

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

YÜKSELEN EKONOMİLERDE EMEK PİYASASI
KURUMLARI VE POLİTİKALARI:
TÜRKİYE-MEKSİKA KARŞILAŞTIRMASI

Bilal AKYOL

TEMMUZ – 2021

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

**YÜKSELEN EKONOMİLERDE EMEK PİYASASI
KURUMLARI VE POLİTİKALARI:
TÜRKİYE-MEKSİKA KARŞILAŞTIRMASI**

Bilal AKYOL

Tez Danışmanı

Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ



Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Bilal AKYOL

16/07/2021

ÖZ

YÜKSELEN EKONOMİLERDE EMEK PİYASASI KURUMLARI VE POLİTİKALARI: TÜRKİYE-MEKSİKA KARŞILAŞTIRMASI

Akyol, Bilal

Doktora, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez yöneticisi: Doç. Dr. İskender Gümüş

Temmuz 2021

Emek piyasasının düzgün ve verimli işleyebilmesi için devlet yasal düzenlemeler, emek piyasası politikaları ve kurumları yoluyla müdahalelerde bulunur. Bu müdahaleler ülkeden ülkeye amaç, kapsam ve hedefler bakımından farklılıklar göstermektedir. Ülkeler arasında yapılacak karşılaştırmalı analizler yoluyla ülkelerin birbirlerinin tecrübelerinden faydalanmaları emek piyasasının daha iyi işleyebilmesine imkân sağlar. Uluslararası ekonomik kuruluşlar tarafından yükselen ekonomiler içerisinde sınıflandırılan Meksika ve Türkiye'nin emek piyasası kurumları ve politikalarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi kamu politikası transferi açısından önem arz etmektedir. Dolayısıyla, çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatlarının karşılaştırmalı analizi sonucu Meksika'daki uygulamalardan yola çıkılarak Türkiye açısından örnek uygulamalar olarak ele alınabilecek hususlara bir zemin oluşturmaktadır.

Bu tez çalışması ile Türkiye'de uygulanan çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatında yapılacak çeşitli düzenlemeler ile çalışan haklarının geliştirilmesi, aktif emek piyasası programları kullanılarak bölgeler arasındaki kalkınma düzeyi farklılıklarının azaltılması ve bu yolla daha iyi işleyen ve daha verimli bir emek piyasasının oluşturulması hedeflenmiştir.

Meksika ve Türkiye'de aktif emek piyasası politikalarının farklı amaçlarla uygulandığı sonucuna ulaşılmıştır. Meksika'da bu politikaların bölgelerarası eşitsizlikleri giderme, Türkiye'de ise istihdamı artırma amacıyla

kullanıldığı söylenebilir. Meksika’da uygulanan aktif istihdam politikaları ile Meksika çalışma mevzuatının Türkiye için örnek alınabilecek düzenlemeler içerdiği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Meksika, Türkiye, Emek Piyasası Kurumları, Aktif İstihdam Politikaları, Pasif İstihdam Politikaları



ABSTRACT

LABOR MARKET INSTITUTIONS AND POLICIES IN EMERGING ECONOMIES: TURKEY-MEXICO COMPARISON

Akyol, Bilal

Ph.D. Dissertation, Labor Economics and Industrial Relations

Supervisor: Associate Professor İskender Gümüş

July 2021

In order for the labor market to function properly and efficiently, the state intervenes through legislation, labor market policies and institutions. These interventions differ from country to country in terms of purpose, scope and targets. Benefiting from each other's experiences through comparative analysis between countries allows the labor market to function better. A comparative analysis of the labor market institutions and policies of Mexico and Turkey, which are classified as emerging economies by international economic institutions, is important in terms of public policy transfer. Therefore, result of the comparative analysis of the labor and social security legislation, starting from the practices in Mexico forms a basis for the issues that can be considered as exemplary practices for Turkey.

With this thesis, it is aimed to improve the rights of workers with various arrangements to be made in the labor and social security legislation implemented in Turkey, to reduce the development level differences between regions by using active labor market programs, and to create a better functioning and more efficient labor market in this way.

It has been concluded that active labor market policies are implemented for different purposes in Mexico and Turkey. It can be said that these policies are used in Mexico to eliminate interregional inequalities and to increase employment in Turkey. It is thought that the active employment policies implemented in Mexico and the Mexican labor legislation contain regulations that can be taken as an example for Turkey.

Key Words: Mexico, Turkey, Labour Market Institutions, Active Labour
Market Programs, Passive Policies



ÖNSÖZ

Doktora eğitimime başladığım ilk andan itibaren benden yardımını ve ilgisini esirgemeyen, tez çalışmamın bu hale gelmesinde büyük emeği olan değerli danışman hocam Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ'e ve tez izleme komitesi üyeleri Prof. Dr. Rengin AK'a ve Doç. Dr. Ramazan TİYEK'e katkılarından dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Doktora eğitimim boyunca bana yol gösteren, yardımcı olan ve örnek davranışları ile hem bu tez çalışmama hem de akademisyen kimliğime katkıda bulunan, kendilerini her zaman örnek alacağım değerli hocalarım Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ'a ve Prof. Dr. Zeki PARLAK'a teşekkür ederim.

Eğitim hayatımın son aşaması olan bu doktora süreci şüphe yok ki ilkokuldan bu yana aldığım eğitimin yansıması ve nihai sonucudur. Bu nedenle başta ilkokul öğretmenlerim Gülten KAZANDIR ve Nuray ALBULUT olmak üzere, Malatya Atatürk Ortaokulu, Hacı Ahmet Akıncı Lisesi, İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim dalı ile eğitim hayatım boyunca kendilerinden istifade ettiğim, üzerimde emekleri olan tüm hocalarımla birlikte, akademik hayata atılmam konusunda beni teşvik eden ve bana yol gösteren sayın hocam Doç. Dr. Sefa Usta'ya ayrıca teşekkür etmek istiyorum.

İyi bir eğitim almam ve müreffeh bir hayat yaşamam için kendilerinden fedakarlık eden sevgili anne ve babama; hayatıma girdiği andan itibaren hep yanımda olan, hayatımın en zor günlerini aşmama yardım eden, benden desteğini ve anlayışını hiç esirgemeyen, hayatıma değer katan eşim Zehra'ya; küçük yaşlarına rağmen bu uzun süreçte anlayışla ve sabırla tezimi tamamlamamı bekleyen ve destek olan canlarım, sevgili çocuklarım Murat Enis ve Selahaddin Yusuf'a en içten teşekkürlerimi sunarım, iyi ki varsınız.

Bilal AKYOL
TEMMUZ-2021
KIRKLARELİ

İÇİNDEKİLER

BEYAN	iii
ÖZ... ..	iv
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ	viii
KISALTMALAR	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

EMEK PİYASASI KURUMLARI VE POLİTİKALARI	9
1.1. EMEK PİYASALARINDA YENİDEN YAPILANMAYA YOL AÇAN FAKTÖRLER	9
1.1.1. Neo-Liberal Politikaların Yükselişi	13
1.1.2. Küreselleşme	19
1.1.3. Kayıtdışılık	23
1.2. EMEK PİYASALARININ TEMEL GÖSTERGELERİ	25
1.2.1. İstihdam Kavramı	26
1.2.2. İstihdamla İlgili Diğer Kavramlar	26
1.3. EMEK PİYASASI POLİTİKALARI	28
1.3.1. Aktif Emek Piyasası Politikaları	28
1.3.2. Pasif Emek Piyasası Politikaları	51
1.4. EMEK PİYASASI KURUMLARI	55
1.4.1. İstihdamı Koruma Mevzuatı- İş Güvencesi Sistemi	58
1.4.2. Asgari Ücret	61
1.4.3. İşe Yerleştirme	63

İKİNCİ BÖLÜM

MEKSİKA EMEK PİYASASI KURUMLARI VE POLİTİKALARI.... ..	73
2.1. DEMOGRAFİK YAPI	74
2.2. EKONOMİK GÖSTERGELER	78
2.3. EMEK PİYASALARI	80

2.4. İSTİHDAM VE İŞSİZLİK	84
2.5. AKTİF EMEK PİYASASI POLİTİKALARI	100
2.5.1. İşgücü Eşleştirme Hizmetleri Programı	100
2.5.2. İş Eğitim Bursları Programı (Becas a la Capacitación para el Trabajo – BÉCATE).....	105
2.5.3. Serbest Meslek Teşviki Alt Programı (Subprograma Fomento al Autoempleo).....	108
2.5.4. İşgücü Hareketliliği Alt Programı (Subprograma Movilidad Laboral)....	108
2.5.5. Çalışmadan Dönenler Altprogramı (Subprograma Repatriados Trabajando)	108
2.5.6. Yaşlı ve Yetişkinler için İstihdam Stratejisi (Abriendo Espacios)..	109
2.5.7. İç Emek Piyasası için Mevsimlik Tarım İşçisi Programı.....	109
2.5.8. İş Kayıplarını Önlemek ve İstihdamı Yeniden Canlandırmak için Acil Durum Programları	110
2.6. PASİF EMEK PİYASASI POLİTİKALARI	110
2.6.1. İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Yardımları.....	111
2.6.2. Ücret Garanti Fonu	112
2.6.3. Kısa Çalışma Ödeneği	113
2.6.4. Erken Emeklilik	113
2.7. EMEK PİYASASI REFORMLARI	114
2.8. İSTİHDAM HAKLARININ KAPSAMI.....	115
2.8.1. Çalışma Standartları.....	117
2.8.2. Örgütsel Haklar ve Toplu Pazarlık	120
2.8.3. İstihdamı Koruma ve Haksız Fesihe Karşı Koruma ...	123
2.8.4. Ücret Mekanizması ve Asgari Ücret.....	125
2.8.5. Düzenli ve Eğreti İstihdam	127
2.8.6. Sosyal Koruma.....	130
2.8.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Standartları	135

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE EMEK PİYASASI KURUMLARI VE POLİTİKALARI VE MEKSİKA KARŞILAŞTIRMASI	139
3.1. DEMOGRAFİK YAPI	139
3.2. EKONOMİK GÖSTERGELER	142
3.3. EMEK PİYASALARI	144
3.4. İSTİHDAM VE İŞSİZLİK	150
3.5. AKTİF EMEK PİYASASI POLİTİKALARI	161
3.5.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları (ÜİS).....	162
3.5.2. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları	163
3.5.3. Doğrudan Kamu İstihdamı.....	166
3.5.4. Mesleki Eğitim Programları.....	168
3.5.5. Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri	170
3.6. PASİF EMEK PİYASASI POLİTİKALARI	175
3.6.1. İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Yardımları.....	175
3.6.2. Ücret Garanti Fonu	176
3.6.3. Kısa Çalışma Ödeneği	177
3.6.4. İş Kaybı Tazminatı.....	177
3.6.5. Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği.....	178
3.6.6. Esnaf Ahilik Sandığı.....	178
3.6.7. Erken Emeklilik	179
3.7. EMEK PİYASASI REFORMLARI	180
3.8. İSTİHDAM HAKLARININ KAPSAMI.....	181
3.8.1. Çalışma Standartları.....	182
3.8.2. Örgütsel Haklar ve Toplu Pazarlık	183
3.8.3. İstihdamı Koruma ve Haksız Fesih Karşı Koruma ...	185
3.8.4. Ücret Mekanizması ve Asgari Ücret.....	187
3.8.5. Düzenli ve Eğreti İstihdam	188
3.8.6. Sosyal Koruma.....	190
3.8.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Standartları	192

3.9. TÜRKİYE İLE MEKSİKA EMEK PİYASASI KURUMLARININ VE POLİTİKALARININ KARŞILAŞTIRMASI... ..	193
3.9.1. Türkiye ve Meksika'nın Demografik Yapı, Ekonomik Göstergeler, Emek Piyasaları Bakımından Karşılaştırılması ..	193
3.9.2. Türkiye ve Meksika'nın Aktif Emek Piyasası Politikaları Bakımından Karşılaştırılması.....	196
3.9.3. Türkiye ve Meksika'nın Pasif Emek Piyasası Politikaları Bakımından Karşılaştırılması.....	201
3.9.4. Türkiye ve Meksika'nın İstihdam Haklarının Kapsamı Bakımından Karşılaştırılması.....	203
SONUÇ VE ÖNERİLER	217
KAYNAKÇA.....	227

KISALTMALAR

AB:	Avrupa Birliği
ABD:	Amerika Birleşik Devletleri
AFORE:	Emekli Sandığı Yöneticisi
AEPP:	Aktif Emek Piyasası Politikaları
AR-GE:	Araştırma-Geliştirme
BASIN İŞ KANUNU:	Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun
BÉCATE:	İş Eğitim Bursları
CIL:	İstihdam aracılık merkezleri
CONSAR:	Emeklilik Sistemi Komisyonu
CROC:	Meksika Bölgesel İşçi Konfederasyonu
CROM:	Meksika Bölgesel İşçi Konfederasyonu
CTM:	Meksikalı İşçi Konfederasyonu
ÇUŞ:	Çok Uluslu Şirket
ENOE:	Ulusal Meslek ve İstihdam Araştırması
FLL:	Meksika Federal İş Kanunu
GATT:	Tarife ve Ticaret Genel Anlaşması
GSYİH:	Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
ILO:	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMSS:	Meksika Sosyal Güvenlik Enstitüsü
INFONAVIT:	Meksika Federal İşçi Konut Enstitüsü
İKM:	İstihdam Koruma Mevzuatı
İSGK:	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İŞ KANUNU:	4857 sayılı İş Kanunu
İŞKUR:	Türkiye İş Kurumu
KİH:	Kamu İstihdam Hizmetleri
KOBİ:	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme

KOSGEB:	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MEKSİKA:	Birleşik Meksika Devletleri
MYÖ:	Malullük, Yaşlılık, Ölüm
NAFTA:	Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması
OECD:	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OSNE:	Ulusal İstihdam Servisi Ofisi
PAE:	İstihdam Destek Programı
PET:	Geçici İstihdam Programı
PETA:	Genişletilmiş Geçici İstihdam Programı
PTAT:	Kanada-Meksika Mevsimlik Tarım İşçileri Programı
SÇP:	Sosyal Çalışma Programı
SEDESOL:	Sosyal Kalkınma Bakanlığı
SGK:	Sosyal Güvenlik Kurumu
SNE:	Ulusal İstihdam Servisi Genel Koordinatörlüğü
SSCB:	Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
SSGSS:	5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STPS:	Birleşik Meksika Devletleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
SYDV:	Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları
TİS:	Toplu İş Sözleşmesi
TÜİK:	Türkiye İstatistik Kurumu
TYP:	Toplum Yararına Programlar
UMA:	Ölçüm ve Güncelleme Birimi
ÜİS:	Ücret İstihdam Sübvansiyonları
ÜR-GE:	Ürün Geliştirme

TABLÖLAR

Tablo 1 Aktif İstihdam Politikaları: Bazı Temel Özellikler	33
Tablo 2 Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları Başarısızlık Oranları	41
Tablo 3 İşgücü Aracılık Hizmetleri ve Temel Fonksiyonları	49
Tablo 4 Hedef Kitle Grupları ve Hizmet Gereksinimleri	50
Tablo 5 İş Güvencesi Derecesi	59
Tablo 6 Meksika'da Meslek Gruplarına Göre Cinsiyet Dağılımı ve Ortalama Aylık Gelir.....	81
Tablo 7 Meksika'da İstihdam Kayıtdışı ve İşsizlik Oranları (%)	85
Tablo 8 Meksika'da Sendikaların En Fazla Yoğunlaştığı Sektörler ...	122
Tablo 9 Türkiye'de Yıllara Göre Ortanca Yaş, Toplam Bağımlılık Oranı ve 65 Yaş ve Üstünün Toplam Nüfusa Oranı	142
Tablo 10 Meslek Gruplarına Göre Cinsiyet Dağılımı ve Ortalama Aylık Gelir.....	146
Tablo 11 Türkiye'de İşgücüne Katılma, İşsizlik, İstihdam ve Ücretli veya Yevmiyeli Çalışma Oranları	150
Tablo 12 Türkiye'de Eğitim Düzeylerine Göre İşsizlik Oranları	157
Tablo 13 Türkiye'de Sigorta Prim Oranları	192
Tablo 14 Türkiye ve Meksika Emek Piyasalarına Ait Temel Göstergeler (2019).....	194
Tablo 15 Türkiye ve Meksika'da Uzun Dönemli ve Genç İşsizlik Oranları	195
Tablo 16 Türkiye ve Meksika'da Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları	197
Tablo 17 Türkiye ve Meksika'da Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları.....	197
Tablo 18 Türkiye ve Meksika'da Uygulanan Mesleki Eğitim Programları	198
Tablo 19 Türkiye ve Meksika'da Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri.....	200
Tablo 20 Meksika ve Türkiye'de Çalışma Standartlarının Karşılaştırılması	204

Tablo 21 Örgütsel Haklar Bakımından Meksika-Türkiye Karşılaştırması	207
Tablo 22 İstihdamın Korunması Bakımından Türkiye ve Meksika'nın Karşılaştırılması	208
Tablo 23 Sosyal Koruma Bakımından Meksika-Türkiye Karşılaştırması	211



ŞEKİLLER

Şekil 1 Özel İstihdam Bürolarının Çeşitleri	69
Şekil 2 Meksika'da Yıllar İtibariyle Nüfusun Değişimi	75
Şekil 3 Meksika'da Yıllar İtibariyle Doğum Sayıları	76
Şekil 4 Meksika'da Yaş Gruplarının Toplam Nüfus İçerisindeki Oranları (%).....	76
Şekil 5 Meksika'da Yıllara Göre GSYİH Değişimi	79
Şekil 6 Meksika'da Yıllara göre Kişi Başına Düşen Gayri Safi Yurtiçi Hasıla.....	80
Şekil 7 Meksika'da İstihdam Edilen Nüfusun Sektörlere Göre Dağılımı	80
Şekil 8 Sektörlere Göre Ücretli Çalışanlar, İşverenler ve Serbest Meslek Sahiplerinin Oranları	82
Şekil 9 Meksika'da Sektörlere Göre Eğitim Seviyeleri	83
Şekil 10 Sektörlere Göre Cinsiyet Yüzdeleri	83
Şekil 11 Meksika'da Yıllar İtibariyle Kayıtdışı İstihdam Oranları	86
Şekil 12 2019 Yılı İtibariyle Meksika'da İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı	87
Şekil 13 Meksika'da Yıllar İtibariyle Kısmi Zamanlı Çalışma	88
Şekil 14 Meksika'da Toplam İstihdamın Yüzdesi Olarak Kendi Hesabına Çalışanlar.....	89
Şekil 15 Meksika'da Yıllar İtibariyle Bağımlı Çalışanların Yüzdesi Olarak Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışanlar	90
Şekil 16 Meksika'da 2004 Yılı İtibariyle Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile İstihdam Edilenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	91
Şekil 17 Meksika'da Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranları.....	92
Şekil 18 Meksika'da Uzun Dönemli ve Genç İşsizlik Oranları.....	93
Şekil 19 Meksika'da Eğitim Düzeylerine Göre İşsizlik Oranları	94
Şekil 20 Meksika'da Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları	95
Şekil 21 Meksika'da Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları	96
Şekil 22 Meksika'da İşgücü (Bin kişi).....	97
Şekil 23 Meksika'da Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılma Oranları	98

Şekil 24 Meksika'da Yıllık Ortalama Çalışma Saatleri.....	99
Şekil 25 Meksika'da Yıllar İtibariyle Ücret Seviyeleri	99
Şekil 26 Meksika'da Kayıtdışı Sektörde Çalışan 15 Yaş ve Üzeri Nüfus	129
Şekil 27 Meksika'da Zorunlu Sosyal Sigortalar	130
Şekil 28 Türkiye'de Yıllar İtibariyle Nüfusun Değişimi	139
Şekil 29 Yıllar İtibariyle Nüfus Artış Hızı	140
Şekil 30 Yaş Gruplarının Toplam Nüfus İçerisindeki Oranları (Yüzde)	140
Şekil 31 Çalışma Çağındaki Her 100 Kişi için Yaş Bağımlılık Oranı	141
Şekil 32 Türkiye'de Yıllara Göre GSYİH Değişimi	143
Şekil 33 Yıllara Göre Kişi Başına Düşen Gayri Safi Yurtiçi Hasıla...	143
Şekil 34 İstihdam Edilen Nüfusun İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı	145
Şekil 35 İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu.....	147
Şekil 36 İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre İşteki Durumu.....	147
Şekil 37 Eğitim ve Cinsiyet Durumuna Göre İşgücü Durumu.....	148
Şekil 38 Meslek Gruplarına Göre Cinsiyet Yüzdeleri.....	149
Şekil 39 Türkiye'de Yıllar İtibariyle Kayıtdışı İstihdam Oranları	151
Şekil 40 2018 Yılı İtibariyle Türkiye'de İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı	152
Şekil 41 Türkiye'de Yıllar İtibariyle Kısmi Zamanlı Çalışma.....	152
Şekil 42 Türkiye'de Toplam İstihdamın Yüzdesi Olarak Kendi Hesabına Çalışanlar.....	153
Şekil 43 Türkiye'de Yıllar İtibariyle Bağımlı Çalışanların Yüzdesi Olarak Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışanlar	154
Şekil 44 Türkiye'de 2019 Yılı İtibariyle Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile İstihdamın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	155
Şekil 45 Türkiye'de Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranları	155
Şekil 46 Türkiye'de Uzun Dönemli ve Genç İşsizlik Oranları	156
Şekil 47 Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları	157
Şekil 48 Türkiye'de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları.....	158
Şekil 49 Türkiye'de İşgücü (Bin kişi)	159

Şekil 50 Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılma Oranları	160
Şekil 51 Türkiye’de Yıllık Ortalama Çalışma Saatleri	160
Şekil 52 Türkiye’de Yıllar İtibariyle Ücret Seviyeleri.....	161
Şekil 53 Türkiye’de Sendikal Yoğunluk Oranı.....	185
Şekil 54 Türkiye’de Sosyal Sigorta Kolları.....	191
Şekil 55 Türkiye ve Meksika’da İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı	195



GİRİŞ

Tam, üretken ve insana yakışır bir istihdam seviyesine ulaşabilmek ülkeler arasında ortak bir kalkınma hedefidir. Bir ülkenin bu hedefe ulaşabilmesi için gerekli olan yollardan biri de iyi işleyen bir emek piyasasına sahip olabilmektir. Bir ülkeye ait emek piyasasının verimlilik ve adalet gibi iki temel amaca ulaşabilmesi durumunda iyi işlediği söylenebilir. Bu açıdan, çalışmak isteyen tüm kişilerin mümkün olan en kısa zaman ve maliyetle, kendi beceri ve niteliklerine uygun işler bulabilmeleri için kaynakların verimli tahsis edilmiş olması, çalışanlara verimlilikleri ya da ekonomik değer yaratma yetenekleri doğrultusunda adil bir ücret verilmesi ve gelir kaybına uğramaları durumunda çalışanların güvenceye alınabilmesi emek piyasası kurum ve politikalarının etkin bir şekilde kurulmuş ve işliyor olmasına bağlıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından verimli ve hakkaniyetli bir ücret sağlayan, tüm kadın ve erkek çalışanlar için fırsat eşitliği sunan, çalışanlara kaygılarını özgürce ifade ettikleri ve yaşamlarını etkileyen kararları özgürce alabildikleri, kişisel gelişimleri ve sosyal entegrasyonları için daha iyi fırsatlar içeren, işyerinde eşit muamele görebildikleri, güvenli ve sosyal bir konum sunabilen iş olarak tanımlanan “insana yakışır iş” hedefine ulaşabilmek yine emek piyasası kurum ve politikaları oluştururken ulaşılmak istenen en önemli hedeflerden biri olmalıdır. Ayrıca emek piyasası kurum ve politikaları oluşturulurken sadece emek piyasası içinde kalanların değil, piyasa dışında kalanların da destekleneceği kurumların inşa edilmesi oldukça önem taşıyan hususlardan biridir. Emek piyasası kurumları çalışanların sadece emek piyasasına erişmeleri veya katılmaları ya da ayrılmaları değil, icra edecekleri meslek türü üzerinde de etkilidir. Örneğin, çocuklu kadınların bakım sigortalarının olmadığı ülkelerde icra edecekleri meslekleri seçerken iş-yaşam dengesini kurabilmek açısından daha sınırlı bir hareket alanına sahip oldukları söylenebilir.

15.yy’da başlayan Coğrafi Keşifler uluslararası ticaretin hacminin büyümesine, mal talebinin artmasına bunun sonucunda da emek talebinde

yükselmeye yol açmıştır. İlk başlarda eve iş verme şeklinde bu darboğaz aşılmaya çalışılmışsa da tüccarlar için bu üretim sisteminden kaynaklanan handikaplar nedeniyle eve iş verme sistemi yerine üretim faktörlerinin bir arada toplandığı “Manifaktür” olarak adlandırılan fabrikavari atölyelerde su ve rüzgâr enerjisi gibi doğal kaynakların gücünü kullanmak suretiyle yeni bir çalışma düzeni oluşturulmuştur. Bu sayede tarihte ilk defa iş, evden işyerine doğru kaymış ve emeğini satarak geçimini elde eden işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. İlerleyen yıllarda ortaya çıkan gelişmelerle 18.yy’da yaşanan Sanayi Devrimi ve Fransız İhtilali ile bu dönüşüm daha keskin bir hal almış ve sadece çalışma şekilleri değil ekonomik ve sosyal hayatın tümünden değiştiği sosyo-ekonomik bir devrim yaşanmıştır. İşçi sınıfının ortaya çıkması ile işçi-işveren ilişkileri ve bu ilişkilerden doğan çatışmalar sonucu devlet müdahalesi kaçınılmaz hale gelmiş ve devlet çalışma ilişkilerini düzenleyen kanuni düzenlemeler yoluyla emek piyasasına müdahalelerde bulunmaya başlamıştır. Özellikle 1929 Ekonomik Buhranı ile ortaya çıkan işsizlik sorunu ile mücadele zorunluluğu devlete bir takım emek piyasası politikaları uygulama yükümlülüğü getirmiştir. Bu tarihte birçok ülkede işsizlik sigortası uygulamaları başlamış, kamu iktisadi teşebbüsleri yoluyla işsizlik sorunu hafifletilmeye çalışılmıştır. 1970’lerin ortalarına kadar devam eden ve pasif emek piyasası politikaları olarak adlandırılan bu önlemler daha çok işsizliğin ortaya çıkardığı ekonomik riskleri azaltma amacı taşımıştır. 1970’lerden sonra otomasyona dayalı yeni üretim modellerinin ortaya çıkması ve yaşanan petrol krizleri özellikle gelişmiş ekonomilerde büyük bir ekonomik darboğazın yanı sıra emek arz ve talebinin uyumsuzluğundan kaynaklanan yapısal işsizlik sorununa neden olmuştur. Bu dönemde de işgücünün emek piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklere göre eğitimini, emek arz ve talebinin eşleştirilmesi yoluyla iş ve işçi arama sürelerinin kısaltılması gibi amaçlarla aktif emek piyasası politikaları olarak adlandırılan birtakım uygulamalar yoluyla işsizliğin azaltılması, emek piyasasının daha verimli ve daha işler hale getirilmesi amaçlanmıştır.

Emek piyasası politikaları aktif emek piyasası politikaları ve pasif emek piyasası politikaları olmak üzere iki temel gruba ayrılmaktadır. Aktif emek piyasası politikaları kişinin emek piyasasına daha hızlı ve daha nitelikli olarak

girebilmesini sağlamaya yönelik programlardan oluşurken, pasif emek piyasası politikaları ise işsiz kalan fertlerin karşılaştıkları sosyo-ekonomik riskleri en aza indirmeye yönelik gelir kaybı veya gelir kesintilerini telafi edici programlardır.

Aktif emek piyasası politikaları emek piyasasındaki bilgi asimetrilerini azaltmayı ve istihdam edilebilirliği artırmayı sağlayabilmek amacını taşıyan mesleki eğitim programları, ücret ve istihdam sübvansiyonları, kendi işini kuranlara yardım programları, doğrudan kamu istihdamı ile kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri olmak üzere beş temel kategoriden oluşmaktadır. Mesleki eğitim programları yardımıyla sınıf eğitimi, iş başı eğitimi ve iş deneyimi gibi önlemleri kapsayan ve temel amaçları katılımcıların becerilerini, üretkenliklerini ve istihdam edilebilirliklerini artırarak beşeri sermayenin gelişmesi; ücret ve istihdam sübvansiyonları yardımıyla özel sektör istihdamına ilişkin işveren/işçi davranışlarını değiştirmeye yönelik teşvikler oluşturmayı, bu amaçla ücret sübvansiyonları ile istihdamın artırılması veya korunması; kendi işini kuranlara yardım programları ile kendi işini kurmak isteyen fertlere hibe ve danışmanlık desteği sunularak iş kurmalarına yardımcı olmak; doğrudan kamu istihdamı aracılığıyla özellikle dezavantajlı fertlerin kamu mal veya hizmet üretimine yönelik işlerde çalıştırmak ve bu şekilde bu kişileri emek piyasası ile temas halinde tutmayı ve işsizlik döneminde beşeri sermaye kaybını engellemek için yaratılan ek işlerde çalıştırılmalarını sağlamak; kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri ile kişilerin iş arama verimliliklerinin artırılması için iş arama kursları, iş kulüpleri, mesleki rehberlik, danışmanlık gibi hizmetler sunulması amaçlanmaktadır.

Pasif emek piyasası politikaları ise genellikle hizmet akitleri kendilerinden kaynaklanamayan bir sebeple feshedilmiş işçilere yeni bir iş aramaları için zaman kazanmaları, bu sayede de kendi vasıflarına daha uygun bir iş bularak eski işlerinde elde ettikleri kazancın azalmamasına imkan tanıyan uygulamalar şeklinde tanımlanmaktadır. Pasif emek piyasası politikaları işsizlik sigortası, işsizlik yardımı, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği ve erken emeklilik olmak üzere beş ayrı kategoriden oluşmaktadır;

İşsizlik Sigortası; kanunda düzenlenen hallerde işini kaybeden fertlere yine kanunda düzenlenen şekillerde işsizlik sigortası ödeneğinin verilmesi ile kişinin emek piyasasına hızlı bir şekilde geri dönebilmesi için eşleştirme ve mesleki eğitimler gibi faydaların sağlandığı primli bir sigorta koludur.

İşsizlik Yardımı; işsizlik sigortası için prim şartını yerine getirememiş veya aldığı işsizlik sigortası ödeneğinin süresi bittiği halde iş bulamayan fertlere devlet tarafından sosyal yardım olarak ödenmesini öngören bir sosyal yardım türüdür.

Ücret Garanti Fonu; işverenin iflas etmesi veya ödeme zorluğuna düşmesi durumunda işçi alacaklarını güvence altına alan ve işsizlik sigortası altında oluşturulan bir fon türüdür.

Kısa Çalışma Ödeneği; ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerinde üretimin geçici olarak tamamen veya önemli ölçüde aksamaması durumunda çalışanların istihdamda kalmasına devam etmeyi amaçlayarak onlara işsizlik sigortası fonunda geçici bir gelir desteği sağlamaktadır.

Erken Emeklilik; emeklilik yaşına yaklaşmış ya da işsiz kalan veya işsizlik riski ile karşılaşan fertlerin emeklilik için gerekli olan yaşa gelmeden önce emekli olabilmelerine imkân sağlayarak boşa çıkan işlere gençlerin yerleştirilmesine yönelik bir uygulamadır.

Emek piyasası kurumları, emek piyasasında düzeni ve hakkaniyeti sağlayarak daha iyi işleyen bir mekanizma haline getirmek amacıyla yazılı veya sözlü, resmi ya da gayri resmi kurallar, usuller ve politikalar ile bunlara ait mekanizmalara verilen genel isimdir. Literatürde iş ve işçi bulma hizmetleri olarak da adlandırılan bu kurumlar yardımıyla emek arz ve talebinin eşleştirilmesi suretiyle emek piyasasında dengenin sağlanması hedeflenmektedir.

Tez konusu belirlenirken ve sonrasında yapılan çalışmalarda yükselen ekonomiler ile ilgili yapılan çalışmaların iktisat literatürü ağırlıklı olduğu tespit edilmiştir. Literatürde son yıllarda yükselen ekonomiler ile ilgili çalışmalar ekonomik büyüme, finans, ticaret, işsizlik, gelir dağılımı, yoksulluk gibi konularda yoğunlaşmaktadır. Emek piyasaları ile ilgili yapılan çalışmalarda ise göç, küreselleşme, işsizlik gibi konulara yoğunlaşmıştır. Ülkelerarası emek piyasalarının yapısını inceleyen yayınlar bulunmasına

karşın çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatı ile emek piyasası kurum ve politikalarının ikili olarak detaylı bir şekilde karşılaştırıldığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu tez çalışması ile literatürdeki bu boşluğa katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

Türkiye ve Meksika düşük-orta düzey kişi başı gelire sahip olan ülkeleri ifade etmek amacıyla gelişmekte olan ülkeleri ifade etmek amacıyla uluslararası ekonomik kuruluşlar tarafından “Yükselen Ekonomiler” olarak tanımlanan ülkeler kategorisinde yer almaktadır. Bu sınıflandırma yapılırken söz konusu ülkelerin özellikle ekonomik yapılarındaki benzerliklerden yola çıkılmaktadır. Bununla beraber ülkeler bazı noktalarda ortak özelliklere sahip olmalarına karşın her ülkenin kendine has birtakım özellikleri bulunmaktadır. Ülkenin gelenekleri, dini inançları, demografik yapısı, ekonomik-coğrafi konumu ya da jeopolitik konumu o ülkenin çalışmayla ilgili mevzuatını ya da endüstri ilişkilerini doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle ülkelerin yasal düzenlemelerini veya endüstri ilişkileri ile ilgili normlarını belirlerken dikkate aldığı hususlar da farklılık göstermektedir. Bu çerçevede bu tezin konusu belirlenirken yükselen ekonomiler kategorisinde yer alan Meksika ve Türkiye’nin karşılaştırılması yoluna gidilmiştir. Karşılaştırma yaparken çalışma yöntemi olarak belirli bir konu çerçevesinde değişik ülke örneklerinden yola çıkılarak uygulamaların karşılaştırıldığı dikey karşılaştırma yerine, seçilmiş belirli konularda ortak bir içerik planına dayanılarak ülkelerin incelendiği yatay karşılaştırma yöntemi tercih edilmiş ve iki ülkenin emek piyasası kurum ve politikaları ilgili konu başlıkları çerçevesinde değerlendirilmiştir. Meksika ve Türkiye’de emek piyasası politikalarını belirleyen kurumlara ait web siteleri ve yayınlar yardımıyla bu ülkelerde uygulanan aktif ve pasif emek piyasası politikaları ile çalışma yaşamına ait mevzuat incelenerek iki ülke arasında sosyo-ekonomik yapı, emek piyasası politikaları, çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatları karşılaştırılmıştır. Elde edilen bulgulardan yola çıkılarak bir ülkede emek piyasalarının daha verimli çalışabilmesi ve o ülkede çalışma barışının sağlanabilmesi için benzer sosyo-ekonomik yapıya sahip olan ülkelerle kıyaslanarak o ülkenin emek piyasası kurum ve politikalarından faydalanılması gerektiği ileri sürülebilir.

Bu amaçla, Türkiye ve Birleşik Meksika Devletleri'nin demografik ve ekonomik göstergeleri, emek piyasalarının yapıları, istihdamı koruma mevzuatları ve iki ülkenin uyguladıkları emek piyasası kurum ve politikaları analiz edilerek bu politika ve kurumları hangi amaçlarla ve ne şekilde kullandıkları incelenmiştir. İki ülkenin benzer aktif emek piyasası politikaları uygulamalarına rağmen bu politikaları farklı amaçlar için kullandıkları; Meksika'nın hayata geçirdiği emek piyasası politikaları, iş kanunları ve sosyal sigortalar ile ilgili düzenlemelerin Türkiye için önemli örnekler içerdiği gösterilmeye çalışılmıştır. Böylece Türkiye'de emek piyasasının daha işler hale gelmesi, çalışma barışının sağlanması ve emek verimliliğinin artırılması amaçlanmaktadır.

Tez çalışması üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde neoliberal politikaların yükselişi, küreselleşme ve bunlara bağlı olarak kayıtdışı ekonomideki büyüme süreci incelenmiştir. Ayrıca emek piyasalarının temel göstergeleri üzerinde durulmuş ve aktif emek piyasası politikaları ile pasif emek piyasası politikaları açıklanarak karşılaştırma yapılmıştır. Birinci bölümün sonunda emek piyasası kurumları açıklanmıştır.

Tez çalışmasının ikinci bölümünde Meksika Birleşik Devletleri ile ilgili kısa tarihi, yönetim yapısı gibi bilgilere yer verildikten sonra ülkeye ait demografik yapı, ekonomik göstergeler, emek piyasalarının yapısı ile istihdam ve işsizlik konularında analizler yapılmıştır. Meksika'da uygulanan aktif ve pasif emek piyasası politikaları tasnif edilerek detaylı incelemeye tabi tutulmuştur. Bölümün sonunda ülkede uygulanan emek piyasası reformları ile istihdam haklarının kapsamı yasal düzenlemeler çerçevesinde incelenmiştir.

Tez çalışmasının üçüncü bölümünde önce Türkiye ile ilgili demografik yapı, ekonomik göstergeler, emek piyasalarının yapısı, istihdam ve işsizlik konularında bilgilere yer verilmiş daha sonra Türkiye'de uygulanan aktif ve pasif emek piyasası politikaları tasnif edilmek suretiyle detaylı bir şekilde incelenmiş ve Türkiye'de gerçekleşen emek piyasasına yönelik reformlar ile istihdam haklarının kapsamı yasal düzenlemelere göre açıklanmıştır. Bölümün sonunda Türkiye ve Meksika arasında emek piyasası kurum ve

politikaları ile iki ülkenin istihdam hakları bakımından ikili karşılaştırmaya yer verilmiştir.

Tez çalışmasının sonuç kısmında ise bu hususlarda elde edilen bulguların değerlendirilmesine ve Meksika’da uygulanan emek piyasası kurum ve politikalarından hangilerinin Türkiye için uygulanabileceğine dair önerilere yer verilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

EMEK PİYASASI KURUMLARI VE POLİTİKALARI

1.1. EMEK PİYASALARINDA YENİDEN YAPILANMAYA YOL AÇAN FAKTÖRLER

Piyasa kavramı genel olarak arz ve talep kanunlarının geçerli olduğu yeri anlatmak amacıyla kullanılmaktadır. İşgücü veya emek piyasaları ise emek talebinde bulunanlar ile emeğini arz eden fertlerin ücret ve çalışma koşulları üzerinden anlaşmaya vardıkları ya da iletişim kurdukları piyasayı ifade etmektedir (Bosworth, Dawkins ve Stromback, 1996: 175). Emek piyasası emeğini arz edenler ile emek talebinde bulunanların bir araya geldikleri bir ortamı ifade etmek amacıyla kurulan bir soyutlamadır (Canbey Özgüler, 2013: 143). Emek piyasasında ücretler ve işçi-işveren ilişkileri belirlenmektedir. Buradaki emek talebi mal veya hizmet üretimi amacıyla işverenin ihtiyacı olan emek miktarını; emek arzı ise fertlerin emek piyasasına arz ettikleri emek miktarını veya emek piyasası içinde farklı ücret düzeylerinde çalışan fertlerin çalışmaya razı oldukları süreyi veya miktarı ifade etmektedir (Tekeli, 2014: 2-3).

Emek piyasası, ücret belirleme mekanizmaları (asgari ücret ve toplu pazarlık gibi), işgücüne yönelik vergi politikaları, ürün piyasalarına yönelik düzenlemeler, kamu istihdam programları, eğitim, istihdamı koruma mevzuatı ve işsizlik sigortası gibi farklı konuları kapsamaktadır (Puerta ve Laura, 2010). Emek piyasaları devlet, işçi ve işveren bağlamında işleyen bir piyasa türüdür. Bu piyasada işçilerle işverenler arasındaki politik mücadelede devlet kurallar ve kurumlar çerçevesinde düzenlemeler yaparak piyasada düzeni sağlamaya çalışmaktadır. Dolayısıyla emek piyasası denilince üretim, istihdam, ücretler ve üretim metotları ekseninde emek arzı ve talebinin tayin edildiği bir mekanizmaya ait kurallar akla gelmelidir (Aykaç, 2015). Bir başka ifade ile emek piyasaları işverenlere üretim sürecinde ihtiyaç duydukları işgücünü seçebilme, iş arayanlara ise sahip oldukları bilgi ve becerilere yönelik iş bulabilmelerine imkân tanımaktadır (Gündoğan, 2016: 4).

Emek piyasasına yeni katılan veya gönüllü ya da gönülsüz olarak işini kaybeden fertlerin oluşturduğu emek arzının ekonominin genişleyen ve daha üretken bölümlerine (yeniden) tahsis edilmelidir. Fakat böyle bir eşleşmenin gerçekleşmesinin önünde birtakım engeller söz konusudur. İşgücü arzının ve talebinin eşit olduğu varsayılsa dahi kaybedilen işler ile yeni işler genel olarak farklı sektörlerde, farklı yerlerde veya farklı mesleklerde olabilmektedir. Emek arzı talep edilenden farklı becerilere, yaş veya cinsiyete sahip olabilmektedir. Kısaca işgücü homojen değildir ve bu farklılıklar sabit kaldığından işgücü arzı ve talebi arasında yapısal işsizlik olarak tanımlanan uyumsuzluklar söz konusu olabilmektedir. Ayrıca, geçiş ülkeleri ve gelişmekte olan ekonomiler ile çoğu sanayileşmiş Batı ekonomisinde, işgücü arzı ve talebinin sayısal olarak eşit, hatta benzer olduğu varsayılamamaktadır. Gelişen ekonomilerin çoğunda işgücü arzı işgücü talebinin çok daha fazla üzerindedir. Bu sebeple işgücü piyasalarında büyük zorluklar mevcuttur ve işgücü arzı ile talebi arasında hem nicelik olarak hem de niteliksel olarak dengelenmeye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu gibi durumlar için işgücü arzı ve talebi arasında bir köprü vazifesi görece kurumlar inşa etmek gerekmektedir. Bu duruma emek piyasası politikaları ile bütün emek piyasası kurumlarını kapsayan “emek piyasası aracısı” denilmektedir. Emek piyasası aracılığı pasif ve aktif emek piyasası politikaları ile hem kamu hem özel istihdam hizmetleri, eğitim kurumları, sivil toplum kuruluşları ve hatta kapsayıcı görevi işgücü piyasalarında emek arz ve talebinin eşleştirilmesi olan özel şirketler gibi kurumlardan oluşmaktadır (Auer, Efendioglu ve Leschke, 2008: 14-15).

Emek piyasası politikaları işsizler, işini kaybedenler veya dezavantajlı gruplar için uygulanan aktif ve pasif emek piyasası politikalarının genel adıdır. Pasif işgücü politikaları işsizlik durumunda ya da yeni iş arama dönemlerinde meydana gelen gelir kaybını telafi etmek amacıyla işsizlik sigortası ya da işsizlik yardımı gibi önlemleri içerirken aktif politikalar işgücünün hem arz hem de talep tarafındaki önlemler yoluyla piyasayı dengeye getirmeye çalışmaktadırlar. Pasif politikalarda genellikle bir eğitim veya iş programına katılım şartına bağlı değilken aktif politikalar genellikle girişimcilik ve mesleki eğitim programlarının yanında aktif olarak iş arama şartlarını yani emek piyasasına (yeniden) entegrasyonu geliştiren programlara

katılımı içermektedirler. Aktif politikalar genel olarak gençler, yaşlılar, kadınlar ve engelliler gibi emek piyasasına entegrasyonda zorluklarla karşılaşan fertleri hedef almaktadırlar.

Ülkeler ekonomik gelişmişlik seviyelerine göre ilk başlarda tarım sektörüne ardından sanayi ve son olarak da hizmetler sektörüne yoğunlaşırlar. Bu duruma literatürde “üç sektör kanunu” adı verilmektedir (Uras, 2019: 24). 18. YY 'da gerçekleşen sanayi devrimi ile sanayi sektörünün ortaya çıkması tarım sektöründen sanayi sektörüne doğru toplam istihdamda büyük bir kaymaya neden olmuştur. 1910'larda ortaya çıkan Fordist üretim sistemi ile bu geçiş daha da hızlanmış ve sanayi sektörünün payı toplam istihdamın büyük bölümünü oluşturmaya başlamıştır. 1929 Ekonomik Buhranı sonrası devletin piyasalara müdahale etmesiyle pasif emek piyasası politikaları yaygın olarak uygulanmaya başlamıştır. 1970'lerden itibaren Fordist üretim sisteminin krize girmesi, sanayi sektöründen hizmetler sektörüne doğru istihdamda yaşanan değişim, yapısal işsizliğin önemli bir sorun haline gelmesi, hizmetler sektöründe diğer sektörlerle nazaran işgücüne duyulan gereksinimin düşük olması pasif politikaların etkisiz kalmasına neden olmuştur. Ayrıca Fordist üretim sisteminin çökmesi işletme ölçeklerinin de küçülmesine neden olmuş, büyük sanayi kuruluşlarının aksine küçük ve orta ölçekli işletmeler yaygınlık kazanmıştır. Yeni bilgi teknolojilerinin ortaya çıkması coğrafi mekân ile ilgili kısıtlılıkları ortadan kaldırmış ve çok uluslu şirketler yaygınlaşmıştır. Bu şirketlerin üretimlerini az gelişmiş veya gelişen ülkelere kaydırması vasıfsız işgücüne olan talebi düşürmüştür. Bu dönemden itibaren gelişmiş ülkeler başta olmak üzere hemen hemen tüm ekonomilerde Keynesyen politikalardan Neoliberal iktisat politikalarına geçişle de birlikte aktif emek piyasası politikalarının yaygın olarak kullanıldığı, pasif politikaların ise tamamlayıcı bir unsur haline geldiği gözlemlenmektedir.

Pasif politikaların istihdam yaratma konusunda yetersiz olması, devlet bütçesi üzerinde ciddi bir yük teşkil etmesi, aktif politikaların ise hem istihdam yaratma konusunda görece daha başarılı olması hem de bütçe üzerindeki yükü hafifletmesi, emek piyasasındaki emek arzı ve talebi arasındaki niteliksel uyumsuzluğu giderici önlemler içermesi gelişmiş ülkelerin yanı sıra gelişen ülkelerin ve planlı ekonomiden serbest piyasa

ekonomisine geçen ülkelerin politika tercihlerinin aktif emek piyasası politikalarına doğru yoğunlaşmasına neden olmuştur.

Aktif emek piyasası politikaları her ne kadar sanayileşmiş ülkelerde ortaya çıkmışsa da dünyanın başka ülkelerinde de uygulanmışlardır. Örneğin geçiş ekonomileri, planlı ekonomiden piyasa ekonomisine geçerken aktif emek piyasası politikalarını geniş bir şekilde kullanmışlardır. Gelişmekte olan ülkeler ekonomik krizlerin emek piyasasına olumsuz etkilerini hafifletmek ve yapısal değişikliklerden etkilenen işçiler için bazı önlemler almak amacıyla bu politikaları giderek daha fazla uygulamaktadırlar. Dünyanın farklı bölgelerinde uygulanan aktif emek piyasası politikaları da ülkelerin ve bölgelerin emek piyasası koşullarından dolayı farklılık arz etmektedir. OECD ülkeleri yapısal işsizlikten daha fazla sıkıntı yaşarken Latin Amerika ülkelerinde yüksek oranda genç ve kırsal işsizlik ve kayıtdışı ekonominin yaygınlığı göze çarpmaktadır. Bu farklı emek piyasası özellikleri nedeniyle de OECD ülkelerinde işgücü arzının işgücü talebine uyarlanması ve işgücü talebi eksikliğini kamu işleri, ücret sübvansiyonları, eğitim, yeniden eğitim yoluyla beceri kazandırma gibi aktif politikalar izlenmektedir (Auer, Efendioğlu ve Leschke, 2008: 23-37).

Emek piyasalarında uzun süreli işsizliğin yeniden ortaya çıkması ve kalıcı hale gelmesi yaşanan değişimlerin ilki ve en önemli olanı olarak gösterilebilir. Refah Devleti politikalarının uygulanmaya başladığı 1945'ten sonra yaklaşık 30 yıl boyunca resmi rakamlara göre işsizlik oranları genellikle doğal geçici işsizlik oranının altında seyrederken 1970'li yılların ortalarından itibaren genellikle doğal geçici işsizlik oranının iki katına kadar yükselme kaydetmiştir (Güloğlu ve İspir, 2011). 1950'li yıllardan sonra yavaş yavaş bir dönüşüm yaşamaya başlayan emek piyasası 1980'li yıllarla birlikte hızlı ve büyük bir dönüşüm yaşamaya başlamıştır. Yaşanan dönüşümlerin ilki 1970'li yıllardan itibaren vasıfsız işgücüne ihtiyaç duyan ve neredeyse ömür boyu istihdam garantisi sağlayan Fordist üretim biçiminin çöküşü ile başlamıştır. Keynesyen ekonomi modelinin uygulandığı yıllarda işsizlik oranları gelişmiş ülkelerde genel olarak %1-%6 aralığında seyretmiş ve bu oran daha çok friksiyonel işsizliğe bağlandığından normal olarak kabul edilmiştir (Hatiboğlu, 1979: 411). Fordist üretim modeli yerine ikame edilen esnek

üretim modeli daha çok bilgisayar destekli otomasyon sistemleri ile üretime dayandığından vasıf düzeyi yüksek işçi talebine yol açmıştır. Bu durum piyasalarda emek talebinde bulunan işverenlerin aradıkları beceriler ile emek arzında bulunanların sahip oldukları becerilerin uyuşmaması anlamına gelen yapısal işsizliğin ortaya çıkmasına neden olmuştur. 2007 yılının sonlarında ABD’de “Mortgage Krizi” olarak ortaya çıkan ve tüm dünyayı etkisi altına alan küresel finans krizi emek piyasası koşullarında 1929 Büyük Buhranından bu yana en büyük düşüşü yaşatmış ve işsizlik oranları 2007 yılından 2009 yılının son çeyreğine kadar %4,8’den %10’a kadar yükselerek yaklaşık iki katına çıkmıştır. Eksik istihdamdaki büyümeye ve cesareti kırılmış işçilerin hesaplamalarda göz ardı edilmesine rağmen geleneksel işsizlik oranlarının yüksek olması emek piyasalarında yaşanan sıkıntıları ortaya koymaktadır (Katz, 2009: 2). Teknolojik gelişmelerin sonucu olarak mevcut işler ortadan kalkarken yeni işler ve yeni vasıflara sahip işçilere olan ihtiyaç artmaktadır. Ayrıca ekonomik krizler bir yandan işsizlik oranlarını artırırken diğer taraftan işsiz kalan fertlerin uzun süre iş bulamamalarına neden olmaktadır (Aykaç ve Gümüş, 2020: 333).

