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ' lerin Desteklenmesi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Özpınar, Ş., Demir, Ö., & Keskin, S. (2011). Türkiye' de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi (2000-2010). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* , 3(2), 138-140.

- Parasız, M. İ. (2010). *İktisadın ABC' si*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Peker, A. E., & Kubar, Y. (2012, Aralık ). Türkiye' de Kırsal Kesimde Kadın istihdamına Genel Bir Bakış. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 14(2), 173-188.
- Pekin, T. (2005). *Makro Ekonomi*. İzmir : Zeus Kitabevi Yayınları .
- Pekin, T. (2007). *Makro Ekonomi* . İzmir : Zeus Kitabevi Yayınları.
- Resmi Gazete. (2003, 12 24). Resmi Gazete Web Sitesi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/12/20031224.htm#1> adresinden alınmıştır
- Resmi Gazete. (2006, 06 16). *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu(26200)*. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm> adresinden alınmıştır
- Resmi Gazete. (2006, 05 16). *Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu*. 07 23, 2019 tarihinde Resmi Gazete Web Sitesi : <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/05/20060520-2.htm> adresinden alındı
- Resmi Gazete. (2012, 5 31). Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun . (28324). Resmi Gazete. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120615-1.htm> adresinden alınmıştır
- Resmi Gazete. (2012, 6 20). Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararın Uygulanmasına İlişkin 2012/1 sayılı Tebliğ. (28329). Resmi Gazete. 7 5, 2019 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/> adresinden alındı
- Resmi Gazete. (2013, 5 29). Sosyal Sigortalar ile Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (28661). Resmi Gazete. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130529-11.htm> adresinden alınmıştır
- Resmi Gazete. (2016, 08 20). Yatırımların Proje Bazında Desteklenmesi ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (29824). Resmi Gazete. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/09/20160907-1.htm> adresinden alınmıştır
- Resmi Gazete. (2018, 5 11). Vergi ve Diğer Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun. (30425). Resmi Gazete. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/05/20180518-3.htm> adresinden alınmıştır
- Resmi Gazete. (2019, 01 18). Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (30671). Resmi Gazete. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/01/20190130-6.htm> adresinden alınmıştır
- SGK. (2018). *Faaliyet Raporları*. 6 27, 2019 tarihinde S.G.K.: [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumsal\\_politikalar/faaliyet\\_raporu](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumsal_politikalar/faaliyet_raporu) adresinden alındı

- SGK. (2019, 5 23). Sosyal Güvenlik Kurumu Web Sitesi: [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/isveren/isveren\\_prim\\_oranlari/isveren\\_prim\\_oranlari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/isveren/isveren_prim_oranlari/isveren_prim_oranlari) adresinden alınmıştır
- Sosyal Güvenlik Kurumu.* (2019, 5 17). [http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/8dd0d781-32ff-4a3f-8d14-66fd0aa778cc/B1\\_C11\\_D11\\_300.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=8dd0d781-32ff-4a3f-8d14-66fd0aa778cc](http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/8dd0d781-32ff-4a3f-8d14-66fd0aa778cc/B1_C11_D11_300.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=8dd0d781-32ff-4a3f-8d14-66fd0aa778cc) adresinden alınmıştır
- SGK. (2019, 5 23). Sosyal Güvenlik Kurumu: [http://sgd.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/bartın/organizasyon\\_yapisi](http://sgd.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/bartın/organizasyon_yapisi) adresinden alınmıştır
- SGK. (2019, 05 17). 05 17, 2019 tarihinde SGK: [http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/8dd0d781-32ff-4a3f-8d14-66fd0aa778cc/B1\\_C11\\_D11\\_300.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=8dd0d781-32ff-4a3f-8d14-66fd0aa778cc](http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/8dd0d781-32ff-4a3f-8d14-66fd0aa778cc/B1_C11_D11_300.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=8dd0d781-32ff-4a3f-8d14-66fd0aa778cc) adresinden alındı
- SGK. (2019, 5 23). Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi Projesi: <http://kidep.net/kayit-disi-istihdam-nedir/> adresinden alınmıştır
- SGK. (2019, 6 5). *Bartın Sosyal Güvenlik Kurumu.* Sosyal Güvenlik Kurumu Web Sitesi: [http://sgd.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/900d9608-5cd1-4870-9efb-d33980a1f55d/bartın\\_khs\\_2019.pdf?MOD=AJPERES](http://sgd.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/900d9608-5cd1-4870-9efb-d33980a1f55d/bartın_khs_2019.pdf?MOD=AJPERES) adresinden alınmıştır
- SGK. (2019, 5 30). *İstatistikler.* Sosyal Güvenlik Kurumu: <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik> adresinden alınmıştır
- SGK. (2019, 6 13). *Kayıt Dışı İstihdam.* Sosyal Güvenlik Kurumu Web sitesi: [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi\\_istihdam/tanitım\\_videolar\\_i](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/tanitım_videolar_i) adresinden alınmıştır
- SGK. (2019, 5 9). *Sosyal Güvenlik Kurumu.* Sosyal Güvenlik Kurumu Web Sitesi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz/tarihce/tarihce> adresinden alınmıştır
- Sloman, J. (2004). *İktisat Makro.* İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi.
- Taşbaşı, E. (2009). *Sosyal Güvenlikte Denetim ve Teftiş.* İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Topuz, S. K. (2009, Nisan). Türkiye’de Sosyal Devlet Harcamalarının Genel Eğilimi: 2001–2009 Yılları Arasında Yapılan Eğitim, Sağlık ve Sosyal Koruma Harcamaları. *Alternatif Politika, 1*(1), 115-136.
- Tunay, K. B. (2007). *Makro Ekonomi Teori ve Politika.* İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Tuncel, M. (1992). *Bartın* (Cilt 5). İstanbul: Türk Diyanet Vakfı Yayınları.
- Turan, E. (2004). Sosyal Güvenlik Hakkı. *Kamu İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi* , 7(3), 1-20.
- TÜİK. (2014). *Türkiye İstatistik Yıllığı* . Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu .
- TÜİK. (2019). *İşgücü İstatistikleri.* 03 11, 2019 tarihinde Tük: [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) adresinden alındı