İkinci değişim serbest meslek çalışanlarının (işverenlerin, kendileri için çalışan işçilerin, üretici kooperatiflerinin üyeleri ve ücretsiz aile işçilerinin istihdamı) oranlarındaki azalmadır. 1955 yılında ABD de serbest meslek çalışanlarının oranı toplam istihdamın yaklaşık %18’ine denk gelirken 2018 yılında bu oran %6,29 olarak hesaplanmıştır. Bu durum sadece gelişmiş ülkeler için değil, gelişmekte olan ülkelerde de benzer bir seyir izlemiştir.

1.1.1. Neo-Liberal Politikaların Yükselişi

18. yüzyılda ortaya çıkmaya başlayan ve “Manufaktür” adı verilen bir usta, iki üç kalfa ve birkaç çıraktan oluşan küçük imalathanelerle birlikte tarihte ilk defa iş evden işyerine kaymaya başlamıştır. Bu durum aynı zamanda tarihte ilk defa işçi sınıfının da ortaya çıkması anlamına gelmektedir. İlerleyen yıllarda yaşanacak olan sanayi devrimi ve sonrasına uygulanacak olan Fordist üretim modeli ve bu modelin çökmesi ile yaygın üretim modeli haline gelecek olan Post-Fordist üretim modelleri ile üretim için emek sahibi olanlardan talep edilen vasıflar sürekli değişiklik

göstermiştir. Aynı zamanda işçi- işveren ilişkileri ile devletin bu ilişkilere müdahalesi de çeşitli değişimlere uğramıştır. Fordizm döneminin katı çalışma ilişkileri Post Fordist dönemde daha esnek iş ilişkilerine bırakmıştır. Günümüzde sadece gelişmiş ülkelerde değil gelişen ülkelerde de etkisini gösteren kırılğan, herhangi bir güvenceye veya istikrara sahip olmayan, geçici süreli ve eğreti istihdam olarak kabul edilen bir emek piyasası yapılanması mevcuttur. Bu yapılanma ile emek piyasalarını katmanlaşması, esneklik uygulamaları yardımıyla ücretlerin gerilemesi ve yarattığı yeni istihdam biçimleri ile işgücünün kutuplaşması söz konusudur (Temiz, 2004).

21. yüzyılın başında, emek piyasası kurumlarına ilişkin sorular, gelişmiş ekonomilerdeki politik tartışmaların merkezinde makroekonomik politikanın yerini almıştır. OECD'nin "1994 The Jobs Study" isimli çalışması Avrupa Birliği ülkelerindeki yüksek işsizliği ücret ve istihdam esnekliğini azaltan emek piyasası kurumlarına bağlamış, politika yapıcılarını ve ekonomistlerin dikkatini daha önce iktisadi performansı artırmak için çevresel bir faktör olarak gördüğü emek piyasası kurumlarına yöneltmiştir. The Jobs Study ülkelerin çalışma sürelerindeki esnekliği artırabilmeleri amacıyla emek piyasalarını düzenlemelerini, bu amaçla da ücret ve emek maliyetlerinin piyasa baskılarına daha duyarlı hale getirilmesi; istihdam güvenliği hükümlerinin ve işsizlik yardım sistemlerinin zayıflatılması; işçilere iş bulma yardımı, uzun süreli işsizleri işe alma konusunda işverenlere sübvansiyonların verilmesi ve okulu bırakan gençler için mesleki eğitim programları verilmesi gibi aktif emek piyasası politikalarının tanıtılmasını tavsiye etmiştir. Bu bakış açısı emek piyasası kurumlarına yönelik temel iktisat teorilerinde devasa bir eksen kaymasına işaret etmektedir. Oysa 1970'lerden 1980'lerin ortalarına kadar birçok ekonomist ekonomik sorunların çözümleri için makro ekonomik tedavileri öne sürmüştür. O dönemlerde emek piyasası kurumları ekonomik performansın bir parçası olarak görülmekteydi. Fakat 1990'larda Avrupa ile benzer makro-ekonomik sorunları yaşamasına rağmen ABD'nin daha yüksek istihdam oranlarına ve daha hızlı üretkenlik artışına sahip olması emek piyasası kurumlarının toplam ekonomik performanstaki farklılıkları açıklama konusunda olası rolüne dikkat çekmiştir (Freeman, 2008).

1911 yılında Henry Ford'un Taylorist yönetim biçimi ile kayan bant sistemini bir araya getirerek oluşturduğu Fordist üretim modeli üretim miktarlarında devasa artışlara yol açarken, ölçek ekonomisi sayesinde ürün fiyatlarının da düşmesine neden olmuştur. Fordist üretim modeli aynı zamanda her işçiye basit ve tekrarlanan bir iş yaptırmak suretiyle vasıfsız emekten en fazla faydayı sağlayacak, işyerinin yönetimi ile üretim hattını birbirinden ayıran bir istihdam modeli de yaratmıştır. Her arzın kendi talebini yaratacağına inan Klasik Liberal iktisat anlayışı ile üretilen her ürüne bir alıcı bulunacağı düşüncesi Fordist üretim metodu ile birleşince üreticiler, talep miktarlarını dikkate almaksızın üretim miktarlarını dengesizce artırmışlardır. Nihayet 1929 yılında "her arz kendi talebini yaratamayınca" ürettikleri ürünlere müşteri bulamamışlar ve Kapitalist dünyanın gördüğü en büyük ekonomik kriz yaşanmıştır. Ekonomik kriz ile özellikle Batıda büyük bir işsizlik dalgası oluşurken, toplumun satın alma gücünde de ciddi bir gerileme meydana gelmiştir. Kriz o yıllarda bütün kapitalist ülkeleri etkisi altına alırken Sosyalizm ile yönetilen ve planlı bir ekonomi ile yönetilen Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB) krizden en az etkilenen ülke olmuştur. 1929 krizi döneminde SSCB ekonomisinde yaptığı incelemeler sonucu kendi adını taşıyan bir ekonomi politikasını dünya ekonomi literatürüne sunan J.M. Keynes toplam talebin artırılması yoluyla ekonominin krizden çıkabileceği, bunun için de devletin toplumun refahını artırıcı önlemler alması gerektiği yönünde görüşleri ileri sürmüştür. Söz konusu yıllarda kapitalist ülkelerde toplumun refahını artırmak amacıyla sosyal güvenlik sistemleri tüm toplumu şemsiyesi altına alacak şekilde yeniden tasarlanmaya çalışılırken, istihdamı artırmak amacıyla kamu iktisadi teşebbüsleri kurulmuş, işsizlik sigortaları devreye sokulmuş ve ücretler genel seviyesini artırıcı birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca ABD'de 1933 yılında Başkan Franklin D. Roosevelt ile sendikalar arasında New Deal adı verilen ekonomi programı bağlatılmıştır. Anlaşma rahatlatma, iyileşme ve reform manasına gelen "3R" (relief, recovery, reform) şeklinde özetlenmektedir. Yani işsiz ve yoksul kesimler için bir rahatlatma, ekonomik durumlarının iyileşmesi ve ekonominin tekrar krize girmesini önlemek amacıyla reformların yapılması öngörülmüştür. Program, ücretler genel

seviyesindeki artışın verimlilikte artışa yol açacağına böylece firmaların karlılığının artacağı inancına dayanmaktadır. Fakat 1 Ekim 1939 tarihinde başlayan 2. Dünya Savaşı programın meyvelerini vermesini geciktirmiş ve savaşın sona erdiği 1945 yılına kadar rafa kaldırılmasına neden olmuştur.

2. Dünya Savaşının sona ermesinin ardından Keynesyen politikalar kapitalist ülkelerde gelişmiş ekonomilerde Keynesyen politikalar şeklinde, gelişmekte olan ülkelerde ise ithal ikameci model şeklinde uygulanmıştır. 1970'lerin ortalarına kadar devam edecek olan bu modeli uygulayan devlet modeline "Refah Devleti" adı da verilmektedir. Refah devletinde amaç toplumun refahını artırıcı önlemler olarak toplam talep seviyesini yükseltmek; böylece arz talep dengesini sağlayarak piyasaları işler hale getirmektir. Toplum refahını artırmak için de devletin sosyal güvenlik harcamaları ve ücretler genel seviyesi yüksek tutulmuştur. Ayrıca çalışanlara bu dönemde asgari bir ücret düzeyi, iş güvencesi, ücretli yıllık izin, çalışma sürelerinde sınırlandırma ve kapsamlı sosyal yardımlar gibi birçok ekonomik ve sosyal haklar da verilmiş ve reel ücret düzeyi yaklaşık iki katlık bir artış göstermiştir (Peck ve Theodore, 2012). Refah Devleti döneminde sendikalar işyerlerinde ciddi boyutlarda örgütlenerek altın çağlarını yaşamışlardır. Öyle ki fabrikalarda işe alınacak işçileri belirlemekten, işçilerin hangi birimlerde çalışacağını belirlemeye kadar işyeri yönetimine müdahale etme imkânı elde edebilmişlerdir. Dönemin karakteristik üretim biçimini Fordizm teşkil etmektedir. Fordist üretim modeli katı istihdam ilişkisine dayanmakta; aynı işyerinde ömür boyu istihdam imkânı sağlamakla birlikte yüksek ücretler vasıtasıyla emek ve sermaye arasındaki bir uzlaşma olarak da karakterize edilebilmektedir. Fakat 1960'ların ortalarından itibaren Fordist üretim modeli sendikaların yönetime aşırı müdahalesinden dolayı işyerlerini yönetilemez hale getirmeleri ve sendikaların sürekli ücretleri yükseltme talebinden dolayı artan ücret düzeyi, en güçlü ve aynı zamanda en zayıf tarafı olan katı üretim biçiminin bazı ülkelerde uygulanmaya başlanan esnek üretim modeli ile rekabet edememesi, monoton üretim süreci nedeniyle üretim kalitesinde düşüşlerin baş göstermesi, kitlesel talebin düşmeye başlaması, tüketicilerin taleplerine esnek cevap verememesi, üretim modelinin ölçek ekonomisine dayanması gibi sebeplerle içinden çıkamayacağı bir krize girmeye

başlamıştır. Ayrıca sayılan bu sebepler aynı zamanda firmaların kârlılıklarının da ciddi oranlarda düşmesine neden olmuştur. Refah Devleti modeli ise Keynesyen ekonomi modeline dayanmaktadır. Keynesyen ekonomi modeli Klasik Liberal modelin aksine ekonomiyi düzenleyen görünmez bir el olmadığını, devletin toplumun refah düzeyini artırıcı önlemler alması gerektiğini, bu amaçla da vergi gelirlerinin yetersiz olması durumunda gerekirse borçlanıp para basabileceğini savunmaktadır. Fordist üretim modelinin krize girmesine paralel olarak Refah Devleti modeli de aynı dönemde büyük bir krize girmiştir. KİT’lerde artan ücret düzeyi ve düşen verimlilik, sosyal güvenlik harcamalarının sürekli artmasından dolayı sosyal güvenlik sisteminde oluşan büyük bütçe açıkları, bu açıkları finanse etmek için sürekli para basılmasından dolayı oluşan yüksek enflasyon refah devletini krize doğru sürüklemiştir. Tüm bunların yanında 1970’lerde konteyner sisteminin bulunması, iletişim maliyetlerindeki büyük düşüşler ve gelişen ekonomiler ile az gelişmiş ülkelerdeki emek piyasalarına yönelik yasal düzenlemelerin olmaması veya çok kısıtlı olması gibi sebeplerle gelişmiş ülkelerdeki üreticiler üretimi az gelişmiş veya gelişen ülkelere kaydırmaya başlamışlardır. Ayrıca üretimde Fordist üretim yerine Post-Fordizm olarak da ifade edilen, aynı üretim bandında farklı niteliklere sahip ürün üretilmesine imkân sağlayan ve bilgisayar-otomasyon destekli üretim modelleri kullanılmaya başlanmış bu da işyerlerinin vasıfsız eleman ihtiyacını azaltırken vasıf düzeyi yüksek eleman talep etmelerine neden olmuştur. Bununla birlikte, Post-Fordist üretim modeli üretim sürecinde Fordizme kıyasla daha az sayıda işgücüne ihtiyaç duymaktadır (Yüceol, 2005). 1970’li yıllarda Arap-İsrail savaşı sırasında Batılı ülkelerin İsrail’den yana tavır almaları nedeniyle Arap ülkelerinin petrol üretimini kısması sonucu ortaya çıkan petrol krizi ise Keynesyen ekonomi politikalarının dolayısıyla da Refah Devletinin sonunu getirmiştir. Tüm bu sayılan sebeplerden dolayı gelişmiş ülke ekonomileri yüksek enflasyon, ciddi oranlara ulaşan yapısal işsizlik sorunu, enerji darboğazı gibi sorunlardan dolayı Refah Devletinin çöküşüne neden olacak bir ekonomik krize girmişlerdir.

Keynesyen ekonomi modelinin sonuna yaklaşırken Chicago okulu olarak da bilinen ve başını Milton Friedman'ın çektiği bir grup iktisatçı tarafından Monetarizm olarak adlandırılan ekonomi modeli ortaya atılmıştır. Model artan bütçe açıklarının para basma yoluyla kapatılmaya çalışılmasının yüksek enflasyona neden olacağını, para arzının milli gelir artışı ile orantılı olması gerektiğini öne sürmektedir. İlk defa 11 Eylül 1973 tarihinde şili'de Pinochet tarafından yapılan darbe ile bu ülke ekonomisinde denenen model (Calderon, Ensignia ve Rivera, 1981: 7-13) daha sonra kapitalist ekonomi modeli ile yönetilen bütün dünyada uygulanır hale gelmiştir. Ayrıca yine 1970'li yılların sonunda ortaya çıkan ve başını Arthur Laffer 'in çektiği Monetarizm ile başlayan Neo-Liberal ekonomi politikalarının bir diğer ayağı olan ve Arz Yanlı İktisatçılar olarak adlandırılan ekonomi modeli de devletin piyasada üretici pozisyonda olmamasını, devletin piyasaları düzenleyici ve denetleyici bir rol oynaması gerektiğini savunmaktadırlar. Arz Yanlı İktisatçılar artan kamu harcamalarının vergilerin artmasına neden olduğunu bunun da yatırımcıların yatırım yapma kapasitelerini düşürdüğünü ve işsizliği artırdığını iddia etmektedirler.

Keynesyen politikalara yönelik bu eleştirileri getiren Neoliberal politikaları uygulamaya başlayan lkeler KİT'leri özelleştirmek suretiyle üretimden çekilmiş, sendikaların New Deal ile kazandıkları gücü çeşitli yasal düzenlemelerle eritmiş, sermayenin emeğin ucuz olduğu ülkelere kaçışını önleyebilmek amacıyla da işçi-işveren ilişkilerinde katı istihdam yasalarının yerine daha esnek düzenlemeleri içeren mevzuat değişikliklerine gitmişlerdir (Usami, 2009: 1).

Standart istihdamın 1945-1975 yılları arasında, eğreti istihdamın da sonrasında altın çağını yaşadığı iddia edilmektedir (Canbey Özgüler, 2013: 47). Günümüzde emek piyasalarında katmanlaşma, çalışma ilişkilerinde esneklik uygulamaları, reel ücret düzeyinde gerileme ve yeni istihdam modelleri yaratmak suretiyle işgücünde kutuplaşmanın söz konusu olduğu bir yapılanma görölmektedir. Bu yapılanma hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde etkisini gösteren ve istikrarsız, güvencesiz, geçici ve kırılğan niteliklere sahip olup, eğreti istihdam olarak da kavramlaştırılmaktadır (Temiz, 2004).

1.1.2. Küreselleşme

Küreselleşme, sermayenin, üretilen ürünlerin ve emeğin serbest dolaşımı sayesinde dünyanın bir bütün haline gelmesi ve ekonomik olarak ülkelerin birbirlerine entegre olması anlamına gelmektedir. Bu entegrasyon sürecinde ise en önemli rolü çok uluslu şirketler (ÇUŞ) üstlenmektedir. Bu şirketler genellikle yapacakları yatırım için kendilerine vergi muafiyetleri, arazi ve kendileri lehine uygulamaların önünü açan yasal koşullar sunan ülkelere yatırım yapmaktadırlar. Hatta çoğu ülkede çalışma koşullarının kendileri lehine olacak şekilde düzenlenmesi yolunda ülke yöneticilerine baskı yapabilmektedirler. Kökenleri oldukça eski dönemlere dayanan küreselleşme sürecinin günümüzde daha çok “şirket küreselleşmesi” halini aldığı; çokuluslu şirketlerin sadece mal ve hizmet üretmedikleri aynı zamanda toplumların sosyal, politik ve kültürel yaşamlarını etkiledikleri veya yönlendirebildikleri güce ve kapasiteye sahip oldukları gözlenmektedir (Parlak, 2004).

Küreselleşme dünya çapında sermaye birikim sürecini üretim ve dolaşım gibi alanlarda düzenleyen sermayenin duyduğu ihtiyaçların bir ürünüdür. Bu ihtiyaçlar doğrultusunda sistemdeki yeniden yapılanma ve dünya ekonomisine sermayenin çıkarlarının hâkim kılınması devletin neoliberal politikalar aracılığıyla piyasalara çeşitli şekillerde yaptığı müdahaleler ile gerçekleşmektedir. Böylece neoliberalizm ile dünya ekonomisindeki bütün engellerin ortadan kalkması, meta, para ve üretim sermayesinin dolaşımının serbestleşmesi gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda küreselleşme süreci veya sermayenin küreselleşme sürecine neoliberal politikaların ivme kazandırdığı söylenebilmektedir. Devletin bu süreçte piyasa mantığına teslim olmak suretiyle gerekli yasal düzenlemeler yaparak piyasalarını uluslararası rekabete açmak ve bu piyasalarda rekabet gücü elde edebilmek kaygısıyla kar maksimizasyonu sağlamak için üretim maliyetlerini düşürmeye çalıştığı görülmektedir (Özçelik, 2013).

Dünya Bankası küreselleşmeyi 1870-1914, 1950-1980 ve 1980 sonrası dönem olmak üzere 3 döneme ayırmaktadır (World Bank, 2002a).

1870'ten 1914 yılına kadar olan ilk küreselleşme dalgası, yelkenli gemilerden buhar gücüyle çalışan vapurlara geçiş ve Anglo-Fransız

anlaşmasının öncülüğünü yaptığı tarife engellerindeki düşüş gibi nakliye maliyetlerindeki düşüşün bir kombinasyonu ile tetiklenmiştir. Daha ucuz nakliye ve suni engellerin kaldırılması daha ticarete daha geniş bir coğrafyanın kullanılmasına imkân tanımıştır. Demiryolları gibi yeni teknolojiler ise daha fazla malın, daha uzak mesafelere, daha ucuza taşınabilmesine imkân sağladığından karasal meta ticareti açısından büyük fırsatlar ve toprak yoğun birincil malların üreticilerle değiştirildiği bir ticaret kalıbı ortaya çıkmıştır. Bu dönemde dünya gelirinin bir payı olarak ihracat yaklaşık %8 ile iki katına çıkmıştır. Birincil malların üretimi için insana ihtiyaç duyulduğundan 60 milyon insan yeni bulunan arazilerde çalışmak üzere Avrupa'dan Kuzey Amerika ve Avustralya'ya göç etmiştir. Yeni yerleşim bölgelerinde bol ve geniş araziler bulunduğundan gelirler oldukça yüksektir ve eşit bir şekilde paylaşılmıştır. Avrupa'dan gelen emek göçü emek piyasalarını sıkılaştırmış ve arazi getirisine bağlı olarak maaşları artırmıştır. Aynı şekilde Güney-Güney hattından da emek akışlarının geniş olduğu söylenebilir. Yapılan bazı çalışmaların Çin ve Hindistan'dan nüfusun daha az yoğun olduğu Sri Lanka, Burma, Tayland, Filipinler ve Vietnam yönüne doğru akışların Avrupa'dan Amerika'ya yapılan hareketlerle aynı büyüklükte olduğunu ortaya koymuştur. Bu dönemde toplam emek akışının dünya nüfusunun yaklaşık %10'una denk geldiğini söylemek mümkündür. İhracatta birincil malların üretilmesi için sadece emek değil aynı zamanda büyük miktarda sermayeye de ihtiyaç duyulmuştur. 1870 yılı itibariyle gelişmekte olan ülkelerdeki yabancı sermaye stoku gelirlerinin sadece %9'una tekabül etmekteydi. Ancak finansal piyasalar için ihtiyaç duyulan kurumların gelişmekte olan ülkelerde de ortaya çıkmaları, telgraf sisteminin izin verdiği bilgi akışı gibi gelişmelerle birlikte gelişmekte olan ülkelerin de büyük sermaye piyasalarına girişi mümkün hale gelmiştir. Nitekim bu dönemde tüm İngiliz tasarruflarının yarısının yurtdışına yayıldığı görülmüştür. 1914 yılı itibariyle gelişmekte olan ülkelerin yabancı sermaye stoku gelirlerinin %32'sine yükselmiştir. Önceki 50 yılda %0,5 oranında artan kişi başına gelir yıllık ortalama %1,3 oranında artış göstermiştir. Bu dönemde Arjantin, Avustralya, Yeni Zelanda ve ABD, insanları, kurumları ve sermayeyi ithal ederken birincil ürünleri ihraç ederek dünyanın en zengin

lkeleri arasında yerlerini almışlar ve bütün bu ülkeler dünyanın geri kalanını geride bırakabilmişlerdir (World Bank, 2002a: 24-25).

Daha sonraki yıllarda ise yetersiz ekonomi politikaları, işsizlik ve milliyetçilik hükümetleri korumacı politikalar uygulamaya itmiştir. Geçmişe bakıldığında I. Dünya Savaşı, Büyük Buhran ve II. Dünya Savaşını kapsayan dönemlerde küresel ekonomik entegrasyona geriye gidildiği görülmektedir. Teknolojinin nakliye maliyetlerini azaltmaya devam etmesine, savaşlar arası yıllarda deniz taşımacılığı maliyetlerinin üçte bir oranında azalmasına karşın ticaret politikaları geriye dönmüştür. ABD'nin yurtdışında misillemeye yol açaan Smoot-Hawley tarifesi sonucunda ABD'nin ithalatı %30 oranında gerilerken ihracatı da %40 oranında gerilemiştir. Küresel olarak yükselen korumacılık uluslararası ticareti tersine çevirmiştir. 1950 yılında gelindiğinde dünya gelirinin bir parçası olan ihracat, kabaca 1870'teki seviyesine yani %5'e gerilemiştir. Milliyetçi politikaların uygulandığı dönemde sermaye piyasaları ticari piyasalardan daha da kötüye doğru gitmiştir. Yüksek gelirli ülkelerin çoğu sermaye ihracatını önleyen kontroller uygulamış ve bu da gelişmekte olan ülkelerin birçoğunun temerrüde düşmesine neden olmuştur. 1950'de, gelişmekte olan ülkelerin yabancı sermaye stoku, 1870'in en düşük seviyesinin bile altında gelirlerin sadece %4'üne düşürülmüştür. Milliyetçi politikalara dönüş, göçmen karşıtı duyguları üretmiş ve hükümetlerin yeni gelen göçmenlere sert kısıtlamalar getirmesine neden olmuştur. Örneğin, ABD'ye göç, 1870-1914 döneminde 15 milyon seviyesindeyken 1914-1950 arasında 6 milyona gerilemiştir. Bununla birlikte, dünyadaki büyüme hızı yaklaşık üçte bir oranında azalmış ve ortalama gelir seviyesi düşüş göstermiştir. Dünyanın tersine küreselleşme denemesi, bunun tamamen mümkün olduğunu ancak çekici olmadığını göstermiştir (World Bank, 2002a: 25-26).

1950'den 1980'e kadarlık dönemde zengin ülkeler arasındaki entegrasyona odaklı ikinci bir küreselleşme dalgası görülmektedir.

Avrupa, Kuzey Amerika ve Japonya, Tarife ve Ticaret Genel Anlaşmasının himayesinde (GATT) bir dizi çok taraflı ticaret serbestleştirmesi yoluyla ticari ilişkilerin yeniden kurulmasına odaklanmıştır. Bu ikinci dalga boyunca, gelişmekte olan ülkelerin çoğu, birincil emtia

ihracatında sıkışıp kalmış ve büyük ölçüde sermaye akımlarından izole edilmiştir. Kısmen bu, kendi içe dönük politikalarından kaynaklanmıştır. Aynı dönemde Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ekonomileri, benzeri görülmemiş büyüme oranları ile öne çıkmıştır. Bütünleşme ilerledikçe aralarında yakınlaşma ortaya çıkmış ve bunun sonucunda nispeten fakir olan sanayi ülkeleri de en hızlı şekilde büyüme göstermiştir. Çoğu OECD ülkesinde, sosyal refah politikaları ve programlarının yardımıyla daha fazla eşitlik yönünde mütevazı bir eğilim meydana gelmiştir. Gelişmekte olan ülkelerdeki büyüme de iyileşmiş, ancak daha az olduğu için zengin ve fakir ülkeler arasındaki uçurum artmaya devam etmiştir. Yaşam beklentisinde sürekli kazanımlar olmasına rağmen yoksul insanların sayısı artmaya devam etmiştir. Bu dönemde gelişmekte olan ülkeler arasında gelir dağılımında net bir değişiklik görülmemektedir.

1980'de başlayan ve bugün de devam eden küreselleşme dalgası ise, ulaştırma ve haberleşme teknolojilerindeki teknolojik gelişmeler ve yatırım iklimlerini iyileştirmek ve dış ticaret ve yatırıma açılmak üzere genişleyen gelişmekte olan ülkelerin seçimi ile teşvik edilmiştir. İlk kez, yoksul ülkeler, üretilen mallar ve hizmetler için küresel pazarlara girme konusunda bol miktarda emeğinin potansiyelini kullanabilme imkânı bulabilmişlerdir. Üreticilerin gelişmekte olan ülkelerin ihracatındaki payı 1980 yılından 1998'e kadar %25'ten %80'e yükselmiştir. Küresel ticaret ve yatırımlara katkısı yüksek oranda artan ülkeler arasında Brezilya, Çin, Macaristan, Hindistan ve Meksika yer almaktadır. Gelişmekte olan 24 ülke- 3 milyar insan- son yirmi yılda ticaretin gelir oranını ikiye katlama başarısını göstermiştir. Daha fazla küreselleşen gelişmekte olan ülkeler, kişi başına büyüme oranlarını 1960'larda yüzde 1'den, 1970'lerde yüzde 3'e, 1980'lerde yüzde 4'e ve 1990'larda yüzde 5'e yükseltmişlerdir. Büyüme hızları günümüzde zengin ülkelerin oranlarını, tıpkı daha önceki küreselleşme dalgalarında OECD ülkeleri arasındaki yakınsamalarda olduğu gibi, büyük ölçüde aşmaktadır ve gelişmekte olan ülkelere yaklaştıkları görülmektedir (World Bank, 2002a: 3-5). Şüphesiz ki küreselleşmenin bu dalgasında gelişmekte olan ülkelerin yatırımları çekebilmelerini sağlayan en önemli etken üreticilere sundukları ucuz işgücü ve bu yolla sağlanan düşük üretim

maliyetleriydi. Bu ülkelerin üretim maliyetlerini düşük tutabilmelerini sağlayan etkenler ise emek piyasası düzenlemelerinin gelişmiş ülkelere kıyasla oldukça zayıf olması ve kayıtdışı ekonominin bu ülkelerde büyük boyutlarda olmasıdır.

1.1.3. Kayıtdışılık

Ekonomilerde genel olarak birbiri ile ilgili üç resmi istatistiksel terim veya tanım vardır; enformel veya kayıtdışı sektör, kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı ekonomi. Kayıtdışı sektör kayıtdışı işletmelerde gerçekleştirilen üretim ve istihdamı ifade ederken, kayıtdışı istihdam enformel sektörün içinde veya dışında yasal veya sosyal olarak korunmasız istihdam anlamına gelmektedir. Kayıtdışı ekonomi ise kayıtdışı olarak tanımlanmış olan tüm birimleri, faaliyetleri, çalışanları ve bunlardan elde edilen çıktıları ifade etmektedir (Chen, 2015: 410). Gelişmiş ülkelerde, standart olmayan veya atipik işler gibi kavramlar, gelişmekte olan ülkelerde kayıtdışı istihdam olarak tanımlanan istihdam düzenlemelerini ifade etmek için sıklıkla kullanılmaktadır. Söz konusu düzenlemelere genellikle standart dışı istihdam denilmektedir, çünkü işçilere düzenli, tam zamanlı, yıl boyu ücret istihdamı normunun etrafında inşa edilen koruma ve yardımları sağlama eğiliminde değildirlir (Vanek ve öte., 2014). Avrupa Birliği (AB) enformel istihdamı “bildirilmemiş istihdam” şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanımlamaya göre yasal niteliklere sahip olan fakat ulusal düzenlemelere uygun bir şekilde kayıt altına alınmayan ve resmi makamlara bildirilmeyen ücretli faaliyetlerin tümü “bildirilmemiş” ya da “enformel istihdam” şeklinde tanımlanmaktadır (Kapar, 2006a). Kayıtdışı istihdam, işten çıkarma, kıdem tazminatı, yıllık veya hastalık izni gibi genellikle temel sosyal veya yasal koruma veya istihdam ödenekleri olmayan işlere atıfta bulunmaktadır. Kayıtdışı istihdam hem serbest meslek hem de ücretli istihdamı içermektedir. Serbest meslek sahipleri arasında kendi kayıtdışı işletmelerinde çalışan işverenler ve kendi hesabına çalışanlar / mikro girişimciler bulunmaktadır. Ücretsiz aile işçileri de bu kategoriye eklenebilir, ayrıca genellikle doğrudan denetim olmadan kendilerine ait üretim araçları ile bir sanayi kuruluşu için evde parça başına çalışanlar da dahil edilebilir. Kayıtdışı düzenli çalışanların ötesinde gündelik

işçiler de bu kategoriye girmektedirler. Bunlar, özellikle tarım ve inşaatta sabit bir işverene bağlı olmayan ücretli çalışanlardır. Kayıtdışı istihdamın büyük bir kısmı kayıtdışı sektördedir, ancak iki kavram tamamen örtüşmemektedir. Aslında, kayıtdışı istihdam, örneğin kayıtlı sektörde faaliyet gösteren işletmelerde veya aile işlerinde kayıtdışı işler yapan işçiler gibi kayıtdışı sektör dışında bulunmaktadır. Çalışanların ve firmaların kayıtdışı ekonomide neden faaliyet gösterdiklerini açıklamak için genellikle iki ana neden öne sürülmektedir. Birincisi, işçiler ve şirketler kayıtlı ekonomide çalışmak istemelerine rağmen, yaşamlarını sürdürmek için kayıtdışı ekonomide kalmak zorunda olduklarından bunu yapma fırsatına sahip olmayabilirler. İkincisi, bazı ekonomik aktörlerin kayıtlı ekonomide fiilen çalışabilecekleri, ancak kayıtdışı sektörde çalışmayı tercih etmeleridir. Kayıtlı işler her ne kadar sosyal koruma ve istihdam gibi avantajlara sahip olsa da bunun bir bedeli vardır ve bunu vergi veya sosyal güvenlik primi kesintileri yoluyla ödemek zorundadırlar. Bazı çalışanlar bu imkanların sağladıkları faydaların kalitesinin düşük olduğu durumlarda kayıtdışı ekonomide çalışmayı tercih edebilir. Bazen de daha esnek ve bağımsız çalışabileceği için kayıtlı bir sektörde ücretli çalışmak yerine kayıtdışı bir şekilde kendi hesabına veya evinden çalışmayı tercih edebilmektedirler. Herhangi bir ülkede, bazı işçiler ya da firmalar resmi ekonominin dışında tutulduklarından kayıtdışı ekonomiye katılabilirler, bazıları ise kayıtlı ekonomide yer alabilecek durumda olmalarına rağmen kendi tercihleri ile kayıtdışı ekonomide yer alabilirler. Bu iki sebebin ağırlığı ülkeden ülkeye ya da aynı ülkede zamanla değişmektedir. Bununla birlikte, bu iki motivasyon grubunun göreceli önemi ülkeler arasında ve aynı ülke için zaman içinde değişmektedir (Tonin, 2013: 65-71). Kayıtdışı istihdam geliştirmekte olan dünyanın çoğu bölgesinde tarım dışı istihdamın yarısından fazlasını oluşturmaktadır.

İşverenler ve çalışanlar için vergiler ve sosyal güvenlik katkılarından kaynaklanan yükler ekonomik aktörleri kayıtdışılığa itmektirler. Bu yükler fertlerin ekonomik faaliyetlerle ilgili kararlarını etkilemekte ve kayıtdışı sektördeki işgücü arzının yükselmesine yol açmaktadırlar. Vergi öncesi ve sonrası ücretlerde oluşan farkın büyüklüğü kayıtdışı sektöre kayma derecesini

belirlemektedir. Ayrıca emek piyasasına ilişkin düzenlemeler, ticari engeller ve yabancı emek piyasasına yönelik sınırlamaların yoğunluğu fertlerin kayıt altına girme tercihlerini azaltmaktadır. Yapılan yasal düzenlemelerin işçi üzerinde oluşturduğu maliyet kayıtdışılığa geçişte belirleyici bir faktör olmaktadır. Kayıtdışı ekonomideki büyüme kamu gelirlerinde azalmaya yol açmakta, dolayısıyla kamusal mal ve hizmetlerin de kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Bu da kayıtlı sektör üzerindeki vergi yükünün artmasına neden olmakta ve kayıtlı sektörün de kayıtdışılığa geçmesine yol açmaktadır (Güler ve Toparlak, 2018). İşverenler ve çalışanlar için vergiler ve sosyal güvenlik katkılarından kaynaklanan yükler ekonomik aktörleri kayıtdışılığa itmektedirler. Bu yükler fertlerin ekonomik faaliyetlerle ilgili kararlarını etkilemekte ve kayıtdışı sektördeki işgücü arzının yükselmesine yol açmaktadırlar. Vergi öncesi ve sonrası ücretlerde oluşan farkın büyüklüğü kayıtdışı sektöre kayma derecesini belirlemektedir. Ayrıca emek piyasasına ilişkin düzenlemeler, ticari engeller ve yabancı emek piyasasına yönelik sınırlamaların yoğunluğu fertlerin kayıt altına girme tercihlerini azaltmaktadır. Yapılan yasal düzenlemelerin işçi üzerinde oluşturduğu maliyet kayıtdışılığa geçişte belirleyici bir faktör olmaktadır. Kayıtdışı ekonomideki büyüme kamu gelirlerinde azalmaya yol açmakta, dolayısıyla kamusal mal ve hizmetlerin de kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Bu da kayıtlı sektör üzerindeki vergi yükünün artmasına neden olmakta ve kayıtlı sektörün de kayıtdışılığa geçmesine yol açmaktadır (Güler ve Toparlak, 2018).

1.2. EMEK PİYASALARININ TEMEL GÖSTERGELERİ

Emek piyasalarının temel göstergeleri istihdam, işgücü, işgücüne katılım oranı ve işsizlik olarak sayılabilir. Bunların yanında eğitim, esneklik, verimlilik, girişimcilik, göç ve mobilite, enflasyon, büyüme ve milli gelir, teknoloji kullanımı ile sendika üyeliği de işgücü piyasalarının dinamiklerini etkileyen göstergeler olarak sayılabilirler (Canbey Özgüler, 2013: 45).

1.2.1. İstihdam Kavramı

Geniş anlamda istihdam bir ekonomide yer alan üretim faktörlerinin üretim sürecinde kullanılmasını ifade ederken dar anlamda istihdam ise üretim sürecinde emek faktörünün kullanılmasıdır (Dinler, 2012: 489).

TÜİK (2018) ise istihdamı işbaşında olanlarla birlikte kurumsal olmayan çalışma çağındaki işbaşında olmayanların da dahil edildiği tüm nüfusu istihdam edilen nüfus olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlamada işbaşında olanlar “*yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişiler*” olarak ifade edilirken diğer kişiler işbaşında olmayanlar olarak kabul edilmektedir.

1.2.2. İstihdamla İlgili Diğer Kavramlar

Yevmiye, ücret veya maaş karşılığı olarak, kendi hesabına veya işveren olarak ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans döneminde en az bir saat herhangi bir iktisadi faaliyette bulunan fertler işbaşında olanlar şeklinde tanımlanmaktadır. Üretici kooperatiflerinin üyeleri, meslekle ilgili bilgi ve tecrübelerini arttırmak maksadıyla nakdi veya ayni gelir elde etmeksizin çalışan çıraklar da istihdamda olanlar kapsamına girmektedirler. İşleri ile ilişkileri devam etmesine rağmen çeşitli sebeplerle referans dönemi içinde işlerinin başında olmayanlar fertler işbaşında olmayanlar şeklinde tanımlanmaktadır. Bir hayır kurumunda çalışmasına rağmen para veya mal karşılığı gelir elde etmeksizin çalışanlar da istihdam haline olanlar kapsamına alınmamaktadırlar (Canbey Özgüler, 2013: 46).

Bir ülkede istihdam seviyesinin temel belirleyici kriteri o ülkenin sahip olduğu toplam nüfus miktarıdır. Nüfusun artması emek arzının da artması anlamına gelmektedir. Toplam nüfus içinde 15-65 yaş aralığında bulunan kişilerin oranı çalışma çağındaki nüfus olarak tanımlanmaktadır ki bu istihdam seviyesini belirleyen ikinci önemli faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma çağındaki nüfus genel olarak zorunlu eğitimin bittiği yaş ile resmi emeklilik yaşının başladığı yaş arasındaki dönemi kapsamaktadır. ILO ve OECD çalışma çağındaki nüfusu 15-64 yaş aralığı olarak kabul ederken Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ise 15 yaş ve

üzerindeki nüfusu çalışma çağındaki nüfus olarak kabul etmektedir (Uras, 2019: 10).

İşgücü çalışma çağındaki çalışma isteğine ve gücüne sahip olan, cari ücret hadlerinde emeğini arz etmeye hazır vaziyetteki fertlerden oluşan topluluk olarak tanımlanmaktadır (Uras, 2019: 11). TÜİK hesaplamalarında çalışma çağındaki nüfustan öğrenciler, işbaşı yapmaya hazır olup iş arayan kişiler, emekliler, çalışamaz durumda olanlar, kişisel veya ailevi sebeplerden dolayı çalışamayanlar ile ev hanımları gibi emek arzında etkili olamayanlar işgücü kapsamında değerlendirilmemektedir. Özetle işgücü, işsizler ile istihdam edilen nüfusun toplamından oluşmaktadır.

İşgücüne katılma oranı ve işgücü miktarı istihdam oranlarının tespitinde uluslararası karşılaştırmalarda kullanılan temel göstergelerin başında gelmekte ve büyük önem teşkil etmektedirler. İşgücüne katılma oranı çalışanlar ve işsizlerin yani işgücü arzının toplam nüfusa oranlanması ile hesaplanmaktadır (Tuna ve Yalçıntaş, 1981: 62-65). Ücret oranı, emek piyasası koşulları, eğitim seviyesi, kentleşme oranları, kadınların emek piyasasına katılmasına yönelik sosyal tutumlar, teknolojik yeniliklerin boş zamanı daha değerli kılması ile demografik unsurlar işgücüne katılma oranını etkileyen faktörlerdendir (Canbey Özgüler, 2013: 49).

Temel üretim faktörü olan emeğin tam olarak kullanılmaması anlamına gelen işsizlik sadece ekonomik anlamda değil aynı zamanda birçok sosyal ve psikolojik problemlerin ortaya çıkmasına neden olan bir olgudur (Uras, 2019: 14). İşsizler ILO tarafından işsiz olan ve belirli bir dönemde iş arama faaliyetlerinde bulunmakla birlikte bir iş bulduğunda çalışmaya hazır olan herkes şeklinde tanımlanmaktadır. TÜİK tarafından ise “Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr 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” olarak tanımlanırken işsizlik ise “işsiz nüfusun işgücüne oranı” olarak tanımlanmaktadır (TÜİK, 2019).

1.3. EMEK PİYASASI POLİTİKALARI

Emek piyasası politikaları aktif emek piyasası politikaları ve pasif emek piyasası politikaları olmak üzere iki temel grubu ayrılmaktadır. Aralarındaki temel farklılık pasif emek piyasası politikaları işsizlik nedeniyle kişinin karşı karşıya kaldığı gelir kaybını telafi etmeye yönelik önlemler içerirken aktif emek piyasası politikalarının kişinin emek piyasalarına daha nitelikli bir şekilde ve vasıfları ile daha uyumlu bir işe hızlı bir şekilde girebilmesi için uygulanan politikalardan oluşmasıdır.

1.3.1. Aktif Emek Piyasası Politikaları

Emek piyasalarına yönelik emek piyasası politikaları aracılığıyla devlet müdahalesi geleneksel olarak pasif emek piyasası politikaları olarak da adlandırılan, işsizlik sigortası ve işsizlik yardımları ile sosyal yardımlar gibi işsiz fertlere gelir desteği sağlama şeklinde olmuştur (Uşen, 2007). Fakat ticaret ve yatırımlara açıklık, sürekli teknolojik ilerleme ve devlete ait işletmelerin özelleştirilmesi ile karakterize edilen günümüzün küreselleşmiş ekonomilerinde pasif işgücü politikaları yetersiz kalmaktadır (Koning, Mosley ve Schmid, 2001: 20). Pasif emek piyasası politikaları daha çok işsizliğin ortaya çıkardığı olumsuzlukları telafi etmeye çalışmaktadır. Bu politikalar hem fertlerin emek piyasalarına yeniden veya ilk defa entegrasyonunu sağlama konusunda gereken işlevi görememekte hem de bütçe üzerine ciddi yükler getirmektedirler. 1960'lı yıllardan itibaren Fordizmin krizinin başlamasıyla birlikte ortaya çıkan yapısal işsizlik ve sosyal yardımların bütçe üzerinde meydana getirdiği ağır yükler devletleri farklı emek piyasası politikaları arayışına itmiştir. Bu doğrultuda özellikle 1960'lı yıllardan itibaren bu politikaların eksiklerini tamamlamak amacıyla fertlerin eğitimi, iş yaratma, danışmanlık ve işe yerleştirme faaliyetleri gibi işsizliği bir takım doğrudan önlemler aracılığıyla azaltmaya yönelik olarak pasif emek piyasası politikalarının tamamlayıcısı olarak aktif emek piyasası politikalarının (AEPP) uygulanmasına ağırlık verilmeye başlanmıştır. Aktif emek piyasası politikaları öncelikle risk altındaki fertler arasındaki işsizliği önlemeye yönelik veya fertler işsiz kaldığında emek piyasalarında yeniden entegrasyonlarını ve kariyerlerinde ilerlemelerini sağlayan işgücü veya emek piyasası politikalarının bir alt kümesi olarak tanımlanabilir. Emek

piyasalarına yönelik doğrudan devlet müdahalesinde önemli bir araç olan aktif emek piyasası politikaları 20. YY 'da gelişmiştir. Bir bütün olarak sosyoekonomik politikaların ayrılmaz bir parçası olan AEPP ilk olarak İsveç'te tasarlanarak uygulanmış ve 1960'lardan itibaren OECD ülkelerine geniş çapta yayılmıştır. O dönemlerde aktif emek piyasası politikaları coğrafi ve iş hareketliliklerini kolaylaştıran, bu sayede yapısal değişimi hızlandıran bir ekonomik stratejinin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmiştir. Günümüzde ise temel olarak işsizlikle (özellikle uzun dönemli işsizlikle) ve sosyal dışlanmayla mücadelenin bir aracı olarak görülmektedir. AEPP'na iki ana nedenden dolayı ihtiyaç duyulmaktadır. Bunlardan ilki emek piyasasının bilgi eksikliği, ücretlerin katı olması ve ayrımcılık gibi birtakım handikaplara sahip olmasıdır. Diğer sebep ise işsizliğin piyasa ekonomilerinin kaçınılmaz bir sonucu olması ve bu nedenle her zaman bir miktar kamu müdahalesine ihtiyaç duyulmasıdır (Koning, Mosley ve Schmid, 2001: 1-16). Bu politikalar genel olarak emek piyasasına yeni giren gençler, uzun dönemli işsizler, kadınlar, göçmenler, engelli işsizler yaşlılar ve dezavantajlı gruplar gibi iş bulma imkanları zayıf olan gruplara ve bölgelere yönelik uygulanmaktadırlar (Uşen, 2007).

AEPP iş yaratma planları, iş sübvansiyonları ile emek arzını harekete geçirmek; yeniden eğitim gibi önlemlerle istihdamla ilgili becerileri geliştirmek; istihdam hizmetleri, iş eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri ile verimli işgücü piyasalarını teşvik etmek şeklinde üç temel unsuru içermektedir (Dar ve Tzannatos, 1999). Pasif politikalar gelir desteği sağlamak yoluyla işsizleri korumayı amaçlarken aktif politikaların amacı işsiz fertlerin istihdam edilebilirliklerini artırarak emek piyasasında daha kolay iş bulmalarını sağlamaktır (Kapar, 2006b). Bu politikalar ödünç iş ilişkisi, iş rotasyonu ya da iş paylaşımı, işgücünün vasıf düzeyini yükselten eğitim programları, emek piyasasına yönelik bilgilendirme, aracılık hizmetleri ile işe yerleştirme hizmetleri, okuldan çalışma hayatına geçişte zorlanan genç işsizlere yönelik tecrübe kazandıracak programlar, istihdam yaratma programları, istihdamı teşvik edici ücret ve istihdam sübvansiyonları ile girişimde bulunmak isteyen kişilere yönelik destekleyici önlemleri içermektedir (Uşen, 2007). Aktif emek piyasası programları eğitim yoluyla

emek arzını, kamunun emek piyasası programları veya sübvansiyonları ile iş gücü talebini arttırıcı ve istihdam sağlayıcı hizmetler ile emek piyasasının işleyişini iyileştirici etkilere sahiptirler. Ayrıca işsizliğin neden olduğu gelir kayıplarını telafi eden pasif emek piyasası programları ile tamamlandığında daha iyi sonuçlar verebilmektedirler (Puerta ve Laura, 2010). Emek piyasası esnekliği ve güvenliği bağlamındaki politikalar içerisinde, AEPP, hem yaşam boyu öğrenme aracı olarak hem de iş dünyası ile işsizlik arasında ve okuldan işe ve işten emekliliğe geçişlerde “korumalı hareketliliği” sağlamada genel politikalar olarak önemli bir role sahiptir (Auer, Efendioğlu ve Leschke, 2008: 88).

AEPP'nın, kullanıldıkları hedeflere bağlı olarak birden fazla işlevi olabilmektedir. AEPP'na katılım genellikle bazı gelir transferleriyle ilişkilendirildiğinden, aynı zamanda yoksulluğu engelleyen önemli bir önlemdir. Pasif işsizlik tazminatının aksine, sadece insanları finansal olarak tazmin etmekle kalmamakta, aynı zamanda katılımcıların istihdam edilebilirliklerinde bir iyileşmeye katkıda bulunmakta ve böylece yeniden istihdam imkanlarını arttırmaktadır (Koning, Mosley ve Schmid, 2001: 19).

AEPP'nın daha dar çerçevesinde, eğitim gibi arz tarafındaki önlemlerin, geçici iş yaratma programları, ücret sübvansiyonları ve işletme yaratma programları gibi talep arttırıcı AEPP ile tamamlanması gerekmektedir. Aktivasyon stratejilerini destekleyen, gelişmiş ülkeler tarafından sıkça uygulanan bir önlem, gelir takviyeleri sunarak düşük ücretli işlerde istihdamı teşvik eden iş içi faydalardır. Dünyadaki pek çok ülke, büyük ölçüde devlet tarafından işletilen ve/veya planlanan ekonomilerden, emek piyasasında devlet müdahalesine daha az tabi olan pazar odaklı ekonomilere yönelmiştir. Bu nedenle emek piyasasındaki çeşitli değişiklikleri yönetmek, uygun eşleştirme hizmetleri vermek, istihdam edilebilirliği arttırmak ve daha verimli bir emek piyasası aracılığına ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca emek piyasasındaki sorunların boyutları dünya genelinde büyük bir çeşitlilik sergilediğinden uygulanacak politikaların seçimi çeşitli şekillerde olmaktadır. Gençlerin okuldan iş hayatına geçiş süreci ile işini kaybeden yaşlı fertlerin emek piyasasına yeniden entegrasyonu farklı çözümleri zorunlu kılmaktadır (Auer, Efendioğlu ve Leschke, 2008: 91). AEPP'nın niteliklerine göre uyum

ve alıştırma uygulamaları olmak üzere iki ayrı gelenek üzerine inşa edildikleri gözlemlenmektedir. Uyum politikaları Kıta Avrupa'sında yaygın olarak uygulanırken, Anglo-Sakson ülkelerde ise alıştırma (workfare) programları uygulanmaktadır. Uyum programlarında devlet ve toplum işsizlere karşı eğitim, mesleki eğitim, geçici istihdam programlarının yanında kamu tarafından sağlanmakta olan gelir ve hizmet destekleri ile işsiz fertlerin bireysel beklentilerini karşılamaya çalışmaktadır. alıştırmacı nitelikteki politikalarda ise işsizlik ödemelerinden ya da sosyal yardımlardan yararlanan fertlerin bu programların kapsamındaki bir işte çalışması zorunlu tutulmaktadır. Bu yardımlardan faydalanabilmek için gelir yoklaması, muhtaçlık, işsiz olmak, aktif olarak iş aramak ya da her an işbaşı yapabilecek şekilde hazır olmak aranan temel şartlardır. alıştırmacı ve uyum programlarının her ikisinde de yardım alanların aktif olma yükümlülüğünü yerine getirmesi aksi halde bir çeşit yaptırım ile karşılaşabileceği gözlemlenmektedir. alıştırmacı programlar kişileri işe girmeye zorlarken kişinin geçimini sağlayabileceği bir duruma gelmesini yeterli bulmaktadırlar. Uyum programları ise eğitim, konut, sağlık gibi destekler ile uzun dönemde mesleki vasıfların geliştirilmesine öncelik vererek yoksulluğu ve dışlanmayı sadece gelir boyutu ile değil çok boyutlu bir sorun olarak ele almaktadırlar (Kapar, 2006b).

AEPP'nın ekonomik büyüme ve istihdam yaratma politikaları ile tamamlamaları gerekmektedir. Artan yatırım, büyüme ve istihdam için elverişli bir makro ortamın bulunmaması halinde, AEPP işsizlere yalnızca geçici destek sağlayabilir. Aktif politikalar, geçiş sırasında işsizlere yedek gelirler sunarken, işten çıkarılan işçilerin yeniden istihdamına katkıda bulunmalıdır. Bu politikalar belirli hedef grupların dezavantajlı kişilere hizmet veren programlara katılımını sağlayarak gelir dağılımının iyileşmesine de katkıda bulunmaktadır. Bu durum, yaşlı veya en az vasıflı işçilere, etnik gruplara ve engellilere yönelik ayrımcılığın üstesinden gelinmesi anlamına gelmektedir. AEPP aynı zamanda gençlerin karşılaştığı emek piyasasına giriş zorluklarını da ele almaktadır. Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası ve ILO'nun ortak girişimi olan Gençlik İstihdam Ağı (YEN) bu bağlamda önemli bir projedir. Gençler alışma hayatlarına uzun süre

işsizlikle başlamamalı, aksine, düzenli işlerin olmadığı durumlarda eğitime veya iş temelli alternatiflere erişimlerine izni verilmelidir. Gençleri emek piyasasına sokmak, demografik değişimin başarılı yönetimi için şarttır. Daha genel bir düzeyde, AEPP, ücret dağılımında büyük artışlara yol açmayacak bir seviyede gelir desteği sağlayarak, yapısal değişim ve durgunluk dalgaları sırasında eşitliğe katkıda bulunabilmektedir (Koning, Mosley ve Schmid, 2001: 20).

Tablo 1’de Aktif emek piyasası politikalarının bazı temel özelliklerine yer verilmiştir.



Tablo 1 Aktif İstihdam Politikaları: Bazı Temel Özellikler

Program	Tanım ve Amaç	Proje Örnekleri	Olası Artıları	Olası Eksileri	Bazı Önemli Sorunlar
1. Kamu İşleri ve Kamu Hizmeti İstihdamı	Yoksulluk ve beslenme hedeflerine hitap etmek ve geçici istihdam yaratmak için kamu tarafından finanse edilen düşük ücretli istihdam- bu programlar özerk istihdam yaratmadan ziyade gelir getirici projelerdir.	Yol yapımı- Ruanda, Arnavutluk, Kolombiya, Fas; Kanalizasyon / atık toplama- Senegal, Litvanya, Fas; Okulların ve sağlık tesislerinin inşası- Madagaskar, Honduras, Endonezya, Yemen.	1. Dezavantajlı grupların emek piyasasına yeniden girişlerine yardımcı olabilmektedir. 2. Kamu mallarının üretimine öncülük eder ve altyapı geliştirmektedir. 3. Program, insanları sosyal yardımdan uzaklaştırma için kullanılabilir - işleri reddedenlere işsizlik sigortası yaptırılmaz.	1. Özellikle hedeflemenin etkisiz olması durumunda, özel sektör işlerinin dışlanabilir. 2. Programdan faydalanan fertler damgalanabilir, bu da kişinin istihdam edilebilirliğini artırmayabilir. 3. İşler düşük verimlilikte olabilir.	1. İş ne kadar sürmelidir? 2. İşteki maaş düzeyi ne olmalıdır? 3. Toplam program maliyetindeki ücretlerin oranı hangi düzeyde olmalıdır? 4. Düşük marjinal üretkenliklerine rağmen böyle bir işin faydaları nasıl maksimize edilmelidir? 5. Bu programlar, program katılımcıları için istihdam ve daha yüksek ücretlerin oluşturulmasında etkili midir ve düşük maliyetli midir?

Program	Tanım ve Amaç	Proje Örnekleri	Olası Artıları	Olası Eksileri	Bazı Önemli Sorunlar
2. İş arama yardımı / İstihdam Hizmetleri	İstihdam hizmetlerini n temel amacı aracılıktır- işleri iş arayanlarla eşleştirmek. İş arama yardımı, birçok farklı hizmet türünü içerir; örneğin, istihdam ofislerinde yapılan ilk görüşmeler, işsizlik ve istihdam büroları hakkında derinlemesine danışmanlık hizmetleri	İşten çıkarılmış işçilere danışmanlık hizmetleri verilmesi - Türkiye; Özgeçmişlerin hazırlanması ve istihdam imkanları hakkında bilgi verilmesi de dahil olmak üzere, iş aramalarında işten çıkarılmış işçilere yardımcı olmak- Brezilya, Jamaika.	1. İşsizlik süresini azaltmaya yardımcı olur. 2. Düşük maliyetlidir. 3. Diğer AEPP'ndan yardım alabilecek katılımcıları önceden izlemek için kullanılmaktadır.	1. Özel hizmetlerin dışlanması. 2. İstihdam hizmetleri aracılığıyla iş sahibi olan fertler genellikle en nitelikli kişilerdir ve bu hizmetler olmasa da bu işi alabilmektedirler. 3. İş arayanların sadece bir kısmına fayda sağlamaktadır	1. Özel iş arama ajanslarının rolü nedir? 2. Psikolojik danışman hizmetlerinin etkinliği nedir? 3. İstihdam ofislerinde çalışanların görevlerini daha etkin bir şekilde yerine getirmeleri için hangi eğitim / materyallere ihtiyaç vardır?

Program	Tanım ve Amaç	Proje Örnekleri	Olası Artıları	Olası Eksileri	Bazı Önemli Sorunlar
3. Eğitim ve Yeniden Eğitim	İşgücüne yeni giren katılımcılara ve yeniden çalıştırılan işçilere (uzun süreli işsizler veya toplu işten çıkanlar) işlerini yapmalarını sağlayacak becerileri biriktirmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır.	Emekli işçilere yardım etmek için bir eğitim programı oluşturmak- Jamaika; Eğitim programlarının etkinliğini talep odaklı hale getirerek artırmak- Cape Verde; İşsiz işçilere becerilerini yeniden geliştirmek için eğitim sağlamak- Romanya; Gençlerin istihdamı için çıraklık programlarını finanse etmek- Arjantin.	1. İşsiz fertlerin verimliliğinde artış yaşanabilir 2. İyi hedeflenmiş bazı gruplara fayda sağlayabilir (örn. Dezavantajlı kadınlar).	1. Programlar genellikle iyi hedeflenmemişler ve bu da verimlilik kaybıyla sonuçlanabilmektedir. 2. Eğitim süresince iş arama yoğunluğu azaltılabilmektedir. 3. Ekonomi büyümeyken (yani, az sayıda iş olduğunda) zayıf bir şekilde uygulanmaktadır ve bu genellikle en fazla uygulandığı durumdur. 4. En pahalı AEPP'nden biri ve en fazla uygulananıdır.	1. Bu programlar nasıl daha iyi hedeflenebilir? 2. İşsizlik beceri yetersizliği nedeniyle mi ortaya çıkıyor? 3. Bu programların süresi nedir ve bunlar emek piyasası programları ile ayırmda veya eşgüdümde ne kadar etkilidir? 4. Hükümetin ve özel sektörün eğitim sunumunda ve finansmanın da rolü nedir? 5. Bu programlar ne kadar düşük maliyetlidir: bu programlardan geçen insanlar ücretler ve işe alım olasılıkları açısından daha iyi durumda mıdır?

Program	Tanım ve Amaç	Proje Örnekleri	Olası Artıları	Olası Eksileri	Bazı Önemli Sorunlar
4. Mikro girişim Geliştirme	Küçük ölçekli yeni işletmelerin oluşturulması ve teşvik edilmesi ve teknik yardım, kredi ve diğer destek yoluyla serbest istihdam sağlanması. Genellikle emek piyasası yerine sermaye piyasalarında "piyasa başarısızlıklarına" karşı koymayı amaçlarlar.	Bir fonun kurulması yoluyla özel mikro kazanç sağlama faaliyetlerinin desteklenmesi - Eritre; Kırsal alanlarda küçük ölçekli girişimlerin başlatılmasına yardımcı olmak için kadınlara kredi verilmesi-Fas	1. Girişimcilik ruhu yaratmada yardımcı olmaktadır. 2. İşsizlik sigortasına bir alternatif teşkil etmektedir.	1. Mikro girişimleri kuran fertler, bu yardım olmadan yine de onları kuracaklardı (verimlilik kaybı) 2. Bu yardımı almayan küçük işletmeler zarar görebilirler	1. Ne tür-örneğin finansal / teknik-destek girişimci olanlara sağlanmalı mıdır? 2. Bu desteğin süresi nedir? 3. Potansiyel katılımcıları en etkili şekilde izlemek için hangi araçlar geliştirilmelidir? 4. Bu programların etkisi nedir- bu avantajlardan yararlanan işsizlerin oranı, ayakta kalan işletmelerin oranı ve bu şekilde kaç tane ek iş yaratılabilir?

Program	Tanım ve Amaç	Proje Örnekleri	Olası Artıları	Olası Eksileri	Bazı Önemli Sorunlar
5. Ücret Sübvansiyonları	Genel olarak uzun süreli işsizlere ve gençlere yönelik olarak, işverenin işsizleri işe alma maliyetini sübvansiyonla karşılamak için tasarlanmıştır. Hükümet, firmaların hangi kişiyi işe alacağına karar verir ve izleyen bir süre için maaşın bir kısmını öder.	İşsizleri işe almak için firmalara ücret sübvansiyonları sağlanması- Arjantin; firmalara ücret sübvansiyonları- Polonya ve Macaristan.	1. Fertlerin işle ilgili becerilerini geliştirmelerine yardımcı olarak daimî istihdama yol açabilir. 2. Fertlerin emek piyasası ile iletişimi sürdürmelerine yardımcı olur.	1. Verimlilik Kaybı- Bu sübvansiyonlar olmasaydı da belki de sübvansiyon sağlananlar yine de işe alınabilirlerdi. 2. Sübvansiyon edilen bir işte bir firma tarafından alınan bir işçi, aksi halde işe alınacak olan sübvansiyonsuz bir işçinin yerine geçebilir. Net istihdam etkisi sıfır olabilir. 3. İşverenler, işçileri ucuz emek olarak görebilir ve sübvansiyon süresi sona erdiğinde onları işten çıkarabilir.	1. Sübvansiyonu kimler almalıdır- işveren mi, işçi mi? 2. Sübvansiyonun süresi ve ödeme şekli nedir? 3. İşsizlik döneminin hangi noktasında sübvansiyon teklif edilmelidir? 4. Destek, başka herhangi bir müdahaleyle (örneğin eğitim) birleştirildiğinde daha etkili midir? 5. Bu programların etkinliği nedir: kaç kişi işinde tutulur / sübvansiyon sonunda yeni bir iş bulur ve ne kadarı tekrar işsizlerin arasına katılır?

Kaynak: Dar ve Tzannatos (1999)

AEPP'nin etkinliği konusunda kutupsal pozisyonlar bulunmaktadır. Bu programların savunucuları aktif emek piyasası politikalarının hem işsizliği azaltmak hem de işçileri korumak amacıyla kısa bir süre için hem gerekli hem de faydalı olduğunu savunmaktadırlar. Programların karşıtları ise, bu programları, diğer sosyal programlara ve bir bütün olarak emek piyasasının verimliliğine yüksek fırsat maliyeti olan, kamu kaynaklarının israfı olarak özetleme eğilimindedirler (Dar ve Tzannatos, 1999). Ayrıca aktif

programların kamudaki bazı işlerde ve işbaşı eğitim programlarında, bu programlara katılan kişilerin yaptıkları çalışmanın normal bir çalışma olarak görülmemesinden dolayı sendikalaşma, asgari ücret gibi haklara sahip olmalarını engellediği ileri sürülmektedir. Bu nedenle de bu programların kamuya ait işletmelerde ve özel işletmelerde normal koşullar altında istihdam edilen fertler üzerinde baskı yarattığı düşünülmektedir (Kapar, 2006b). Yine istihdam sübvansiyonları nedeniyle yeni işe alınacak fertlerin işgücü maliyetlerinin düşük olmasından dolayı halihazırda istihdam edilen çalışanların işlerini kaybetmeleri olasıdır.

1.3.1.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları (ÜİS)

Ücret ve istihdam sübvansiyonları sosyal dışlanmayı azaltmak ve fertlerin ilk defa ya da yeniden emek piyasasına dahil olmalarını sağlamak amacıyla, işe alınacak fertlerin ücretlerinin belirli bir süre zarfında, belirli bir oranının işe alan firmaya yapılan ödenmesidir. Bu sübvansiyonlar bazen işsizliğin yoğun olduğu bölgelerde istihdamı arttırmak ve böylece bölgesel kalkınma dengesizlikleri gidermek, bazen ekonomideki daralma evrelerinde işverenlerin işçi çıkarmalarını engellemek ve yeni işçi istihdam etmelerini teşvik etmek, bazen de emek piyasasına girmekte zorluk çeken engelli, niteliksiz ya da genç işçilerin istihdam edilmelerini sağlayarak sosyal dışlanmayı azaltmak amacıyla verilmektedirler.

ÜİS uygulandığı ülkenin refah sistemine ve sosyal güvenlik sisteminin finansman şekline bağlı olarak, işverenin istihdam ettiği işçilerin ücretleri üzerinden vergi ve/veya sosyal güvenlik primi indirim ya da muafiyetleri şeklinde veya belirli bir dönem için işe alınan işçiye verilen finansal destekler şeklinde de olabilmektedir (Uşen, 2007). Sübvansiyonun miktarı ve süresi genellikle yararlanıcının emek piyasası dezavantajının ciddiyetine bağlı olarak değişmektedir (Koning, Mosley ve Schmid, 2001: 49). Ücret ve istihdam sübvansiyonları, seviyesi ve süresi ile programlar ve ülkeler arasında farklılık göstermekle birlikte gelişmiş ülkelerin çoğunda özellikle yapısal ve konjonktürel işsizlikle mücadele amacıyla uygulanmaktadır.

İstihdam sübvansiyonları genellikle uzun süreli işsizler, yaşlılar veya bekar ebeveynler gibi dezavantajlı emek piyasası gruplarına yöneliktir. Talep

tarafında, işverenleri emek piyasasının dezavantajlı kesimlerini tercih etmeye teşvik etmeleri beklenmektedir. Arz tarafında ise, düşük refah yardımları ile ücret geliri arasındaki farkı artırarak ve böylece "fayda tuzağı" nı zayıflatarak hedef grupları emek piyasasına yeniden girmeye teşvik etmeye çalışmaktadırlar. (O'Leary, Nesporova ve Samorodov, 2001: 27).

Mikro girişim gelişimi ile, ücret / istihdam sübvansiyonları (ÜİS) OECD ülkelerinde en az fonlanan aktif emek piyasası programları arasındadır. Çoğu OECD ülkesinde, aktif emek piyasası programlarına yapılan harcamaların yüzde 10'undan daha azını oluşturmaktadırlar (Dar ve Tzannatos, 1999: 28). İstihdam sübvansiyonları Latin Amerika ülkelerinin bazılarında da kullanılmıştır. Bu bölgedeki rolleri yine de nispeten sınırlıdır; Bayındırlık programları bu bölgede hala özel firmalara verilen sübvansiyonlardan daha popüler görünmektedir. Genel olarak, bölgedeki çoğu ülke istihdam yaratma programlarına çok az kaynak harcamakta ve bu programlar işgücünün yalnızca küçük bir kısmına yarar sağlamaktadırlar (Auer, Efendioğlu ve Leschke, 2008: 50).

Bu programlara getirilen eleştiriler işletmelerin teşvik alarak işgücü maliyetlerini düşürmek amacıyla normal şartlar altında çalışan işçilerini işten çıkardıkları ve yerlerine istihdam desteği alan kişileri işe aldıkları şeklindedir. Ayrıca destek kapsamından çıkan fertlerin işlerine son verilebilmekte ve yerine de yine program desteği alan başka bir işsiz alınabilmektedir. Böylece yeni ve düzenli bir istihdam sağlayamadığı gibi düzenli istihdamı da sekteye uğratabilmektedir. Bu durum da hem işgücü devir hızını artırmakta hem de kamu kaynaklarının verimsiz kullanılmasına yol açmaktadır (Kapar, 2006b).

1.3.1.2. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları

Emeğe yönelik talebin yetersiz olduğu durumlarda devlet, kendi işini kurmaya çalışanlara yönelik sübvansiyonlar veya ek danışmanlık hizmetleri gibi teşviklerde bulunabilmektedir.

İşsiz fertlerin serbest meslek girişimleri farklı tedbirlerle desteklenmektedir. Başlangıçta maddi yardıma ek olarak bir iş fikri geliştirilmesine ve bir iş planının oluşturulmasına yönelik destek verilmektedir.

Pek çok ülkede, ulusal ve bölgesel düzeyde serbest meslek yardımları için çeşitli programlar mevcuttur. Bu program hibeler dahil tercihli krediler, ticari kredilere faiz ödenmesi veya kredi teminatı sağlanması, iş eğitimi, bir iş planı vb. tasarlama da yardım gibi çeşitli biçimler alabilmekte ve kayıtlı iş arayanlar bu tür yardımlara hak kazanabilmektedir. Ayrıca iş planı hazırlamalarına yönelik danışmanlık eğitimi ve girişimcilik eğitimi, yeni işletme kuruluşu için gerekli bürokratik sürecin hızlandırılması, hukuki ve idari düzenlemelerin, muhasebe ve vergi uygulamalarının basitleştirilmesi gibi önlemler de bu programa dahil edilebilir. Genellikle kadınlar veya gençler gibi özel hedef gruplarına yönelik belirli programlar uygulanmaktadır. Genel uygulamada iş planı yerine getirilmezse hibe veya kredi geri alınmakta, ancak serbest meslek başarılı bir şekilde devam ederse, kredinin bir kısmı iptal edilebilmektedir. Tüm bunlarla birlikte kendi işini kuranlara yardım programları normalde işsiz kitlenin %5'inden azına ulaşmaktadır (Auer, Efendioğlu ve Leschke, 2008: 52-53; O'Leary, Nesporova ve Samorodov, 2001: 27).

Bu programlar sadece işsiz nüfusun küçük bir alt kümesine uygulanabilmektedir. Tipik olarak, hedef kitlesi nispeten yüksek eğitim seviyelerine sahip ve işsizlik süresi nispeten kısa olan erkekler, genellikle 40 yaşın altındaki erkeklerdir (Fay, 1996: 22). Bu yardım programları diğer aktif emek piyasası politikalarına kıyasla sınırlı miktarda fon çekmektedir. OECD ülkelerinin hiçbiri bu gibi programlar için AEPP harcamalarının yüzde 10'undan fazlasını harcamamaktadır. Bununla birlikte yapılan araştırmalar bu programlar yardımıyla kurulan işletmelerin kısa ömürlü olduğunu göstermektedir (Dar ve Tzannatos, 1999: 25).

Tablo 2'de çeşitli ülkelerde kendi işini kuranlara yardım programlarının başarısızlık oranları verilmiştir.

Tablo 2 Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları Başarısızlık Oranları

Program	Başarısızlık Oranı
1980'lerin sonlarında Avustralya'da (Yeni Kurumsal Girişim)	İşletmelerin%58'i ilk yıl içinde, %71'i iki yıl içinde başarısız oldu.
1990'ların başında Kanada'da (Serbest Meslek Yardımı Programı)	İşletmelerin%20'si ilk yıl içinde başarısız oldu
1980'lerin ortalarında Danimarka (Kurumsal ödenek planları)	İşletmelerin%60'ı ilk 12 ay içinde başarısız oldu
1980'lerin başında Fransa (mikro-Kurumsal Gelişim)	İşletmelerin%50'si 4,5 yıl içinde başarısız oldu.
1990'ların ortalarında Macaristan (mikro işletme geliştirme yardımı)	İşletmelerin%20'si ilk 15 ay içinde başarısız oldu.
1990'ların başında Hollanda	İşletmelerin%50'si dört yıl içinde başarısız oldu.
1990'ların ortalarında Polonya (mikro işletme geliştirme yardımı)	İşletmelerin%15'i ilk iki yıl içinde başarısız oldu.
ABD'de 1990'da Washington'da (Bağımsız Çalışma Deneyi)	İşletmelerin%37'si ilk 15 ay içinde başarısız oldu

Kaynak: (Dar ve Tzannatos, (1999), Active Labor Market Programs A Review Of The Evidence From Evaluations. Washington, DC: Social Protection, World Bank

Tablo 7'de bazı ülkelerde kendi işini kuranlara yardım programlarındaki başarısızlık oranlarına yer verilmiştir. Tablodaki verilere göre bu programlar yardımıyla kurulan işletmelerin yaklaşık %38'i 2 ila 3 yıl içerisinde başarısız olmakta ve kapanmaktadır.

1.3.1.3. Doğrudan Kamu İstihdamı

Kamu kurumları veya özel firmalar tarafından yaratılan ve alt yapıya bakım yapılması, kamuya ait açık alanların temizlenmesi, sosyal hizmet ve topluma yarar sağlayan faaliyetlerin yürütülmesi ile ilgili geçici işler bu programın kapsamına girmektedir. Bu programdan sağlanan fonlar istihdam edilen işsizlerin ücretlerini, sosyal güvenlik primlerini kısmen veya tamamen karşılamaktadır. Bu durum ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Katılımcıları genellikle kayıtlı olarak iş arayan fertlerdir fakat bazı ülkelerde idari izinli veya kısa süreli çalışanlar, öğrenciler veya emekli olmuş kişilerin de bu program kapsamında istihdam edildikleri görülebilmektedir (O'Leary, Nesporova ve Samorodov, 2001: 27). Bu programların kapsamında çalışan kişilere yapılan ödemeler ve sosyal korumalar da sadece yoksulların ya da yardıma en muhtaç durumdaki işsizlerin katılması amacıyla oldukça düşük düzeyde tutulmaktadır. Programların hedef kitlesi ise genellikle engelliler, uzun süredir işsiz olan kişiler, emek piyasasına yeni girmeye çalışan gençler, kadınlar ve yoksullardan oluşmaktadır (Kapar, 2006b).

Doğrudan kamu istihdamı programları uzun bir tarihsel geçmişe sahiptir. Büyük Buhran döneminde günümüzün sanayileşmiş ülkeleri tarafından döngüsel bir politika aracı olarak kullanılmıştır. O dönemde, halk için iş yaratmak amacıyla büyük devlet fonları kamu yatırım programlarına yönlendirilmiş, böylece talep teşvik edilerek ekonomik canlanma sağlanmış ve nihayetinde işgücü talebi artışı sağlanmıştır. İşgücünün yol, baraj ve toprak koruma için seferber edilmesi Afrika'daki sömürgelerde 1903 yılına kadar yaygındı ve sömürge sonrası devletlerin çoğu, kuraklık ve kıtlık bölgelerinde kriz azaltma aracı olarak emek yoğun projeler uygulamaya devam etmişlerdir. Hindistan, Çin, Bangladeş gibi birkaç Asya ülkesi uzun yıllar kamu işleri programları uygulamışlardır. Bu tür programlar Güney Asya'da yüzyıllarca devam eden hem kronik hem de geçici yoksulluğun hafifletilmesi amacıyla kullanılmıştır. Geçmişte, kuraklık ve kıtlık gibi krizlere karşı Afrika ve Asya'daki kamu işleri programlarının çoğu kullanılmış olsa da bu programlar 1970'lerden bu yana nüfusun belli kesimlerine yönelik istihdam yaratma ve yoksulluğun azaltılmasına yönelik temel politika araçlarına dönüşmüştür (Dejardin, 1996: 1).

OECD ülkelerinde doğrudan iş yaratmanın amacı, özel sektör iş yaratmasındaki eksiklikleri gidermek için mevcut iş sayısını artırmaktır. Doğrudan iş yaratma genellikle kamu sektöründe ya da kâr amacı gütmeyen sektörde gerçekleşmektedir ve çoğunlukla kamu tarafından finanse edilmektedir. Oluşturulan işlerin mevcut istihdama ek olması ve yaratılan işlerin topluma yararlı olması gerekmektedir. Bu nedenle de kültürel, çevresel veya sosyal alanlarda bu tarz bir istihdam yaratıldığından kapsamı oldukça sınırlıdır. OECD'de kamu işleri programları özellikle 1970'lerde ve 1980'lerin başında kullanılmıştır O zamandan bu yana, bu programların çoğu, esas olarak olumsuz değerlendirme sonuçları nedeniyle kaldırılmış veya önemli ölçüde azaltılmıştır. Halen var olan kamu işleri programları çoğunlukla uzun vadeli işsiz ve diğer dezavantajlı emek piyasası gruplarına yöneliktir (Auer, Efendioglu ve Leschke, 2008: 45-46)

Devletin, doğrudan kamu istihdamı yoluyla işgücü piyasalarına müdahale etmesi ülke kalkınması açısından beşerî sermayenin taşıdığı önemle ve toplumsal refahı arttırmanın bir yolu olarak görmesi ile ilişkilidir. Bu politikanın varlığı emek piyasalarını daha iyi işler hale getirebilmekte ve emek piyasası bilgilerinin saydamlığını arttırabilmektedir. Ayrıca, doğrudan kamu istihdamı kadınlar, gençler veya göçmenler gibi dezavantajlı konumda bulunan fertlerin emek piyasasına erişimini kolaylaştırdığından bu grupların korunması açısından yararlı bir araç olarak kabul edilebilir. Bu politikanın bir diğer faydası yapısal uyum politikalarının işgücü talebi üzerindeki olumsuz etkilerini telafi edebilmesidir. Tüm bunların yanında işsizlik sigortası veya işsizlik yardımlarının sağlandığı ülkelerde bu hizmetten faydalananların daha kısa sürede iş bulmalarını sağladığından bu sigortaların veya yardımların sağlandığı fon üzerindeki yükü azaltabilmektedir (Özkaplan, 2016: 88).

Doğrudan kamu istihdamı programını savunanlar yanında çeşitli eleştiriler getirenler de mevcuttur. Bu programların işgücünün kısa dönemli istihdamı üzerinde olumlu etkiye sahip olarak görülse de program kapsamında istihdam edilenlerin emek piyasasındaki durumları her zaman olumlu sonuçlar ortaya çıkaramamaktadır. Yapılan araştırmalarda katılımcıların oldukça büyük bir kısmı program bittikten sonra program kapsamında olmayan bir işte istihdam edilmektedir. Ayrıca doğrudan kamu

istihdamı hizmeti diğer programlara göre nispeten yüksek maliyetlidir. Tüm bunlarla birlikte bu program kapsamındaki işlerin çalışma koşulları ve nitelikleri nedeniyle düzenli işlere yönelik emek piyasasının ihtiyaç duyduğu deneyimi kazandırmadığı düşünülmektedir (Kapar, 2006b).

Doğrudan kamu istihdamı programları, OECD ülkelerinde en yoğun şekilde finanse edilen AEPP'ndan biridir. Bu program harcamaları, bazı OECD ülkelerinde GSYİH'nin %0,5'ine kadar karşılık gelebilmektedir. Ortalama olarak, OECD ülkeleri tüm kamu harcamalarının dörtte birini kamu çalışmaları programlarına harcamaktadır. Bu programlara yönelik işler katılımcılara ekonominin çeşitli sektörlerinde (inşaat, sağlık, refah ve belediye gibi) ve genellikle ekonomik yavaşlama zamanlarında oluşturulmuştur. Doğrudan kamu istihdamı genellikle ikili bir amaca hizmet etmektedir; geçici istihdam sağlarlar ve kısa vadeli güvenlik ağı görevi görürler (Dar ve Tzannatos, 1999: 17). Latin Amerika ülkelerinde, kamu çalışmaları genellikle işsizleri hedefleyen yoksulluğun azaltılması programları olarak kabul edilmektedir ve en fakir işsizin maddi refahını güvence altına almak için tasarlanmıştır. Kamu istihdamı programını 1970'lerin ortalarına kadar uygulayan Şili, bu bölgede neo-liberal reformlardan sonra işsizlik oranındaki güçlü yükselişe karşı koymak amacıyla doğrudan istihdam yaratmayı kapsamlı şekilde kullanan ilk ülke olmuştur (Auer, Efendioglu ve Leschke, 2008: 47).

1.3.1.4. Mesleki Eğitim Programları

Mesleki eğitim programları özellikle yapısal işsizlikle mücadele amacıyla kullanılan en etkin aktif emek piyasası politikalarından biridir. Bu programlar çeşitli nedenlerle emek piyasasından ayrılmak zorunda kalanların ya da emek piyasasına ilk defa girmeye çalışanların veya emek piyasasından ayrılma riski ile karşı karşıya olanların işgücü piyasalarına girişini veya geri dönüşünü kolaylaştırmak amacıyla uygulanmaktadır. Mesleki eğitim programları işsiz veya işsizlik ile karşı karşıya kalan fertlerin emek piyasasının gereksinim duyduğu nitelikleri kazandırmaya, böylece onların istihdam edilebilirliklerini arttırmaya çalışmaktadır. Bu amaçla da işsiz fertlerin veya hala istihdam edilmekte olanların kamu veya özel sektör

tarafından açılan kurslarla emek piyasasının gereksinim duyduğu mesleki becerileri kazanmalarına çalışılmaktadır (Uşen, 2007).

Ekonomide ve işletmelerde bazı dönemlerde yeniden yapılanma süreçleri yaşanmaktadır. Daha çok otomobil, gemi imalatı, çelik ve kâğıt gibi sektörler ile kamu kuruluşlarında çalışırken yeniden yapılanmaya bağlı olarak toplu işten çıkarmalar yaşanabilmekte ve böylece çok sayıda çalışan işsiz kalabilmektedir. Bu süreç daha çok imalat sanayinde gerilemenin yaşandığı dönemlerde ortaya çıkmakta ve bu durumdan daha çok 55 yaş ve üzeri çalışanlar etkilenmektedirler. Bu durum da mesleki eğitim programlarının uygulanmasını zorunlu kılmaktadır. Yeniden yapılanma döneminde genellikle imalat sanayinde emeğe duyulan ihtiyaç azalmakta ve 1970'lerdeki Fordizm krizinde olduğu gibi mevcut işlerin gereksinim duyduğu vasıflar köklü değişikliklere uğramaktadır. Bu sebeple de işten çıkarılan kişilerin mevcut vasıfları ile tekrar iş bulmaları oldukça zordur (Kapar, 2006b). Ayrıca uzun süreli işsiz olarak adlandırılan 12 ay ve daha uzun süre boyunca işsiz olan kişilerin de sahip oldukları vasıflar zamanla gerilemekte veya bir süre sonra ortadan kalkmaktadır. Bu da bu fertlerin emek piyasasına geri dönüşlerini zorlaştırmaktadır. Bunlarla birlikte emek piyasasına ilk defa katılacak olan gençlerin ve dezavantajlı grupların da emek piyasasının gereksinim duyduğu vasıfları kazanmaları amacıyla mesleki eğitime tabi tutulmaları gerekebilmektedir. İşsizlere yönelik mesleki eğitim faaliyetleri, iş arayanlara, daha iyi şartlarda iş bulma şanslarını potansiyel olarak arttıran beceriler kazandırmayı hedeflemektedir (Puerta ve Laura, 2010). Uzun süreli işsiz olanlar, topluca işten çıkarılanlar, genç işsizler ve engelliler mesleki eğitim programlarının hedef gruplarıdır (Kapar, 2006b).

Geçmişte bir işte çalışmış işsizler için iki tür mesleki eğitim programı uygulanmaktadır. Birincisi, işçinin var olan mesleki vasıflarının geliştirilmesi yoluyla imalat sanayiinde tekrar istihdamına imkân sağlamaktadır. İkincisi ise, imalat sanayiindeki istihdamın gerilemesi göz önünde bulundurularak, istihdamın artmakta olduğu diğer sektörlerde işe yerleşmeyi sağlayacak yeni mesleki vasıfları kazandırmaktır. Uzun süre aynı sektörde veya işyerinde bir meslekte çalışanlar, işsiz kaldıktan sonra emek piyasası, diğer meslekler, vasıf düzeyleri, boş işler ve işverenlerin davranışları hakkında etkin ve yeterli

bilgiye sahip olamamaktadır. Bu olumsuzluğu gidermek için, çoğunlukla mesleki eğitim programları iş arama yardımları ile desteklenmektedir (Kapar, 2006b). Bu eğitim programları genellikle eğitimi erken yaşta bırakan gençlere yardımcı olmayı (genellikle lise eğitimini bitirmeden önce okuldan ayrılan gençlere özel dikkat) veya ciddi olarak dezavantajlı ailelerden gelen gençlere yardım etmeyi amaçlamaktadır. Programlardan yararlanan fertler genellikle 20 yaşın altındadır (Dar ve Tzannatos, 1999). Bu programlar emek piyasasına ilk defa katılacak olan gençleri desteklemekle birlikte iş bulabilmelerini sağlayacak mesleki vasıfları kazandırmak, sosyal açıdan dışlanmış gruplarda ve ailelerde yetişen gençlerin işyeri kültürüne uyum sağlamalarına yardımcı olmak amacıyla uygulanmaktadır. Yine programın hedef gruplarından olan engellilere yönelik ise eğitim, rehabilitasyon ve mesleki eğitim verilmektedir. Mesleki rehabilitasyon engelli fertlerin çalışma hayatına ve sosyal ilişkilere uyum sağlamaları ve çalışma koşullarındaki olumsuzluklara karşı korunmaları amacıyla iş başında eğitim faaliyetleri, günlük hayata dair eğitim verilmesi, iş yerinde rahatça çalışabilecekleri bir ortamın oluşması için iş düzenlemelerinin yapılması gibi hedefleri kapsamaktadır (ILO'dan aktaran Kapar, 2006b).

Bu eğitim programları arasında genç işsizlere yönelik programlar istihdam ve yeterli gelir sağlama açısından en başarısız sonuçlara sahip olanlardır. Ekonominin büyüme evresinde olduğu ve işsizlik oranlarının düştüğü dönemlerde dahi bu programlardan nadir olarak olumlu sonuçlar alınabilmiştir. Başarısızlık ise genç işsizliğin sahip olduğu karmaşık yapıdan ve kendine has niteliklerden kaynaklanmaktadır. Genç fertlerin işsiz kalmaları sadece yeteri kadar mesleki vasıflara sahip olmamalarından değil ekonomik büyümenin yetersiz olması ya da uygun işlerin yaratılamamasından da kaynaklanabilmektedir (ILO'dan aktaran Kapar, 2006b)

1.3.1.5. Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

Kamu istihdam hizmetleri (KİH) olarak da adlandırılan kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri iş rehberliği, kariyer rehberliği ve iş arama teknikleri dahil; işsizlik yardımlarının yönetimi ve iş arayanların

yeniden yerleştirme programlarına yönlendirilmesi gibi üç temel işlevi yerine getirmektedir. Son yıllarda, KİH'nin işleyişinin yanı sıra öncelik belirleme konusunda bazı önemli değişiklikler de yapılmıştır. Önemli sayıda OECD ülkesinde, son zamanlarda hem çalışanlara hem de işverenlere yönelik güçlü bir hizmet yönelimi söz konusu olmuştur. İş arayanların özgeçmişlerinin bulunduğu veri bankaları KİH'nin temel bir özelliği haline gelmiştir ve gittikçe daha fazla önem kazanmaktadır (Koning, Mosley ve Schmid, 2001: 37).

Kamu istihdam hizmetleri temel olarak iş arama yardımları ile işe yerleştirme veya aracılık hizmetleri olmak üzere iki kategoriden oluşmaktadır.

İş arama yardımları iş arayan fertleri özgeçmiş hazırlama, iş arama stratejisinin geliştirilmesi, mesleki bilgi gibi konularda yardımcı olarak veya finansal teşvikler sunarak iş bulmalarını kolaylaştırmak ve işsizlik süresini kısaltmayı amaçlamaktadır. Kamu iş bulma kurumu tarafından yürütülen bu hizmet emek piyasasına ve bu piyasadaki açık işlere ilişkin veri tabanı oluşturulmasına öncelik verirken bazen de çeşitli finansal desteklerle de birleştirilebilmektedir (Kapar, 2006b). OECD ülkelerinden yapılan araştırmalar, iş arama desteğinin emek piyasasına giriş eğitiminden yaklaşık üç kat daha düşük maliyetli olduğunu ortaya koymaktadır (Mazza, 2003). Ayrıca bu programların ekonominin büyüme evresinde olumlu sonuçlar doğurduğu gözlenmiştir (Kapar, 2006b). İşe yerleştirme veya aracılık hizmetleri ise, mevcut iş ilanları ile kayıtlı iş arayanları doğru bir şekilde eşleştirmek amacıyla sunulmaktadır. Bu nedenle de kamu istihdam kurumları aracılığıyla işsiz fertlere iş arama konusunda danışmanlık, mülakat teknikleri ve rehberlik hizmetleri verilmektedir. Uzun yıllar kamu tekeli altında olan bu hizmet zamanla kamunun yanı sıra devletin gözetim ve denetimi altında olan özel istihdam büroları aracılığıyla da sunulmaya başlanmıştır (Uşen, 2007). İşverenlerin beklentilerine etkin bir şekilde cevap verebilmesi ve böylece işverenlerin bu hizmetleri kullanmaya devam etmelerini sağlamak amacıyla işe yerleştirme ve aracılık hizmetlerinin doğru kişileri doğru işlere yerleştirme konusunda başarılı olması gerekmektedir. Aracılık hizmetleri fertlerin aracı kurumlar aracılığıyla dolaylı olarak değil firmalarda doğrudan istihdam

edilmesini sağlayan bir hizmettir. Bu hizmet eğitim faaliyetleriyle desteklenmelidir ve emek piyasasının emek talebini gerçek anlamda karşılayabilmesi için iş ilanlarının ve özel sektör gereksinimlerinin iyi bilinmesi gerekmektedir. İşe yerleştirme ve eğitim faaliyetleri arasındaki eşgüdüm işsizlerin işgücü talebi için gerekli becerileri edinmelerini sağlamaktadır (Mazza, 2003).

Tablo 3'te işgücü aracılık hizmetleri 6 kategoride sınıflandırılmış, her bir kategori için hedef kitleler tanımlanarak, programın hedef kitlesine uygulanacak olan hizmet türleri verilmiştir.



Tablo 3 İşgücü Aracılık Hizmetleri ve Temel Fonksiyonları

Hizmet Kategorisi	Hedef Kitle	Hizmet Türleri
İş Arama/İstihdam Profili Oluşturma	<ul style="list-style-type: none"> • İş Arayanlar 	<ul style="list-style-type: none"> • Beceri testi veya teste yönlendirmeler • Gerekli hizmetleri belirlemek için profil oluşturmak • Özgeçmiş hazırlama • İş danışmanlığı • İş arama yardımı • Durum Yönetimi
İşe Yerleştirme/Aracılık	<ul style="list-style-type: none"> • İşverenler • İş Arayanlar 	<ul style="list-style-type: none"> • İş ilanları ulusal veri tabanı • İşe yerleştirme • Boş işler/ işe alma (firmalar) • Firmalar için aday taraması • İşten çıkarılan çalışanlara yeni bir işbulma konusunda yardımcı olmak • Belirli pozisyonlar için işe alım (firmalar)
Eğitim	<ul style="list-style-type: none"> • İş arayanlar • Eğitim Sağlayıcılar • İşverenler 	<ul style="list-style-type: none"> • Eğitim gereksinimlerinin değerlendirilmesi • Kamu veya özel eğitim kurumlarına sevk • Doğrudan aracılık hizmetleri ile eğitim
İşverenlere Özel Hizmetler	<ul style="list-style-type: none"> • İşverenler 	<ul style="list-style-type: none"> • İnsan kaynakları değerlendirmeleri • İstihdam konusunda hukuki danışmanlık • İşbaşvurularının taranması ve test edilmesi • Özel sektörel yönelik destekler • Personel eğitimi rehberliği
Emek Piyasası Bilgileri	<ul style="list-style-type: none"> • Devlet • İşverenler • İş arayanlar • Eğitim Kurumları 	<ul style="list-style-type: none"> • Emek piyasası eğitimleri hakkında veri ve analiz sağlamak
İşsizlik Sigortası ve Sosyal Hizmetler	<ul style="list-style-type: none"> • İş arayanlar/ çalışanlar 	<ul style="list-style-type: none"> • İşsizlik sigortası yönetimi • Sosyal hizmetleri ile yönlendirme veya koordinasyon • Girişimciliğin desteklenmesi programlarına sevk

Kaynak: (Mazza, 2003)

Aracılık hizmetleri iş arayan fertlerin ihtiyaçlarına göre çeşitlilik gösterebilmektedir. İşsizlerin ihtiyaçlarına göre hizmet çeşitliliği sunmak bu programlara ayrılan kısıtlı kaynakların daha verimli kullanılmasını sağlamaktadır. Tablo 8’de aracılık hizmetlerine gereksinim duyan fertler 3 ayrı kategoride sınıflandırılmış ve her kategori için hizmet gereksinimleri verilmiştir. 1. kategoride daha önce yeteri kadar iş tecrübesi veya nitelikleri olan kişiler için sadece yönlendirme veya işe yerleştirme hizmetleri yeterli

olurken 2. kategorideki fertler için işe yerleştirmeden veya eğitim hizmeti verilmeden önce değerlendirme yapılması gerekmektedir. 3. kategorideki fertler için ise daha fazla kaynak ayırmayı gerektiren bir eğitim planı hazırlanması ve daha sistematik bir takip ile sosyal hizmetlerle desteklenmeye ihtiyaç vardır.

Tablo 4'te arabuluculuk hizmetlerinde hedef kitleler ve bunların hizmet gereksinimleri verilmiştir.

Tablo 4 Hedef Kitle Grupları ve Hizmet Gereksinimleri

Hedef Kitle Grubu	Hizmet Gereksinimleri
Çalışmaya hazır	Sadece Yönlendirme ve Yerleştirme Hizmetleri
İstihdamda veya istihdamda orta vadede risk altında	İşe yerleştirme veya kısa vadeli eğitime başlamadan önce beceri değerlendirme ve iş danışmanlığı
İstihdamda veya istihdam altında uzun vadeli yüksek risk	Uzun vadeli istihdam ve eğitim planının geliştirilmesi, daha sistematik takip, müdahale ve sosyal hizmetler

Kaynak: (Mazza, 2003)

Arabuluculuk hizmetlerinde sunulacak hizmetler hedef kitlelerin hizmet gereksinimlerine göre farklılık göstermektedir. Çalışmaya hazır kitleler sadece yönlendirme ve yerleştirme hizmetlerine ihtiyaç duyarken diğer kitleler istihdamda oluşlarına veya istihdamdayken risk altında buldukları döneme göre beceri değerlendirme, iş danışmanlığı veya daha sistematik takipler ile sosyal hizmetlere ihtiyaç duyabilmektedirler.

İşgücü arabuluculuk hizmetleri, mevcut işler, iş arayanlar ve eğitim arasındaki eşleşmenin hızını ve kalitesini artırmak için üstlenilen faaliyetlerdir. Genel olarak özetlemek gerekirse, işgücü aracılık hizmetlerinin temel faydaları şunlardır (Mazza, 2003):

- Azalmış kısa süreli işsizlik ve iş rotasyonu.
- Artan verimlilik.
- Kolay işgücü hareketliliği.
- Geliştirilmiş sosyal refah.
- Artan emek piyasası şeffaflığı ve bilgileri ile ayrımcılığın azaltılması.

Bu programlara ilişkin harcamalar, aktif emek piyasası program bütçelerinin %5'inden (Danimarka'da) %70'ine (Çek Cumhuriyeti'nde) kadar

değişmektedir. Ortalama olarak, OECD ülkeleri aktif emek piyasası program bütçelerinin dörtte birini bu programlara harcamaktadır. Burada, bu harcamaların yalnızca iş arama yardımı programlarını finanse etmek için kullanılmadığı, diğer aktif emek piyasası programlarının yönetimi ve maliyetleri gibi aynı zamanda işsizlik yardım sisteminin yönetimini finanse etmek için kullanıldığı belirtilmelidir.

1.3.2. Pasif Emek Piyasası Politikaları

Pasif emek piyasası politikaları, aktif emek piyasası politikalarından farklı olarak fertlerin tekrar işgücü piyasalarına geri dönüşünü sağlamaktan ziyade uğradıkları gelir kayıplarını telafi etmek amacıyla uygulanan emek piyasası politikalarıdır.

1.3.2.1. İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Yardımları

İşsizlik bir toplumun sahip olduğu işgücü potansiyelinden hem ekonomik gelişme bakımından hem de sosyal ilerleme açısından tam olarak faydalanamaması anlamına gelmekte ve bağımlı çalışanların tek gelir kaynakları emekleri olduğundan en önemli endişe kaynağını teşkil etmektedir. Bununla birlikte işsizlik bireysel, siyasal ve sosyal açıdan da birçok olumsuzluğa sebep olmaktadır. Bu olumsuzlukları gidermek amacıyla hem aile, akrabalık veya topluluk ilişkileri çerçevesinde hem de işsizlik sigortası veya yardımı gibi sosyal koruma sistemi içinde dayanışma ve gelir aktarım araçları kullanılmaktadır (Kapar, 2006b).

Modern devlet işsizliği hem bireysel hem de toplumsal açıdan önemli bir risk kaynağı olarak kabul etmiş ve sosyal güvenlik sistemlerine dahil etmiştir. Bu şekilde de işsizliğin ortaya çıkardığı olumsuz sonuçları hafifletmeyi amaçlamıştır. Bu bağlamda kurulan işsizlik sigortası ilk olarak 1911 yılında İngiltere’de uygulanmaya başlanmıştır. İşsizlik sigortası fertlerin çalışma isteğine ve yeteneğine sahip olmalarına karşın kendi iradeleri dışında işlerini kaybetmeleri sonucu meydana gelen geçici gelir kaybını telafi etmek için geliştirilmiş finansmanı primlerle sağlanan bir sosyal sigorta koludur (Aktürk, 2008). İşsizlik sigortası her ne kadar gelir kaybını telafi edici bir sistem olarak kurulmuşsa da işsiz kişiye yeni bir iş bulunması ve bu bağlamda da mesleki eğitim verilmesi gibi ikincil faydalara da sahiptir (Gün, 2016).

İşsizlik yardımı ise finansmanı vergilerle sağlanan, bir işsizlik sigortası programından faydalanabilmek için gerekli kriterleri karşılayamayan veya işsizlik sigortasına hak kazanmış fakat faydalanma süresini aşmış fertlere ödenen, bazı ülkelerde belirli bir süre bazı ülkelerde de süre sınırı olmadan muhtaçlık durumu devam ettiği sürece verilen bir sosyal yardım türüdür. Bu yardım türünden faydalanabilmek için genellikle bir gelir testi uygulanmaktadır (Kurnaz, 2016: 194; OECD, 2015).

İşsizlik sigortası ve işsizlik yardımları dışında işsizlere yönelik gelir desteği sağlayan çeşitli faydalar bulunmaktadır. Bu faydalardan biri olan kısmi işsizlik ödeneği, kısa süreli çalışma düzenlemeleri nedeniyle ücret veya maaş kaybını ve/veya işveren/işçi ilişkisinin devam ettiği aralıklı çalışma programlarını telafi eden ödenekleri ifade etmektedir. Yarı zamanlı işsizlik yardımları, yarı zamanlı çalışan veya tam zamanlı işini kaybeden çalışanlara ya da daha fazla saat çalışabilecekleri bir iş arayan yarı zamanlı çalışanlara ödenen faydaları ifade etmektedir. Kıdem tazminatı, faaliyetlerini durduran veya kesintiye uğrayan bir kuruluş tarafından kendi kusuru olmadan işten çıkarılan çalışanlara kamu fonlarından ödenen sermaye miktarlarını ifade etmektedir. İflas tazminatı, iflas nedeniyle işveren tarafından ödenmeyen ücretleri telafi etmek için kamu fonlarından çalışanlara ödenen sermaye tutarlarını ifade etmektedir (OECD, 2015). Bireysel işsizlik tasarruf hesapları ise kıdem tazminatı ödemelerinin eksiklerini gidermek amacıyla geliştirilmiş, işsizlik sigortasının maliyetlerini içselleştiren ve işverenlerin veya Şili örneğinde olduğu gibi bazen çalışanların da aylık katkıda buldukları bir sistemdir. Sistemde çoğu ülkede işçilerin ayrılma sebeplerine bakılmaksızın işten ayrıldıkları zaman işçiler bu tasarruf hesaplarında bulunan parayı çekebilmektedirler.

1.3.2.2. Ücret Garanti Fonu

Bir işverenin iflas etmesi, şirketi yeniden organize etmesi veya çeşitli sebeplerle geçici mali zorluklar içinde kalması gibi durumlarda çalışanların gelir uğrayacakları gelir kayıplarını telafi etmek amacıyla ücret garantileri sunulmaktadır (Eurofound, 2019). Bu bağlamda uygulanan ücret garanti fonu da çalışanların işverenden alacaklarını karşılamak suretiyle ücret alamadan

çalışmaları gibi durumlarla karşılaşmamalarını önlemeyi amaçlayan pasif işgücü politikalarından birini teşkil etmektedir (Tekeli, 2014: 132).