- TÜİK. (2019, 03 15). *Uluslararası Seçilmiş Göstergeler*. 03 15, 2019 tarihinde Tüik: <https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/anaSayfa.do> adresinden alındı
- Türel, N. A. (2015). Türkiye'de İstihdam ve İşsizlik Sorunları ve Çözüm Önerileri: Özel Sektör Çalışanları Açısından Isparta İli Örneği. 67-68. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.
- Türkbal, A. (2005). *Makro İktisat*. İstanbul: Aktif Yayınevi Yayınları.
- Unay, C. (1996). *Makro Ekonomi*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Uzunoglu, S., Aytaç, A., Yıldız, N., Yıldırak, K., & Atakişi, A. (2008). *Temel Ekonomi*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Ülker, K. (2001). Türkiye' de İşsizlik Sigortası Uygulamasının Muhtemel Ekonomik Etkileri. 6-7. Eskişehir.
- Ünsal, E. (2007). *Makro İktisat (7. b.)*. Ankara: İmaj Yayınevi.
- Ünsal, E. M. (2013). *Makro İktisat*. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Üstün, H. (2013). *Türkiye' de Sosyal Güvenliğin Geçirdiği Aşamalar, Sosyal Yardımlar, Yoksulluk ve İşsizlik İlişkisi*. İstanbul: Hasankalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- William, A. M. (2006). *Economics: A. Comtemporary Introduction (7 b.)*. Thomson South-Western.
- Yavuz, A. (2012). *İşgücü, İstihdam ve Kriz Olgusu*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Yazıcı, H. U. (2018). *Türkiye' de İşsizlik ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki(1960-2015)*. Bartın : Bartın Üniversitesi.
- Yenihan, B. (2017). Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Sosyal Güvenlik: Dünya' da ve Türkiye' de Gelişimi Üzerine Bir İnceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi* , 15(30), 177-196.
- Yıldırım, K., & Karaman, D. (2001). *Makro Ekonomi*. Eskişehir: Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırmalar Vakfı.
- Zaim, S. (1981). *Çalışma Ekonomisi (10 b.)*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Zaim, S. (1986). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi (10. b.)*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Zengin, E., Şahin, A., & Özcan, S. (2012). Türkiye' de Sosyal Yardım Uygulamaları. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi* , 19(2), 133-142.

## ÖZGEÇMİŞ

### **Kişisel Bilgiler**

Adı Soyadı : Özlem YÜKSEL

Doğum Yeri ve Tarihi : Bartın/Merkez-1989

### **Eğitim Durumu**

Lisans Öğrenimi : Marmara Üniversitesi, İngilizce İktisat

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

### **İletişim**

E-posta Adresi : zlmsnpl@hotmail.com

Tarih : .././2019