1.3.2.3. Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma ödeneği ekonomide yaşanan kriz dönemlerinde veya zorlayıcı sebeplerle işyerinde işgücüne duyulan ihtiyacın geçici olarak azaldığı durumlarda işçiye geçici bir gelir desteği sağlamaktadır. Böylece işçi açısından aleyhine oluşacak ücretsiz izin gibi uygulamaların veya işten çıkarmanın engellenmesi, işveren açısından ise geçici bir süre için işçilik maliyetlerinden kurtulma imkânı sağlayarak zaman kazanması sağlanmaktadır. Bu da hem üretimin hem de iş sözleşmelerinin devam etmesine imkân vermektedir (Ocak, 2008).

Küreselleşme ile ülkelerin ekonomileri birbirlerine daha da bağımlı hala gelmiş bu durum da bir ülkede yaşanan ekonomik dalgalanmanın diğer ülkeleri de etkilemesine neden olmuştur. Bunun sonucu olarak da ülkeler daha fazla ekonomik krizlerle karşı karşıya kalmakta, geleceğe dönük öngöründe bulunamayan işverenler de bu krizler karşısında ya üretimi kısmen veya tamamen durdurma ya da haftalık çalışma sürelerini kıstak suretiyle ayakta kalmaya çalışmaktadırlar. Bu durumda da çalışanlar bazen işsiz kalabilmekte bazen de çalışma sürelerindeki düşüğe bağlı olarak gelir kaybına uğrayabilmektedirler (Uğraş, 2014). Ekonomilerdeki durgunluk safhalarında birçok işveren mal ve hizmetlerine olan talepteki daralmaya bağlı olarak işten çıkarma veya çalışma sürelerinde azalma gibi alternatiflerle karşı karşıya kalabilmektedir. Fakat işten çıkarma emek piyasasındaki düzenlemeler nedeniyle bazen yüksek maliyetli olabilmekte bu sebeple de mali açıdan kârlı olamayabilmektedir. Ayrıca kıdemli ve vasıf seviyesi yüksek işçilerin kaybedilmesi de ileride talepte tekrar yükselme yaşandığı zaman işveren açısından bazı handikaplar meydana getirebilmektedir (Koç ve Gümüş, 2009). Çalışan açısından da işsiz kalmak hem gelir kaybına neden olmakta hem de iş bularak emek piyasasına geri dönüşün gecikmesi durumunda mali tahribatın yanında sosyal ve psikolojik yıkımlara da sebep olabilmektedir. Devlet açısından ise işsiz kişiye ödenecek işsizlik sigortası ödeneği fonda azalmaya neden olmakta, ayrıca işsiz kişiyi emek piyasasına geri döndürmek

için uygulanacak aktif emek piyasası politikalarının maliyeti nedeniyle bir yük teşkil etmektedir. Kısa çalışma ödeneği tüm bu sebeplerle hem çalışan hem işveren hem de devlet için önemli bir pasif emek piyasası politikasıdır.

1.3.2.4. Erken Emeklilik

Erken emeklilik genellikle emeklilik yaşına yaklaşmış ya da işsiz kalan veya işsiz kalma riski ile karşı karşıya bulunan fertler bir gelir desteği sağlamak suretiyle için uygulanan bir pasif işgücü politikasıdır. Genellikle emeklilik yaşına yaklaşmışken işsiz kalan fertler erken emekliliğe yönlendirilmek suretiyle boşa çıkan işlere genç işsizlerin yerleştirilmesi sağlanmaktadır (Biçerli, 2004).

Erken emeklilik ile ilgili uygulamalar ülkeler arasında farklılık gösterebilmektedir. Bazı ülkelerde yardım yaşlılık aylığı seviyesine eşitken bazı ülkelerde yaşlılık aylığından daha düşük olan emeklilik öncesi yardımlar verilebilmektedir. Sistemin finansmanı işsizlik ödeneği ile aynı kaynaktan sağlanabildiği gibi bazen de emeklilik fonlarıyla sağlanabilmektedir (O'Leary, Nesporova ve Samorodov, 2001: 26).

Erken emeklilik uygulamasının temel nedeni olarak işverenlerin yaşlı işçi çalıştırmaya devam etme isteğinin azalması gösterilebilir. 1980'lerde Federal Almanya'da yapılan bir araştırmada yaşlı işçilerin hem verimliliklerinin düştüğü hem de istihdam içinde artan paylarının genç işçilerin kariyer basamaklarını çıkmalarını engellediği görülmüştür (Naschold ve öte., 1994: 147). Ayrıca yaşlı işçilerin ücretleri kıdemleri sebebiyle verimliliklerinin üstünde olduğundan, bunların istihdamı firmaların maliyetlerini de arttırmaktadır. Bu sebeplerle erken emeklilik uygulaması firmalara işgücünü yeniden yapılandırarak verimliliklerini artırma imkânı sağlamaktadır.

Erken emeklilik sadece işverenler için değil fertler için de birtakım faydalar sağlamaktadır. Uygulama fertlere boş zaman imkânı sağlamakla birlikte emeklilik hayatına geçişi kolaylaştırmaktadır. Ayrıca işsiz kalmaları durumunda emek piyasasına dönmekte oldukça zorlanacaklarından yaşayacakları ekonomik, sosyal ve psikolojik hasarı da bertaraf etmektedir.

1.4. EMEK PİYASASI KURUMLARI

Firmalar, çalışanlar, sosyal ortaklar ve hükümet işgücü piyasalarının temel aktörlerini teşkil etmektedirler. Bu aktörlerin emek piyasasında aralarında çatışma olmadan ahenkli bir şekilde bir araya gelmeleri ve emek piyasasının düzgün bir şekilde işleyebilmesi için birtakım kurallara, organizasyonlara, politikalara ve kaynaklara ihtiyaç duymaktadır.

Dengesiz güç dağılımı, ayrımcılık, yetersiz bilgi ve risklere karşı çalışanların veya işverenlerin yeteri kadar korunamadığı durumlarda işgücü piyasalarına müdahale edilmesi gerekmektedir. Bu müdahale nedenlerinin tümünün nedeni işgücü piyasalarının verimli bir şekilde işleyebilmesi içindir. Piyasada güç dengesiz bir şekilde dağıldığında firmalara göre zayıf bir konumda olan işçiler kendilerini haksız muamelelerden koruyamamaktadırlar. Bu da aynı zamanda işçilerin şirkete özgü becerilere yatırım yapma olasılıklarını azaltarak verimli bir şekilde çalışmalarını engellemektedir. Düzensiz pazarlık gücü çocuklar, kadınlar ile etnik ve dini azınlıklar gibi toplumda sesini daha az duyurabilen işçiler için daha büyük bir problem haline gelebilmektedir. Ayrımcılık kadınların ve azınlık gruplarının ekonomik kalkınmaya katkısını da sınırlamaktadır. Çalışma ortamında özellikle sağlık ve güvenlik konularında işçiler ve işverenler yeterince bilgi sahibi olmadıklarında verimsizlikler artmaktadır. Ayrıca çalışanlar ve aileleri genellikle işsizlik, sakatlık veya yaşlılık riskleri nedeniyle gelir kaybına karşı kendilerini sigorta ettirecek ve yeteri kadar güvende hissedecek gelir seviyesine sahip olamayabilirler. Toplumlar, bu tür piyasa başarısızlıklarına karşı gayri resmi düzenlemeler yapılması, işçi sendikalarının işçiler adına pazarlık yapmaya teşvik edilmesi ve devletin doğrudan kanuni düzenlemeler yoluyla müdahale etmesi gibi genellikle üç şekilde yanıt vermektedirler. Gayri resmi düzenlemeler emek piyasası üzerinde ciddi etkiye sahip olabilmektedir. İş sözleşmeleri işverenler ve çalışanlar arasındaki servet ve güç farkından dolayı işverenin lehine olsa bile geleneksel toplumlarda işverenler genellikle belirli adalet normlarına saygı duymakta ve sömürücü davranışlardan kaçınmaktadırlar. Bu davranışlardan kaçınmayan işverenler bazen sosyal yaptırımlarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Gayri resmi düzenlemeler bazen gelir güvenliğinin sağlanmasına da yardımcı

olabilmektedirler. Bu bağlamda özel tasarruf işsizlik gibi kolay telafi edilemeyen risklerle başa çıkmak için kullanılan önemli mekanizmalardan birisidir. Tasarruf eğilimi çok düşük olan veya hiç olamayan yoksul toplumlar için geniş aileler hane halkları arasında çoğu zaman özel transferlere başvurmaktadırlar. Modern firmalar için işverenin çok sayıda işçi ile pazarlık etmesi ve işyerinde koordinasyonu sağlayabilmesi önemli bir sorunu teşkil etmektedir. Genellikle bu firmalarda işçilerle işveren adına koordinasyonu sağlayan emeğin örgütlü hali olan sendikalar tarafından sağlanmaktadır. Emek piyasasındaki dengesiz güç dağılımı, ayrımcılık ve yetersiz bilgi gibi sorunlar da sendikalar tarafından toplu pazarlık yoluyla çözülmeye çalışılmaktadır. Sendikalar üyelerine daha iyi çalışma koşulları sağlamak, haksız muameleye karşı korumak gibi amaçlarla işverenle müzakerelerde bulunmaktadır. Hükümetler ise emek piyasasında resmi ekonomik işlemlerin yürütülmesi için gerekli kuralları belirleyen önemli bir role sahiptir. Resmi emek piyasalarını düzenleyen kurallar genellikle işçilerin, sendikaların ve işverenlerin haklarını tanımlar. Enformel sektör için sosyal gelenekler ve iş ilişkisinin kişisel karakterinden dolayı bu kuralların ucu genellikle açıktır. Ayrıca hükümetler belirli sosyal hedeflere ulaşabilmek için de emek piyasalarına müdahale edebilmektedirler. Çocuk işçiliği yasakları, kadın ve azınlık işçilerinin korunması, asgari ücretin belirlenmesi, işyerinde güvenlik ve sağlık standartları ile ilgili kanuni düzenlemeler hükümetin emek piyasalarına yaptığı en önemli müdahaleler olarak gösterilebilir (World Bank, 1995: 70-71).

Emek piyasasının işleyişini etkileyen yazılı ya da sözlü, kayıtlı ya da kayıtdışı bütün kurallar ve usuller ile politikalarla bunlara ait olan mekanizmalar emek piyasası kurumlarını oluşturmakta ve emek arzı ile emek talebini bir araya getirerek bir denge kurulmasını sağlamaktadırlar. Bu kuralların uygulanması iş ve işçi bulma hizmetleri olarak da adlandırılmaktadır (Aykaç, 2015). Emek piyasası düzenlemelerinin amacı piyasadaki aksaklıkları düzeltmek ve çalışanların refah seviyelerini yükseltmektir. Bu düzenlemeler emek piyasasının nasıl çalışacağını etkileyen çeşitli kurumları ve politikaları kapsamaktadırlar (Cazes, 2013: 184).

Emek piyasası kurumları sosyal normlar, ulusal iş yasaları ve politikaları ile üretim sistemi tarafından belirlenmekte ve oluşturulmaktadır. Emek piyasasını belirleyen bu etkenler aynı zamanda emek piyasasının da birer parçasını oluşturmaktadırlar. Örneğin sendikalar emek piyasası kurumlarıdır ve bu kurumlar ulusal iş yasaları ve politikaları çerçevesinde toplu pazarlık yapmaktadırlar. Nasıl pazarlık yapacakları ve pazarlık konusu olan şeyler temel sosyal normların yanı sıra üretim sisteminin kısıtlamaları ya da taleplerinin yanı sıra örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık konusundaki ulusal iş yasalarına bağlı olarak değişmektedir. Firma içindeki işlerin organizasyonu, üretim sistemi ve belki de ulusal yasalar tarafından belirlenen bir emek piyasası kurumu olabilmektedir, ancak bu durum mesleki cinsiyet ayrımı gibi temel sosyal normları da yansıtabilmektedir. Ulusal iş yasaları ve politikaları, genellikle bir ülkenin iş kanununda yer alan ve zaman içinde revizyona tabi olan resmi emek piyasası kurumlarıdır ve bu yasalar ve politikalar ülkenin ihtiyaçlarına göre belirlenmekle birlikte ILO ile yapılan teknik işbirliği ve sözleşmelerden etkilenmektedir. Üretim sistemleri kendi özel iş kurumları ile ilişkili olmaktadır. Geliştirilen iş kodları bazen ulusal hukukta düzenlenmekte veya bazen iş ilişkilerini yöneten daha yerel ve daha az resmi olarak belirlenmiş süreçlere bırakılmaktadır. Bu iş kodları, sermayeye erişim, tedarikçiler ve rakiplerle ilişkiler ve teknolojik gelişme de dahil olmak üzere daha büyük kurumsal dinamiklerin bir parçası olabilmektedir. İşletmelerin eylemleri, yalnızca iş güvenliği yasası gibi belirli bir iş kanununu yansıtmakla kalmamakta, bunun yerine, endüstriyel ilişkiler, okul ve eğitim sistemleri, firma içi tanıtım ve kurumsal yönetimi içeren yasalar, politikalar ve uygulamalar yelpazesinden oluşmaktadır. Bu nedenle, örneğin, bir şirket sadakati sağlamak ve fikri mülkiyeti korumak için kıdem temelli bir terfi sistemi veya endüstri çapında bir işveren sendikası tarafından, sektörün ihtiyaçları için beceri kategorileri ve eğitim protokolleri kuran bir eğitim programı geliştirebilmektedir (Berg ve Kucera, 2008: 12-14).

1.4.1. İstihdamı Koruma Mevzuatı- İş Güvencesi Sistemi

İstihdam koruma mevzuatı (İKM) işe alım ve işten çıkarma düzenlemelerini ifade etmektedir. İstihdamı korumaya yönelik yasal düzenlemelerin genel amacı işverenler açısından işten çıkarma maliyetlerini arttırarak işçiler için iş güvencesi sağlamaktır. İstihdam koruma mevzuatı düzenlemeleri işçilerin kıdem süresini uzatması ve işçi devir hızını düşürmesi gibi faydalarının yanı sıra işe alım maliyetlerini arttırmaları nedeniyle işsizler için işe alım fırsatlarını da sınırlayabilmektedirler. Özetle İKM'den istihdam süresini uzatması ve işçi devir hızını azaltması beklenmektedir. Emek piyasalarında dinamizmin düşmesi işgücünde coğrafi, mesleki ve işyeri hareketliliği ile işçi devir hızında bir azalmaya sebep olmakta ayrıca işgücünün kıdeminin artmasına neden olmaktadır. Bunun sonucu olarak da işgücünün istikrarında bir artış yaşanmaktadır. Böylece ekonomideki kriz dönemlerinde işten çıkarmalar azalmakta fakat ekonominin genişleme evresinde de yeni istihdam artışı sınırlı seviyelerde kalmaktadır. Bu durumda mevcut çalışanlar çıkarılmaları karşı korunacak, kıdemleri yükselecek ve işçi devir hızı düşecektir. Fakat mevcut işsizler için de iş bulma imkânı azalacaktır. Dolayısıyla istihdam güvencesinin yüksek olması işsizlik süresinin de daha uzun olmasına neden olmaktadır (Parlak, 2011: 117).

İş güvencesi kavramı işe alım ve işten çıkarma ile ilgili kuralları ve düzenlemeleri ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu düzenlemeler iş sözleşmelerinin hangi yasal çerçeve içerisinde yapılabileceği, sona erme durumunun hangi şartlar altında gerçekleşebileceği, işçilerin bireysel veya toplu olarak hangi yasal prosedürle işten çıkarılabileceği ve bu durumlarla ilgili özel kuralları içermektedir. İş güvencesi değişkeni olarak emek piyasası esnekliği ve katılığı kullanılmaktadır. Katılık durumu azami istihdam güvencesini, standart dışı iş sözleşmelerinin sınırlandırılmasını, işe alma sürecine dair standartların uygulanmasını, işçiyi işten çıkarmaya yönelik işverenin sahip olduğu hakların kısıtlanması ile kıdem tazminatı, ihbar öneli ve idari gereksinimlerin yüksek tutulmasını ifade etmektedir. Esneklik ise işgücü piyasalarında liberal politikaları uygulanması ile eşdeğerdir. Burada işgücü piyasalarına yönelik yasal düzenlemeler minimum düzeyde

tutulmaktadır ve işe alma ile işten çıkarmalara ilişkin süreci büyük ölçüde piyasa mekanizması belirlemektedir (Parlak, 2011: 115).

Tablo 5’te Dünya Bankasının ülkelerdeki işe alma ve iş sözleşmesini sonlandırma kuralları çerçevesinde söz konusu ülkenin iş güvencesinin katılık veya esneklik derecesini belirleyebilmek amacıyla dikkate aldığı kriterler gösterilmiştir.

Tablo 5 İş Güvencesi Derecesi

Katı veya Koruyucu	Esnek veya Düzensiz
<ul style="list-style-type: none">• Belirli Süreli Sözleşmeler için sınırlamalar vardır	<ul style="list-style-type: none">• Belirli süreli sözleşmeler ile ilgili sınırlama yoktur
<ul style="list-style-type: none">• Geçici istihdam büroları standartlarla kısıtlanmıştır	<ul style="list-style-type: none">• Geçici istihdam büroları ile ilgili kısıtlamalar yoktur
<ul style="list-style-type: none">• İşverenlerin işten çıkarma ile ilgili hakları kısıtlanmıştır	<ul style="list-style-type: none">• İşten çıkarma hakları ile ilgili kısıtlamalar yoktur
<ul style="list-style-type: none">• Kıdem tazminatı ve ihbar öneli gereklidir	<ul style="list-style-type: none">• Kıdem tazminatı veya ihbar öneli yoktur
<ul style="list-style-type: none">• İşten çıkarmalar için önemli idari şartlar mevcuttur	<ul style="list-style-type: none">• İşten çıkarmalarla ilgili prosedürler basittir

Kaynak: (World Bank, 2002b)

Ülkelerin Tablo 5’te gösterilen spektrumda nerede olduklarına dair en önemli belirleyici, ülkenin kültürel gelenekleri ve yasal düzenlemeleridir. Doğrudan istihdamın korunmasında yasal düzenlemeler, ortak hukuk ilkelerinin geçerli olduğu Anglo-Sakson mirasına sahip ülkelerde, medeni hukuk ilkelerine sahip ülkelere (örneğin, Fransız veya İspanyol geleneği gibi) veya planlı ekonomiye sahip ülkelere kıyasla daha küçük bir rol oynamaktadır. Gelişmekte olan ülkeler genellikle onları sömürgeleştiren ülkelerin geleneklerini takip etmektedirler. Bununla birlikte, kâğıt üzerinde çok güçlü iş güvenliği hükümleri olsa bile, zayıf denetim ve büyük kayıtdışı sektörler nedeniyle pratikte uygulanmaları sınırlı olabilmektedir (WorldBank, 2002b)

Teorik modeller, istihdam korumasının hem işten çıkarmalar hem de işe alımlar, iş yaratma ve yıkma, işsizlik artış ve azalışları üzerinde, kısıtlayıcı bir etkiye sahip olduğunu ve parametrelerin değerlerine bağlı olarak bir

etkinin diğere ne ölçüde hâkim olduğunu göstermektedir. Toplam emek piyasası sonuçlarının belirlenmesinde istihdam korumasının oynadığı rol esas olarak ampirik bir sorudur (Bertola, Boeri ve Cazes, 2000). İKM'nin derecesinin ölçülmesinde kullanılan çeşitli yaklaşımlar mevcuttur. Çoğu çalışmada yasal kurallara dayanarak sıralı endeksler oluşturmuştur. Bu yaklaşım, OECD ülkelerinde en yaygın kullanılan yöntemdir. Bir diğere yaklaşım ve en iddialı olanı, işverenlerin İKM'ye uyma maliyetlerini hesaplayarak bir ana endeks oluşturmaktır. Üçüncü bir yaklaşım ise farklı ülkelerdeki yöneticilerin istihdam seviyelerini ekonomik gerçeklere uyarlamasının ne kadar zor olduğu konusundaki kararlarına dayanmaktadır (Puerta ve Laura, 2010). OECD ise iş güvencesinin derecesini ölçmek amacıyla istihdam güvencesi endeksini geliştirmiştir. OECD istihdamı koruma mevzuatı göstergeleri, ilgili ülkede yer alan yasal düzenlemelere göre belirli süreli iş sözleşmelerinin ve ödünç işçi sözleşmelerinin yapısı, işe alma ve işten çıkarma gibi durumlar için işverene getirilen yükümlülükler ile toplu işten çıkarmalarla ilgili düzenlemeleri dikkate almaktadır. OECD istihdamı koruma mevzuatı göstergeleri aşağıdaki başlıkları içermektedir (OECD, 2013):

- Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile bir işçinin bireysel işten çıkarılma durumunda bildirim prosedürleri,
 - Fesih bildirim süreleri verilip verilmediği
 - Fesih bildirim sürelerinin işçinin kıdemine göre belirlenip belirlenmediği,
 - Kıdem tazminatının işçinin kıdemine göre değişip değişmediği
 - Haksız işten çıkarmanın tanımı
 - Deneme süresinin uzunluğu
 - Haksız işten çıkarma sonrasında tazminat
 - Haksız işten çıkarma sonrasına işe iade davası açabilme
 - Haksız işten çıkarma sonrasında işe iade davası açabilmek için maksimum süre
 - Belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmek için kısıtlamalar
 - Maksimum belirli süreli iş sözleşmesi sayısı
 - Ardışık belirli süreli sözleşmelerin maksimum kümülatif süresi

- Geçici istihdam bürolarının yasal olduğu iş türleri
- Geçici istihdam bürosu yoluyla işçi edinme konusunda sayı ve süre kısıtlamalarının olup olmadığı
- Geçici iş ilişkisinde maksimum kümülatif süre
- Geçici istihdam bürolarının kurulması için izin veya yerine getirdiği yükümlülükler için rapor vermesi zorunlu mu?
- Yönetmelikler geçici istihdam bürosu işçileri ile düzenli işçiler arasında eşit muameleyi şart koşuyor mu?
- Toplu işten çıkarmanın tanımı var mı?
- Toplu işten çıkarma durumlarında ek bildirim gereksinimleri
- Toplu işten çıkarma vakalarında yer alan ek gecikmeler
- Toplu işten çıkarma durumunda işverenlere yönelik diğer özel maliyetler

1.4.2. Asgari Ücret

Devlet ekonomik, siyasal ya da sosyal nedenlerle veya ücretin makro ekonomik yönü ile yakından ilgili olarak ücretlere müdahale edebilmektedir. Tam istihdamın sağlanması, fiyatlar genel seviyesinde istikrarın sağlanması, ekonomik kalkınmanın gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla ücretlere müdahale ederek ulusal gelir dağılımını daha adil hale getirmeye çalışmaktadır. Ayrıca ücret karşılığı çalışan fertlere insan onuruna yaraşır asgari bir yaşam seviyesi sağlanması amacıyla da ücretlere müdahale edebilmektedir. Yine teşmil uygulaması yoluyla toplu iş sözleşmelerinin ücret ile ilgili hükümlerini genişleterek sendikasız işçileri korumaya çalışmaktadır. Bütün bunların yanında siyasi amaçlarla da devlet, ücretlere müdahale edebilmektedir. Burada seçmen gruplarının baskısı anlamına gelen iç baskı ile çeşitli uluslararası kuruluşlar tarafından yapılan dış baskı hükümetlerin ücretlerle ilgili tutumunu değiştirmesine sebep olabilmektedir. Devlet bu bağlamda enflasyonun arttığı dönemlerde reel ücretleri aşağı çekmek, istihdamda daralmanın yaşandığı dönemlerde ücretler genel seviyesini düşürmek, ücretlilere asgari bir yaşam seviyesi sağlamak şeklinde ücretlere müdahalede bulunabilir. Ayrıca ücretler ve fiyatlar genel seviyesini belirli bir süre için dondurmak, yüksek ücret alanlar için ücret artışlarını

sınırlandırmak ya da en düşük ücret alanlara yönelik düzenlemeler yapmak, hükümetlerin sosyal taraflarla ücret düzeyini belirleyecek çerçeve anlaşmalar yapmaları da devletin ücretlere müdahale yöntemleri olarak sayılabilir. (Işığışok, 2011: 111-114).

Devletin ücret düzeyini belirlemede kullandığı en etkili silah kuşkusuz ki asgari ücrete yönelik düzenlemelerdir. Asgari ücret bir işverene bağımlı olarak çalışan kişilerin insan onuruna yaraşır bir şekilde hayatlarını sürdürebilmelerini sağlamak amacıyla hukuki düzenlemeler ile kamu otoritesi tarafından belirlenen ve ülke genelinde uygulanan minimum ücret seviyesidir (Işığışok, 2011: 32). Esneklik ve istihdam açısından asgari ücretin belirlendiği seviye oldukça önem taşımaktadır. Gelişmiş ülkeler ile gelişen ülkelerin önemli kısmında asgari ücret uygulanmaktadır. ILO'da işçilerin korunması açısından asgari ücreti tavsiye etmektedir. Asgari ücret düzenlemesi ile devlet işgücü piyasalarına müdahalede bulunarak ücretler genel seviyesinin belirli bir düzeyin altına düşmesini engellemektedir (Parlak, 2011: 164). Kurumsal düzenlemeleri farklılık göstermekle birlikte pek çok ülkede asgari ücret düzenlemesi mevcuttur. Daha çok yasalar ve yönetmeliklerle belirlenen asgari ücret, genellikle Avrupa ülkeleri olmak üzere bazı ülkelerde ise işverenler ve işçi sendikaları arasındaki bir pazarlık süreci ile belirlenmektedir. Ulusal düzeyde geçerli tek bir asgari ücret uygulaması en yaygın olan modeli olmakla birlikte; ulusal, bölgesel, endüstriyel veya mesleki oranlara sahip pek çok çeşitli düzenlemelere de rastlanılmaktadır. Asgari ücret düzenlemesinin altında yatan temel neden evrensel bir ücret tabanı oluşturmaktır. Kurumsalcı bakış açısına göre asgari ücret politikaları tüm çalışanlara adil bir ücret düzeyi sunarak yoksulluk karşıtı bir politikayla emeğin sömürüsüne karşı koymaktadır. Bu haliyle de asgari ücret hak temelli bir çerçevede bir sosyal politika aracı olarak sayılmaktadır (Betcherman , 2013: 9-10).

Asgari bir ücretin belirlenip belirlenmemesi, hükümetlerin karşı karşıya olduğu en tartışmalı emek piyasası politikası ikilemlerinden biri olarak görülmektedir. Asgari ücret uygulamasını savunanlar uygun şekilde uygulandığında, asgari ücret mevzuatının, yoksul işçilerin gelirlerini toplam istihdama çok az veya hiç maliyet getirmeden artırabileceğine inanmaktadır.

Asgari ücret karşıtları ise, asgari ücretlerin, kayıtlı sektördeki üretim maliyetlerini yükselterek ve istihdamı azaltarak yoksul işçiler için işleri daha da kötüleştirdiğini iddia etmektedirler. Asgari ücret karşıtlarına göre, daha fazla işçi, asgari ücret düzenlemeleri nedeniyle kayıtdışı sektörde iş aramak zorunda kalmakta ve bu da çalışan yoksulların ücretlerini daha da düşürmektedir. Her iki tarafında kısmen haklı olduğunu söylemek mümkündür. Asgari ücretlerin genel olarak olumlu veya olumsuz bir etkiye sahip olup olmaması istihdam üzerindeki etkilerine bağlıdır; bu da piyasa yapısına, asgari ücretin belirlendiği seviyeye ve devletin bunu uygulama yeteneğine bağlı olarak değişmektedir. Tamamen rekabetçi bir emek piyasasında bağlayıcı bir asgari ücretin istihdamı daima azaltacağı ileri sürülmektedir. Ancak, eğer işverenlerin pazar gücü varsa, asgari ücretteki küçük bir artış aslında istihdamı artırabilmektedir. Asgari ücret çok yüksekse, piyasa gücüne sahip işverenler daha az işçi istihdam etmeyi seçeceklerdir. Düşük ve orta gelirli ülkelerde, asgari ücretin yükseltilmesi çoğu zaman işverenleri ve işçileri asgari ücret uygulamasından kaçınmaya teşvik etmektedir, böylece işveren ve işçiler üzerindeki etkisi sınırlı kalmaktadır. Asgari ücret ve diğer düzenlemeler ücret ve ücret dışı maliyetleri artırarak, kayıtlı istihdamı engelleyebilmekte dolayısıyla da kayıtlı olarak işçi çalıştıran işverenlere zarar verebilmektedir (WorldBank, 1995: 74-75).

1.4.3. İşe Yerleştirme

Birleşmiş Milletler tarafından 1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nin 23. Maddesine göre “ herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve uygun koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır” şeklindeki düzenlemesi ile; Avrupa Konseyi'ne üye olan ülkelerin hükümetleri tarafından 1961 yılında imzalanan ve 1965 yılında yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı'nın II. Bölümünün 1. Maddesinde yer alan “akit taraflar çalışma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak ve tam istihdamı gerçekleştirmek amacıyla olabildiğince yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı başta gelen amaç ve sorumluluklarından biri saymayı; çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkili bir biçimde korumayı; tüm çalışanlar

için ücretsiz iş bulma hizmetlerini kurmayı ya da sürdürmeyi; uygun mesleğe yönlendirme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamayı ya da teşvik etmeyi taahhüt ederler” hükümleri kamuya emeğin sömürülmesi ve işsizlikle mücadele amacıyla işe yerleştirme politikaları yapma yükümlülüğü getirmektedir. ILO’nun 1948 tarih ve 88 sayılı İstihdam Hizmetleri Sözleşmesi ise üye ülkeler için ücretsiz olarak hizmet verecek bir kamu istihdam kurumu kurma yükümlülüğü getirip kurulacak olan kamu istihdam kurumunun görevini, kapsamını, örgütsel yapısı ile diğer organlar ile ilişkilerinin nasıl olması gerektiğini içermektedir. Sözleşmeye göre kurulacak kamu istihdam kurumunun temel görevi diğer kamu ve özel kuruluşlar ile işbirliği yaparak tam çalışmanın sağlanması, idame edilmesi, üretim kaynaklarının geliştirilmesi, bu kaynaklardan istifade edilmesiyle ilgili olarak ulusal istihdam stratejisinin bir parçası haline gelmesi için emek piyasasını olabilecek en iyi şekilde örgütlemektir. Sözleşmenin 2. Maddesi kamu istihdam kurumunun milli bir makamın denetimi altında bürolar açılmasını, 3. Maddesi ise ülkenin her yöresinde örgütlenmesi gerektiğini belirtmektedir. Sözleşmeye göre bu kurumlar işçilere vasıflarına uygun işler bulmaya gayret gösterirken işverenlere de gereksinim duydukları niteliklerde işçi sağlayacak şekilde faaliyet göstermelidirler.

Kamu istihdam hizmeti 19. yy. sonlarında işsizliğin toplumda meydana getirdiği toplumsal ve ekonomik sorunlara çözüm bulmak amacıyla sanayileşmiş ülkelerde ortaya çıkmıştır. İlk dönemlerde sadece iş arayanlarla işgücü talebini bir araya getirmeye çalışan bir düzende faaliyet gösterirken İkinci Dünya Savaşı sonrası iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra işsizlik yardımlarını da yürüten bir kimliğe bürünmüşlerdir. 1970’li yıllarda yaşanan petrol krizi ve Fordizmin krizi sonrası ortaya çıkan yapısal işsizlik sorunu KİH’lerin işsizlikle mücadeledeki bu basit görevlerinin yetersiz kalmasına neden olmuştur. KİH’ler bu kriz sonrasında işsizlik sorununu çözmeye yönelik resmi emek piyasası politikalarının bir aracı olarak vazife görmeye başlamıştır. 1990’lardan itibaren ise ekonomik serbestleşme ve küreselleşme ortamında kamunun bu konudaki tekel anlayışı bir kenara bırakılarak özel istihdam büroları da bu yapıya dahil edilmiştir. KİH’lerin varlığı sayesinde emek piyasasının işleyişi daha etkin bir hale gelmekle birlikte saydamlığı da

artmaktadır. Yine KİH'ler sayesinde özellikle dezavantajlı konumda olan kişilerin korunması yoluyla emek piyasasına erişimde eşitliğin sağlanması hedeflenmektedir. Ayrıca uygulanan aktif emek piyasası politikaları sayesinde yapısal uyum programlarının işgücü talebi üzerindeki negatif etkileri de önlenmektedir. Bütün bunların yanında işsizlik sigortası ve işsizlik yardımlarının geçerli olduğu ülkelerde bu yardımları alan kişilerin kendi vasıflarına en uygun işi bularak çalışmaları sağlanmaktadır (Sayın, 2010).

OECD ülkelerinde kamu istihdamı hizmetleri (KİH) kariyer rehberliği ile iş arama tekniklerini de içeren iş arama hizmetleri, işsizlik yardımlarının yönetimi ve iş arayanların yeniden işe yerleştirilmesine yönelik programlar olmak üzere üç temel işlevi yerine getirmektedir. Latin Amerika ülkelerindeki KİH'ler ise genellikle çalışma bakanlığı ya da ulusal eğitim kurumları tarafından yönetilmektedir. Gelişmekte olan diğer ülkelerde olduğu gibi, istihdam hizmetleri OECD ülkelerinde olduğundan daha az yaygındır, kamu yatırım seviyesi düşüktür ve KİH sadece en az vasıflı işleri sunma konusunda ün kazanmıştır. Ayrıca, bölgedeki çoğu ülkenin işsizlik sigortası sistemi olmadığı göz önüne alındığında, işsizlerin işe girerek birikim yapmaları KİH reformlarının temel amacı değildir. Latin Amerika ve Karayipler'deki KİH'de yapılan son reformlar, yeni teknolojilerin kullanımı yoluyla bilgi sistemlerinin tanıtılması ve iyileştirilmesi, özel sektör ve kâr amacı gütmeyen sektörün rolünün yaygınlaştırılması ve ademi merkezîyetçilik yoluyla performansın iyileştirilmesine odaklanmıştır. İşsizlik sigortası programları Arjantin, Brezilya, Şili ve Uruguay'da genellikle büyük kayıtdışı sektör nedeniyle sınırlı bir kapsama alanına sahiptir. Bu bölgede daha uzun bir geleneğe sahip olan kıdem tazminatı, genellikle işsizlik sigortasından daha büyük bir finansal tazminatı temsil etmektedir (Auer, Efendioğlu ve Leschke, 2008: 37-40).

1.4.3.1. Kamu İstihdam Kurumları

Kamu istihdam kurumları genel olarak iş ve işçi bulma hizmetlerini yerine getirmekle birlikte iş arayanlara danışmanlık hizmeti sunmak, iş bulmakta güçlük çeken işsizlere eski işine benzer işler bulmak, kişilerin emek piyasasında daha rahat iş bulabilmelerini sağlamak amacıyla vasıf kazandırıcı

mesleki eğitimler vermek, emek piyasası için program önerileri hazırlamak ve emek piyasası için hazırlanan planları uygulamak amacıyla kurulmuş kurumlar olarak tanımlanabilir. Bu faaliyetlerin yerine getirilebilmesi için yapılan gider kamu bütçesinden karşılanmaktadır. Tüm bu hizmetlerin yanında kamu istihdam kurumlarına birçok ülkede işsizlik sigortasının yönetimi ve işsizlik sigortasından yapılacak ödeneklerin ödenmesi görevi de verilmiştir. Günümüzde emek piyasasında değişen koşullar sebebiyle kamu istihdam kurumlarının sadece işgücü arzı ve talebini eşleştirme gayreti gösterdiği ve bunun başarısız olduğu hallerde işsizlik sigortası ile gelir desteği sağladığı geleneksel anlayış yetersiz kalmaktadır. Özellikle 1970'lerde Fordizmin çöküşü sonucu vasıf düzeyi yüksek emeğe ihtiyaç duyan emek piyasası, kamu istihdam kurumlarına işgücü arz ve talebini mümkün olduğunca hızlı eşleştirebilmesi amacıyla işgücü talebine uygun yeni vasıflar kazandıracak bir takım yeni hizmetler sunma sorumluluğu da yüklemiştir. Bu amaçla da kamu istihdam kurumları geleneksel görevlerinin yanı sıra işsizlere yönelik mesleki vasıf kazandıracak mesleki eğitim ve yeniden eğitim faaliyetlerine yoğunlaşmaya başlamışlardır (Yöney, 2001).

İş ve işçi bulma hizmetleri veya iş aracılığı faaliyetleri sanayi devrimi öncesinde özel kişi ya da kuruluşlar tarafından yerine getirilmekteyken sanayi devrimi ve sonrasında da kitle üretim sistemine geçilmesi ile özel kişi veya kuruluşların bu hizmetleri vermekte yetersiz kalmaya başlamaları sonucu bu görev kamu istihdam kurumlarına verilmeye başlanmıştır. İş aracılığı faaliyetlerinin devlet tekeli tarafından yürütülmesinin temel sebepleri arasında iş arayan kimselerin işçi simsarlarınca sömürülme riskini önlemek ve emek piyasasında ahlaki standartları yükseltmek gösterilebilir. Özel bürolar genellikle yüksek bir komisyon karşılığında bu faaliyetleri yürütmektedirler ve bu da hem toplum açısından hem de emek piyasaları açısından olumsuzluklara sebep olmaktadır. Kamu istihdam kurumları ise etkin bir emek piyasası politikası yürütebilmek amacıyla işgücünün meslekler, sektörler ve bölgeler açısından yönünü bilmek, bu akışı birtakım araçlarla hızlandırma ya da yönünü değiştirmekle yükümlüdürler. Ayrıca çalışma hakkı özellikle sosyal hukuk devletlerinin anayasalarında temel bir vatandaşlık hakkı olarak tanımlanmaktadır. Bu sebeple de işe yerleştirme

hizmetlerinin kâr amacı taşıyan kişi ya da kuruluşlar tarafından sürdürülmesi yerine 20. yüzyılın başından itibaren pek çok ülkede bir kamu hizmeti olarak devlet tekeline verildiği görülmektedir (Öğüt, 2007: 6-7). İlerleyen dönemlerde ise özel iş bulma kurumlarını yasaklama yoluna gidilmiştir. Yakın tarihlerde kamu istihdam kurumlarının yetersiz kalmaya başlaması ile birlikte de yeniden özel istihdam bürolarının kurulmasını izin verilmiş, ayrıca özel istihdam büroları ile kamu istihdam kurumları işbirliği içerisinde faaliyette bulunmaya başlamışlardır. 1909 yılında ülke genelinde hizmet sunan ilk resmi iş ve işçi bulma kurumu İngiltere’de, daha sonra da Almanya ve Belçika’da benzer kuruluşlar kurulmuştur. 1. Dünya Savaşı döneminde de savaşa katılan ülkeler iş bulma bürolarından ordunun ve ülke ekonomisinin ihtiyaç duyduğu insan gücünün karşılanıp savaş amaçları doğrultusunda kullanılması için faydalanmışlardır. 1929 Dünya Ekonomik Buhranı ile ülke ekonomilerinde yaşanan yüksek oranlı işsizlik problemini çözmek amacıyla birçok ülkede resmi iş ve işçi bulma kurumları tesis edilirken diğer yandan da Keynesyen politikalar doğrultusunda işsizlik sigorta kolu kurulup iş ve işçi bulma kurumlarına bu sigorta kolunun yürütümü görevi verilmiştir (Öğüt, 2007: 4-5).

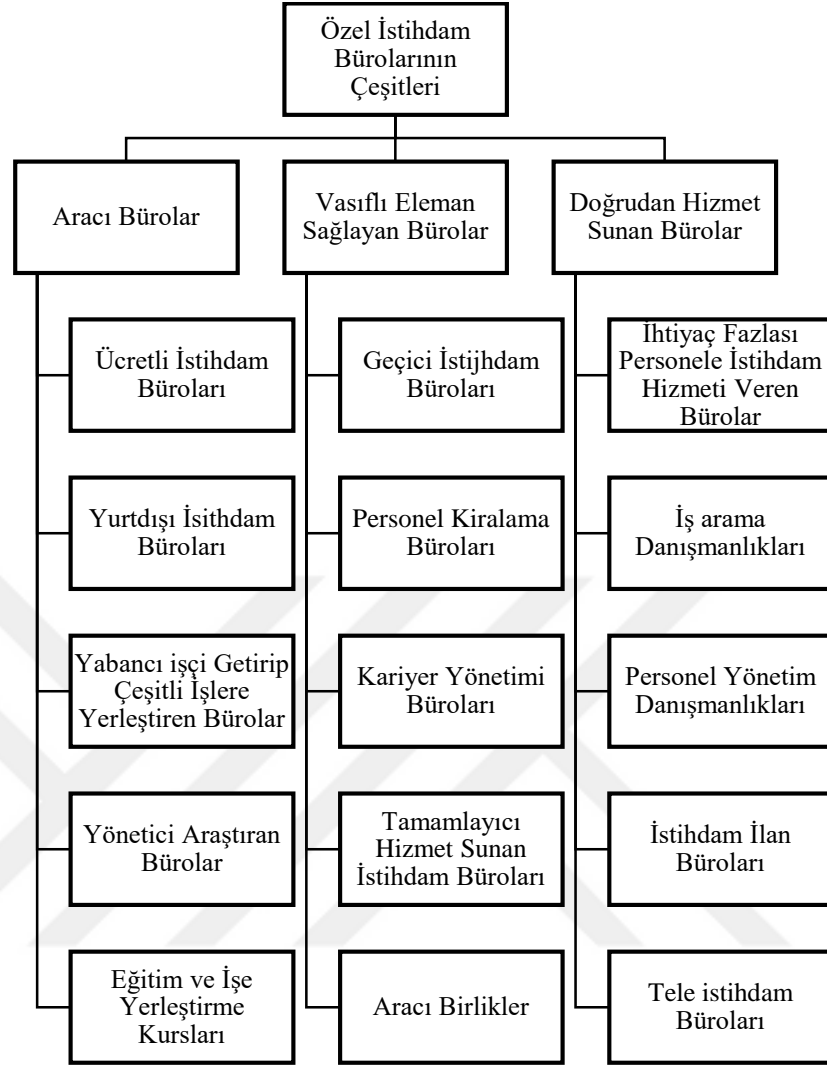
Kamu istihdam kurumlarının kurulmasından ilk defa ILO tarafından 1919 tarihli 2 sayılı İşsizlik Sözleşmesinde bahsedilmiştir. Sözleşmenin 2. Maddesi sözleşmeyi imzalayan devletlere merkezi bir makamın kontrolüne tâbi bir resmi parasız iş bulma büro sistemi kurmalarını hükme bağlamıştır. 1933 tarihli 34 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları sözleşmesi özel istihdam bürolarını kazanç gayesi ile çalışan ve çalışmayan bürolar şeklinde ikiye ayırmıştır. Ayrıma göre kazanç gayesi ile çalışanlar bir işverene ya da işçiye iş ve işçi bulmak amacıyla çalışan kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanmıştır. Kazanç gayesi ile çalışmayanlar ise gazete vb. yayın organları gibi belirli bir komisyon karşılığı değil de verdiği hizmet karşılığı bir kullanım bedeli alan kuruluşlar olarak sınıflandırılmışlardır. Sözleşme ayrıca ülkenin ihtiyacı olan işgücünün yurtdışından getirilmesi veya gemi adamlarına yönelik eşleştirme amacıyla faaliyet gösteren özel işbulma bürolarının faaliyetlerine izin vermiştir. Yine ILO’nun 1948 tarihli 88 sayılı İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi Milletler Cemiyeti’nin tüm üyelerine her vatandaşına

ücretsiz istihdam hizmeti sağlayan kamu istihdam kurumu bulundurma zorunluluğu getirmiştir. 1949 tarihli 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi ise 1948 tarihli İş ve İşçi Bulma Servisi Hakkındaki Sözleşmeyi tamamlamak amacıyla oluşturulmuş bir sözleşme olup kazanç gayesi ile çalışan özel iş bulma bürolarının kapatılmasını, diğer iş bulma bürolarının ise bir nizama bağlanmasını şart koşmuştur. 1997 tarihli 181 Sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi ise 96 sayılı sözleşmenin değişen piyasa koşullarına cevap veremediğinden yürürlükten kaldırılmasını özel istihdam bürolarına izin verilmesini ve kamu istihdam kurumları ile özel istihdam bürolarının işbirliği içinde faaliyet göstermesini öngörmüştür.

1.4.3.2. Özel İstihdam Kurumları

Özel istihdam büroları İŞKUR tarafından “özel hukukun koruması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde işe yerleştirme faaliyeti karşılığı sadece işverenden ücret alarak, iş arayandan herhangi bir ücret ya da komisyon almaksızın, Türkiye İş Kurumundan yetki almak şartıyla, emek piyasasında iş arayanlarla eleman arayanlar arasında, bir işyerinde veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile en etkin şekilde aracılık hizmeti sağlayan gerçek ya da tüzel kişiler” olarak tanımlanmaktadır (İŞKUR, 2019).

181 Sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesine göre özel istihdam büroları faaliyetlerine göre üç ana kategoride toplam 15 farklı şekilde sınıflandırılmaktadır (Cam, 2008). Şekil 2’de özel istihdam bürolarının sınıflandırılmasına yer verilmiştir.



Şekil 1 Özel İstihdam Bürolarının Çeşitleri
Kaynak: (Cam, 2008)

Aracı Bürolar kategorisinde yer alan Ücretli İstihdam Büroları kamu otoritesinin denetimine tabi olarak iş ve işçi arayanları eşleştiren ve kâr amacıyla çalışan kurumlardır. Yurtdışı İstihdam Büroları işgücü talebinde bulunan ülkelere işgücü arzının fazla olduğu ülkelerden işçi sağlayan bürolardır. Bu bürolar işgücü arzının fazla olduğu ülkelerde kurulu olup yerli halka yabancı ülkede iş imkânı sağlamaktadırlar. Yabancı İşçi Getirip Çeşitli İşlere Yerleştiren Bürolar ise Yurtdışı İstihdam Büroları gibi faaliyet göstermektedirler fakat bunlar işgücü talebinin olduğu ülkede faaliyet gösterip işgücü arzının fazla olduğu ülkelerden işçi çekmektedirler. Amaçları yoğun işgücü talebinin karşılanabilmesi için yurtdışından işçi temin etmektir. Yönetici Araştıran Bürolar beyin avcıları olarak da adlandırılıp işletmelere ihtiyaç duydukları önemli pozisyonlar için vasıf düzeyi yüksek kişileri bulan

kurumlardır. Eğitim ve İşe Yerleştirme Kuruluşları okul veya öğretim kurumu olarak öğrencilerinin daha iyi şartlarda iş bulabilmeleri için sürekli eğitim merkezleri ya da bazı ön lisans bölümleri aracılığıyla bünyesinde eğitim görenlerin mesleki vasıf düzeyini yükselterek işe yerleştirme hizmeti sunmaktadırlar.

Vasıflı Eleman Sağlayan Bürolar ise beş farklı sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. Geçici İstihdam Büroları en çok karşılaşılan ve en fazla öneme sahip olan kurumlar olup özel vasıfları bulunan ve geçici bir süre için müşterilerine işçi temin eden kurumlardır. Müşterilerine verdikleri işçinin asıl işvereni kendileridir. Personel Kiralama Büroları işletmede çalıştırmak üzere işe aldıkları personeli kiralamak suretiyle başka bir işletmeye devretmektedirler. Kariyer Yönetimi Büroları eğlence, moda, fotoğraf ve spor gibi iş alanlarında bir tür organizasyon şirketi olarak faaliyet göstermektedirler. Tamamlayıcı Hizmet Sunan İstihdam Büroları işletmelerin ana faaliyet konusu haricindeki alanlarda ihtiyaç duydukları işgücünü sağlamak için faaliyet gösterirler. Bir tekstil fabrikasının temizlik ve güvenlik işlerini bu tarz bir kuruma devretmesi örnek olarak gösterilebilir. Aracı Birlikler kâr amacıyla hareket etmeyen daha çok engelli veya başka nedenlerle istihdam imkânı bulamayan kimselere yönelik çalışma ortamı sağlayan ve çalışma kapasitelerini artırmaya çalışan toplumsal amaçlı birlikler olup daha çok alıştırma ve eğitim amaçlı, geçici işler sağlamaktadırlar.

Doğrudan Hizmet Sunan Büroları da beş ayrı sınıflandırılmaya tabi tutulmuştur. İhtiyaç Fazlası Personele İstihdam Hizmeti Veren Bürolar ekonomide daralmanın yaşandığı veya firma içinde yeniden yapılanmaya gidildiği dönemlerde bazı firmaların işçileri ile daha önce yaptıkları sözleşme gereği, işten çıkardıkları işçilere yönelik olarak emek piyasasında kolayca iş bulabilmeleri için eğitim ve danışmanlık hizmeti veren firmalardır. İş Arama Danışmanlıkları emek piyasasına ilk defa girecek veya işsiz kalıp yeni bir iş arayan kişilere danışmanlık hizmeti veren kurumlardır. Personel Yönetim Danışmanlıkları işçi almak isteyen firmalara iş ilanlarının hazırlanması, yayınlanması, personel seçim sürecinde gerekli olan kriterlerin belirlenmesi ve işe alınacak işçinin seçilip işe alınmasına aracılık yapan bürolardır.

İstihdam İlan Büroları genel olarak iş arayan kişiler veya işçi arayan işverenler için gazetelere ilan vermek suretiyle aracılık yapan bürolar olup, kendi veri tabanlarındaki boş işler ile iş arayan kişinin vasıfları uyuştuğu takdirde de basın yayın organında ilan yayınlamak yerine işe yerleştirme işlemi ile ücret karşılığında iş görüşmesi de yapabilmektedirler. Tele – İstihdam Büroları iş arayan kişiler ile personel arayan işletmelere iletişim teknikleri yardımıyla bilgi desteği sunmaktadırlar. Büroların gelirini büronun sahip olduğu veri tabanını kullanmak isteyenlerin yaptıkları ödemeler oluşturmaktadır. Bu bürolar açık işlere ve iş arayanlara ilişkin verileri düşük bir maliyetle veya maliyetsiz olarak toplayabilmektedirler. İnternet kullanımının yaygınlaşmasıyla bu tür büroların internet siteleri de iş ve işçi arama sürecinde daha popüler hale gelmektedirler.

İKİNCİ BÖLÜM

MEKSİKA EMEK PİYASASI KURUMLARI VE POLİTİKALARI

Birleşik Meksika Devletleri (Estados Unidos Mexicanos) kuzeyde ABD ve güneyde Guatemala ile sınırı olan, 1.969.000 km² yüzölçümüne sahip bir Güney Amerika ülkesidir. İklim şartları ve yüzey şekilleri sebebiyle sınırlı bir ekilebilir alana sahip olduğundan topraklarının yalnızca %12'si tarıma elverişlidir ve topraklarının geri kalanı çorak topraklar, ormanlar ve cılız otlarla örtülü durumdadır (Meksika, 1992: 342).

16. yy'den itibaren İspanya'nın kolonisi durumunda bulunan ve 1810 yılında İspanya'ya karşı bağımsızlığını ilan eden ülkenin başkenti Mexico City'dir. Meksika 1910 yılında yaşanan bir devrimle 1876 yılından beri ülkeyi diktatörlükle yöneten Porfirio Díaz iktidarının devrilmesiyle iktidar savaşlarına sahne olmuş ve 1929 yılından 1990'lara kadar "Ulusal Devrimci Parti-PRI" tarafından tek parti iktidarı ile yönetilmiştir. Günümüzde başkanlık sistemi ile yönetilmektedir ve federal bir yönetim yapısı altında Senato (Camara de Senadores) ve Kamara (Camara Diputados) olmak üzere iki meclise sahiptir (Cia.gov, 2020). Meksika, Brezilya ve Arjantin'in ardından Latin Amerika'nın üçüncü büyük ülkesi durumundadır. Meksika toplumu, bir yandan toprak sahiplerinin ve yatırımcıların elit kadroları ile öte yandan kırsal ve kentsel fakir kitleleri arasında sıkışmış sınırlı bir orta sınıfa sahip olan zenginlik ve yoksulluk uçlarıyla karakterize edilen bir ülke durumundadır. Ancak, gelişmekte olan bir ülke olarak karşılaştığı zorluklara rağmen Meksika, Latin Amerika'daki en temel ekonomik ve politik güçlerden biridir. Dinamik bir sanayi tabanına, engin maden kaynaklarına, çok çeşitli hizmet sektörüne ve dünyanın en büyük İspanyolca konuşan popülasyonuna sahiptir. Resmi adından da anlaşılacağı gibi, Birleşik Meksika Devletleri 31 farklı eyalet ve federal bölgeden oluşmaktadır. Meksika halkının yarısından fazlası ülkenin merkezinde yaşarken, kurak Kuzey ve tropikal Güney'in geniş alanlarında seyrek bir yerleşim söz konusudur. Kent ve kırsal alanlarda yaşam

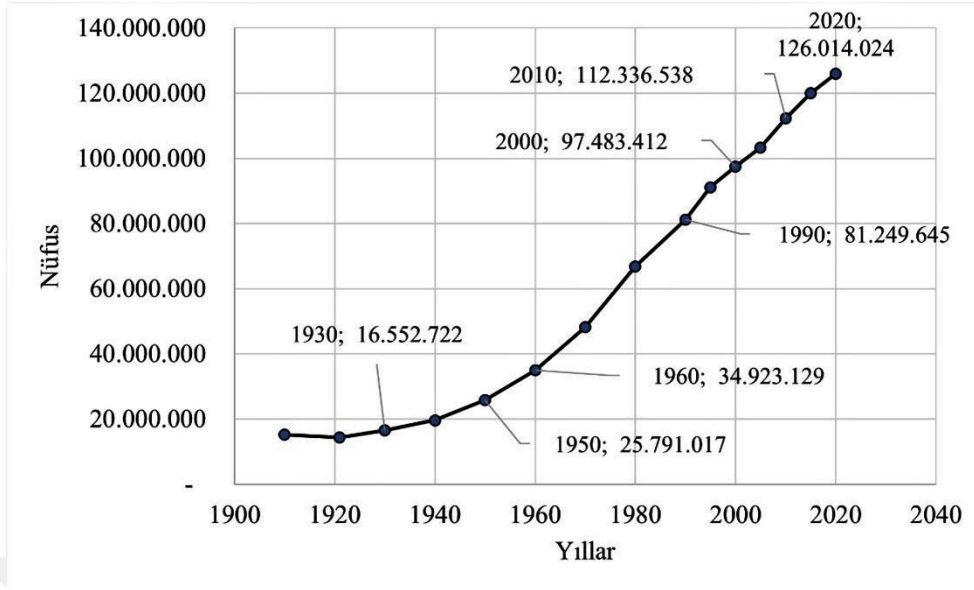
tarzı açısından keskin bir farklılık vardır; kentlerde daha modern bir yaşam felsefesi söz konusuysen krsal alanlarda geleneksel yaşam tarzı hüküm sürmektedir. Yoksul kırsal alanlardan gelen göçmenlerin şehirlere yönelmesi sonucu Meksikalıların yaklaşık beşte dördü kentsel alanlarda yaşamaktadır. Başkent Mexico City, dünyanın en kalabalık şehirlerinden ve metropol bölgelerinden biridir. Meksika'da, etkileyici sosyal kazanımların yaşandığı süreçlere yol açan bir dizi ekonomik patlamanın ardından ekonomik krizler ve iflaslar meydana gelmiş, orta ve düşük sınıflar için yaşam standartlarında önemli düşüşler yaşanmıştır. Ülke, Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması (NAFTA) ile ABD ve Kanada ile daha güçlü bağlar kurulmasına rağmen ekonomik olarak kırılgan bir yapıya sahiptir (Britannica, 2019).

Ülkede doğa şartlarının elverişsiz olması, İspanyol sömürgeciliğinden bu yana devam eden olumsuz usuller, çoğunluğu Kuzey Amerika kıtasına ait olan büyük şirketlerin ülke ekonomisindeki hegemonyası, toprak aristokrasisinin topraklarının önemli bir bölümünü elinde toplaması ve kayıtdışı ekonominin büyüklüğü gibi sebepler iktisadi kalkınmanın önündeki engeller arasında yer almaktadır. Yeraltı kaynaklarının işletilmesi ülke sanayisinin büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Dünya çapında üretilen gümüşün %20'si, kurşunun %12'si Meksika tarafından gerçekleştirilmektedir. Meksika ayrıca petrol üretimine de sahip bir ülke durumundadır. Ülke ekonomisi büyük ölçüde ABD'ye bağlı olmakla birlikte ithalatının da 2/3'si yine ABD'den karşılanmaktadır (Meksika, 1992: 343).

2.1. DEMOGRAFİK YAPI

Meksika'da on yılda bir nüfus sayımı yapılmaktadır. 2020 yılında yapılan son nüfus sayımına göre ülke nüfusu 126.014.024 olarak tespit edilmiştir. Nüfusun %51,2'si kadınlardan %48,8'i ise erkeklerden oluşmaktadır. Yaşlanan bir nüfus yapısına sahip olan Meksika'da ortalama yaş 29 olarak hesaplanmıştır (INEGI, 2020a). Ülke nüfusunun %80,4'ü kentlerde yaşamaktadır (cia.gov, 2020).

Nüfusunun %60'ını beyazlarla Kızılderililerin karışmasından doğan melezler, %30'unu Kızılderililer, %10'unu İspanyol asıllı beyazlar meydana getirmektedir (Meksika, 1992: 342).

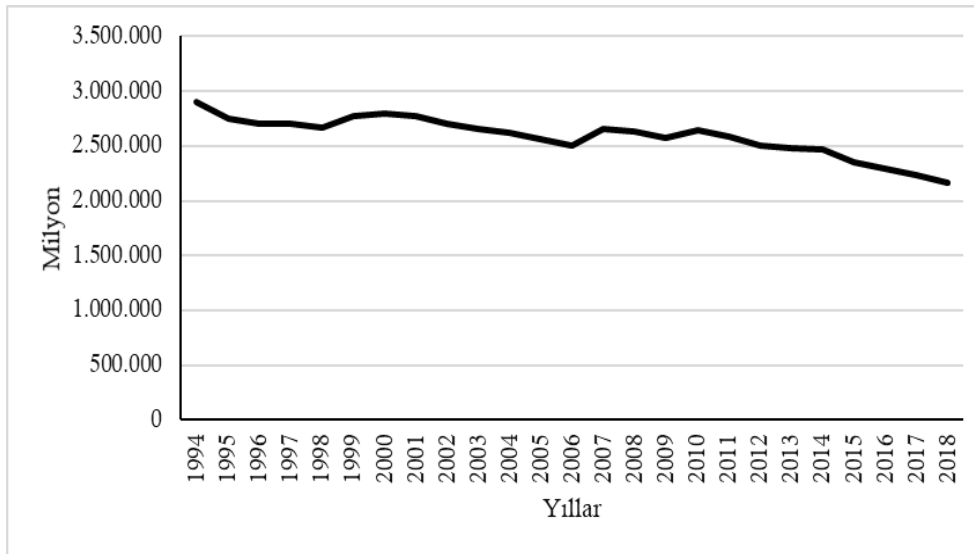


Şekil 2 Meksika'da Yıllar İtibariyle Nüfusun Değişimi

Kaynak: INEGI (2020a)

Meksika'nın nüfusu 1910'dan 21. yüzyılın başlarına kadar altı kattan fazla büyümüştür. Doğal artış oranı, sağlık standartları ve gıda malzemelerinde belirgin gelişmeler nedeniyle 1940'larda hızla yükselmeye başlamıştır. Ölüm hızında ciddi düşüşler yaşanmış ve bebek ölümleri, daha gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında oldukça yüksek olmasına rağmen, önemli ölçüde azalmıştır.

Şekil 3'te Meksika'da yıllar itibariyle meydana gelen doğum sayılarına yer verilmiştir.

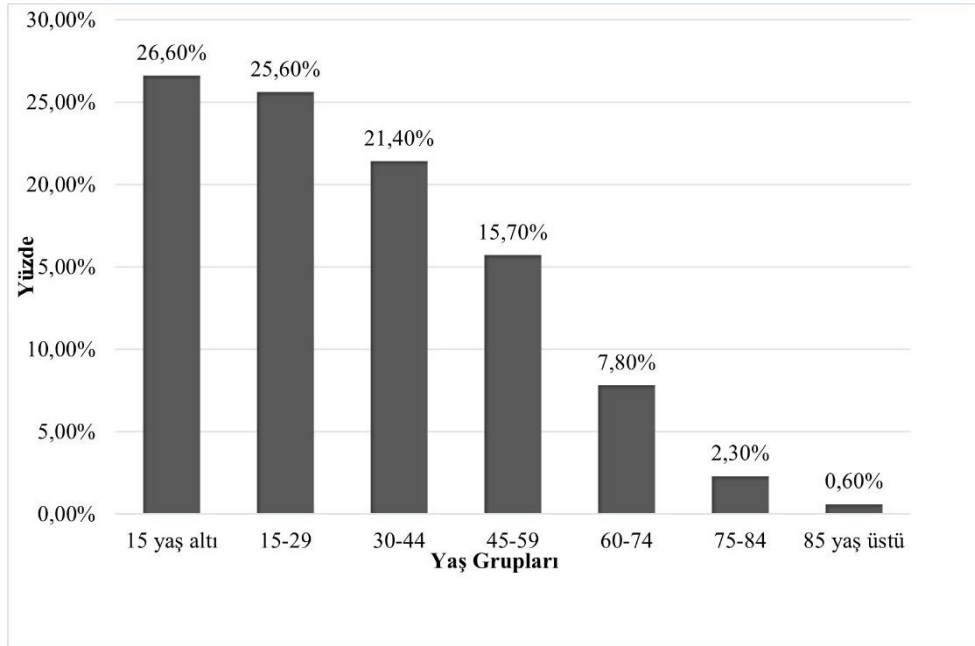


Şekil 3 Meksika’da Yıllar İtibariyle Doğum Sayıları
Kaynak: INEGI (2020b)

Doğum oranı 20. yüzyılın sonlarında yavaşlamasına rağmen, Meksika nüfusu hızla artmaya devam etmektedir. Ülkenin hızlı büyümesi göz önüne alındığında, nüfusu orantısız bir şekilde gençlerden oluşmaktadır. 15 yaşın altındaki gençler Meksikalıların dörtte birinden fazlasını teşkil etmektedir. Doğumda yaşam beklentisi 1930 yılından bu yana iki katına kadar çıkmış ve daha gelişmiş ülkeler ile karşılaştırılabilir hale gelmiştir (britannica.com, 2019).

Doğum oranlarındaki düşüş Barlow (1994) tarafından “Demografik Fırsat Penceresi” olarak adlandırılan durumun Meksika için de geçerli olduğu söylenebilir. Barlow’a göre ülkede mevcut doğurganlık düşükse, gelecek dönemde de düşük bir seviyeye ulaşacak ve önemli bir ekonomik genişleme kaynağı -yani işgücünün hızlı büyümesi- ortadan kalkacaktır. Bu durum da gelecekte toplam nüfus içerisinde bağımlı nüfusun oranının artmasına neden olacaktır.

Şekil 4’te Meksika’da yaş gruplarının toplam nüfusa oranı yüzde olarak verilmiştir.



Şekil 4 Meksika’da Yaş Gruplarının Toplam Nüfus İçerisindeki Oranları (%)

Kaynak: britannica.com (2019).

Nüfus dağılımına bakıldığında bağımlı nüfusun toplam nüfusun yaklaşık 3'te 1'ini oluşturduğu, ülkenin genel olarak genç bir nüfus yapısına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 6'da yıllar itibariyle medyan yaş, toplam bağımlılık oranı ve 80 yaş ve üzeri nüfusun toplam nüfusa oranı verilmiştir.

Tablo 6 Meksika'da Yıllara Göre Medyan Yaş, Toplam Bağımlılık Oranı ve 80 Yaş ve Üstünün Toplam Nüfusa Oranı

Yıllar	Medyan Yaş (Yaş) ¹	Toplam Bağımlılık Oranı ³	80 Yaş ve Üstü Nüfusun Toplam Nüfusa Oranı ²
1995	21	66,4	0,94
2000	22	64,3	1,00
2005	24	59,2	1,17
2010	26	55,2	1,34
2015	27	52,8	

Kaynak: 1) INEGI (2020c).

2) INEGI 2020d).

3) (INEGI 2020e).

Meksika'1995 yılında 21 olan medyan yaş 2015 yılında 27'ye yükselmiştir. Bu durum da nüfusun yaşlandığını göstermektedir. Ekonomik olarak üretken yaştaki (15-64 yaş) her 100 kişi için bağımlı olan nüfusun (0-14 ve 65 yaş ve üzeri) oranını gösteren toplam bağımlılık oranına bakıldığında ise 1995 yılında %66,4 seviyesindeyken 2015 yılında %52,8'e gerilediği görülmektedir. Bu da bağımlılık oranının düştüğünü göstermektedir. Yine tablodan da anlaşılacağı üzere 80 yaş ve üzerindeki kişilerin toplam nüfusa oranlarında da sürekli bir artış söz konusudur. Bu da bağımlı nüfusun oranının düştüğünü göstermektedir. 80 yaş ve üzerinde olan nüfusun toplam nüfusa oranının ise düzenli olarak artış gösterdiği ve 2010 yılında %1,34'e yükseldiği görülmektedir.

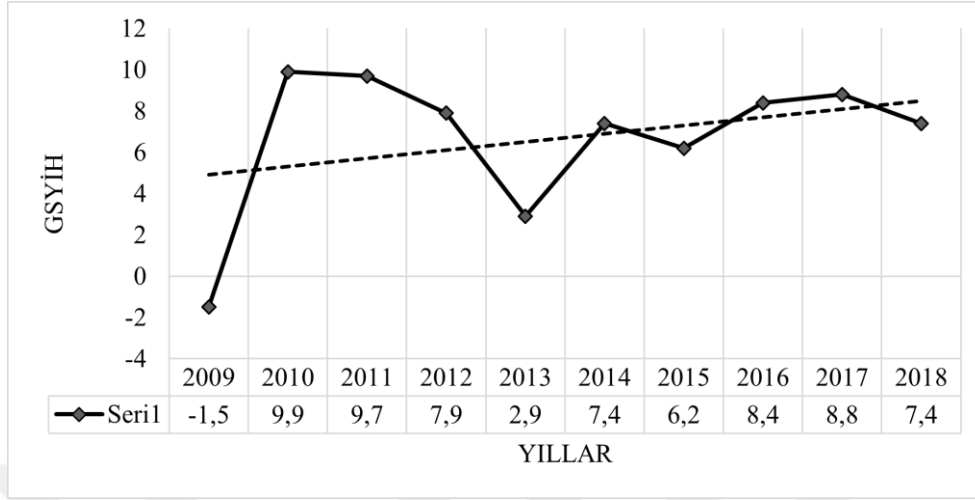
Meksika nüfusu 21.yy'ın başlangıcından kısa bir süre sonra 100 milyonu aşmış ve hükümetin vatandaşlarına yönelik temel sosyal hizmetler ve ekonomik fırsatlar sağlama yeteneğini ciddi şekilde kısıtlamıştır. Doğurganlık çağındaki genç yetişkinlerin Amerika Birleşik Devletleri'ne yaygın bir şekilde göç etmeleri söz konusu olmasaydı Meksika nüfusunun

çok daha fazla olacağı ve ülke için çok daha önemli sorunlara yol açacağı düşünülmektedir. Bu nedenle göçün nüfusun ülke üzerindeki ekonomik ve sosyal baskılarını hafifletmede bir emniyet valfi olarak hareket ettiği düşüncesi hakimdir. Ayrıca ABD'de elde edilen gelirlerin önemli bir kısmının Meksika'ya aktarılması ülke ekonomisine önemli katkılar sağlamıştır. Meksika'dan ABD'ye doğru yasal ve yasa dışı göçmen akışının 1970'lerin sonundan itibaren keskin bir şekilde arttığı görülmüştür ve tahminler arasında büyük farklılıklar olmakla birlikte 2000 yılına kadar 8-13 milyon kişinin göç ettiğine inanılmaktadır. Göç eden grubun büyük bir kısmı düşük eğitim seviyesine ve kısıtlı vasıflara sahip olup yüksek nitelikli kişilere de rastlanılmaktadır (britannica.com, 2019). 2010 yılına ait resmi istatistiklerde ise Meksika'dan diğer ülkelere doğru yapılan göçün %89,4'ünün ABD'ye doğru gerçekleştiği tespit edilmiştir (Inegi, 2010).

2.2. EKONOMİK GÖSTERGELER

Belirli bir dönemde bir ülkede mal ve hizmet üretimi yoluyla oluşturulan katma değer parasal değeri gayri safi yurtiçi hasıla (GSYİH) ile gösterilmektedir. Nominal gayri safi yurtiçi hasıla (GSYİH) enflasyona göre düzeltilmeden cari fiyatlarla verilen GSYİH'dir. Cari GSYİH fiyat tahminleri, cari raporlama döneminde üretilen tüm mal ve hizmetlerin değerlerini ifade etmek suretiyle elde edilmektedir. Tahmin, modele dayalı analizlerin ve uzman değerlendirmesinin bir kombinasyonunu kullanarak, tek tek ülkelerdeki ve dünya ekonomisindeki ekonomik iklimin değerlendirilmesine dayanmaktadır. Bu gösterge, bir önceki yıla göre büyüme oranları yardımıyla ölçülmektedir (OECD, 2020a).

Şekil 5'te Meksika'da 2008 krizi sonrasında Nominal Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'daki değişim oranları verilmiştir.

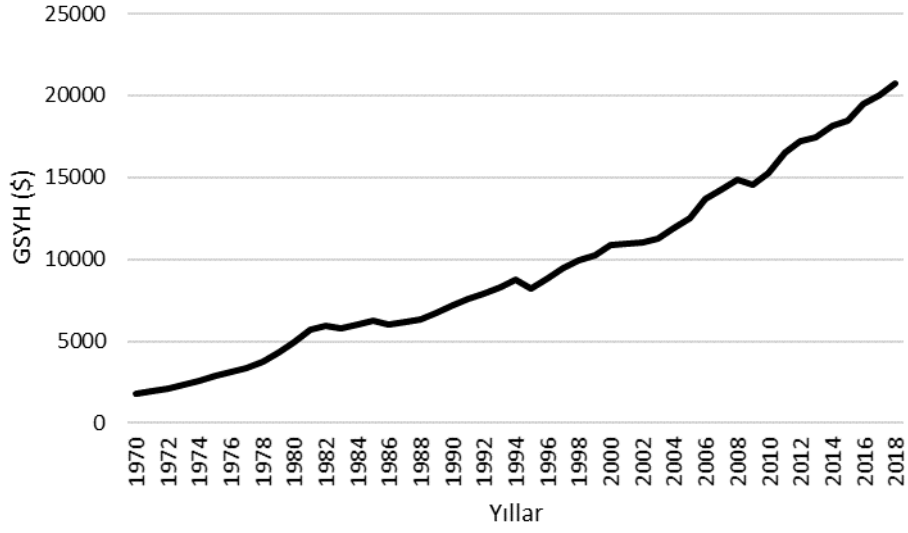


Şekil 5 Meksika'da Yıllara Göre GSYİH Değişimi

Kaynak: (OECD, 2020b)

Meksika ekonomisinde 2008 küresel krizinin etkisi ile 2009 yılında negatif bir büyüme yaşanmasına rağmen 2010 yılında %9,9'luk bir büyüme yaşanmış, sonraki yıllarda tekrar düşme eğilimine girerek 2013 yılında %2,9'a kadar gerilemişse de bu yıldan itibaren tekrar büyüme eğilimine girmiş ve ortalama %7'nin üzerinde yıllık büyüme oranlarında seyretmiştir.

Şekil 6'da Meksika'da 1970 yılından itibaren OECD'nin 2008 Ulusal hesaplar sistemine (SNA) göre hesaplanmış olan verilerine göre kişi başına düşen GSYİH değerleri verilmiştir.



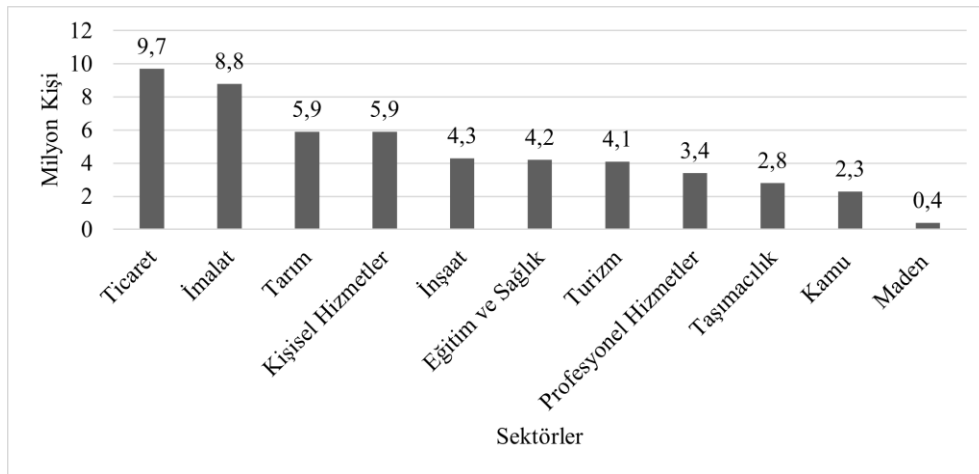
Şekil 6 Meksika’da Yıllara göre Kişi Başına Düşen Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
Kaynak: (OECD, 2020a)

Meksika’da kişi başına düşen GSYİH 1970’li ve 1980’li yıllar boyunca yavaş bir yükseliş gösterirken özellikle 1990’lı yılların ortalarından itibaren çalışma çağındaki nüfusun artması ile ciddi bir yükseliş eğilimine girerek 20 bin doları aşmıştır.

2.3. EMEK PİYASALARI

INEGI’nin 2020 yılı nüfus sayımı verilerine göre toplam nüfus içerisinde aktif nüfus %44,34, aktif olmayan nüfus ise %55,66 olarak hesaplanmıştır.

Şekil 7’de İstihdam Edilen Nüfusun Sektörlere Göre Dağılımı verilmiştir.



Şekil 7 Meksika’da İstihdam Edilen Nüfusun Sektörlere Göre Dağılımı

Kaynak: (OLA, 2020a)

Ulusal Meslek ve İstihdam Araştırmasında (ENOE) yer alan 2020'in ilk çeyreğine ilişkin rakamlar, ülkede istihdam edilen en fazla sayıda kişiyi yoğunlaştıran ekonomik faaliyet sektörlerinin ticaret, imalat, kişisel hizmetler ve tarım olduğunu göstermektedir (sırasıyla 10, 8.9, 6 ve 6 milyon kişi). Bu dört sektör toplam istihdam edilen nüfusun %58,7'sini oluşturmaktadır.

Tablo 6'da meslek gruplarına göre cinsiyet dağılımı ve ortalama gelire ilişkin verilere yer verilmiştir.

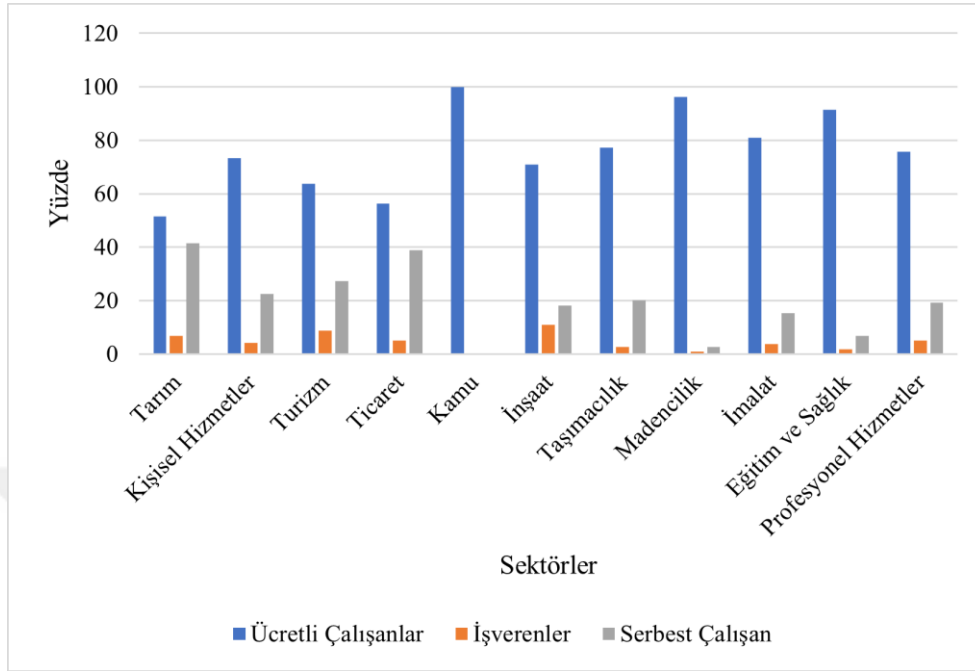
Tablo 6 Meksika'da Meslek Gruplarına Göre Cinsiyet Dağılımı ve Ortalama Aylık Gelir

Meslek Grubu	Erkek (%)	Kadın (%)	Ortalama Aylık Gelir (Peso)
Mimarlık, Şehircilik ve Tasarım	70,3	29,7	14.563,00
Sanat	48,68	51,33	10.765,00
Biyolojik Bilimler	43,6	56,84	12.375,89
Matematik ve Fizik Bilimleri	65,40	34,10	13.140,50
Sosyal Bilimler	43,57	56,43	10.947,67
Yönetim ve Finans	53,87	46,13	13.961,86
Eğitim	32,57	67,43	9.895,55
Beşerî Bilimler	51,55	48,45	10.859,25
Mühendislik	79,39	20,61	13.151,07

Kaynak: (OLA, 2020b)

Erkeklerin toplam istihdam içinde en yüksek orana sahip olduğu meslek grubunu %79,39 ile mühendislik oluşturmakla birlikte en düşük orana sahip oldukları meslek grubu ise %32,57 ile eğitimidir. Sanat, biyolojik bilimler ve sosyal bilimler meslek gruplarında erkeklere oranla kadın istihdamının daha yoğun olduğu göze çarpmaktadır. Aylık ortalama gelirlerde ise en yüksek ortalama gelir mimarlık, şehircilik ve tasarım meslek grubundayken eğitim alanı en düşük ortalama gelire sahip meslek grubunu teşkil etmektedir. Tabloda ayrıca kadın istihdamının erkek istihdamından yoğun olduğu her üç meslek grubunda da ortalama gelirin erkeklerin yoğun olduğu diğer meslek gruplarına göre düşük olması göze çarpmaktadır.

Şekil 8’de sektörlere göre ücretli çalışanlar, işverenler ve serbest çalışanların oranları verilmiştir.



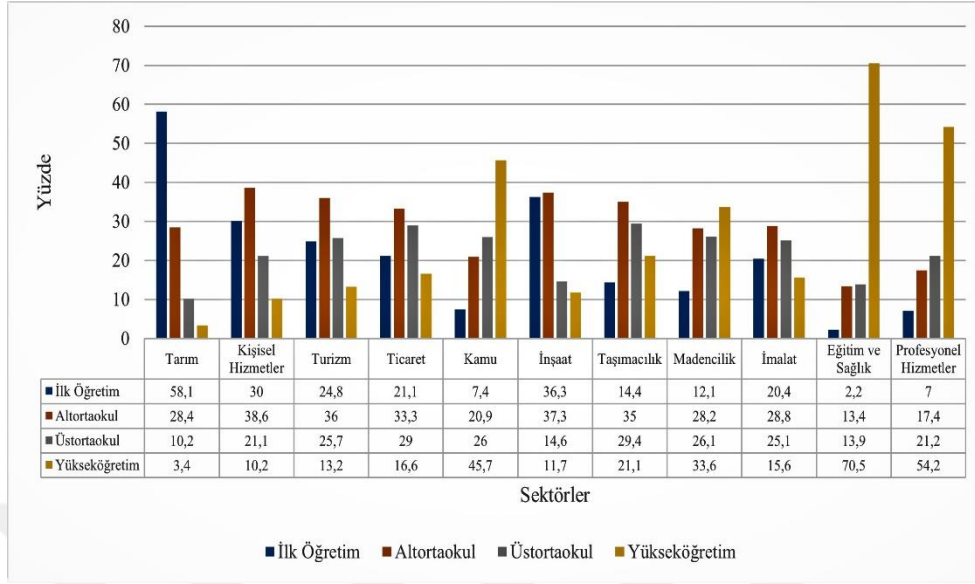
Şekil 8 Sektörlere Göre Ücretli Çalışanlar, İşverenler ve Serbest Meslek Sahiplerinin Oranları

Kaynak: (OLA, 2020a)

Ülkede istihdamdaki her 10 kişiden 7’sini ücretliler oluşturmaktadır. Ücretli çalışanların en yoğun olduğu sektörü kamu oluşturmaktayken en düşük olduğu sektör ise tarım olarak göze çarpmaktadır. İşverenlerde ise turizm ve tarım sektörü yoğun bir istihdama sahipken en düşük oran madencilik sektöründedir. Ticaret ve yine tarım sektöründe serbest çalışan oranı diğer sektörlerle nazaran daha yüksek oranlara sahiptir.

Meksika’da okul öncesi eğitim, ilkökul, alt ortaokul, üst ortaokul ve yükseköğretim kademelerine ayrılmış 12 yıllık (3+6+3+3 şeklinde) zorunlu bir eğitim sistemi mevcuttur. Okul öncesi eğitim 3 yıl olup temel eğitim kapsamındadır ve zorunludur. 6 yıl ilkökul, 3 yıl ortaokul ve 3 yıl lise eğitimi verilmektedir (Arslan, 2017).

Şekil 9’da sektörlere göre eğitim seviyeleri verilmiştir.

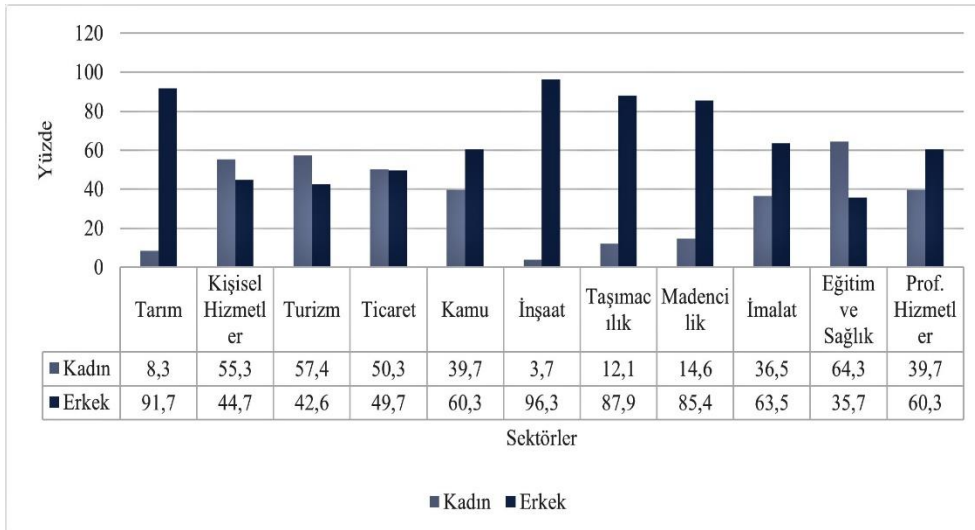


Şekil 9 Meksika’da Sektörlere Göre Eğitim Seviyeleri

Kaynak: (OLA, 2020a)

Eğitim ve Sağlık sektörlerinde istihdam edilen her 10 kişinin 7’si yüksek eğitim düzeyine sahipken tarım ve inşaat sektörlerinde ise ilköğretim düzeyinde eğitim alanların daha yoğun olduğu görülmektedir (sırasıyla %58,1 ve %36,3) Üst ortaokul olarak tabir edilen lise düzeyinde eğitim gören kişilerin en yüksek istihdam edildiği sektör ise %29’la ticaret olurken %10,2 ile tarım sektörü en düşük istihdam oranına sahiptir. Kamuda istihdam edilenlerin yalnızca %7,4’ü ilköğretim mezunu kişilerden oluşmaktadır ve yükseköğretim alanlar neredeyse bu sektörün yarısını teşkil etmektedirler.

Şekil 10’da sektörlere göre cinsiyet yüzdeleri verilmiştir.



Şekil 10 Sektörlere Göre Cinsiyet Yüzdeleri

Kaynak: (OLA, 2020a)

Sektörlerde çalışanların cinsiyet dağılımlarına bakıldığında ise tarımda erkeklerin (%91,7) eğitim ve sağlık sektöründe ise kadın çalışanların (%64,3) ağırlıkta olduğu görülmektedir. Kadın istihdamının erkek istihdamından yoğun olduğu diğer sektörleri ise kişisel hizmetler (%55,3), turizm (%57,4), ticaret (%50,3) teşkil etmektedir. Tarımla birlikte inşaat, taşımacılık, madencilik, imalat ve profesyonel hizmetlerde erkeklerin yoğunluğu göze çarparken kamu sektöründe de yine her 10 çalışandan 6'sını erkekler oluşturmaktadır.

Meksika, 2008 yılında yayınlamış olduğu Ulusal Yerli Diller Kataloğu ile 68 yerli dili resmi dil olarak tanımıştır. Cano-Urbina ve Manson (2016) tarafından yapılan bir çalışmada yerli işçilerin, aynı vasıflardaki Mestizo (melez) işçilerine göre daha düşük kazanç elde ettikleri (yaklaşık %9,5 daha az kazanç), yerel dil konuşan işçilere %22 oranında ek ceza verilmesi, Mestizo işçileri için daha etkili iş arama ağlarının bulunması, emek piyasalarında yerli işçilerin orantısız bir şekilde üretim ve imalat işlerinden oluşan ikincil sektör işlerinde yer bulabilmeleri, serbest meslek çalışanı olduklarında daha yüksek para cezaları almaları gibi bulgular elde edilmiştir.

2.4. İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

Meksika, bulunduğu coğrafyada en düşük kadın işgücü katılım oranına sahip bir Latin Amerika ülkesidir. Yapılan araştırmalar çocuk sahibi olmanın kadınların iş bulma şansını olumsuz etkilediğini ve bu olumsuz etkinin 5 yaş altında çocuklara sahip olan annelerde daha da yoğunlaştığını göstermektedir (Isaac, 2020).

Tablo 7'de Meksika'da INEGI'nin Kasım 2019 Ulusal nüfus ve İstihdam Araştırması'nın 2019 yılı Kasım ayına ait işgücüne katılma, işsizlik, kayıtdışı istihdam ve kritik istihdam koşullarının oranları verilmiştir.

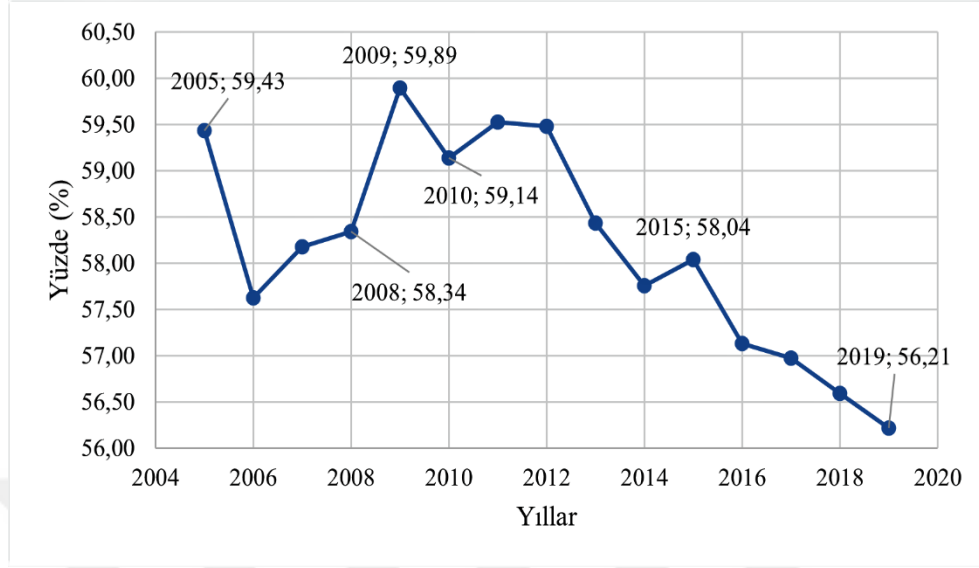
Tablo 7 Meksika'da İstihdam Kayıtdışı ve İşsizlik Oranları (%)

	2018	2019
İşgücüne Katılma Oranı	60	60,5
İşsizlik Oranı	3,3	3,4
<i>Erkek</i>	3,2	3,3
<i>Kadın</i>	3,4	3,7
Kısmi İstihdam Oranı ve İşsizlik	9,5	9,8
Ücretli İşte Çalışanların Oranı	64	64,7
Eksik İstihdam Oranı	6,9	8,2
Kayıtdışı Çalışma Oranı	57,2	56,1
Kritik İstihdam Koşullarının Oranı	15	18,5

Kaynak: (INEGI, 2020f)

Tablo 7'ye göre işgücüne katılım oranı 2019 yılında %60,5 olarak gerçekleşirken, işsizlik oranı %3,4 olarak hesaplanmıştır. İşsizlik oranı kadınlarda %3,7 iken erkeklerde %3,3 seviyesindedir. Çalışma süresi, gelir veya her ikisinin yetersiz bir kombinasyonunu gösteren kritik istihdam koşullarının oranı ise %18,5 olarak açıklanmıştır. Bu orana dahil olanlar iki asgari ücret bedeli bir ücret karşılığı haftada 48 saatten fazla çalışanlar, haftada 35 saatten az çalışanlar ile asgari ücretin altında aylık kazanç ile haftada 35 saatten fazla çalışanlardır. Kısmi istihdam ve işsizlik oranı ise haftada 15 saatten az çalışan kişileri kapsamaktadır ve bu oran 2018 yılında %9,5 iken 2019 yılında %9,8'e yükselmiştir. Kayıtdışı çalışma oranı kayıtdışı mikro işletmelerde veya kayıtdışı sektörde çalışanlara ek olarak, kayıtlı ekonomik birimlerde sosyal güvenlik koruması olmadan çalışan ve kendi hesabına geçimlik tarım işlerinde çalışanların da dahil edildiği bir hesaplama modelidir. Bu oran 2019 yılında %56,1 gibi oldukça yüksek bir değere sahiptir.

Şekil 11'de Meksika'da kayıtdışı istihdamın yıllar itibariyle değişimi gösterilmektedir.

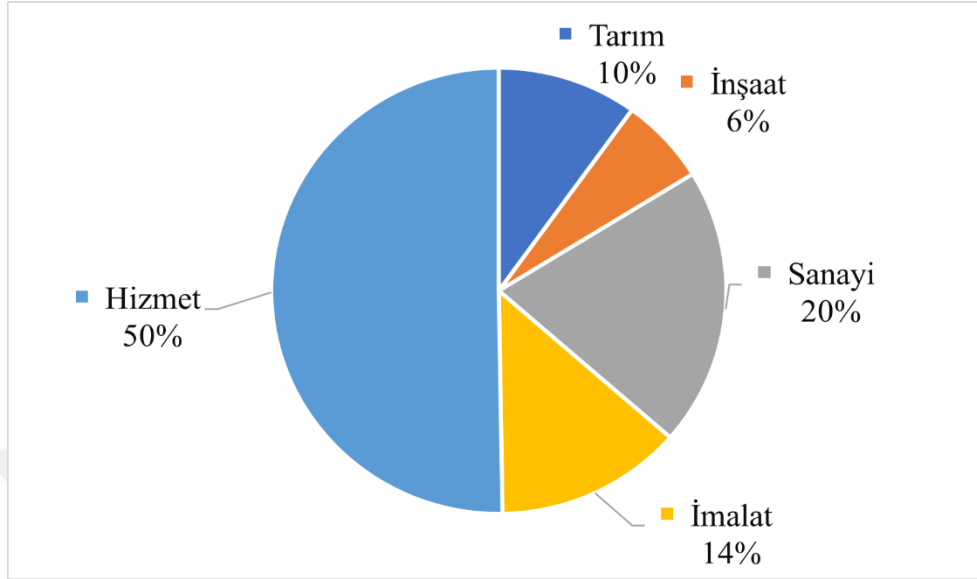


Şekil 11 Meksika'da Yıllar İtibariyle Kayıtdışı İstihdam Oranları

Kaynak: INEGI (2021)

Meksika'da kayıtdışı istihdam oranı 2005 ve 2009 yıllarında %60'lara yaklaşırken, 2011 yılından itibaren gerileme kaydetmiş ve 2019 yılı sonunda %56,21 seviyesine düşmüştür. Bu düşüşe rağmen işgücünün yarısından fazlası herhangi bir sosyal güvenceye sahip olmaksızın kayıtdışı sektörde çalışmaktadır. Bu durumun en önemli sebebi olarak istihdam mevzuatının katılığı ve iş müfettişlerinin yetersizliğinden dolayı denetimlerin yeterince yayılmaması gösterilebilir. Ayrıca ülkede bölgeler arasında ciddi kalkınma farklılıkları bulunmakta ve bu da kayıtdışı çalışma oranını etkilemektedir. Ülkede kayıtdışı çalışmanın en yoğun olduğu bölgeler orta kesimler, en az olduğu bölgeler ise ABD ile sınır olan kuzeyde yer alan eyaletlerdir.

Şekil 12’de Meksika’da 2018 yılında istihdamın sektörlere göre dağılımına yer verilmiştir.

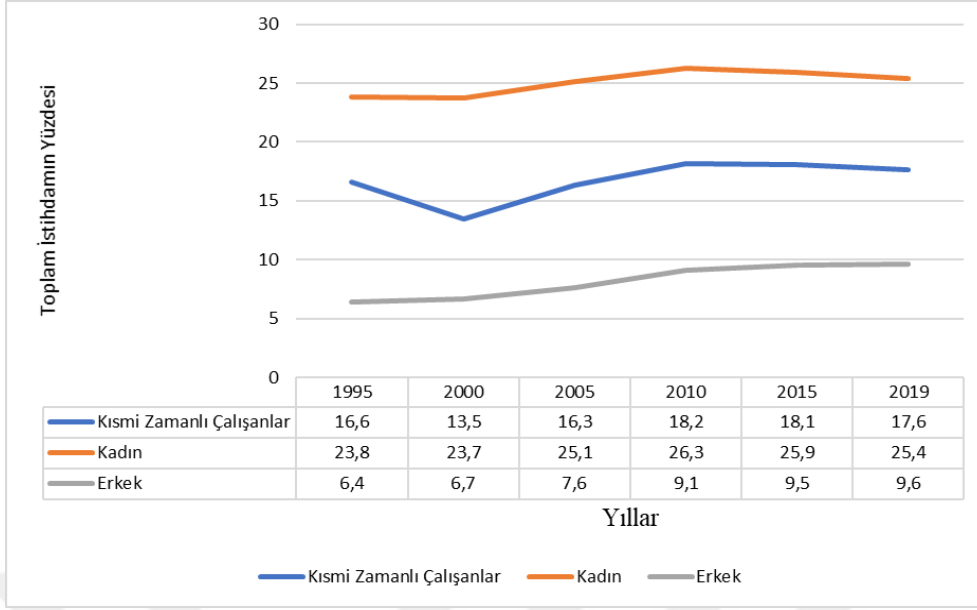


Şekil 12 2019 Yılı İtibariyle Meksika'da İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı

Kaynak: (OECD, 2021a)

Meksika’da toplam istihdamın yarısı hizmetler sektöründen oluşurken, sanayi sektörü %20’lik pay ile ülkede en fazla çalışanın istihdam edildiği ikinci sektör konumundadır. İmalat sektörü %14, tarım sektörü %10 paya sahipken en düşük istihdam %6 ile inşaat sektöründedir.

Şekil 13’te Meksika’da yıllar itibariyle kısmi zamanlı istihdamın toplam istihdama oranları verilmiştir. Kısmi zamanlı istihdam oranı OECD tarafından ana işlerinde genellikle haftada 30 saatten az çalışan 15 yaş ve üstü kişilerin toplam çalışanlara oranlanması yoluyla hesaplanmaktadır.

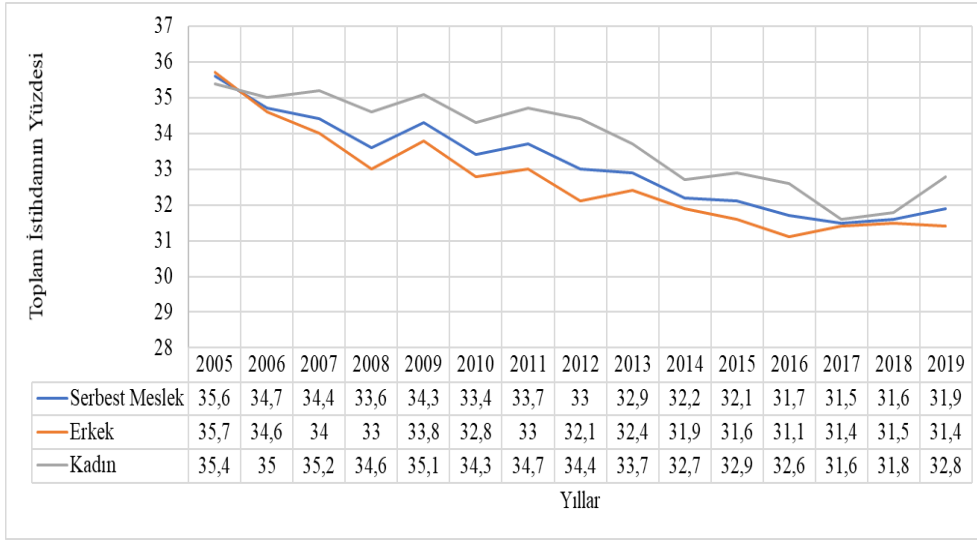


Şekil 13 Meksika'da Yıllar İtibariyle Kısmi Zamanlı Çalışma

Kaynak: (OECD, 2020c)

Kısmi zamanlı istihdamda kadınlarda 2019 yılı itibariyle %25,4 gibi oldukça yüksek bir orana rastlanılmaktadır. Yani yaklaşık olarak çalışan her 4 kadından 1'i kısmi zamanlı olarak çalışmaktadır. Erkeklerde ise bu oran 2019 yılında %9,6 olarak gerçekleşmiş, bununla birlikte 1995 yılından 2019 yılına kadar %3,2'lik bir artış yaşanmıştır. Genel duruma bakıldığında ise kısmi zamanlı çalışanların toplam istihdama oranında 2008 krizini takip eden yıllarda bir yükseliş eğilimi yaşandıysa da yaklaşık 25 yıllık dönemde 1995 yılındaki %16,6'lık orandan 2019 yılında %17,6'ya yükselerek sadece 1 puanlık artış söz konusu olmuştur.

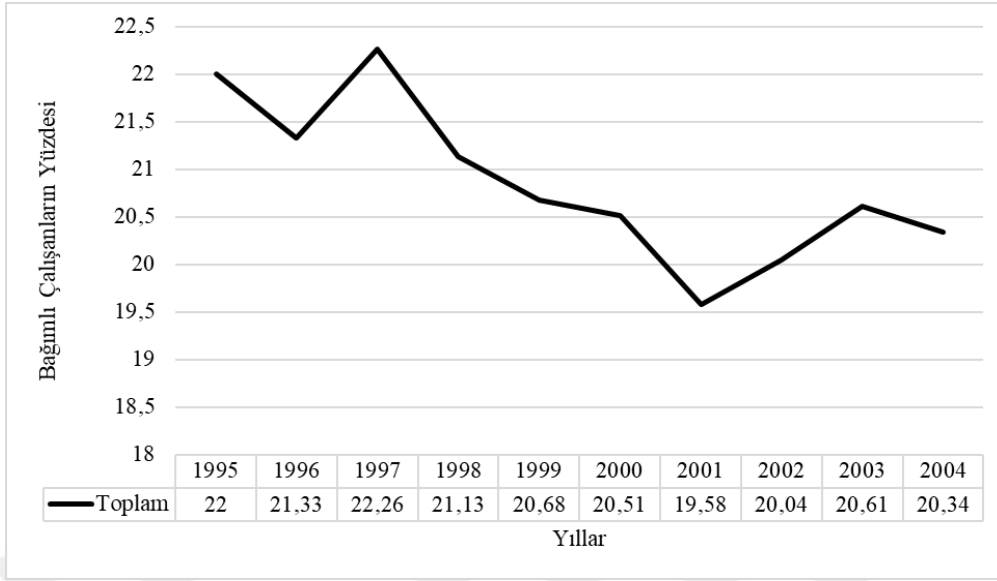
Şekil 14'te serbest meslek çalışanlarının toplam istihdama oranı verilmiştir.



Şekil 14 Meksika'da Toplam İstihdamın Yüzdesi Olarak Kendi Hesabına Çalışanlar
Kaynak: (OECD, 2021b)

Serbest meslek OECD tarafından işverenlerin, kendi hesabına çalışan işçilerin, üretici kooperatiflerinin üyelerinin ve ücretsiz aile işçilerinin istihdamı olarak tanımlanmaktadır. 2005 yılında toplam istihdamın %35,6'sını oluşturan serbest meslek oranı 2019 yılında %31,9'a gerilerken bu oran erkeklerde %31,4, kadınlarda ise %32,8 olarak gerçekleşmiştir. Her iki cinsiyet grubunda da serbest meslek sahiplerinin oranında yaklaşık 15 yıllık dönemde düşüş göze çarpmakla birlikte 2018 yılından itibaren kadınlarda 1 puandan fazla bir yükseliş söz konusudur.

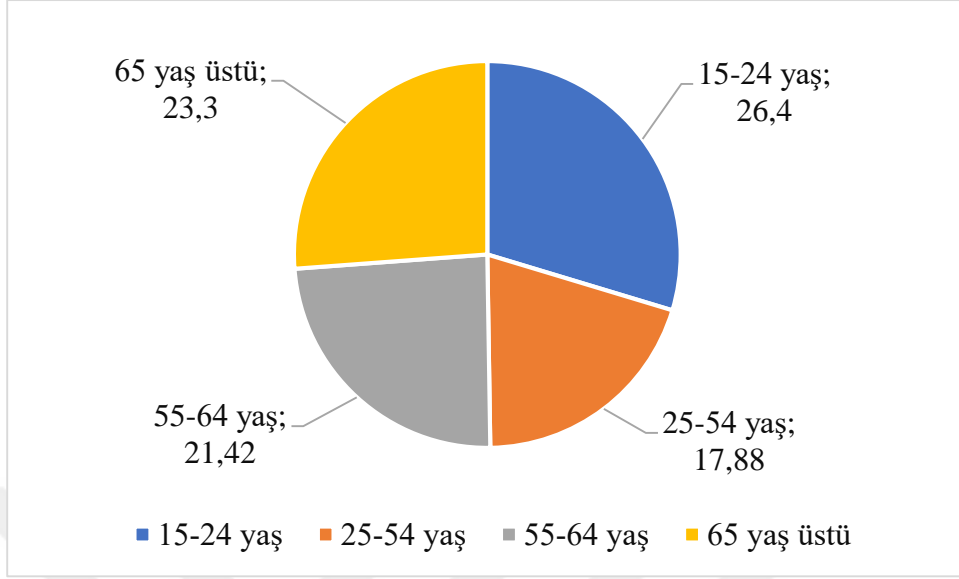
Şekil 15'te Meksika'da yıllar itibariyle belirli süreli iş sözleşmelerini ifade eden bağımlı çalışanların (maaş veya ücret karşılığı) yüzdesi olarak geçici istihdam oranlarına yer verilmiştir.



Şekil 15 Meksika'da Yıllar İtibariyle Bağımlı Çalışanların Yüzdesi Olarak Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışanlar
Kaynak: (OECD, 2020d)

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara dair OECD verileri 2004 yılına kadar mevcuttur. OECD verilerinin bulunduğu dönemde bağımlı olarak çalışan her dört kişiden biri belirli süreli iş sözleşmesi istihdam edilmektedir. 1997 yılından itibaren düşme eğilimi söz konusu olsa da 2001 yılından itibaren tekrar yükselmeye başlamış ve 2004 yılı itibariyle %20,34 olarak gerçekleşmiştir.

Şekil 16'da Meksika'da yaş grupları itibariyle bağımlı istihdama göre belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilenlerin dağılımına yer verilmiştir.

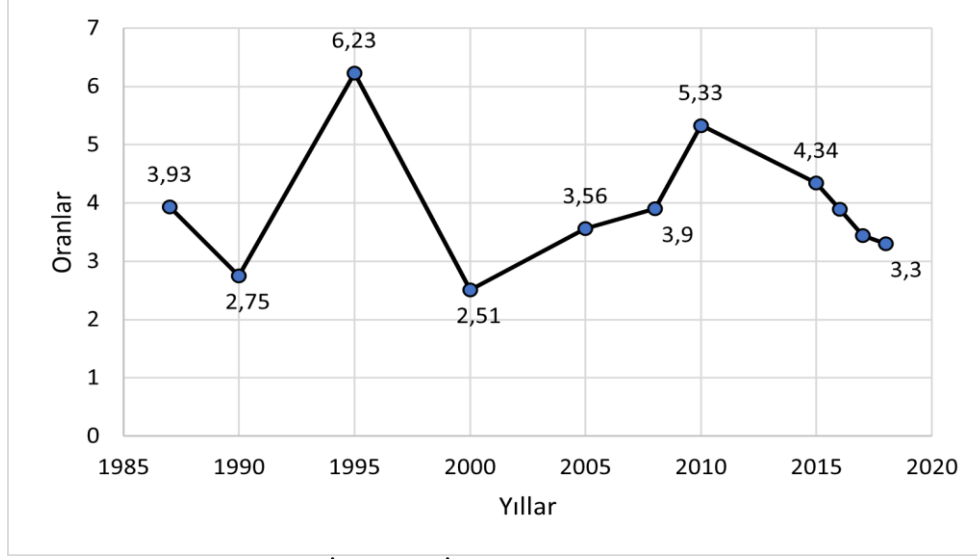


Şekil 16 Meksika'da 2004 Yılı İtibariyle Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile İstihdam Edilenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Kaynak: (OECD, 2020d)

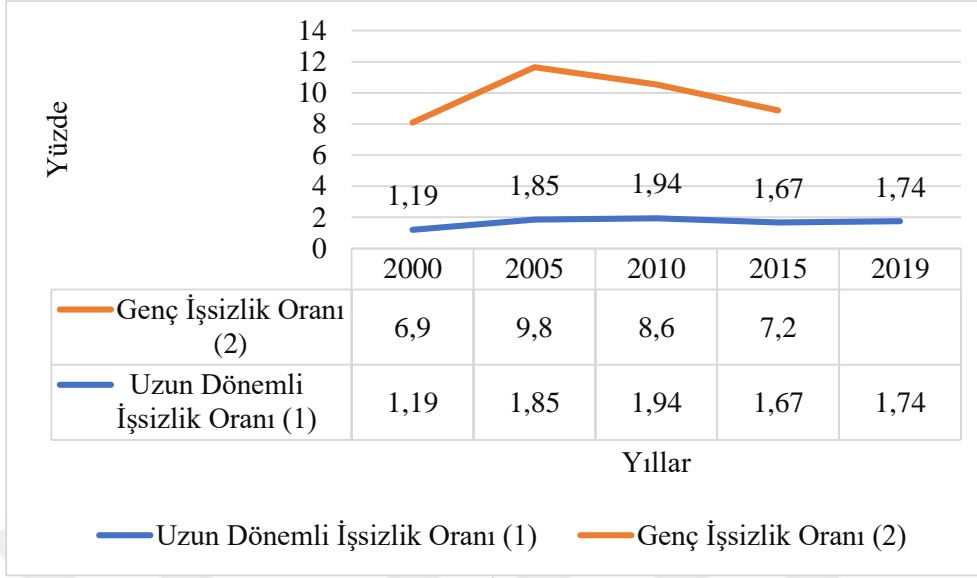
Belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilenlerin yaş gruplarına göre dağılımında en yüksek oran %26,4 ile 15-24 yaş aralığındaki çalışanlarda görülürken en düşük oran %17,88 ile 25-54 yaş aralığındaki fertlere aittir. 65 yaş üstündeki çalışanlarda ise bu oran %23,3 olarak gerçekleşmiştir. Grafikte dengeli bir dağılım göze çarpmakla birlikte 25-54 yaş aralığındaki fertlerin oranının düşük olması bu yaş grubundaki kişilerin ailevi sorumluluklarının daha fazla olması ile açıklanabilir.

Şekil 17'de Meksika'da yıllar itibariyle işsizlik oranlarına yer verilmiştir.



Şekil 17 Meksika'da Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranları
Kaynak: (OECD, 2020e)

İşsizlik oranı OECD tarafından, işgücünün yüzdesi olarak ücretli çalışanlar ya da serbest meslek sahibi olan işsizlerin sayısı olarak hesaplanmaktadır. İşsiz insanlar işsiz olduklarını, iş için hazır olduklarını ve son dört hafta içinde iş bulmak için aktif adımlar attıklarını bildiren kişiler olarak tanımlanmaktadır ve işsizliğin yüksek olması durumunda, bazı insanların çeşitli sebeplerle iş aramayı bırakmaları bu kişilerin işgücünün dışında kalmasına sebep olmaktadır. Bu durum da emek piyasasında temel bir iyileşme olmamasına rağmen, işsizlik oranının düşebileceğini veya yükselmeyi durdurabileceği anlamına gelmektedir. OECD verilerine göre Meksika'da işsizlik oranları uzun dönemde dalgalanmalar göstermiş özellikler 1990'lı yılların ortalarında ve 2008 sonrasında büyük artışlar göstermiş olmasına karşın genel olarak %2,5-%4 aralığında seyretmiştir. Bu iki dönemdeki artışlar uluslararası piyasalarda 1994 ve 2008 yıllarında yaşanan krizlere bağlanabilir (Hacısalıhoğlu, 2005).



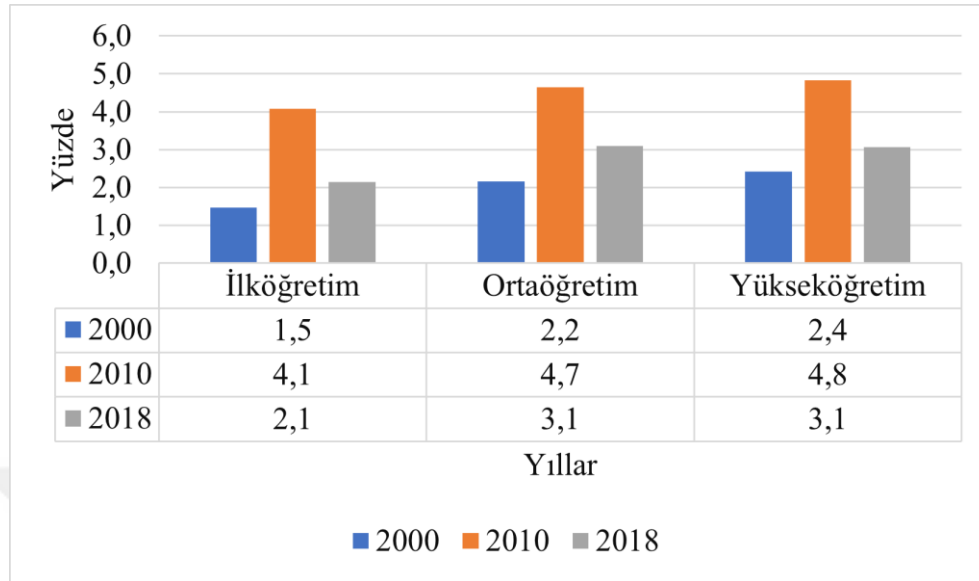
Şekil 18 Meksika'da Uzun Dönemli ve Genç İşsizlik Oranları

Kaynak: (1) (OECD, 2020f), (2) (OECD, 2020g)

Şekil 18'de Meksika'da uzun dönemli ve genç işsizlik oranları verilmiştir. Uzun süreli işsizlik OECD tarafından, 12 ay veya daha uzun süredir işsiz olan kişileri ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. Uzun dönemli işsizlik oranı, bu uzun dönemli işsizlerin tüm işsizler içindeki oranını göstermektedir. İşsizlik, genellikle ulusal işgücü anketleri ile ölçülerek ve önceki haftada bir saatten daha az bir süre boyunca kazançlı bir işte çalıştıklarını, iş için müsait olduklarını ve son dört hafta içinde iş aradıklarını bildiren kişileri tanımlamaktadır. Uzun süreli işsizlik, etkilenenler ve aileleri için önemli zihinsel ve maddi strese neden olmakla birlikte, uzun vadeli işsizlik oranlarının yüksek olması, işgücü piyasalarının verimsiz bir şekilde işlediğini göstermektedir. Bu gösterge işsizlerin yüzdesi olarak hesaplanmaktadır. Meksika'da uzun süreli işsizlik oranları incelendiğinde 2008 krizinin öncesinde ve takip eden yıllarda küçük bir yükseliş yaşanmasına karşın 2010 yılından itibaren bir düşüş eğilimine girdiği ve 2019 yılında %1,74 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Genel olarak uzun süreli işsizlik oranlarının Meksika'da istikrarlı bir seyir izlediği söylenebilir.

Gençlerin işsizlik oranı ise genç işgücünün yüzdesi olarak ifade edilen 15-24 yaş arasındaki işsizlerin sayısı olarak hesaplanmaktadır. Meksika'da genç işsizlik oranları 2005 yılından 2010 yılına kadar büyük bir yükseliş eğilimine girmiş fakat 2010 yılından sonra düşüş göstermiştir.

Şekil 19'da Meksika'da eğitim düzeylerine göre işsizlik oranlarına yer verilmiştir.

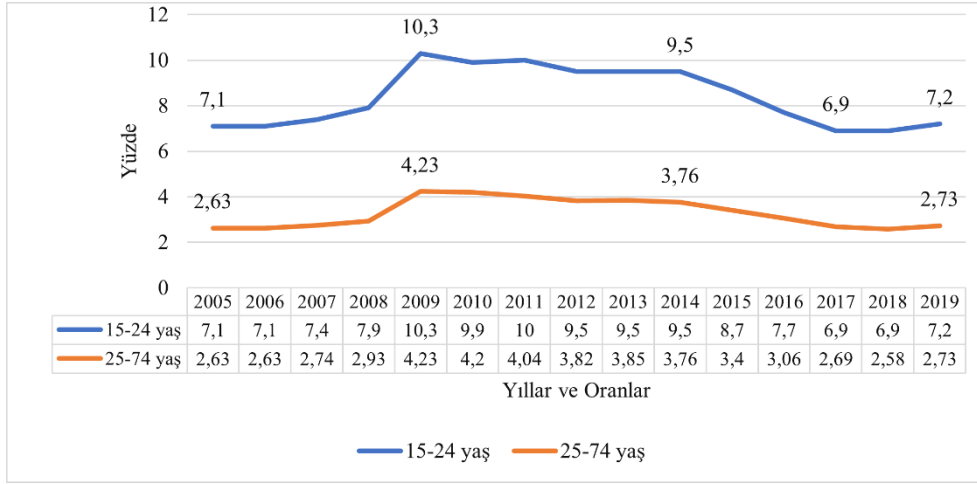


Şekil 19 Meksika'da Eğitim Düzeylerine Göre İşsizlik Oranları

Kaynak: (OECD, 2021c)

Hesaplama da işgücündeki 25-64 yaş arasındaki kişilerden 25-64 yaş grubundaki işsizlerin yüzdesine yer verilmiştir. Tabloya göre ilköğretim mezunu kişiler arasında işsizlik oranının diğer eğitim düzeylerine göre düşük olması göze çarpmaktadır. 2010 yılından sonra her üç eğitim düzeyindeki işsizlik oranlarında bir yakınlaşma gerçekleşmiş fakat 2018 yılında ilköğretim mezunlarında işsizlik oranlarında diğer eğitim düzeylerine göre daha ciddi bir düşüş yaşanmıştır.

Şekil 20'de Meksika'da yaş gruplarına göre işsizlik oranları yer almaktadır.

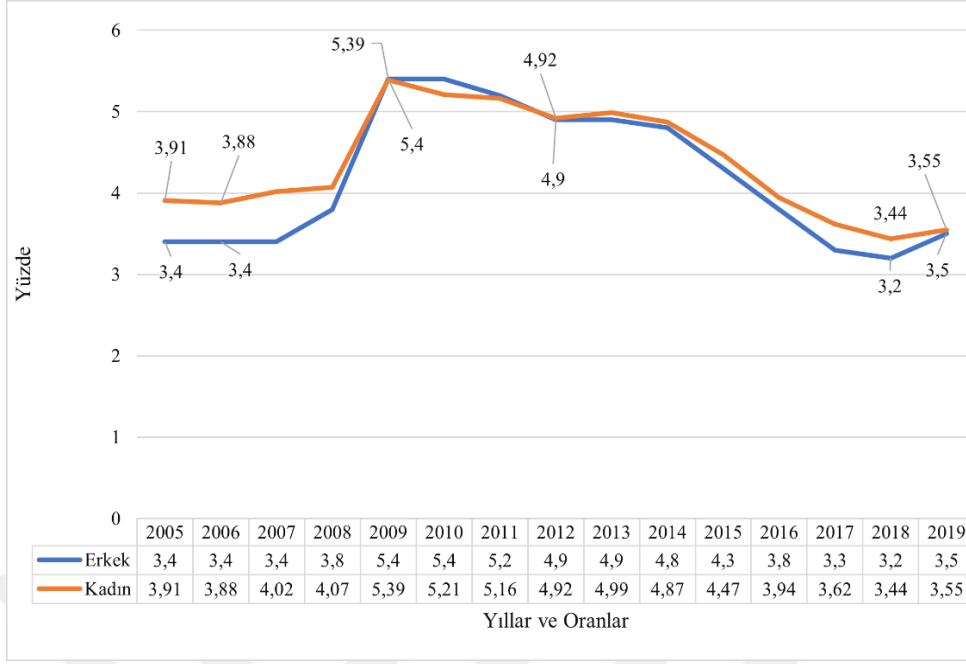


Şekil 20 Meksika'da Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları

Kaynak: (OECD, 2020h)

Yaş gruplarına göre işsizlik oranları OECD tarafından işgücünün yüzdesi olarak işsiz sayısı ile ölçülmekte ve mevsimsellikten arındırılmaktadır. 15-24 yaş grubunda 2005 yılında %7,1 olan oran 2008'de yaşanan küresel krizden sonra %10,3 seviyesine yükselmiş ilerleyen yıllarda %6,9'a kadar gerilemiştir. 25-74 yaş grubunda ise %2,63 gibi oldukça düşük bir oran olmasına rağmen 2009 yılında krizin etkisiyle yaklaşık iki katına yükselmiş (%4,23) fakat takip eden yıllarda düşüş eğilimine girerek nihayet 2019 yılında %2,73 seviyesine gerileyerek 2008 krizinden önceki seviyesine dönmeyi başaramıştır. 15-24 yaş grubundaki işsizlik oranının 25-74 yaş grubuna göre yaklaşık üç kat yüksek olması ve genel olarak aradaki farkın bu düzeylerde seyretmesi Meksika emek piyasalarında gençler arasında işsizlik oranlarının yüksek olduğunu, gençlerin emek piyasalarına girişte birtakım sorunlar yaşadıklarını ortaya koymaktadır.

Şekil 21'de Meksika'da işgücünün yüzdesi olarak cinsiyete göre işsizlik oranları verilmiştir.

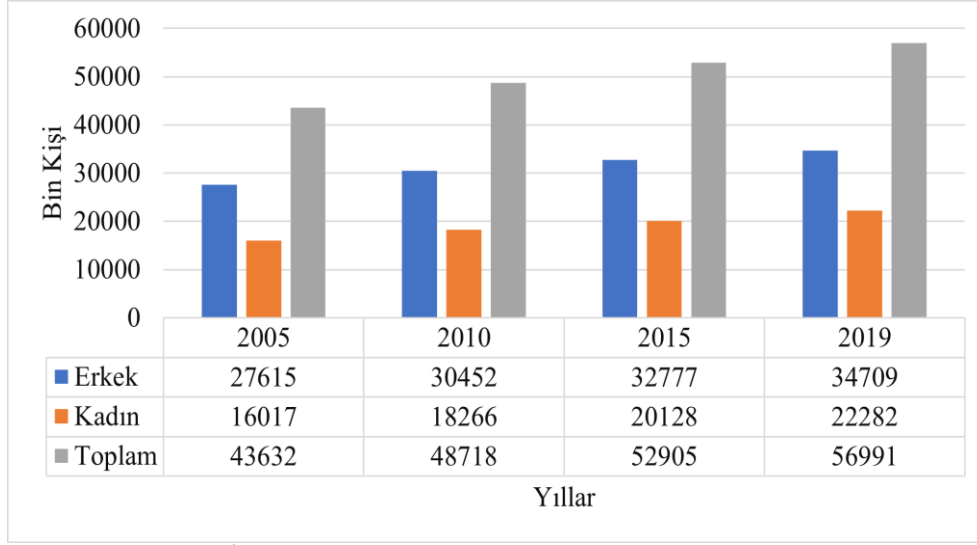


Şekil 21 Meksika'da Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları

Kaynak: (OECD, 2020e)

2008 Küresel Ekonomik Krizi ile kadın ve erkeklerde işsizlik oranları ciddi yükselme kaydetmesine rağmen ilerleyen yıllarda düşüş kaydetmiş ve kriz öncesindeki oranlara geri dönmüştür. Bir başka göze çarpan husus işsizlik oranlarında kadın ve erkeklerin benzer seviyelerde seyretmelerine rağmen genellikle kadınlarda işsizlik oranlarının erkeklerden daha yüksek olmasıdır. 2005-2019 yılları arasında işsizlik oranları sadece 2008 krizinden sonraki dönemde %5 seviyesini aşmıştır.

Şekil 22'de OECD verilerine göre Meksika'da işgücü sayılarına yer verilmiştir. OECD işgücü hesaplamalarında ülkedeki silahlı kuvvetlerde görev yapan kişiler, hastalık, izin veya grev ya da lokavt nedeniyle işlerinin başında olmayanlar da dahil olmak üzere istihdam edilenler ile işsizlerin (işsiz ancak aktif olarak iş arayan ve hemen çalışmaya başlayabilecek durumda olanlar) toplamını dikkate almaktadır.

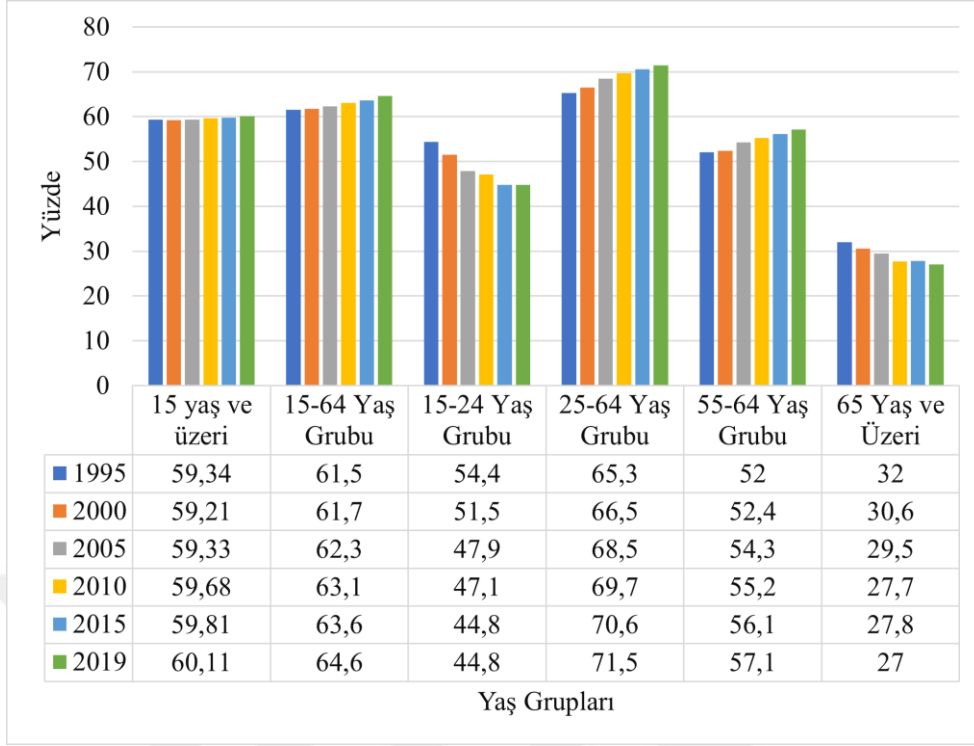


Şekil 22 Meksika'da İşgücü (Bin kişi)

Kaynak: (OECD, 2020i)

OECD verilerine göre Meksika'da işgücü sayısında düzenli bir artış olmasına karşın erkek işgücü sayısında kadın işgücüne göre sayısal olarak daha yüksek bir artış yaşanmasına rağmen oransal daha düşük bir artış söz konusudur. 2005 yılından 2019 yılına kadar erkeklerde işgücü yaklaşık %25'lik bir artış gösterirken kadınlarda bu oran %39 olarak gerçekleşmiştir. Toplam işgücünde ise 14 yıllık dönemde %30'u aşkın bir artış göze çarpmaktadır.

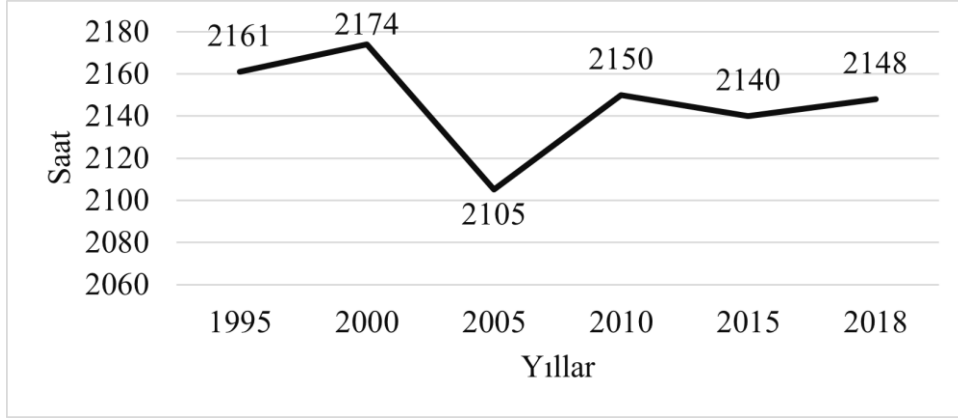
Şekil 23'te Meksika'da 1995-2019 yılları arasında yıllar itibariyle yaş gruplarına göre işgücüne katılma oranları verilmiştir.



Şekil 23 Meksika'da Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılma Oranları
Kaynak: (OECD, 2020j)

İşgücüne katılma oranları OECD tarafından işgücünün toplam çalışma yaşındaki nüfusa bölünmesiyle hesaplanmaktadır. Çalışma çağındaki nüfus 15 ila 64 yaş arasındaki nüfus olarak tanımlanmaktadır. Tablo yaş gruplarına göre ayrılmıştır ve her yaş grubunun yüzdesi olarak verilmiştir. İş gücüne katılma oranı 1995 yılında %59,34 seviyesindeyken 2019 yılı itibariyle %60,11'e yükselmiştir. 1995 yılından 2019 yılına kadar 65 yaş ve üzerinde işgücüne katılma oranı %32'den %27'ye gerilerken, 25-64 yaş grubunda yaklaşık 6 puanlık bir artış kaydetmiştir. Aynı dönemde 15-24 yaş grubunda ise 9,6 puanlık bir düşüş göze çarpmaktadır. Yine söz konusu dönemde, 55-64 yaş grubunda da yaklaşık 5 puanlık bir yükseliş kaydedilmiştir.

Şekil 24'te Meksika'da kişi başına düşen yıllık ortalama çalışma süreleri verilmiştir

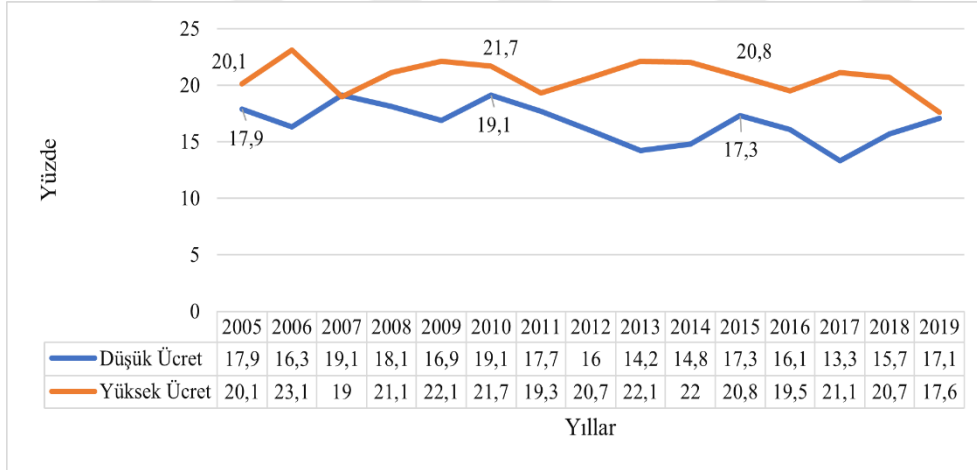


Şekil 24 Meksika'da Yıllık Ortalama Çalışma Saatleri

Kaynak: (OECD, 2020k)

Hesaplama OECD tarafından yılda fiilen çalışılan toplam saat sayısının, yıllık istihdam edilen ortalama insan sayısına bölünmesiyle suretiyle yapılmaktadır. Tabloya göre 1995 yılından 2018 yılına kadar ortalama çalışma sürelerinde ciddi bir değişiklik görülmemekle birlikte yıllık 13 saatlik bir düşüş kaydedilmiştir.

Şekil 25'te Meksika'da 2005-2019 yılları arasındaki ücret seviyelerine yer verilmiştir.



Şekil 25 Meksika'da Yıllar İtibariyle Ücret Seviyeleri

Kaynak: (OECD, 2020l)

Ücret seviyeleri OECD tarafından tam zamanlı çalışan kişiler için düşük ücret düzeyi ve yüksek ücret düzeyi olmak üzere iki kategoriye ayrılarak hesaplanmaktadır. Düşük ücret düzeyi, medyan kazançların üçte ikisinden daha azını kazanan işçilerin payını; yüksek ücret düzeyi ise medyan kazançtan bir buçuk kat daha fazla kazanç elde eden işçilerin payını ifade etmektedir. Veriler tam zamanlı çalışanlara aittir. OECD verilerine göre 2008

Küresel Krizi öncesi iki ücret seviyesi arasındaki makas kapanmışken krizden sonra ciddi bir açılma olmuş fakat 2019 yılı itibariyle iki ücret seviyesi birbirine tekrar yaklaşmıştır. Buna göre 2019 yılında ücret karşılığı çalışanların %17,1'ü düşük ücret düzeyinde kazanç elde ederken, %17,6'sı yüksek ücret düzeyinde kazanç elde etmektedir.

2.5. AKTİF EMEK PİYASASI POLİTİKALARI

Meksika'da aktif emek piyasası politikaları Ulusal İstihdam Servisi Genel Koordinatörlüğü (Servicio Nacional de Empleo-SNE) tarafından yürütülen başlıca sekiz ayrı program şeklinde yürütülmektedir. Bu programların kapsamında, çeşitli mesleki eğitimler yoluyla iş arayanların vasıflandırılmaları, Kanada ile ortak yürütülen ikili işçi hareketliliği programı, uluslararası emek piyasalarında işgücü hareketliliğini teşvik edecek programlar ve ekonomik şoklara karşı istihdamın korunması için acil önlemler almak ve uygulamak gibi faaliyetler yürütülmektedir. Meksika'da uygulanan aktif emek piyasası programlarının göze çarpan özelliklerinden biri özel sektör ve yerel paydaşlarla ortak yürütülen programlar sayesinde özel sektörün bu programların finansmanına ve yürütümüne ortak edilmesidir. Talep kaynaklı bu yaklaşım modeli sayesinde vasıflandırmanın emek piyasalarının talebine göre yapılması sağlanmakta ve yüksek işe yerleştirme oranı yakalanmaktadır (ILO, 2018).

2.5.1. İşgücü Eşleştirme Hizmetleri Programı

Ulusal İstihdam Servisi Genel Koordinatörlüğü (SNE) tarafından sunulan İşgücü Eşleştirme Hizmetleri programı hem işverenlere iş ilanlarını yayınlamak için açık pozisyonlarını doldurmak hem de iş arayanlara telekomünikasyon teknolojilerinin de yardımıyla rehberlik, bilgi ve danışmanlık sağlayan bir hizmettir. Başvurular Ulusal İstihdam Servisi Ofisi (Oficina del Servicio Nacional de Empleo- OSNE)'ne şahsen veya internet ya da telefon aracılığıyla uzaktan yapılmaktadır.

Bu hizmetler üç kategoriye ayrılmıştır:

- a) İşe Yerleşirmeyi Sağlayan Eşleştirme Hizmetleri.
- b) Yurtdışında İşe Yerleşirmeyi Sağlayan Eşleştirme Hizmetleri.
- c) Tamamlayıcı İstihdam Programları.

2.5.1.1. İşe Yerleştirmeyi Sağlayan Eşleştirme Hizmetleri

İşe yerleştirmeyi sağlayan eşleştirme hizmetleri alt programı altında iş arayanlar ile personel arayanları eşleştirmek amacıyla hizmet veren ofisler, bir internet portalı ve yüz yüze veya online gerçekleştirilen istihdam fuarları faaliyet göstermektedir.

Bolsa de Trabajo (İş Panosu): SNE bünyesinde çalışan uzman personelin, kuruma gelen iş başvuru sahiplerine kişinin bilgi ve iş deneyimlerine göre mevcut açık işler hakkında ücretsiz bilgi ve rehberlik hizmeti sağladığı kurumdur. 31 eyalette bulunan 169 ofisle hizmet vermektedir. Kurum benzer şekilde personele ihtiyaç duyan işverenlere de boş kadrolarını doldurmaları için hizmet vermektedir (Empleo.gob.mx, 2021e)

İstihdam Portalı: Haftanın 7 günü 24 saat boyunca www.empleo.gob.mx adresinde hizmet veren portal, iş arayanların özgeçmişleri sisteme kaydederek boş pozisyonlara başvurabildikleri, işverenlerin de iş teklifi yayınlarak boş pozisyonlarını doldurabildikleri, böylece iş arayan kişilerin bir işe yerleştirilmesinin sağlandığı sanal bir ortamdır. Portal aracılığıyla kişilere sohbet yoluyla çevrimiçi danışmanlık, çevrimiçi eğitim kursları, ulusal ve yerel emek piyasası bilgileri gibi hizmetler sunulmaktadır (empleo.gob.mx, 2020a).

İstihdam Fuarları (Ferias de Empleo): SNE tarafından organize edilen bu fuarlar aracılığıyla işverenler ile iş arayanlar arasında doğrudan bağlantı kurulması yoluyla işe yerleştirme imkanlarını hızlandırılmakta ve artırılmaktadır. Fuarlar sayesinde iş arayanlara mevcut iş fırsatları, üretim sektörünün talep ettiği mesleki profiller ve sunulan çalışma koşulları hakkında fikir edinme; doğrudan ve aynı anda birden fazla işverenle şahsen iş görüşmeleri yaparak iş ararken zaman ve paradan tasarruf etme imkânı sağlanmaktadır.

İstihdam Fuarları etkinliklerin belirli bir mekânda, belirlenen tarih ve saatlerde düzenlenen, işveren temsilcileri ile iş arayanların şahsen görüşebildikleri “Yüz Yüze İstihdam Fuarları” ile iş arayanların ve işverenlerin bir web sayfası ortamında etkileşimde bulunabildikleri “Sanal İstihdam Fuarları” olmak üzere iki ortamda düzenlenmektedir.

Yüz yüze İstihdam Fuarları, fuarın yapıldığı belediye sınırlarında ikamet eden iş arayan nüfusa yöneliktir. Bu fuarların mali külfetleri İstihdam Destek Programı (Programa de Apoyo al Empleo-PAE) tarafından karşılanmaktadır (empleo.gob.mx, 2021a).

İstihdam fuarlarının özellikle 18-25 yaş aralığındaki gençlerin işe yerleştirilmeleri konusunda başarılı bir performans sergilediği tespit edilmiştir. 2012-2016 yılları arasında düzenlenen istihdam fuarlarından bu yaş grubundan hizmet verilen 639.790 kişinin 213.986'sının bu fuarlar aracılığıyla bir işe yerleştikleri gözlemlenmiştir (ILO, 2018).

2.5.1.2. Yurtdışında İş Yerleştirmeyi Sağlayan Eşleştirme Hizmetleri Programı

Meksika ve Kanada hükümetleri arasında yapılan anlaşmalar bağlamında yürütülen programlar ile Meksikalı işçilerin Kanada'ya çalışmak için yasal ve düzenli yollardan gitmeleri amacıyla eşleştirme ve koordinasyon faaliyetleri yürütülmektedir.

Dış İşgücü Hareketliliği Programı (Movilidad Laboral Externa): Meksikalı geçici işçilerin Kanada'ya düzenli, yasal ve güvenli bir şekilde akışını sağlayan program, Meksika ve Kanada federal hükümetleri tarafından koordine edilmektedir. Kanadalı işverenlerin işgücü talepleri doğrultusunda bu konuda tek yetkili organ olan SNE tarafından yapılan eşleştirmeye göre işverenlere önerilecek kişiler belirlenmektedir. Program, başvuruyu yapacak kişilerin boş pozisyonlar için yeterli eğitime sahip olması ve öngörülen deneyime sahip olduğunu kanıtlaması gibi koşullara sahiptir (empleo.gob.mx, 2021b).

Kanada-Meksika Mevsimlik Tarım İşçileri Programı (Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá -PTAT): Tarım sektöründeki Kanadalı işverenler tarafından sunulan açık pozisyonlar ile tarımsal faaliyetlerde deneyime sahip iş arayanlar için eşleştirme, seçme ve işe alma hizmeti olarak tanımlanmaktadır. Program, Meksikalı tarım işçilerinin Kanadalı tarım işçileri ile eşit şartlarda çalışmasını garanti etmektedir (empleo.gob.mx, 2021c).

2.5.1.3. Tamamlayıcı İstihdam Programları

SNE genel koordinatörlüğü tarafından sunulan Tamamlayıcı İstihdam Programları, iş arayanların ve işsizlerin nitelik ve becerilerine uygun bir işe yerleştirilmeleri için mesleki danışmanlık ve rehberlik sağlayan farklı stratejiler yardımıyla nüfusun emek piyasalarına etkin bir şekilde dahil edilmesi amacını taşımaktadır. Bu amaçla geliştirilen program ve hizmetlerin finansmanı PAE kaynakları ile sağlanmaktadır. Bu program altında iş arayanlara nasıl iş arayacakları konusunda atölye çalışmaları yapılmakta; telefon, dergi ve gazete gibi mecralar kullanılarak rehberlik hizmetleri verilmekte; sosyal diyalog mekanizması ile eşleştirme hizmetlerinin kalitesini artırmaya yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

Telefonla Ulusal İstihdam Servisi (SNETEL): İstihdam ilişkilerini kolaylaştırmak için PAE tarafından yürütülen program aracılığıyla iş arayanlara alternatif iş önerileri, istihdam hizmet ve destekleri hakkında bilgi ve tavsiye sağlamakla birlikte boş pozisyonlarını doldurmak için desteğe ihtiyaç duyan işverenlere de yardımcı olarak tavsiyelerde bulunmaktadır (STPS, 2018).

Çalışma Gözlemevi (Observatio Laboral -OLA): Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (STPS) Ulusal İstihdam Servisi (SNE) aracılığıyla ülkedeki temel mesleki kariyerler hakkında bilgi sunduğu ücretsiz ve güvenilir bir kamu bilgilendirme hizmetidir. Gençlerin, öğrencilerin ve ebeveynlerin, hangi kariyeri seçecekleri ve iş dünyasına nasıl girecekleri konusunda karar vermelerine imkân tanıyan güvenilir ve doğru bilgilere sahip olma amacıyla www.observatoriolaboral.gob.mx internet adresinden sunulan çevrimiçi bir hizmet şeklinde faaliyet göstermektedir (OLA, 2020c).

İş Arayanlar için Atölye Çalışmaları (Talleres para buscadores de empleo): SNE personeli tarafından yürütülen bu program kapsamında düzenlenen oturumlar vasıtasıyla, iş bulmakta zorluk çeken iş arayanlara ve iş tecrübesi olmayan gençlere yapmaları gereken şeyler hakkında bilgi ve tavsiyelerin verildiği bir eğitim modülüdür. Atölye çalışmaları ile iş arayan kişiye;

- SNE'nin eşleştirme hizmetleri bağlamında sunduğu hizmetler hakkında bilgi verilir

- İş arayan kişinin nitelikleri ve becerileri tespit edilir
- Emek piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikler belirlenir
- Kişiyeye yönelik bir iş hedefi tanımlanır
- İş tekliflerini bulabileceği kanallar hakkında bilgi verilir
- CV ve tavsiye mektubunun nasıl yazılacağı hakkında eğitimler verilir
- Bir iş görüşmesi sırasında ne yapması, nasıl davranması konusunda yol gösterilir

Atölye çalışması, katılımcıların deneyim alışverişi yoluyla ve bir uzmanın rehberliğinde, iş ararken neyi yanlış yaptıklarını düşünmelerini, iş başvurusu yaparken dikkat etmeleri gereken hususları öğrenmelerini ve böylece daha iyi bir işi daha hızlı bulmalarını sağlamayı amaçlamaktadır (Empleo.gob.mx, 2020b)

Devlet İstihdam Sistemi (Sistema Estatal de Empleo): Ana faaliyet alanı olarak iş bulmakta zorluk çeken adayların yanı sıra, doldurulması zor olan açık kadroların nasıl doldurulabileceği hakkında bilgi alışverişi yapmak olan sistem, SNE temsilcileri ile şirket temsilcileri, istihdam ajansları, eğitim kurumları, meslek odaları arasında işe alım ve personel seçimi gibi konularda periyodik toplantıların yapılması yoluyla çalışan bir diyalog alanı şeklinde faaliyet göstermektedir (Empleo.gob.mx, 2020c)

İstihdam Aracılık Merkezleri (Centros de Intermediación Laboral - CIL):

SNE'de bulunan bilgisayar ve internet erişimi ile donatılmış, iş arayanların İstihdam Portalı ve internet aracılığıyla gerçekleştirilen Sanal İstihdam Fuarlarında iş aramayı kendilerinin gerçekleştirdiği bir hizmettir. Bu hizmet merkezleri iş arayanların internet, e-posta erişimi, fotokopi ve baskı hizmetleri ile donatılmıştır. Bu merkezlerin hedef kitleleri teknolojiyi kullanma konusunda yetkinliklere sahip oldukları düşünülen özellikle üniversitelerden yeni mezun olmuş gençlerdir (Empleo.gob.mx, (2020d).

İş Teklifleri Gazetesi (Periódico De Ofertas De Empleo): SNE tarafından iki haftada bir yayınlanan, iş arayan kişileri, işverenlerin OSNE'ye kaydettirdiği iş fırsatlarından haberdar etmeyi amaçlayan ücretsiz bir yayın hizmetidir. Gazete bazı eyaletlerde basılı olarak dağıtılmakla birlikte

gazeteye doğrudan istihdam portalı www.empleo.gob.mx üzerinden de çevrimiçi olarak erişilebilmektedir (CDMX, 2020).

Bilgi Dergisi (Revista Informativa): Bilgi Dergisi, işverenlere, istihdam bürolarına, sendikalara ve devlet kurumlarına hizmet ettikleri işgücü piyasasının özellikleri ve iş arayanlara sağlanan istihdam ve destek hizmetlerinden elde edilen temel sonuçlar hakkında bilgi vermek amacıyla SNE tarafından üç ayda bir yayınlanmaktadır (Empleo.gob.mx, 2020e).

2.5.2. İş Eğitim Bursları Programı (Becas a la Capacitación para el Trabajo – BÉCATE)

Meksika’da 1980’lerden beri uygulanan hem boyut hem de bütçe açısından Meksika’nın kamu tarafından finanse edilen en önemli yeniden eğitim programı olan BÉCATE, kayıtlı emek piyasalarındaki iş imkanlarını iyileştirmek amacıyla hızlı vasıflandırmaya ihtiyaç duyan işsiz, eksik istihdam edilmiş ve emek piyasasına yeni katıldıkları için daha önce iş deneyimi olmayan fertleri hedefleyen bir iş eğitimi programıdır (ILO, 2018). Bécate programı, Karma Eğitim, İşyerinde İş Başında Eğitim, Serbest Meslek Eğitimi ve Teknisyenler ve Profesyoneller için Eğitim gibi alt kollara ayrılmaktadır. Bu yöntemler sayesinde, katılımcılara bir ila üç ay arasında verilecek mesleki eğitim kurslarıyla birlikte kurs süresi boyunca burs, ulaşım yardımı, sağlık ve kaza sigortası imkânları tanınmaktadır. Bécate alt programının hedef kitlesi 16-29 yaş arası gençlerle birlikte engelliler, yaşlılar, kadınlar ve eski hükümlüler gibi dezavantajlı gruplardan oluşturmaktadır (SNE, 2016).

Program işverenlerle güçlü bir iş birliğine sahip olup, büyük ölçüde talep odaklı bir yaklaşım içermekle birlikte hem emek arzı hem de emek talebine yönelik faaliyet göstermektedir. Ayrıca eğitim materyallerine PROCADIS adı verilen online bir sistem üzerinden işverenlerin erişebilme böylece çalışanlarına düzenli eğitim verme yükümlülüklerini kolaylaştırıp, çalışanlara kendi kendilerine öğrenme imkânı da sağlanmıştır. Bu sayede yüksek işe yerleştirme oranlarına (2013-2015 yılları arasında %79,7) ulaşmıştır. (ILO, 2018).

Karma Eğitim (Capacitación Mixta): İş arayanlara mesleki beceriler kazandırmak, yeni vasıflar edinmelerini sağlamak veya yeni bir mesleğe

yönelmelerini sağlayarak bir işe daha kolay yerleştirilmelerini sağlayan kurslardır. Belirli bir meslek, faaliyet veya pozisyonda eğitimli personele ihtiyaç duyan ve bu bağlamda eğitim yapılabilmesi için fiziki imkânlarını kullandıran veya bu amaç için eğitim kurumlarında bu eğitim yapılacağı alanların düzenlenmesini isteyen işverenlerin talebi üzerine düzenlenmektedir. Eğitimlere katılabilmek için işsiz olmak, 16 yaşından büyük olmak ve SNE'ye şahsen başvuru yapma şartları aranmaktadır (empleo.gob.mx, 2020f). Kurslar, bir ila otuz kişilik gruplar halinde organize edilmekte ve ele alınan beceri profilinin karmaşıklığına göre bir ila üç ay arasında sürmektedir. Eğitimler işverenin kendi tesislerinde veya işveren tarafından eğitim için tahsis edilen bir yerde verilecekse tıbbi eğitim materyalleri, eğitmen ücretleri ile sağlık ve kaza sigorta bedelleri işveren tarafından karşılanmaktadır (Diario Oficial, 2017:13).

Eğitim sonrasında işverenin eğitimi başarı ile tamamlayan kursiyerlerin en az %80'ini işe alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Karma eğitimlerin çoğu ihracata yönelik otomotiv endüstrisi, turizm hizmetleri, yolcu taşımacılığı, çağrı merkezleri ve havacılık gibi büyük çaplı işletmelere yönelik olmakla birlikte, eğitimi başarı ile bitiren kursiyerlerin üç ay içerisinde iş bulabildikleri ve işe başladıktan sonra altı ila on sekiz ay içerisinde ücretlerinde artış yaşandığı tespit edilmiştir (ILO, 2018).

İşyerinde İşbaşında Eğitim (Capacitación en la Práctica Laboral): İşyerlerinde, üretim sürecine doğrudan katılarak iş başında eğitimin verildiği, böylece iş arayanların iş deneyimi kazanmalarını sağlayarak mesleki niteliklerini güçlendirmeleri amacıyla verilen bu eğitimlerin hedef kitlesi daha çok gençlerdir. Bu eğitim modeli, yeni çalışanlarına eğitim veremeyen mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeler ile ilk kez iş arayan, iş deneyimi olmayan, 16-29 yaş aralığındaki mesleki ve teknik eğitim mezunu gençleri desteklemektir (ILO, 2018). Eğitime katılan kişilerin Bécate programı kapsamında ücret, yol parası, kaza ve sağlık sigortaları gibi masrafları karşılanmaktadır (Diario Oficial, 2017: 13-14). Katılımcı işverenlerin OSNE'ye kayıtlı en az beş iş boşluğuna sahip olmaları ve eğitim materyali giderlerini karşılamaları gerekmektedir. İki ay boyunca işyerinde verilen

eğitimi başarıyla tamamlayan kursiyeri işverenin işe alıp almama konusunda karar verme iradesi bulunmaktadır (ILO, 2018).

Serbest Meslek Eğitimi: Serbest Meslek Eğitimi kapsamında verilen kursların hedef kitlesi kendi başlarına üretken bir faaliyet yürütmek için bilgi, beceri ve yetenekler edinmesi gereken iş arayanlardır. Program kapsamında kişilere kuaförlük, terzilik, aşçılık, mücevherat, fiğür oyuncakçılık, marangozluk, fırıncılık ve el sanatları eğitimleri verilmektedir (Empleo.gob.mx, 2020g). Eğitimin temel amacı emek talebinin zayıf olduğu ve ulusal ekonomiye yeterince entegre olamayan, bu sebeple iş fırsatlarının kıt olduğu yarı kentsel alanlarda iş arayan fertlere gelir elde etme imkânı sunmaktır (ILO, 2018).

Teknisyen ve Profesyoneller için Eğitim (Capacitación para Técnicos y Profesionistas): Bu program kapsamında, mesleki eğitim veren okullar ile orta ve yükseköğretim kurumlarından mezun olup iş arayan, fakat iş deneyimi, teknik bilgi, beceri eksikliği gibi nedenlerle emek piyasalarına girişte sorun yaşayan kişilere yönelik eğitimler verilmektedir. Eğitim kursları aracılığıyla, seçilen iş başvurusu sahibi, okul eğitimlerinde edindiği bilgilerle birlikte liderlik, ekip çalışması, sözlü ve yazılı iletişim gibi konularla ilgili bilgileri de güncelleyebilmekte ve pekiştirebilmektedir. Eğitim sırasında faydalanıcı, ihtiyaç halinde eğitim odaklı uygulamaları yürütmek üzere bir işverene gönderilebilmektedir. Eğitimler yüz yüze veya çevrimiçi yapılabilmektedir. Bu yöntemin yüz yüze veya çevrimiçi kursları, SNE'nin daha önce kabulleri için bir anlaşma yaptığı eğitim kurumları veya eğitim merkezleri tarafından verilmektedir (Diario Oficial, 2017: 14)

İşgücü Yeterliklerinin Belgelendirilmesi için Eğitim (Capacitación Para La Certificación De Competencias Laborales): Bu eğitim programı ile faydalanıcılar, bir işe yerleştirilmelerini kolaylaştırmak amacıyla önce sertifikasyon programlarına, eğitim sonunda da değerlendirme sınavlarına tabi tutulmaktadırlar. Eğitim ve sınavları başarı ile bitiren kursiyerlere mesleki yeterliliklerini kanıtlayan bir sertifika verilmektedir. Bu sertifikasyon programları, değerlendirme ve sertifikasyon sürecini finansal kaynakları ile desteklemeye gönüllü olan şirketlerle koordineli bir şekilde yürütölmektedirler (Oaxaca, 2020).

2.5.3. Serbest Meslek Teşviki Alt Programı (Subprograma Fomento al Autoempleo)

Serbest Meslek Teşviki Alt Programı, BÉCATE eğitim programları kapsamında yürütülen ve PROSPERA adı verilen sosyal içerme programlarından yararlanan ve bölgesel kalkınmaya destek sağlayacak, uygun maliyetli ve kârlı projeler sunan adaylara öncelik tanıyan, belirlenen şartlar ve dokümantasyon işlemleri tamamlandıktan sonra faydalanıcılara bir defaya mahsus olmak üzere danışmanlık hizmeti ile mobilya, makine ve ekipmanlar için nakdi destek verilen bir programdır. Verilen maddi destek ile alınan malların kesin teslimi, amacı için kullanılıp kullanılmadığı serbest meslek girişiminin faaliyete başladığı tarihten itibaren on iki aylık bir süre içinde kurum tarafından atanan danışmanın üç defa yapacağı ziyaret sonuçlanmaktadır (DiarioOfficial, 2017: 16).

2.5.4. İşgücü Hareketliliği Alt Programı (Subprograma Movilidad Laboral)

İşverenlerin talebi üzerine, iş arayan bir kişinin, belirli bir sektörde mevsimlik işler yapmak için ikamet ettikleri yer dışındaki bir federal birime veya belediyeye taşınması durumunda finansal destek aldığı bir alt programdır. Finansal destek kişinin bulunduğu yerden ayrıldığında ve mevsim sonunda ikametgâhına geri döndüğünde verilmektedir. Mali yıl içerisinde bir faydalanıcı bu destekten sadece bir defa yararlanabilmektedir (Diario Official, 2017: 16-17).

2.5.5. Çalışmadan Dönenler Altprogramı (Subprograma Repatriados Trabajando)

Bu alt programdan, çalışmak için Meksika'dan ABD veya Kanada'ya göçmüş fakat bu devletler tarafından ülkeye iade edilerek Meksika'nın kuzey sınırındaki bir federatif birim veya göçmenlik makamlarının vatandaşlar için geri dönüş noktası olarak belirlediği havalimanlarından biri aracılığıyla giriş yapan, SNE'ye bir daha yurt dışına göç etme niyetinin olmadığını ve ikamet ettikleri yerde iş bulmak için çaba göstereceğini beyan eden 16 yaşından büyük kişiler faydalanabilmektedirler. Program kapsamında faydalanıcıya bir istihdam danışmanı atanarak, ikametgahlarına geri dönüş için bilet yardımı, ikamet yerlerine ulaştıklarında kolaylıkla iş bulabilmelerini sağlayabilmek

amacıyla PAE'nin alt programları hakkında rehberlik hizmeti ile aylık asgari ücrete eşdeğer miktarda iş arama için mali destek verilmektedir ve faydalanıcı bu desteklerden yalnızca bir defa yararlanabilmektedir (Empleo.gob.mx (2021d).

2.5.6. Yaşlı ve Yetişkinler için İstihdam Stratejisi (Abriendo Espacios)

SNE tarafından iş arayan engelli ve yaşlı kimselerin desteklenmesi suretiyle emek piyasasına erişimde karşılaştıkları zorlukları azaltmak için uygulanan bir alt programdır. Program kapsamında iş arayan kişilere mesleki bilgi ve becerilerin kazandırılması amacıyla eğitim faaliyetleri ve eşleştirme hizmetleri verilmektedir. Bu programdan 16 yaşından büyük engelli kişiler ile 60 yaşından büyük yetişkinler faydalanabilmektedirler. Program kapsamında faydalanıcıların iş bulmaları için açık pozisyonlar önerilirken işverenlere de önerilen faydalanıcının o iş için yeterli olduğu konusunda güvence verilmektedir. Engelli fertlere Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezleri tarafından verilen eğitim ve adayın geçmişi, tıbbi verileri ile uzman bir psikolog tarafından yapılan mülakat sonucu bir değerlendirme yapılmakta ve değerlendirme sonucuna göre faydalanıcıya eşleştirme hizmeti verilmektedir (Abriendoespacios, 2020).

2.5.7. İç Emek Piyasası için Mevsimlik Tarım İşçisi Programı

Ülke genelinde tarım sektöründeki işgücü arz ve talebindeki dengesizliklerin giderilmesi amacıyla uygulanan bu program ülke içerisindeki işgücü hareketliliğini kontrol altına alarak kayıtdışı çalışmayı azaltmayı, ülkenin güney kesimlerinde yer alan yoksul eyaletlerdeki tarım işçileri ile kuzey kesiminde yer alan eyaletlerde tarımsal alanda faaliyet gösteren ve işgücü talebinde bulunan işverenleri eşleştirmeyi hedeflemektedir. Program kapsamında 18-69 yaş aralığındaki, en fazla ortaokul seviyesinde eğitime sahip mevsimlik iş arayan tarım işçilerinin, emek talebinde bulunan işverenlerle eşleştirilmesi, seyahat giderlerinin karşılanması, mesleki eğitimler verilmesi, çalıştıkları yerlerde konaklama, kreş gibi ihtiyaçlarının karşılanması, gıda sübvansiyonları, sağlık hizmetleri, hamile kadınların bakımı gibi hizmetler verilmektedir. Yararlanıcılar üç ila sekiz ay süreyle asgari ücret de dahil olmak üzere ülkedeki iş mevzuatına

uygun bir şekilde istihdam edilmektedirler. Ayrıca çocuk işçiliğinin sınırlandırılması amacıyla program kapsamında işyerlerine teftiş amacıyla habersiz ziyaretler yapılmakta ve isimsiz şikayetler için yardım hattı ile destek sağlanmaktadır (ILO, 2018).

2.5.8. İş Kayıplarını Önlemek ve İstihdamı Yeniden Canlandırmak için Acil Durum Programları

Meksika’da, özelleştirme, doğal tehlikeler, salgın hastalıklardan dolayı oluşabilecek acil durumlar, temel sektörleri ya da belirli bölgelerin endüstriyel dokusunu etkileyen ciddi ekonomik sarsıntılar gibi beklenmedik olaylar sonucunda emek piyasasında yaşanabilecek çalkantılara karşı veya işsizliğin arttığı dönemlerde devreye sokulmak için SNE tarafından hazırlanmış aktif emek piyasası programları paketleri bulunmaktadır. Hazırlanan bu paketler sayesinde zor durumda kalan işletmelere veya çalışanlara yardım ederek krizin etkileri hafifletilmeye çalışılmaktadır. STPS tarafından başkanlık edilen ve SNE tarafından uygulamaya konulan İstihdamın Yeniden Etkinleştirilmesini Değerlendirme ve Destekleme Komitesi, acil durum ilan etmekle ve yerel makamlarla istişare ederek karşı karşıya kalınan durum ile ilgili karar vermekle sorumludur. Programlar kapsamında gerekli görülmesi halinde mesleki eğitim, işsiz kalan kişileri geçici işlere yerleştirme, işgücü talebinin daha yüksek olduğu ülkenin farklı bir bölgesine geçici olarak taşınmaları için mali destek verme veya yeniden vasıflandırmaya yönelik eğitimler verme gibi hizmetler sunulmaktadır (ILO, 2018).

2.6. PASİF EMEK PİYASASI POLİTİKALARI

Meksika’da pasif emek piyasası politikalarının zayıf kaldığını söylemek mümkündür. Halen tüm ülkeyi kapsamına alacak bir işsizlik sigortasının hâlâ kurulmuş olmaması büyük bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır. Aynı şekilde kısa çalışma ödeneğinin de tüm ülkeyi veya tüm sektörleri kapsayacak şekilde özellikle 2008 küresel krizinden sonra dâhi var olmaması çalışanlar için büyük bir handikap oluşturmaktadır. Ülkede, erken emeklilik ve ücret garanti fonu bağlamında yasal düzenlemeler mevcut olup bunlarında kapsayıcı ve işlevsel olduklarını söylemek güçtür.

2.6.1. İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Yardımları

Meksika’da, başkent Mexico City hariç, henüz ülke çapında bir işsizlik sigortası planı oluşturulmamıştır. Bununla birlikte Meksika Sosyal Güvenlik Enstitüsü (IMSS), Sosyal Kalkınma Bakanlığı (SEDESOL) ile Mexico City hükümeti, istihdam yaratan sosyal yardım programlarının yanı sıra işsizler için daha küçük ölçekli programlar yürütmektedir. Ayrıca, işsiz kişilere iş aramalarında yardımcı olan ve onları potansiyel işverenlerle ilişkilendiren bir Ulusal İstihdam Servisi (SNE) bulunmaktadır.

İşsizlik durumunda, sigortalı kayıtlı sektör çalışanları Sosyal Güvenlik Kanununun 191. maddesi uyarınca Emeklilik, İleri Yaşta İşsizlik veya Yaşlılık sigorta kollarında biriken hesaplarından en fazla 6 aylık ödeme halinde emeklilik tasarruflarını çekebilmektedirler. Bu hakkı kullanmak isteyen kişilerin sigortalı olarak en az 3 yıllık kıdeme sahip olup on iki aylık prim ödemiş olmaları veya sigortalı olarak en az beş yıllık kıdeme sahip olmaları gerekmektedir. Bu geri çekme beş yılda bir yapılabilen, ancak emeklilik tasarrufu kaybına neden olmakta ve bu tasarruflar yeni bir iş bulduktan sonra geri ödenmezse gelecekte yaşlılık aylığı miktarında kayba yol açmaktadır.

Sosyal Kalkınma Bakanlığı tarafından, işsizlere veya eksik istihdamdan etkilenen ya da bir doğal afet veya başka bir acil durumdan etkilenen kırsal alanlarda yaşayan kişiler için Geçici İstihdam Programı (Programa De Empleo Temporal- PET) yürütülmektedir. Program, sağlık standartlarını geliştirmek, kültürel miras alanlarını korumak, yerel altyapı kalitesini yükseltmek, doğal afetlerin yıkıcı etkilerini hafifletmek, doğayı korumak ve yerel kalkınmayı teşvik etmek gibi alanlarla ilgili faaliyetlerde 16 yaş ve üzeri yerel işçileri istihdam eden projeleri finanse etmektedir. Program kapsamında, işçilere yılda maksimum 132 gün çalıştırılabilmeleri şartıyla yerel asgari ücretin %99'u tutarında ücret verilmektedir. Ayrıca proje için gerekli malzemeler, araçlar ve makinelerin finansmanı da sağlanmaktadır. 2009 yılında PET'in kapsamı genişletilmiş ve Genişletilmiş Geçici İstihdam Programı (Programa de Empleo Temporal Ampliado- PETA) olarak yeniden adlandırılarak, mali kriz nedeniyle işsizlik oranlarının arttığı kentsel alanlar da kapsam altına alınmıştır (Nef, 2015).

Mexico City İşsizlik Ödeneği Programı (Programa Seguro De Desempleo Del Distrito Federal) 2007 yılında oluşturulmuştur. Programla ilgili düzenlemeler Federal Bölge İstihdamının Korunması ve Teşvik Edilmesi Kanununda (Ley De Protección Y Fomento Al Empleo Para El Distrito Federal) yer almaktadır. Kanunun 8. Maddesinde İşsizlik Sigortasının amacı işsiz fertlerin emek piyasalarına dahil edilmeleri için gerekli koşulları yaratmak, insan onuruna yakışır bir istihdam için anayasal haklardan yararlanmayı amaçlayan bir sosyal koruma sistemi olarak belirtilmiştir. İşsizlik Sigortasından kişilerin iki yılda bir defa ve en fazla altı ay süre ile yararlanmalarına izin verilmektedir. Ödenek miktarı ise her ay için yürürlükte bulunan günlük asgari ücret tutarının 30 katı olarak belirlenmiştir. Kanun kapsamında ayrıca faydalanıcının bir işe yerleştirilmesini sağlamakla birlikte aynı zamanda emek piyasalarına dönüşlerini kolaylaştırmak amacıyla yeni beceriler kazandırmak ve potansiyellerini yükseltecek eğitimleri verilmesi öngörülmüştür. İşsizlik Sigortasına hak kazanabilmek için gerekli şartlar 18 yaşının üzerinde olmak, Federal bölgede ikamet etmek, işten ayrılmadan önce en az altı ay çalışmış olmak, herhangi bir gelir sahibi olmamak ve aktif olarak iş aramak şeklinde düzenlenmiştir.

2.6.2. Ücret Garanti Fonu

Meksika Anayasasının çalışma ilişkilerini düzenleyen 123. Maddesinin XXIII. Fıkrası “son bir yıl içinde kazanılan ücretler veya maaşlar ve tazminat için işçiler lehine talepler, rekabet veya iflas durumunda diğerlerinden daha fazla önceliğe sahip olacaktır” hükmünü içermektedir. Ayrıca Federal İş Kanununun 113 ve 114. Maddelerinde işverenin iflası durumunda işçilerin herhangi bir başvuru yapmasına gerek kalmaksızın mahkeme kararıyla önceliğin işçi alacaklarına verileceği hükmüne yer verilmiştir.

1993 Yılında Meksika ILO'nun 173 Nolu İşçi Alacaklarının Korunması (İşverenin İflası) Sözleşmesini imzalamıştır. Sözleşme üç bölümden oluşmakla birlikte onaylayan ülkeye sözleşmenin II. ve III. bölümlerinden birini veya her ikisini birden onaylama seçeneği verilmiştir. Meksika sözleşmenin II. Bölümünü onaylamıştır (ILO, 2020). Sözleşmenin II. bölümünde işverenin ödeme aczine düşmesi halinde işverenin mal

varlığından borçlarının ödenmesi durumunda öncelikle işçilerin istihdamdan doğan alacaklarının (üç aydan az olmamak üzere ücret talepleri, kıdem tazminatları ve ödeme aczinin meydana geldiği yıla ve önceki yıla ait tatil ücretlerinin) ödenmesi konusunda bir imtiyaz tanınmıştır. Sözleşmenin III. Bölümü (İşçilerin Taleplerinin Garanti Kurumu Tarafından Korunması) işçi alacaklarının korunması konusunda bir garanti fonunun kurulmasını öngörmesine rağmen Meksika bu bölüme çekince koymuştur. Dolayısıyla bir işverenin ödeme aczine düşmesi durumunda işverenin ücret borcunun geri ödenmesini garanti eden bir devlet fonu yoktur (Beguerisse ve Ortega, 2020).

2.6.3. Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma ödeneği olarak Meksika’da tüm işçileri kapsayacak geniş bir düzenleme bulunmamaktadır. Ülkede, 2008 yılında daha çok Teknik Durdurma (Technical Stoppage) olarak da adlandırılan, daha kısa çalışma saatleri de dahil olmak üzere işletme maliyetlerini azaltmayı amaçlayan İş Koruma Programı kurulmuştur. Programın amacı, dünya ekonomisindeki daralmadan en çok etkilenen işletmelerin desteklenerek, işten çıkarmalara başvurmak yerine çalışma koşullarının geçici olarak değiştirilmesi konusunda işçilerle anlaşmak ve böylece işçilerin işlerini korumaktır. İş Koruma Programı, yüksek teknoloji endüstrilerinin geliştirilmesi programının (Prodiat-reglas de Operación del Programa para el Desarrollo de las Industrias de Alta Tecnología) bir parçası olmakla birlikte geçici nedenlerle üretimin azaldığı dış ticarete yönelik olarak çalışan otomotiv, elektrik ve elektronik gibi sektörlerde faaliyet gösteren işletmelere odaklanmaktadır. Programın yürütümünden Ekonomi Bakanlığı sorumludur. Bakanlığın, çalışma saatlerini azaltmak için işçilerle işverenler arasında yapılacak bir anlaşma için arabuluculuk yaparak çalışmayan gün sayısı ile orantılı olarak gelir kaybı için işçilere tazminat vermesini sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır. (Galhardi, 2010).

2.6.4. Erken Emeklilik

Meksika’da kişilere Sosyal Güvenlik Kanununun 158. Maddesi uyarınca, kişiye ödenecek emekli maaşı için yaptığı birikimler, garantili emekli maaşını en az %30 oranında aşıyorsa, bir defada veya daha fazla taksitler halinde

kişisel hesabında biriken kaynakların fazlasını belirlenen yaşa gelmeden çekebilme hakkı verilmektedir.

Ülkede erken emeklilik kapsamındaki bir başka uygulama ise *İleri Yaşta ve Yaşlılıkta İşsizlik Sigortası* şeklindedir. Sosyal Güvenlik Kanununun 154. maddesinde ileri yaşta işsizlik, “sigortalının altmış yaşından sonra ücretli bir işte çalışmaması durumu” olarak tanımlanmıştır. Prim esaslı ile işleyen bu sigorta kolundan yaşlılık aylığı, tıbbi yardım, aile ödenekleri ve bakım yardımları sağlanmaktadır. Prim şartını yerine getiremeyen sigortalıya yatırdığı primleri tek seferde geri alma veya şartı yerine getirinceye kadar bekleme hakkı verilmektedir.

2.7. EMEK PİYASASI REFORMLARI

Meksika’da, günde 12 saatten fazla çalışma saatleri, çocuk işçiliği, dinlenememe, düşük ücretler, makul konutlara erişilememe, sık yaşanan iş kazaları ve kötü hijyen koşulları, işçi örgütlerine karşı hoşgörüsüzlük ile var olmayan sosyal güvenlik sistemleri gibi sorunlara kalıcı çözüm getirmek amacıyla 1917 yılında Meksika Anayasasına emek piyasası düzenlemeleri eklenerek çalışma standartlarıyla ilgili temel haklar anayasal güvence altına alınmıştır. Meksika İş Kanunu, 1917’de mevcut Federal Anayasa’nın kabul edilmesiyle sonuçlanan silahlı bir devrimden doğmuştur. Federal Anayasa’nın “Çalışma ve Sosyal Refah” başlıklı 123. Maddesi, çalışanların vazgeçilemez temel haklarını tanıma ve koruma amacı taşımaktadır. Bu durum, dünya tarihinde işçi haklarının ilk defa anayasal olarak tanınması anlamını taşımaktadır. Ülkede, 1931 yılında ülke çapında işveren-işçi ilişkilerini düzenlemek için ilk Federal İş Kanunu çıkarılmış, bu kanun 1934 yılında revizyona uğramış, daha sonra işçilerin çalışma koşullarını iyileştiren 1970 Federal İş Kanunu ile değiştirilmiştir (Rao, 2015: 12). 1970 tarihli Federal İş Kanunu gerçekte, federal hükümetin 1968 öğrenci hareketini desteklemedikleri için işçi örgütlerine verdiği "siyasi ödül" olarak görülmektedir. 1970 tarihli Federal İş Kanunu da 2012 yılında daha çok işveren yanlısı düzenlemeleri içerecek şekilde revize edilmiştir. 2016 yılının Nisan ayında Devlet Başkanı Enrique Peña Nieto, Anayasada bulunan Çalışma ve Sosyal Refah başlıklı 123. maddede önemli ölçüde değişiklikler

içeren bir yasa tasarısını Senato'ya sunmuştur. Senato tarafından onaylanan ve 2018 yılının şubat ayında yürürlüğe giren tasarı ile, çalışma adaletinden sorumlu daireler olan Uzlaşma ve Tahkim Çalışma Kurulları kaldırılmış ve yerlerine, Federal yargı koluna ait Federal İş Mahkemeleri ve yerel yargı kollarına ait Yerel İş Mahkemeleri getirilmiştir. Bu reform sayesinde Federal idareden ve ABD'deki benzer organlardan bağımsız olarak, Federal Yargı yetkisinde, taraflar için zorunlu bir ön duruşma şartı ile, çalışma işlemlerini hızlandırmayı amaçlayan, ademi merkezîyetçi bir sisteme geçilmiştir. Ayrıca, bu birimlere sendika ve toplu iş sözleşmelerinin tescil edilmesi yetkisi de verilmiştir. (León, Díaz ve Corona, 2020).

18 Kasım 2020 tarihinden itibaren 8 eyalette uygulanmayan başlanan ve 2021 yılında 14 eyaletin daha uygulamaya eklenmesi planlanan “*Nuevo Modelo Laboral*” isimli yeni iş modeli uygulaması ile Uzlaşma Merkezlerinde 45 güne kadar zorunlu katılımı içeren uzlaşma aşaması, sonrasında İş Mahkemeleri aracılığıyla yürütülen 6 aya kadar ön soruşturma ve duruşma safhalarından oluşan yargılama aşamasını içeren bireysel uyuşmazlık sürecine dayanan bir iş uyuşmazlıkları çözüm süreci yürürlüğe girmiştir (STPS, 2020).

Meksika'daki çalışma uygulamaları tamamen federal yasalara tabidir ve diğer federal ülkelerden (ABD gibi) farklı olarak Meksika'daki eyaletler kendilerine özel iş kanunları çıkaramamaktadırlar (Rao, 2015: 12).

2.8. İSTİHDAM HAKLARININ KAPSAMI

Meksika kendisi ile benzer gelişmekte olan ülkeler arasında en fazla emek piyasası katılığına sahip bir ülkedir (Arias ve öte., 2010). Ülkenin çalışma ve istihdam yasaları teorik olarak katıdır ve bu yüzden işten çıkarma maliyetleri yüksektir. Fakat, dünyadaki en yüksek iş/iş müfettişi oranına sahip olmasına (ILO, 2006: 15) ve icra makamlarına geniş yetkiler vermesine rağmen uygulamada oldukça gevşek bir durum söz konusudur (Piore ve Schrank, 2014: 83). Meksika'da her ne kadar iş kanunları katı ve kapsamlı olsa da uygulama konusunda ciddi sıkıntılar görülmektedir. Uyuşmazlık durumunda işçinin mahkemeye gitmesi oldukça külfetli olduğu gibi, davayı hâkimin takdir yetkilerini işverenden yana kullanmasından

dolayı kazanma olasılığı da düşüktür. Bunun yanı sıra, davayı kazansa dahi işverene mahkeme kararının uygulattırılması konusunda ciddi zorluklar yaşandığı, mahkemeyi kazanan işçilerin %56'sının bu kazanımları alamadığı görülmüştür. Bu da işçi ve işverenler arasındaki pazarlık sürecini ciddi manada etkilemektedir (Kaplan ve Sadka, 2007: 2-22).

Federal İş Kanunu'na göre, iş akdinin feshedilmesi haklı ve haksız fesih olarak ikiye ayrılmaktadır. Bir işçinin işten çıkarılmasının yasalara göre haklı gösterilebilmesi için, işçinin firmanın makinelerini veya malzemelerini kasten tahrip etmek, bir amire fiziksel olarak saldırmak, alkol veya uyuşturucu etkisi altında işe gelmek veya alkollü olmak gibi haksız davranışlarda bulunmuş olması gerekmektedir. Bir işçiyi verimliliğinin düşük olması veya ekonomik kriz nedeniyle bir işçiyi işten çıkarmak haklı gerekçe olarak kabul edilmemektedir. Bir işçiyi işten çıkarmak isteyen firmanın işten çıkarmanın nedenini işçiye yazılı olarak bildirmesi şart koşulmaktadır.

Meksika'da çalışma konularında ayrımcılık yasaları kapsamlı bir şekilde geliştirilememesine rağmen Federal İş Kanunu ırk, milliyet, cinsiyet, yaş, engellilik, din, göçmenlik durumu, sağlık, cinsel yönelim, cinsel tercihler, siyasi görüş veya sosyal statü nedeniyle işçiler arasında ayrımcılık yapılmasına izin vermemektedir. Kanununun 3, 132,133 ve 164. Maddeleri ayrımcılık konusunda düzenlemeler içermektedir (León, Díaz ve Corona, 2020).

Federal İş Kanununun 7. Maddesi herhangi bir işverenin çalışanlarının en az %90'ının Meksika vatandaşı olmasını öngörmektedir. Buna ek olarak, tüm teknik ve profesyonel çalışanların Meksika vatandaşı olması da kanuni bir zorunluluktur. Belirli bir uzmanlık alanında nitelikli Meksika vatandaşının olmaması durumunda işverenin, teknik ve profesyonel yabancı uyrukluları geçici olarak istihdam etmesine izin verilmekle birlikte ilgili uzmanlık alanında çalışanların toplam çalışanların en fazla %10'u oranında olmasına izin verilmektedir. Ayrıca, Meksika bandıralı bir gemideki tüm doktorların, demiryolu çalışanlarının Meksika vatandaşı olması ve Meksika sivil havacılık ekiplerinin de doğuştan Meksikalı olmaları gerekmektedir (León, Díaz ve Corona, 2020).

Meksika’da Federal İş Kanununun “Özel İşler” adını taşıyan Altıncı başlığında, bir iş organizasyonu hiyerarşisinde en yüksek rütbe ve sorumluluklara sahip olup doğrudan işverenden emir ve talimat alarak işleri onun adına yürüten kişiler olarak tanımlanan ve Türkçeye çevirisi tam olarak mümkün olmayan “Trabajadores de Confianza” ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Trabajadores de Confianza; gemi adamları, havacılık çalışanları, demiryolu çalışanları, karayolu ile taşımacılık işlerinde çalışanlar, federal yetki alanı altındaki alanlarda kamu hizmetlerinde çalışanlar, tarımsal alanlarda çalışanlar, ticaret acenteleri, profesyonel sporcular, işçi aktörler ve müzisyenler, eve iş verme usulüyle çalışanlar, ev işçileri, maden işçileri, otel, lokanta, bar vb. yerlerde çalışanlar, aile atölyelerinde çalışanlar, uzmanlık eğitimi dönemindeki hekimler, Üniversitelerde ve Özerk Yüksek Öğretim Kurumlarında kanunla çalışanlar şeklinde kategorilere ayrılmış ve bu kategoriler için toplam 172 madde ile (md.181-353) özel düzenlemelere yer verilmiştir.

2.8.1. Çalışma Standartları

Meksika’da asgari çalışma standartları Meksika Siyasi Anayasası, 1970 yılında çıkarılan Federal İş Kanunu (Ley Federal Del Trabajo), 1995 yılında çıkarılan Sosyal Güvenlik Kanunu (Ley Del Seguro Social) ile Meksika Resmi Standartları (Normas Oficiales Mexicanas) şeklinde dört temel kaynağın yanı sıra çeşitli yasal düzenlemelerde yer almaktadır.

Meksika’da çalışma yaşı ile ilgili düzenleme FLL’nin 22, 174 ve 177. maddelerinde yer almakta olup, on beş yaşın üzerindeki kişilerin aynı yasada belirtilen kısıtlamalar dahilinde hizmetlerini serbestçe sağlamalarına izin verilmektedir. On beş yaşın altındaki çocukların çalışmalarına izin verilmemektedir. On beş yaşın üzerindeki ve on altı yaşın altındaki kişilerin ebeveyn veya velilerinden ya da bunlardan biri yoksa mahkemelerden, iş müfettişlerinden veya siyasi otoritelerden izin almaları kanuni bir yükümlülüktür. Yasanın 22. Maddesinin a bendindeki düzenleme, on beş yaşın üzerinde olup zorunlu temel eğitimini tamamlamış on sekiz yaş altındaki kişilerin çalışabilmelerini yapacağı iş ile kendisinin işe uygun olduğuna dair ilgili işçi otoritesi tarafından verilecek izne bağlı tutmuştur. Bu

kişilerin işe yatkınlıklarını kanıtlayan bir sağlık raporu almaları düzenli olarak tıbbi muayeneden geçmeleri şarttır. Ayrıca on altı yaşından küçüklerin günlük en fazla altı saat çalışmalarına müsaade edilmekle birlikte en fazla üç saatte bir olmak üzere en az bir saat mola kullanmaları yine aynı kanunun 177. Maddesi gereğince işveren için yasal bir yükümlülüktür.

Meksika Siyasi Anayasasının çalışma ilişkilerini düzenleyen 173. Maddesine göre ülkede azami çalışma süresi sekiz saat, gece çalışmaları ise maksimum yedi saat olarak düzenlenmiştir. Ayrıca on beş yaş altındakilerin çalışmalarına izin verilmemekle birlikte on altı yaşın altındaki işçilerin de günlük en fazla altı saat çalıştırılmalarına izin verilmiştir. Her altı günlük çalışma için bir tatil günü öngörülmüş, kadın işçinin hamileliği durumunda doğumdan önce ve sonra altı hafta olmak üzere on iki haftalık bir analık izni hakkı tanınmıştır. Bu on iki haftalık dönem için işçinin ücretlerinin tam olarak ödeneceği ve istihdam haklarının korunacağı da belirtilmiştir. İşçilere bir komisyon tarafından belirlenecek, kendisi ve ailesinin geçimini sağlayabileceği seviyede asgari ücretin ödenmesi ve bu ücretin her türlü hacze karşı korunması güvence altında alınmıştır. Maddenin IX. fıkrasında işçilere, işyerinin yıllık kârından pay alma hakkı da verilmiştir. Fazla çalışma ücretinin, normal çalışma ücretinin %100 arttırılması suretiyle hesaplanması ve günlük üç saati geçmemesi, ardı ardına en fazla üç defa tekrar edilebilmesi ile on altı yaşından küçükler için fazla çalışma uygulamasının yasaklanması öngörülmüştür. 173. Maddenin XX. Fıkrası ise işçi ve işveren arasında itilaflar durumunda mahkemeye gitmeden önce “Uzlaştırma Merkezlerine” gidilmesi, uzlaşma sağlanamaması halinde ise İş Mahkemelerine gidilmesi konusunda hükümler içermektedir.

Günlük mesai süresi gündüz vardiyası için en fazla sekiz saat, gece vardiyası için (20:00-06:00 arası) yedi saat, karışık vardiya için ise (gece dönemine gelen sürenin en fazla üç buçuk saat olması koşuluyla gece ve gündüz dönemlerine gelen vardiya dilimi) yedi buçuk saat olarak düzenlenmiştir. “İş Günü” başlıklı bölümde yer alan 58-68. maddelerinde kesintisiz çalışma günü içinde işçiye en az yarım saat dinlenme molası verilmesi, çalışma gününün günde üç saati hafta da ise en fazla üç defa tekrarlanması, bu süre içerisinde işçiye %100 zamlı ücret verilmesi, haftada

dokuz saati aşan fazla çalışmalarda işçiye %200 zamlı ücret verilmesi ön görülmüştür.

Federal İş Kanununun “Dinlenme Günleri” başlıklı bölümünde (md.69-75) hafta tatili ve yıllık ücretli izinlerle ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Düzenlemelere göre iş yerlerinde her altı günlük çalışma için bir tam gün işçiye istirahat verilmesi ve bugünün de Pazar olması şart koşulmuştur. Süreklilik arz eden işlerde gün işçi ve işverenin anlaşmasına bırakılmakla birlikte pazar günü çalışan işçi için en az %25 ek prim verilmesi, hafta tatilinde çalıştırılan işçi için ise günlük kazancının iki katı ücret verilmesi öngörülmüştür. Yine bu başlıkta yer alan düzenleme gereği en az bir yıllık kıdeme sahip işçilere en az altı gün ücretli yıllık izin verilmesi, sonraki her hizmet yılı için iki gün artırılması on iki güne ulaştıktan sonra da her beş yılda bir iki gün artırılması gerekmektedir. İşveren bu izinleri işçinin her bir yıllık kıdemi dolduktan sonra altı ay içerisinde kullandırtmak zorundadır. Yıllık izinler düzenleme gereği sadece iş ilişkisinin sona ermesi durumunda paraya çevrilebilmektedir ve tatil döneminde işveren işçiye ücretinin %25’inden az olmamak kaydıyla prim ödemek zorundadır.

Yıllık ve haftalık izinlere ek olarak her altı yılda bir, ülkenin yeni bir Cumhurbaşkanı göreve başladığında, ek bir zorunlu dinlenme günü vardır. Seçim mevzuatı ayrıca gerektiğinde ek zorunlu dinlenme günleri sağlayabilmektedir (Beguerisse ve Ortega, 2020).

Meksika’da deneme süresi (FLL 39. madde) sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile 180 günü aşan belirli süreli iş sözleşmelerinde, yazılı olmak şartıyla, 30 günü geçmeyecek şekilde uygulanabilmektedir. Sadece yönetici, teknik veya uzman personel konumunda çalışanlar için bu süre 180 güne kadar uzatılabilmekte ve bu süre içerisinde işverene işçinin ücretini tam olarak vermek ve sosyal güvenlik primlerini yatırmak yükümlülüğü getirilmiştir. Deneme süresi sonunda iki taraf da herhangi bir tazminat ödemedi iş ilişkisini sonlandırabilmektedir.

Meksika’da Noel tatili için çalışanlara işveren, FLL’nin 87. Maddesi gereğince aralık ayının yirminci gününden önce, işçinin en az on beş günlük kazancına eşdeğer bir ikramiye ödemek zorundadır.

2.8.2. Örgütsel Haklar ve Toplu Pazarlık

Meksika Siyasi Anayasasının çalışma ilişkilerini düzenleyen 123. Maddesi uyarınca işçiler ortak menfaatlerini savunmak amacıyla örgütlenme hakkına sahiptirler. Bir işçiyi sendikal faaliyetlerde bulunduğu için işten çıkararak işveren, işçinin tercihine göre işçiyi işe geri almak veya üç aylık ücreti tutarında bir tazminat ödemekle yükümlü tutulmaktadır. Meksika’da örgütsel haklar Federal İş Kanununun “Toplu İş İlişkileri” başlıklı VII. Bölümünde (md. 354-439) düzenlenmiştir. Bu bölümdeki düzenlemeye göre Meksika’da işçiler ve işverenler, ortak çıkarlarını korumak için koalisyon olarak tanımlanan geçici bir anlaşma yapma özgürlüğüne sahiptirler. Kanunda sendikalar işçi veya işverenlerin kendi çıkarlarının iyileştirilmesi ve korunması için oluşturulan bir dernek olarak tanımlanmaktadır. Sendika kurmak veya işçi ya da işverenlerin kurulmuş bir sendikaya üye olmaları için önceden izin alma şartı yoktur, olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü on beş yaşın üzerinde olmak şartıyla yasal güvence altına alınmıştır. Sendika kurabilmek için Meksikalı en az yirmi işçi veya en az üç işverenin bir araya gelmesi, federasyon veya konfederasyon için ise en az iki sendikanın bir araya gelmesi ve Federal Çalışma Uzlaştırma ve Kayıt Merkezine (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral) tescilinin yaptırılması şarttır. Güvenilir işçilerin diğer işçilerle aynı sendikaya üye olmalarına izin verilmemekle birlikte güvenilir işçi statüsüne yükseltelen işçiler için sendikalar tüzüklerinde bunlara has düzenlemeler yapabilmektedirler. Sendikaların tescili, federal yargı yetkisi durumlarında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında, yerel alanda ise Uzlaştırma ve Tahkim Kurullarında yapılmaktadır.

Federal İş Kanununun 386. Maddesine göre toplu iş sözleşmesi bir veya daha fazla işçi sendikası ile bir veya daha fazla işveren veya bir veya daha fazla işveren sendikası arasında, bir veya daha fazla işletme veya kuruluşta işin hangi koşullar altında gerçekleştirileceğini belirlemek için yapılan bir sözleşme olarak tanımlanmıştır. Toplu iş sözleşmesi yapabilmek için sendikanın önceden Federal Çalışma Uzlaştırma ve Kayıt Merkezi tarafından verilen “Temsil Belgesine” sahip olması şartı aranmaktadır. Temsil Belgesinin geçerlilik süresi altı ay olup, işyerinde grev başlamışsa grev sonra erinceye kadar geçerliliği devam etmektedir. İşyerinde birden fazla

sendikanın var olması halinde, işyerinde işçiler arasında yapılacak gizli oylama ile hangi sendikanın toplu iş görüşmesi yapacağına karar verilir. Bir sendikanın temsil belgesi alabilmesi için toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin en az %30'unun o sendikaya üye olması şarttır. Toplu iş sözleşmelerinin geçerli olabilmesi için üç nüsha halinde yazılı olarak yapılması şarttır ve taraflar farklı bir tarih için anlaşmadığı sürece sözleşme imza tarihinden itibaren yürürlüğe girmektedir. Ücret tespiti içermeyen toplu sözleşme, kanunun 393 ve 394. maddeleri gereğince geçerli sayılmamaktadır ve işçiler için daha önce yürürlükte olan sözleşmelerden daha düşük koşullar altında sonuçlandırılmasına izin verilmemektedir. Toplu iş sözleşmelerinde işverenin özellikle sözleşmeyi imzalayan sendikaya üye olanları işçi olarak kabul etmesi şeklinde bir düzenlemeye izin verilmekle birlikte (closed shop), mevcut işçiler için bu maddenin uygulanmasına izin verilmemektedir. Bu düzenlemeden faydalanan işverenlerin, işçileri, kendilerinin kurdurdukları sendikalara katılmaya zorladıkları, hatta on sendikalıdan dokuzunun bu şekilde bir sendikaya üye olduğu da ileri sürülmektedir (Linder, 2021). Toplu iş sözleşmesinin hükümleri sözleşmeyi imzalayan sendikaya üye olmayanları da kapsayacak şekilde genişletilebilmektedir.

Federal İş Kanununun VIII. bölümü (md.440-471) "Grevler" başlığını taşımaktadır. İşçiler, emek haklarını sermayenin haklarıyla çeşitli üretim faktörleri arasında uyumlu hale getirerek bir denge sağlamak, işverenlerle toplu iş sözleşmesi imzalamak, imzalanmış bir toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını talep etmek, işverenin kâr paylaşımına ilişkin yasal hükümlere uymaya zorlamak, halihazırdaki bir grevi desteklemek gibi sebeplerle greve gidebilmektedirler. Meksika Anayasasınının 123. Maddesine göre grevler sadece bu amaçlarla yapıldıklarına yasal olarak kabul edilmektedirler. Grevler, yalnızca grevcilerin çoğunluğunun insanlara veya mülke karşı şiddet eylemleri gerçekleştirmeleri, hükümete bağlı kurum ve hizmetlere ait olmaları veya savaş durumunda yasa dışı kabul edilmektedir. Mahkeme tarafından grevin hukuka aykırı olduğuna karar verilirse greve katılan işçilerin iş sözleşmeleri sona erdirilmektedir. Grev halindeki işçilere çalışmadıkları için işveren ücret ödemek zorunda değildir. FLL'nin 937. Maddesi gereğince grevin çatışma nedeni işçiler veya işveren tarafından

Mahkemeye taşınabilir. Mahkeme grevin nedenin işverenden kaynaklandığı yönünde hüküm verirse işveren işçilerin taleplerini en kısa sürede yerine getirmek ve grevin sürdüğü günlere tekabül eden işçilik ücretlerini ödeme yükümlülüğü altına girmektedir.

Meksika'da STP'ye kayıtlı toplam 3347 sendikal örgüt bulunmaktadır. Bu örgütlerin 47'si konfederasyon, 532'si federasyon ve 2768'i ise sendika şeklinde olmakla birlikte bu sendikaların %37'si herhangi bir üst kuruluşa bağlı değildir. Sendikaların %32,4'ü başkent Mexico City'de faaliyet göstermektedir. Toplam 775 sendika (%27,99) Meksikalı İşçi Konfederasyonu (Confederación de Trabajadores de México -CTM), 412 sendika (%14,88) Devrimci İşçi ve Köylü Konfederasyonunda (Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos -CROC) ve 352 sendika ise (%12,71) Meksika Bölgesel İşçi Konfederasyonu (Confederación Regional Obrera Mexicana -CROM) çatısı altında birleşmiştir. (STPS, 2017). Ayrıca OECD işgücü istatistiklerinde sendika üyesi olan ücret ve maaşlıların sayısının toplam ücretli ve maaşlı çalışan sayısına bölünmesiyle elde edilen oranı tanımlayan sendikal yoğunluk oranı, 2010 yılı için Meksika'da %13,8 olarak hesaplanmıştır (OECD, 2021d).

Tablo 8 Meksika'da Sendikaların En Fazla Yoğunlaştığı Sektörler

Sektör	Sendika Sayısı
Tekstil	338
Gıda	292
Kimya ve İlaç	205
Federal Motorlu Ulaşım	156
Metalürji	135
Otomotiv	114
İçecek	107

Kaynak: gob.mx (2017)

Tablo 8'de Meksika'da sendikaların en fazla yoğunlaştığı yedi sektördeki sendika sayılarına yer verilmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde genellikle ekonominin lokomotifini oluşturan tekstil üretimi Meksika'da da sendikaların en fazla yoğunlaştığı sektör olup 338 sendika burada örgütlenmiştir. Gıda sektöründe 292 adet sendika örgütlenmiştir. Ülkede motorlu taşıtlarla ulaşım

faaliyetlerini ifade eden federal motorlu ulaşım sektöründe 156 adet sendika faaliyet göstermektedir. Tabloya göre en az sendika (107 adet) içecek sektöründe faaliyet göstermektedir.

Meksika’da en az yirmi beş işçinin çalıştığı sanayi işletmelerinde çalışan işçilerin yaklaşık %90’ı sendikalıdır (Grajeda, 2014). CTM en büyük konfederasyon olmakla birlikte; 4,5 milyon bağlı kuruluş çalışanı, 6176 bağlı birlik, 162 yerel federasyon ve 34 bölgesel federasyona sahiptir (CTM, 2020). CTM, ayrıca toplu pazarlık sözleşmelerinin yaklaşık%70’ini temsil etmektedir (Rao, 2015).

2.8.3. İstihdamı Koruma ve Haksız Fesih Karşı Koruma

İstihdam koruması, çalışanları işe almayı ve işten çıkarmayı düzenleyen kuralları içeren bir kavramdır ve bir ülkenin emek piyasasının temel göstergelerinden biridir. İşçi ve işveren arasında ne tür sözleşmelere izin verildiği, hangi koşullar altında bu sözleşmelerin sona erdirilebildiği, işverenin işten çıkarma ile ilgili maddi yükümlülüklerinin neler olduğu gibi konuları içermektedir. Herhangi bir ülkedeki istihdam koruma uygulamaları, kültürel normlar, toplu pazarlık ve yasaların bir karışımıyla belirlenir. İşe alma tarafındaki en önemli konu, standart olmayan, yani geçici ve belirli süreli işleri düzenleyen kurallardır. Bu istihdam biçimlerinin kısıtlandığı yerlerde, işverenler yasal olarak işçilere bu sözleşmelerin karşıladığı yasal iş güvencesi ile belirsiz süreli sözleşmeler sunmakla yükümlüdür. Öte yandan, işverenler belirli süreli veya geçici istihdam ilişkisi ile işçileri işten çıkarma konusunda tam bir esnekliğe sahiptir. Buradaki temel politika konusu, işverenlerin ekonomik nedenlerle belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanları işten çıkarmanın ne kadar zor ve / veya maliyetli olduğu ile ilgilidir (Betcherman, 2002).

Meksika’da iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması yasal bir zorunluluktur. İş sözleşmelerinde işveren ve işçinin kişisel bilgileri, iş ilişkisinin süresi ile deneme süresine tabi olup olmadığı, işçinin iş tanımı ve çalışacağı işyeri, çalışma takvimi, ücreti, istihdam yardımları, işçinin vefatı durumunda alacakları için kimlerin hak sahibi olacağı, işyerinde verilecek eğitimler ve talimatlar ile tarafların mutabık kaldığı diğer şartlar yer almak

zorundadır. Tarafların bu şekilde bir sözleşme imzalamamaları veya sözleşmenin Federal İş Kanunu'ndan daha düşük istihdam koşulları taşıması durumunda yasadaki hükümler geçerli kabul edilmektedir.

İşyerinin devri durumunda çalışanların hak ve yükümlülükleri yeni işverene devredildiğinde eski işverenle yapılan sözleşme hükümleri geçerli sayılırken; eski işverenin istihdam ilişkilerini sonlandırması ve işçilerin yeni işverenle tekrar sözleşme imzalamaları durumunda yeni işverene istihdam koşulları değiştirme hakkı verilmektedir. İşyerinin devri durumunda, devir tarihinden önceki iş ilişkilerinden doğan yükümlülükler için altı aylık bir süre boyunca eski ve yeni işveren ortak bir şekilde sorumluyken, altı aylık sürenin bitiminden itibaren bütün yükümlülükler yeni işverene geçmektedir. Altı aylık süre işyerinin devredildiğinin işyerindeki örgütlü sendikalara veya işçilere bildirildiği tarih üzerinden hesaplanmaktadır (FLL- Md.41).

Meksika mevzuatında esnek çalışma programları ile ilgili düzenleme bulunmamaktadır. İşverenler veya çalışanlar için fesih bildirim süresi yükümlülüğü getirilmemiştir. Yalnızca işverenler için ihbar yükümlülükleri kabul edilmişse uygulanabilir, fakat Meksika'daki işverenlerin, çalışanları işlerinin sona ermesinden önce ihbar önelinde bulunmayı kabul etmeleri yaygın rastlanan bir durum değildir. Tarafların karşılıklı rıza ile iş ilişkisini sona erdirmek için bir anlaşmaya varması halinde Çalışma, Uzlaştırma ve Tahkim Kurulu'na fesih bildiriminde bulunma zorunluluğu da bulunmamaktadır. İşverenin istihdam ilişkisini haklı bir sebeple (FLL'de tanımlandığı gibi) sona erdirmesi durumunda, işveren iş akdinin feshedildiğini ve fesih nedenlerinin neler olduğunu ya doğrudan çalışana ya da bir iş fesih bildirim yoluyla Çalışma Uzlaştırma ve Tahkim Kurulu aracılığıyla işçiye bildirmek zorundadır. Çalışma Uzlaştırma ve Tahkim Kurulu, fesih ihbarı yapıldığında fesih durumunu analiz etmemekte, sadece fesih konusunda çalışana bildirimde bulunmaktadır. İşverenin bu yükümlülüğünü haklı bir sebep olmaksızın yerine getirmemesi durumunda fesih otomatik olarak gerekçesiz olarak kabul edilmektedir (Beguerisse ve Ortega, 2020).

Meksika'da yasal düzenlemelere göre işçileri toplu olarak işten çıkarmak için yasalarda izin verilen geçerli bir fesih sebebi olmak zorundadır. İşçilerin

kıdem tazminatı miktarı, fesih gerekçesine bağlı olarak değişmektedir. İşverenin iş sözleşmesini feshettiği her işçiye, kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ödenecek kıdem tazminatının miktarı verilen her hizmet yılı için işçinin on iki günlük ücretine eşittir ve hesaplamalarda kullanılacak günlük ücretin tavan miktarı asgari günlük ücretin iki katına eşdeğer bir sınıra sahiptir. İşveren, primler de dahil olmak üzere işçinin vadesi gelen tüm haklarını fesih tarihinde ödemek zorundadır. Çalışanın en az on beş yıllık kıdemi varsa, aynı zamanda, yürürlükteki asgari günlük ücretin iki katı ile sınırlandırılmış olarak, her hizmet yılı için on iki günlük ücret tutarında kıdem primi alma hakkına sahiptir (León, Díaz ve Corona, 2020).

İşveren tarafından mahkeme kararıyla iş akdinin haksız bir sebeple feshedildiğine karar verilmesi durumunda işçi işe iadesini veya üç aylık ücreti tutarında bir tazminatı talep etme hakkına sahiptir. Ayrıca, fesih haklı bir gerekçe ile yapılmamışsa işçinin mahrum bırakıldığı alacaklarının yanında işten çıkarılma tarihinden itibaren azami 12 aya kadarlık ücret alacakları da işçiye ödenmek zorundadır (FLL md.48). İşverenler işe iade kararlarında, yalnızca geçici işçiler, bir yıldan az görev süresine sahip olanlar ve isteğe bağlı (tipik olarak beyaz yakalı) çalışanlar gibi belirli işçi kategorilerinde istihdam ettiği kişileri işe geri almayı reddedebilirler (Kaplan ve Sadka, 2007: 6).

2.8.4. Ücret Mekanizması ve Asgari Ücret

Meksika'da çalışanların yaşlarına, sektörlerine ve deneyimlerine bakılmaksızın tüm çalışanlar için geçerli olan genel bir asgari ücret uygulaması bulunmaktadır. Ek olarak, mesleklerine, becerilerine veya faaliyetlerine bağlı olarak belirli çalışanlar için mesleki asgari ücretler de bulunmaktadır. Mesleki asgari ücret, yaş, sektör ve deneyimlerine bakılmaksızın, belirtilen işteki tüm çalışanları kapsamaktadır. Mesleki asgari ücretler genel asgari ücrete eşit veya daha yüksektir ve mesleğe, zanaata ya da faaliyete bağlı olarak farklı miktarlara sahiptirler. Meksika'da, mevzuatta ücretler için herhangi bir ücret tavanı bulunmamakla birlikte, vergi mevzuatı, maaşlar ve istihdam avantajları üzerinden yapılan kesintilerle bağlantılı olarak belirli sınırlamalar söz konusudur (Beguerisse ve Ortega, 2020).

Asgari ücret, Federal İş Kanunu'nun 90. maddesinde Meksika'da bir işçinin belirli bir süre içinde verdiği hizmetlerin karşılığında alabileceği en düşük nakit ödeme olarak tanımlanmaktadır.

Meksika'da 1 Ekim 2015 tarihinden bu yana, ülke çapında tek bir asgari ücret ile mesleki asgari ücret uygulaması bulunmaktadır. Asgari genel ücret düzeyi her ailenin asgari ihtiyaçlarını karşılaması için gerekli olan temel geçim seviyesi göz önünde bulundurularak üçlü Ulusal Asgari Ücret Komisyonu tarafından belirlenmektedir. Ücret seviyesi belirlenirken kişinin ve ailesinin konut, ev eşyaları, yiyecek, giyecek ve ulaşım gibi ihtiyaçlarının yanı sıra sosyal ve kültürel nitelikteki ihtiyaçları ve çocuklarının eğitim masrafları gibi giderleri dikkate alınmaktadır. Yıllık olarak belirlenen asgari ücretler her yıl 1 Ocak'ta yürürlüğe girmektedir. Yıllık olarak belirlenmesine karşın Komisyon tarafından ülkede yıl içinde ekonomik koşullar sebebiyle değiştirilmesi gerektiğine kanaat getirilirse tekrar belirlenebilmektedir. Ücretler verimliliğin aynı olması koşuluyla eşit işe eşit ücret ilkesine göre belirlenmektedir. Yasal düzenlemeler el işçilerine en az haftada bir ödeme yapılmasını öngörürken diğer işçilere ise her iki haftada bir ödeme yapılmasını şart koşmaktadır. Ülkede en az on beş günlük ücretten oluşan Noel bonusu ücretin bir parçası olarak kabul edilmektedir ve her yıl 20 Aralık'tan önce ödenmelidir. Hiçbir koşulda işverenin, işçilerin kendisine olan borçları için faiz uygulamasına izin verilmemektedir ve mahkeme kararı ile işçinin ödemekle yükümlü olduğu nafakalar haricinde ücreti temlik veya haczedilememektedir. Ayrıca işçilere sebebi ne olursa olsun para cezası verilerek ücretlerinden kesintiye gidilmesi de yasaklanmıştır. İşverenin iflası durumunda da işverenin vergi, prim vb. yükümlülükleri de dahil olmak üzere işçi alacaklarının önceliği bulunmaktadır. İşçiler, bu haklarını kullanmak için icra, iflas veya veraset işlemlerine taraf olmaksızın Uzlaştırma ve Tahkim Kurulları aracılığıyla ücret alacaklarını tahsil yoluna gidebilmektedirler (León, Díaz ve Corona, 2020).

Federal İş Kanunu'na göre işçiler her yıl, Şirketlerin Kazançlarına İşçilerin Katılımına İlişkin Ulusal Komisyon'u tarafından belirlenecek olan yüzdeye göre (dağıtılabilir kâr) şirketlerin kârlarına iştirak etmektedirler (md. 117). Dağıtılabilir kâr oranı komisyon tarafından 2009 yılında yüzde %10

olarak belirlenmiş ve hâlâ bu şekilde uygulanmaya devam edilmektedir (gob.mx, 2018). Dağıtılabilir kâr işçilere dağıtılırken önce iki parçaya bölünmekte ve ilk parçası işçilere ücret miktarlarına bakılmaksızın yıl içerisinde çalıştıkları gün sayısı dikkate alınarak; ikinci kısım ise işçiler arasında yıl içerisinde aldıkları ücret miktarlarıyla orantılı olarak paylaştırılmaktadır. Şirketler faaliyetlerinin ilk yıllarında kâr dağıtımını yapma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Genel müdür ve şirket yöneticileri bu kâr dağıtımından faydalanma hakkı bulunmamaktadır. Geçici işçiler ise yıl içinde en az altmış günlük bir çalışmaları varsa dağıtılabilir kârdan pay almak hakkına sahip olmaktadır.

Meksika’da 1970’li ve 1980’li yıllarda asgari ücret belirlenirken ülkede yaşanan yüksek enflasyondan dolayı asgari ücret düzeyi sık sık güncellenirken, 1980’li yıllardan sonlarından itibaren 2010’lu yılların ortalarına kadar asgari ücret enflasyonla mücadele politikalarının bir parçası haline gelmiştir. Bu dönemde hedeflenen enflasyonun bir türlü tutturulamamasının sonucu olarak da asgari ücret reel olarak gerilemiştir. 2016 yılından itibaren ise reel asgari ücret düzeyi gerçekleşen enflasyon oranlarıyla doğru orantılı olarak artmıştır. 2005-2014 yılları arasında asgari ücret reel olarak sabit bir değerde tutulmuştur. 2016 yılından 2018 yılına kadar asgari ücrette %11 oranında artış gerçekleşirken reel olarak %2-3 arasında bir artış olmuştur (González, 2020).

2.8.5. Düzenli ve Eğreti İstihdam

Eğreti istihdam ILO tarafından iş sözleşmesinin temel unsurlarından biri olarak kabul edilen iş güvencesinin eksik olduğu iş ilişkisi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlama geçici ve belirli iş sözleşmeleri, taşeron çalışma ile evden çalışmayı da kapsamaktadır (ILO, 2005). Düzenli istihdam ise ILO tarafından insana yaraşır iş (decent work) olarak da adlandırılan, çalışanların haklarının korunduğu, yeterli sosyal koruma sağlayan işler düzenli istihdam olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2013).

Meksika’da istihdam ilişkileri genel olarak belirsiz süreli istihdam şeklindedir. Bir istisna olarak faaliyetin niteliği gerektiriyorsa, belirli bir görev veya proje için ya da mevsimsel bir dönem için daha kısa sürelerle

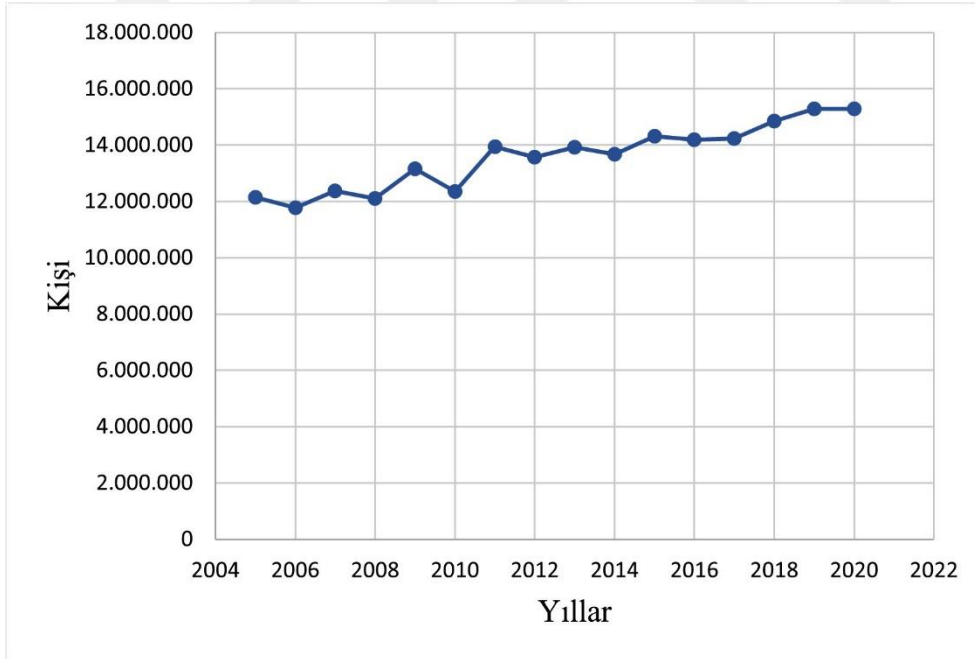
taraf lar belirli süreli iş sözleşmeleri yapabilmektedirler. Bu tarz sözleşmelerde azami bir süre kısıtlaması bulunmamaktadır ve sözleşme süresi işin doğasına göre belirlenmektedir.

İstihdam ilişkilerinde doğrudan işçi temin edilebileceği gibi aracı kurumlardan kiralama yoluna da yasal olarak gidilebilmektedir. Aracı kuruluş, Federal İş Kanunu'nun 12. maddesinde "bir işverene hizmet vermek üzere bir başkasını veya başkalarını işe alan ya da işe alınmasına müdahale eden kişi" olarak tanımlanmaktadır. Yasanın 14. maddesinde işçi kiralamak için aracı kullanan kişilerin kanuni düzenlemelerden kaynaklanan yükümlülüklerden ve hizmetlerden sorumlu oldukları belirtilmiştir. İşveren, bu şekilde istihdam ettiği işçileri, aynı şirket veya kuruluşta benzer işleri yapanlarla aynı çalışma koşullarında ve kendi işçileri ile aynı haklara sahip olarak çalıştırmak zorundadır. Ayrıca aracıl arın bu işçilerin kazançlarından herhangi bir ücret veya komisyon almasına da izin verilmemektedir.

Alt işverenlik Federal İş Kanunu'nda, kendine ait yeterli unsurlara sahip olmayan şirket veya kuruluşların münhasıran veya ağırlıklı olarak başkası için iş veya hizmet yapan kuruluşlardan hizmet satın alması olarak tanımlanmaktadır. Alt işverenlik, Meksika mevzuatına göre aracı kuruluş sayılmaktadır ve asıl işveren ile alt işveren işçilere karşı müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmuştur. Asıl işverenin üretim faaliyetlerinin yürütülmesinde istihdam edilen bu işçiler, yararlanıcı şirkette benzer işleri yapan işçilerin yararlandıkları çalışma koşullarından orantılı olarak yararlanma hakkına sahiptirler. Bu orantı düzeyi belirlenirken kuruluşun faaliyet gösterdiği coğrafi uygulama alanında geçerli olan asgari ücret düzeyi ve çalışma koşullarını etkileyebilecek diğer koşullar dikkate alınmaktadır. İşçilerin haklarını azaltmak amacıyla kasıtlı olarak işçilerin asıl işverenden alt işverene aktarılmasına yasal olarak izin verilmemektedir. Bu bakımdan bir işyerindeki tüm faaliyetlerin alt işverenlerden sağlanan işçilerle yürütülebilmesi mümkün değildir. Ayrıca asıl işveren ile yüklenici firma arasında yazılı olarak yapılmış bir sözleşmenin bulunması şartı aranmaktadır. Hizmeti satın alan firmanın yüklenici firmanın işçileriyle ilişkilerinden doğan yükümlülük lere uymak için yeterli belge ve unsurlara sahip olup olmadığını kontrol etme yükümlülüğü de yüklenici firmaya verilmiştir. Alt işverenler,

asıl işverenin işyerinde çalışacak işçilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yürürlükteki mevzuata uygun olarak çalışma koşullarının sağlanmasından sorumlu olduğundan bu yükümlülüğü yerine getirmek için bu alanda akredite edilmiş kurumlardan yardım alabilmektedirler.

Meksika’da emek piyasalarındaki yasal düzenlemelerin oldukça detaylı olması, temel çalışma haklarının anayasal güvence altında olması ve işten çıkarma maliyetlerinin yüksek oluşu nedeniyle işverenler genellikle kayıtdışı istihdama yönelmektedirler. Nitekim resmi kayıtdışı çalışma istatistikleri de bu durumu doğrulamaktadır. Resmi federal istatistik kurumu INEGI verilerine göre, kayıtdışı mikro işletmelerde veya kayıtdışı sektörde çalışanlara ek olarak geçimlik tarım işlerinde çalışan serbest meslek sahipleri ile sosyal güvenlik koruması olmaksızın kayıtlı ekonomik birimlerde çalışan kişileri de kapsayan *Kayıtdışı Çalışma Oranı* çalışan nüfusun %56,1’ine tekabül etmektedir. Muhasebe kaydı olmaksızın faaliyet gösteren tarım dışı iktisadi teşekküllerde çalışan kişileri kapsamına alan *Kayıtdışı Sektör Doluluk Oranı* ise çalışan nüfusun %27,1’ini oluşturmaktadır (INEGI, 2019).



Şekil 26 Meksika'da Kayıtdışı Sektörde Çalışan 15 Yaş ve Üzeri Nüfus

Kaynak: INEGI (2020g)

Şekil 26’da Meksika’da kayıtdışı sektörde çalışan 15 yaş ve üzeri nüfus miktarı verilmiştir. Ülkede kayıtdışı sektörde çalışan nüfus miktarında 2005

yılından 2020'ye kadar yaklaşık 3 milyon kişilik bir artış yaşanmış ve 2019 yılı itibariyle 15.282.839 kişiye ulaşmıştır.

2.8.6. Sosyal Koruma

Meksika'da sosyal güvenlik sistemi üç unsurdan oluşmaktadır;

1. Tüm çalışanların ayakta hastalık, analık, engellilik ve yaralanma yardımları ile çalışan anneler için günlük bakım hizmetleri dahil olmak üzere tamamen kamu tarafından işletilen bir sağlık sigortası sağlayan zorunlu şema (IMSS tarafından işletilmektedir),
2. Çalışanların konut ve mülk sahibi olmaları için kredi imkanları sağlayan bir kamu sigortası olan Ulusal İşçi Konut Fonu,
3. Emeklilik planları sağlayan, Emeklilik Tasarruf Sistemi ve Emeklilik Fonu Yöneticileri (AFORE'ler).

Sosyal güvenlik hizmetleri çalışan ve işveren katkılarından oluşmaktadır ve işçinin ücretinden stopaj yoluyla kesilerek finanse edilmektedir. IMSS tıbbi tedavi giderleri ve raporlu devamsızlıklar durumunda ücret desteği sağlamakla birlikte iş kazası, hastalık ve geçici veya kalıcı bir sakatlık durumunda çalışanın ortalama kazancının belirli bir oranı tutarında ödeme yapmaktadır (Zavala, 2019).

1995 yılında yürürlüğe giren ve 2019 yılında revize edilen Sosyal Güvenlik Kanununun (Ley Del Seguro Social) 11. maddesine göre zorunlu şema beş sigorta kolundan meydana gelmektedir. Zorunlu sosyal sigorta kolları Şekil 27'de verilmiştir.



Şekil 27 Meksika'da Zorunlu Sosyal Sigortalar

Sosyal güvenlik katkı payları hesaplanırken eyaletlerin federal yasalarında ve yasal hükümlerde öngörülen yükümlülüklerin ödeme miktarını belirlemek için peso cinsinden hesaplanan ve kısaca UMA adı verilen ölçüm ve güncelleme biriminden faydalanılmaktadır (INEGI, 2020h).

Çalışanlar tarafından ödenen sosyal güvenlik primleri hesaplanırken, hastalık ve analık sigortası için çalışanın aylık kazancının %0,625'i ile günlük kazancı o yıl için açıklanan günlük UMA tutarının üç katını aşıyorsa %0,40'ı; maluliyet ve hayat sigortaları için ise çalışanın aylık kazancının %0,625'i alınmaktadır. Burada çalışanın kazancı hesaplanırken çıplak ücretinin yanında yemek kuponları ve konut yardımları gibi ücret ekleri de hesaplama dahil edilmektedir (OECD, 2020m: 16).

İşveren payları hesaplanırken hastalık ve analık sigorta kolları için çalışanın aylık kazancının %1,75'i ile aylık UMA'nın %20,40'ı artı aylık kazancı üç UMA'yı aşıyorsa aylık kazancının %1,10'u; Maluliyet ve Hayat sigortası için işçinin aylık kazancının %1,75'i; Çocuk Bakımı ve Sosyal Yardımlar için işçinin aylık kazancının %1'i tutarında brüt kazanç üzerinden kesinti yapılmaktadır. Ayrıca iş kazaları için yapılacak kesinti miktarı işyerinin sınıflandırıldığı risk düzeyine bağlı olarak değişmekle birlikte ortalama %2,033'tür (OECD, 2020m: 33).

Bir işverene bağlı olmaksızın serbest çalışan kişiler için ise Hastalık ve Analık ile Maluliyet ve Hayat Sigortalarını içeren genel rejime uymak veya sadece Aile Sağlığı Sigortası ödemek seçenekleri sunulmaktadır. Katkı payları ise Mexico City yıllık asgari ücret tutarına dayalı sabit bir oran üzerinden hesaplanmaktadır (OECD, 2020n: 50).

Mesleki Riskler Sosyal Güvenlik Kanununun III. Bölümünde düzenlenmiş olup işçinin işyerinde veya iş vesilesiyle işyeri dışında maruz kaldığı hastalıklar ve kazalar olarak tanımlanmıştır. Kanunda işçiden kaynaklanan bazı durumlar işyerinde olsa dahi uğradığı kazalar iş kazası kapsamı dışında bırakılmıştır.

Hastalık ve Analık Sigortası ile ilgili düzenlemelere Sosyal Güvenlik Kanununun IV. Bölümünde yer verilmiş olup, kadın işçiye emzirme döneminde günde iki defa yarımşar saatlik veya günde bir defa bir saatlik emzirme izni verilmesini, hastalık durumunda hastalıktan hemen önce en az dört hafta prim

ödemiş olmak şartıyla devamsızlığın dördüncü gününden itibaren elli iki hafta boyunca kazancının %60'ı tutarında nakdi destek sağlanması, analık halinde sigortalı işçiye en az otuz haftalık prim şartını yerine getirmesi durumunda son kazancının %100'ü tutarında doğumdan önce kırk iki ve doğumdan sonra kırk iki günlük olmak üzere toplam seksen dört günlük nakdi destek sağlanması öngörülmüştür.

Sosyal Güvenlik Kanununun V. Bölümü Maluliyet ve Ölüm Sigortaları için düzenlemeler içermektedir. Sigortalı işçi, mesleki olmayan bir hastalık veya kaza nedeniyle denk bir işte çalışmasına rağmen son bir yıllık ortalama kazancının %50'sinden daha fazla bir gelir elde edemiyorsa malul sayılmaktadır. Maluliyet durumunda kişi, geçici veya kesin emeklilik durumlarından birinden yararlanmaya hak kazanmaktadır. Maluliyet ödeneklerinden yararlanabilmek için en az iki yüz elli haftalık bir prim ödeme şartı aranmaktadır. Sigortalının en az %75 oranında engelli olduğu yönünde rapor alabilmesi durumunda prim ödeme şartı yüz elli haftaya düşürülmektedir. Maluliyet aylığı olarak kişiye son beş yüz haftalık ortalama gelirinin %30'u ödenmektedir. Eğer ki kişi prim şartını karşılayamıyor fakat kalıcı bir sakatlık durumu mevcutsa bireysel emeklilik sigortası bakiyesini, yaşlılık veya ileri yaşta işsizlik sigortası hesabında biriken bakiyesini tek seferde çekebilmektedir. Sigortalı veya emekli olan kişinin maluliyet sonucu ölümü halinde en az yüz elli haftalık prim ödemiş olması şartıyla, sigortalının geride kalanlarına Dul Emeklilik Maaşı (sigortalının emekli maaşının %90'ı), Yetim Aylığı (sigortalının emekli maaşının %20'si), tıbbi yardım ve muhtaç ebeveyn yardımı sağlanmaktadır. Emekli olan kişinin ölümü durumunda ise Dul Emeklilik Maaşı, Yetim Aylığı ve muhtaç ebeveyn yardımları verilmektedir.

Sosyal Güvenlik Kanununun VI. Bölümünde Emeklilik Sigortası, İleri Yaşta ve Yaşlılıkta İşsizlik Sigortaları için düzenlemeler içermektedir. İlgili bölümde emeklilik, sigortalının ileri yaşlarda işsiz kalması ve yaşlılığı ile ölümü gibi durumlara yer verilmiştir. Kanununun 154. maddesinde ileri yaşta işsizlik, "sigortalının altmış yaşından sonra ücretli bir işte çalışmaması durumu" olarak tanımlanmıştır. Bu sigorta kolundan faydalanabilmek için sigortalının en az bin iki yüz elli haftalık katkı payı yatırması öngörülmüştür.

Prim şartını yerine getiremeyen sigortalıya yatırdığı primleri tek seferde geri alma veya şartı yerine getirinceye kadar bekleme hakkı verilmektedir. Sigorta kolundan kişiye emeklilik, tıbbi yardım, aile ödenekleri ve bakım yardımları sağlanmaktadır. Yaşlılık sigortasından kişilere yaşlılık aylığı, tıbbi yardım, aile ödenekleri ve bakım yardımı sağlanmaktadır. Yaşlılık sigortasından faydalanabilmek için sigortalının 65 yaşında olması ve en az bin iki yüz elli hafta (yaklaşık 24 yıl) prim yatırmış olması gerekmektedir. 65 veya daha ileri yaştaki sigortalılar, prim şartını yerine getiremiyorsa yatırdığı primleri toplu olarak geri çekebilir veya prim şartını yerine getirinceye kadar çalışmaya devam edebilirler. Yaşlılık aylığı alabilmek için çalışanlara, kendi seçecekleri bir kamu, özel veya sosyal sigorta şirketi ile ömür boyu maaş sözleşmesi yapmak veya bir Emekli Sandığı Yöneticisi (AFORE'ler) ile bireysel sözleşme yaparak gerekli şartları sağladıktan sonra planlı bir geri ödeme almak gibi iki alternatif sunulmaktadır. Garantili Emeklilik, Sosyal Güvenlik Kanununun 170. Maddesinde “ileri yaşta işsizlik ve yaşlılık aylığı almak için belirtilen şartları karşılayanlara Devletin vermeyi garanti ettiği maaş” olarak tanımlanmıştır ve aylık miktarı Federal Bölge için genel asgari ücrete eşdeğer olarak her yılın şubat ayında güncellenerek belirlenmektedir.

Sosyal Güvenlik Kanununun 165. maddesinde evlenmek isteyen sigortalılara bir defaya mahsus olmak şartıyla, en az yüz elli haftalık prim yatırmış olmaları şartıyla federal bölgede geçerli olan otuz günlük asgari ücrete eşdeğer bir miktarda emeklilik hesaplarında biriken parayı evlilik yardımı olarak geri çekme hakkı verilmektedir.

Sosyal Güvenlik Kanununun VII. Bölümünde Bakım Sigortasına yer verilmiştir. Kanununun 201. Maddesi uyarınca Bakım Sigortası, “*çalışan kadınlara, dul veya boşanmış bir işçiye kendi çocuklarının veya resmi olarak evlatlık edindikleri çocukların erken çocukluk döneminde iş günü boyunca bakımını sağlayamama risklerini kapsayan bir sigorta kolu*” olarak tanımlanmıştır. Düzenleme ile işçilerin kırk üç günden dört yaşına kadarki çocuklarına gece veya gündüz vardiyası olsun fark etmeksizin, çocuk bakım hizmeti verilmesi öngörülmüştür. Çocuk bakım hizmetleri ile çocukların temizlik, beslenme, sağlık, eğitim ve iyi vakit geçirmesi gibi hizmetlere

erişimi amaçlanmaktadır. Bu amaçların yerine getirilebilmesi için Enstitü tarafından uygun tesisler kurulması şart koşulmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi Meksika’da üç ayrı hesaptan oluşmaktadır. Ana hesap zorunlu katkılara karşılık gelmektedir ve işçinin brüt ücretinin %6,5’i oranında yapılan prim kesintileri ile finanse edilmektedir. İkinci hesap Meksika Federal İşçi Konut Enstitüsü (INFONAVIT) tarafından yönetilen bir konut fonudur. Bu fona da sadece işveren payı olarak iki ayda bir işçinin brüt ücretinin %5’i oranında prim ödemesi yapılmaktadır. Üçüncü hesap ise gönüllü tasarruflardan oluşmaktadır ve sadece işçiler tarafından prim ödenen ve ödenen primin vergiden düşürülebildiği bir hesaptır ve ilk katkı yapıldıktan iki ay sonra bu hesapta biriken parayı işçi çekebilmektedir (Bosch ve Rubli, 2019).

Meksika’nın sosyal güvenlikle ilgili mevzuatına göre her türlü ticari faaliyette bulunan şirketlerin işçilerine konforlu ve hijyenik odalar sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yükümlülüğü yerine getirmek amacıyla işveren, işçinin kazancının %5’ini INFONAVIT tarafından yürütülen Ulusal Konut Fonuna stopaj usulüyle yatırmak zorundadır. Fonun amacı işçilerin sahip oldukları mülkler üzerinde kendilerine konut yapmak, konutlarının onarımı veya iyileştirmelerini sağlamak amacıyla ucuz ve yeterli kredi elde etmelerine imkân tanıyan finansman sistemleri oluşturmak olarak açıklanmıştır. Fon, hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan üçlü bir organ tarafından idare edilmektedir.

Meksika’da 1997 yılından bu yana katkı planlarına dayalı özelleştirilmiş emeklilik sistemi uygulanmaktadır. Gönüllü tasarruflar gelecekteki harcamalar veya yatırımlar için ya da emekli maaşının miktarını artırmak için kullanılacak AFORE hesaplarında oluşturulan ek tasarruflardır. Sistem Emeklilik Sistemi Komisyonu (CONSAR) tarafından düzenlenmekte ve denetlenmektedir. Sistem sayesinde işçilerin bireysel tasarruf hesapları oluşturulmakta ve bu hesaplar da AFORE adı verilen emeklilik fonu yöneticileri tarafından yönetilmektedir. Kayıtlı sektör çalışanları otomatik olarak sisteme kaydolmaktadırlar ve bir fon yöneticisi (AFORE) seçmelerine izin verilmektedir. İşveren, işçi ve Federal Hükümet, işçinin brüt ücreti üzerinden toplam %6,5’lik bir prim ödemesi yapmaktadır. İşçiler ayrıca

gönüllü tasarruf adı verilen ek mevduatlar yoluyla prim katkılarını artırma hakkına da sahiptirler. Gönüllü tasarruflar, zorunlu katkılardan ayrı bir şekilde değerlendirilmektedir ve işçilerin emeklilikten önce gönüllü katkılarında biriken parayı çekmelerine izin verilmektedir. Ülkede bankacılık hizmetlerine erişimin kısıtlı olması ve genellikle enflasyon oranının altında faiz verilmesi nedeniyle gönüllü katkılar, emeklilik dışı tasarruflar için etkin bir şekilde kullanılmakta ve çalışan nüfusun çoğunluğu için diğer yatırım kalemlerine oranla yüksek bir mali getiri sağlamaktadırlar (Bosch ve Rubli, 2019). Yatırımın getirisi açısından örnek vermek gerekirse gönüllü tasarruf yapmaya 25 yaşında başlayan bir kişi 65 yaşında emekli olduğunda aylık gelirinde herhangi bir azalma yaşamadan yaşlılık aylığı alarak hayatını sürdürebilmekte iken gönüllü tasarruf sistemine dahil olmadığına ise gelirinde %70 oranında azalma olmaktadır (gob.mx, 2020).

2.8.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Standartları

Meksika'da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel düzenlemeler Federal İş Kanunu'nun IX. başlığı altında, Sosyal Güvenlik Kanunu'nda ve Federal İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetmeliği gibi yasal kaynaklarda yer almaktadır. Federal İş Kanunu'ndaki düzenlemeler uyarınca, işverenler, işçi sağlığı ve güvenliği ilkelerine göre işletme kurma ve yetkili makamlarca çıkarılan yönetmelik ve talimatlar uyarınca çevreyi kirleten maddelerin izin verilen maksimum seviyeleri aşmamasını sağlamak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğüne sahiptir. İşverenler ayrıca, yetkililer tarafından talep edildiğinde, işçilerin güvenliğini ve sağlığını sağlamak için tesislerde fiziksel değişiklikler yapmakla yükümlüdür. Aynı şekilde, işverenlerin ilk yardım ilaçlarını ve tıbbi malzemeleri işyerinde bulundurmak ve personele bunları nasıl uygulayacakları konusunda eğitim vermek gibi yükümlülükleri de bulunmaktadır. İşyerinin niteliğine ve personel sayısına bağlı olarak, işyerinde çalışan 100'den fazla işçi varsa, uygun personele sahip bir revir kurulması ve 300'den fazla işçi çalıştıran işletmelerin, yeterli tıbbi ve yardımcı personele sahip bir hastane hizmeti sağlaması da yasal zorunluluktur.

İş kazası ve meslek hastalıkları durumunda oluşacak geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri ile ilgili düzenlemeler Federal İş Kanunu'nun 491-498. maddelerinde yer almaktadır. İş kazası veya meslek hastalığı durumlarında işçiye geçici iş göremezlik ödeneği verilecekse çalışmama durumu devam ettiği sürece ücretin tamamının iş göremezliğin başladığı ilk günden itibaren ödenmesi; işçinin kalıcı bir iş göremezliğe uğraması durumunda ise işçiye 1095 günlük ücretine eşdeğer bir tazminatın verilmesi gerekmektedir. İşverenin iş kazasına maruz kalan işçiyi rehabilitasyon eğitimi alması durumunda, eğitimin tamamlandığı tarihi takip eden yıl içerisinde işe geri alma zorunluğu da bulunmaktadır. İşçi daha önce sürekli iş göremezlik nedeniyle tazminat almışsa işverenin bu yükümlülüğü de ortadan kalkmaktadır.

FLL kapsamında, çalışanlar görevlerini güvenli bir işyerinde yerine getirme hakkına sahiptir. Ayrıca işçilere, işverenden her tesis içinde Güvenlik ve Sağlık Komitesi oluşturmasını talep etme hakkı verilmiştir. Benzer şekilde, çalışanlar sağlıkları için riskli bir durum oluşturacak tehlikeli işleri yapmayı reddetme hakkına da sahiptirler.

FLL hükümlerinin uygulanabilmesi için, STPS tarafından 2014 yılında çıkarılan ve Şubat 2015'te yürürlüğe giren Federal İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetmelikleri mevcuttur. İşverenlere bu yönetmelik uyarınca, işçilerin güvenliğini sağlamak ve onları işyerindeki riskler konusunda bilgilendirmek gibi yükümlülükler verilmiştir. Buna ek olarak, yönetmelik çeşitli ekipmanlarda periyodik testler, gürültü seviyeleri ve hava kalitesi gibi konularla ilgili risk çalışmaları, risklerle ilgili işçilerle iletişim, işçi eğitimi ve bazı durumlarda çeşitli gerekliliklere uymak için ek ekipman satın alınmasını zorunlu kılmaktadır. Yönetmelik ayrıca, biyolojik tehlikeler dahil olmak üzere birincil malzemelerin ve tehlikeli maddelerin taşınması, tarım sektöründe iş sağlığı ve güvenliği ve hamile kadınlar ile reşit olmayanların çalıştırılmasına ilişkin kuralları da belirlemektedir. Tüm bunların yanı sıra işverene "İşçi Güvenlik ve Hijyen Komitesi" oluşturarak yıllık bir iş programı hazırlamak, aylık denetim sertifikalarını altı ay boyunca saklamak, işyerinde elleçlemeye tabi tutulan her madde ve malzeme için yangın veya patlama risk düzeyini belirleyici çalışmalar yapmak, yangınları önlemek, yangından

korumak ve yangınları söndürmek için işçileri eğitimden geçirerek bu işçilerin eğitim sertifikaları edinmelerini sağlamak, yangın durumları için acil durum tahliye planı hazırlamak ve yılda en az bir defa yangın tatbikatı yaptırmak, son bir yıl içinde işyerinde meydana gelen iş kazalarının kaydını, istatistiklerini ve güvenlik komisyonlarına bildirim belgesini bulundurmak gibi yükümlülükler de verilmiştir (León, Díaz ve Corona, 2020).

Federal Uzlaştırma ve Tahkim Kuruluna, işverenin iş sağlığı ve güvenliği sorumluluklarına uymamasından kaynaklanan ihtilafları çözme yetkisi verilmiş olup, bu konuda eyalet yetkililerinin, federal yetkililerle iş birliği yapma zorunluluğu söz konusudur. Ayrıca çalışanlara, işverenin sağlık ve güvenlik sorumluluklarına uymamasına karşı İşçi Koruma Ajansına veya STPS İş Teftiş Kuruluna başvurabilme hakkı verilmiştir (León, Díaz ve Corona, 2020).

Sosyal Güvenlik Kanununda “Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi” ismini taşıyan VI. bölümde yüz kişiye kadar çalışana sahip olan işyerlerinde mesleki risklerin gerçekleşmesini önlemek amacıyla bireysel veya genel kapsamlı prosedürler hazırlama yükümlülüğü getirilmiş olup bunların uygulanmasını teşvik etmek amacıyla da Meksika Sosyal Güvenlik Enstitüsü’ne çeşitli görevler tevdi edilmiştir. Meksika Sosyal Güvenlik Enstitüsü işyerinde kaza oranının düşük olması durumunda o işyerinde prim oranlarını düşürme yetkisine de sahiptir.

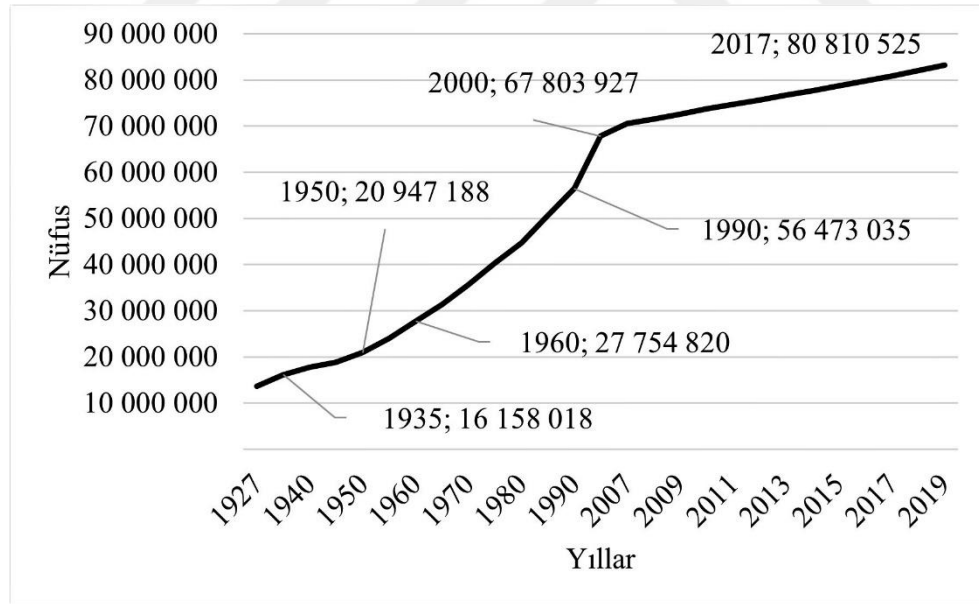
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE EMEK PİYASASI KURUMLARI VE POLİTİKALARI VE MEKSİKA KARŞILAŞTIRMASI

Bu bölümde Türkiye'ye ait demografik yapı, ekonomik göstergeler, emek piyasasının görünümü, uygulanan istihdam programları, yapılan reformlar ve istihdam haklarının kapsamına yer verilecektir. Bölümün sonunda Türkiye ve Meksika arasında emek piyasası kurum ve politikalarının karşılaştırması yapılacaktır.

3.1. DEMOGRAFİK YAPI

Türkiye'de 2007 yılı öncesine kadar on yılda bir nüfus sayımı yapılırken 2007 yılından itibaren "Adres Kayıt Sistemi" ile nüfus sayımı yapılmaya başlanmıştır.

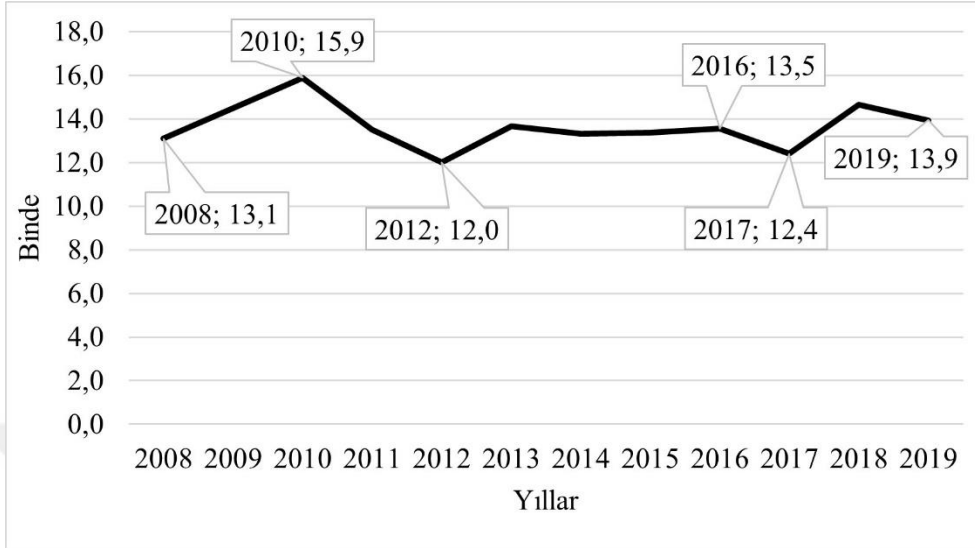


Şekil 28 Türkiye'de Yıllar İtibariyle Nüfusun Değişimi

Kaynak: (TÜİK, 2021a)

Şekil 28'de Türkiye'de yıllar itibariyle nüfustaki değişim verilmiştir. 1927 yılında yapılan ilk nüfus sayımında ülke nüfusu 13.648.270 kişi olarak hesaplanmış, Cumhuriyetin ilk yıllarında nüfus artış hızı ülkenin savaştan yeni çıkmış olması ve II. Dünya Savaşı nedeniyle düşük olsa da 1960 yılından 2000'li yıllara kadar oldukça yüksek seyretmiştir. Yaklaşık 40 yıllık bu

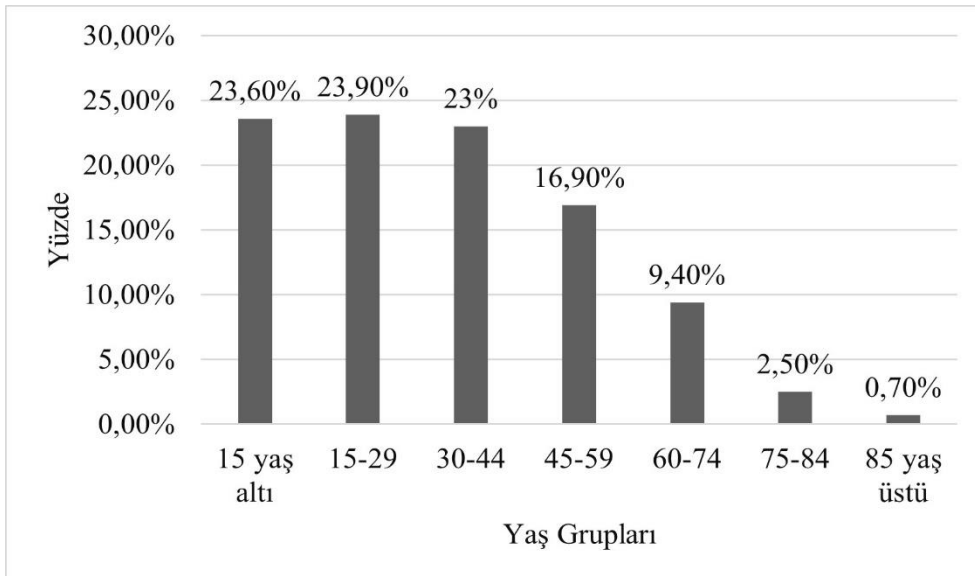
dönemde ülke nüfusu yaklaşık 2,5 kat artış göstermesine karşın 2000’li yıllardan itibaren nüfus artış hızında keskin bir azalma dikkati çekmektedir.



Şekil 29 Yıllar İtibariyle Nüfus Artış Hızı

Kaynak: (TÜİK, 2021b)

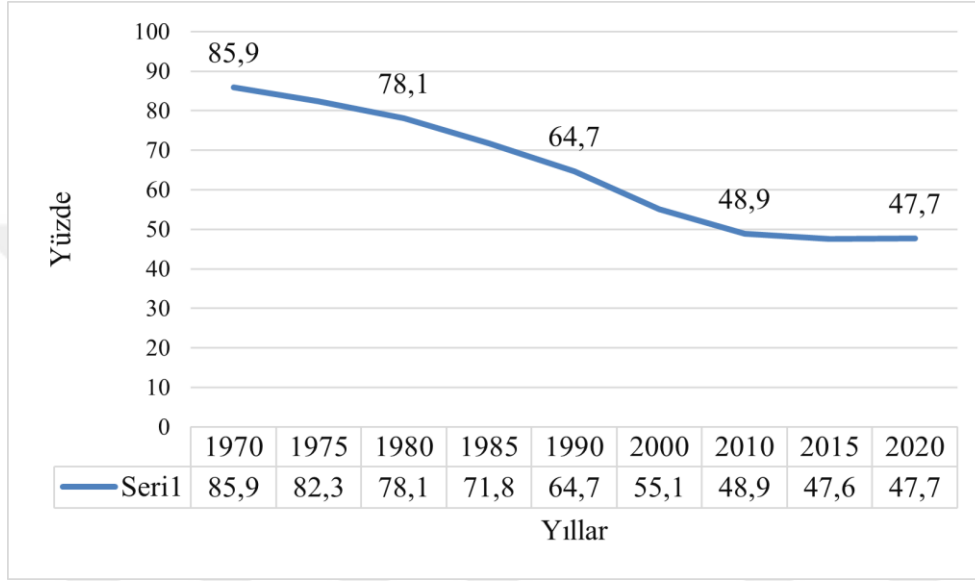
Şekil 29’da Türkiye’de 2008-2019 yılları arasında nüfus artış hızına yer verilmiştir. Anılan dönemde nüfus artış hızı bazı yıllarda yükseliş göstermesine rağmen genel olarak paralel bir seyir izlemektedir. Söz konusu 12 yıllık dönemde nüfus artış hızı ortalama binde 13,7 olarak gerçekleşmiştir.



Şekil 30 Yaş Gruplarının Toplam Nüfus İçerisindeki Oranları (Yüzde)

Kaynak: (britannica.com, 2021)

Şekil 30’da Türkiye’de 2017 yılı itibariyle yaş gruplarının toplam nüfus içerisindeki oranları verilmiştir. Ülke nüfusunun %23,6’sını 15 yaş altı nüfus oluştururken, nüfusun %12,6’sı 60 yaş ve üzerindeki kişilerden meydana gelmektedir. Nüfusun %63,8’i ise 15-60 yaş aralığındaki fertlerden oluşmaktadır.



Şekil 31 Çalışma Çağındaki Her 100 Kişi için Yaş Bağımlılık Oranı

Kaynak: (TÜİK, 2021c)

Şekil 31’de Türkiye’de çalışma çağındaki her yüz kişi için bağımlı yaştaki insanların sayısına yer verilmiştir. Hesaplamalar, TÜİK tarafından 0-14 ve 65 ve üstü yaştaki kişilerin sayısının “15-64” yaş grubundaki kişi sayısına bölünmesi suretiyle yapılmaktadır. 1970 yılından 1980 yılları arasındaki on yıllık dönemde bağımlılık oranında %7,8, 1980-1990 döneminde %13,4, 1990-2000 döneminde %12,6’lık büyük düşüşler yaşanırken 2000-2010 arasında %6,2, 2010-2020 yılları arasında ise sadece %1,2’lik bir düşüş meydana gelmiştir. Bu durum ülke nüfusunun yaşlanan bir yapıda olduğunu göstermektedir.

Tablo 9 Türkiye’de Yıllara Göre Ortanca Yaş, Toplam Bağımlılık Oranı ve 65 Yaş ve Üstünün Toplam Nüfusa Oranı

Yıllar	Ortanca Yaş (Yaş) ¹	Toplam Bağımlılık Oranı ³	65 Yaş ve Üstü Nüfusun Toplam Nüfusa Oranı ²
1990	22,22	64,68	4,30%
2000	24,8	55,1	5,70%
2007	28,3	50,4	7,10%
2010	29,2	48,9	7,20%
2015	31	47,6	8,20%

(1) (TÜİK, 2021d)

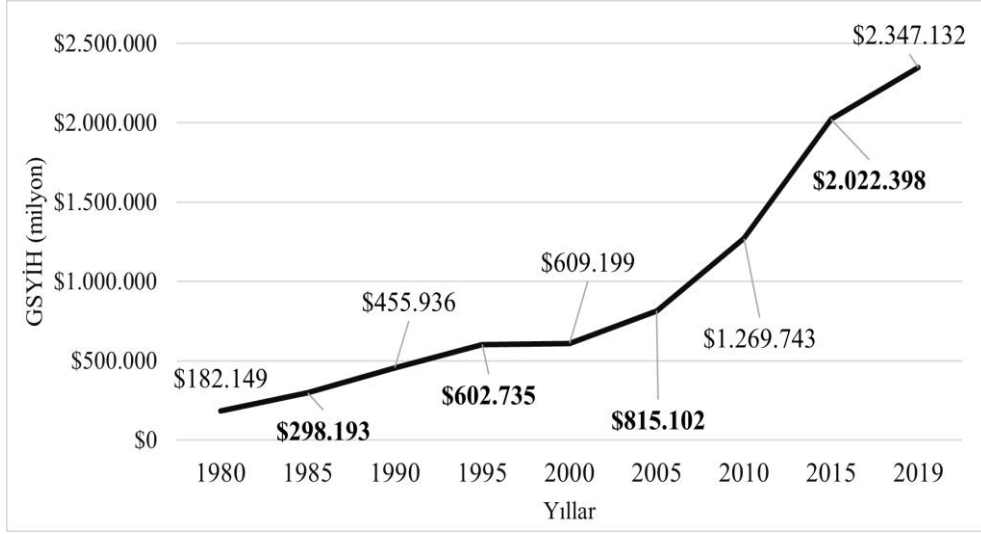
(2) (TÜİK, 2021e)

(3) (TÜİK, 2021f)

Tablo 9’da 1990-2015 yılları arasında Türkiye’de ortanca yaş, toplam bağımlılık oranları ve 65 yaş ve üzeri kişilerin toplam nüfusa oranlarına yer verilmiştir. 1990 yılında Türkiye’de 22,22 olan ortanca yaş ilerleyen yıllarda artış eğilimine girerek 2015 yılında 31’e ulaşırken; 65 yaş ve üzerinin toplam nüfusa oranı ise %4,3’ten %8,2’ye yükselmiştir. Toplam bağımlılık oranı daha önceki yıllarda yaşanan yüksek nüfus artış hızının etkisi ile aynı dönemde %64,68’den %47,6’ya gerilemiştir.

3.2. EKONOMİK GÖSTERGELER

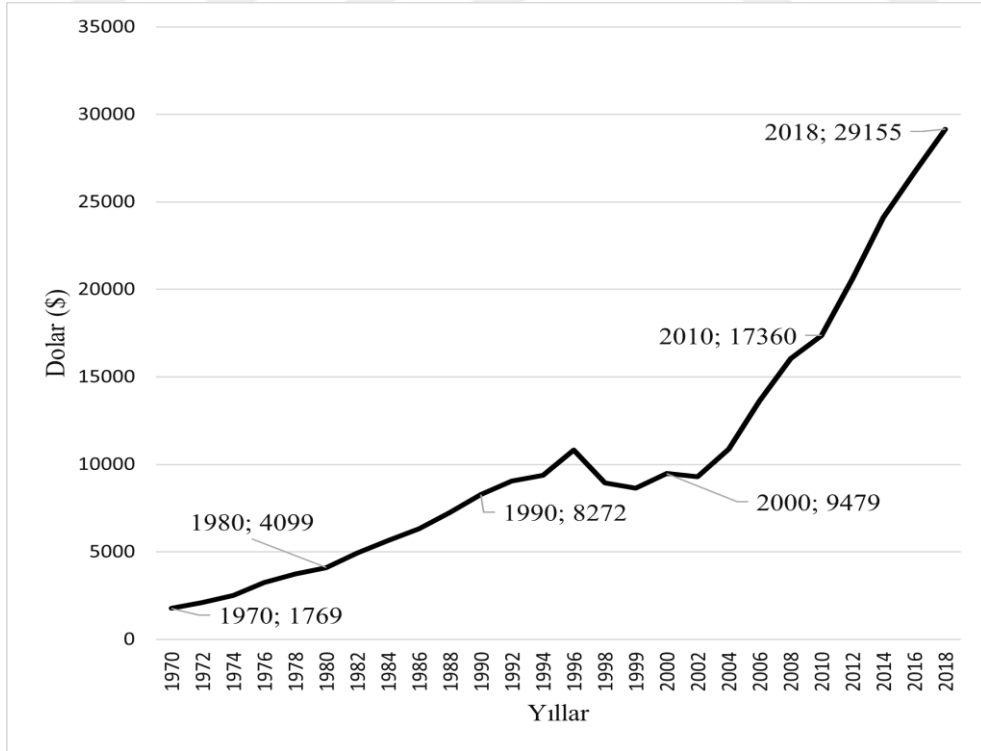
Türkiye ekonomisinde “24 Ocak 1980 Kararları” ile ithalatın serbest bırakılıp ihracatın teşvik edildiği ve serbest kur rejimine geçildiği 1980 yılından itibaren GSYİH’da ciddi bir yükselişin yaşandığı döneme girilmiştir.



Şekil 32 Türkiye’de Yıllara Göre GSYİH Değişimi

Kaynak: (OECD, 2020a)

Şekil 32’de Türkiye’de yıllar itibariye GSYİH’deki değişim verilmiştir. GSYİH 1980’li yıllardan 2019 yılına kadar yaşanan krizlerin etkisiyle bazı yıllarda düşüş göstermiş olsa da özellikle 2000’li yıllardan itibaren büyük bir artış eğilimine girmiştir. 1980 yılında yaklaşık 182 milyar \$ olan ülke GSYİH’sı 2019 yılında yaklaşık 2.347 milyar \$’a ulaşmıştır.



Şekil 33 Yıllara Göre Kişi Başına Düşen Gayri Safi Yurtiçi Hasıla

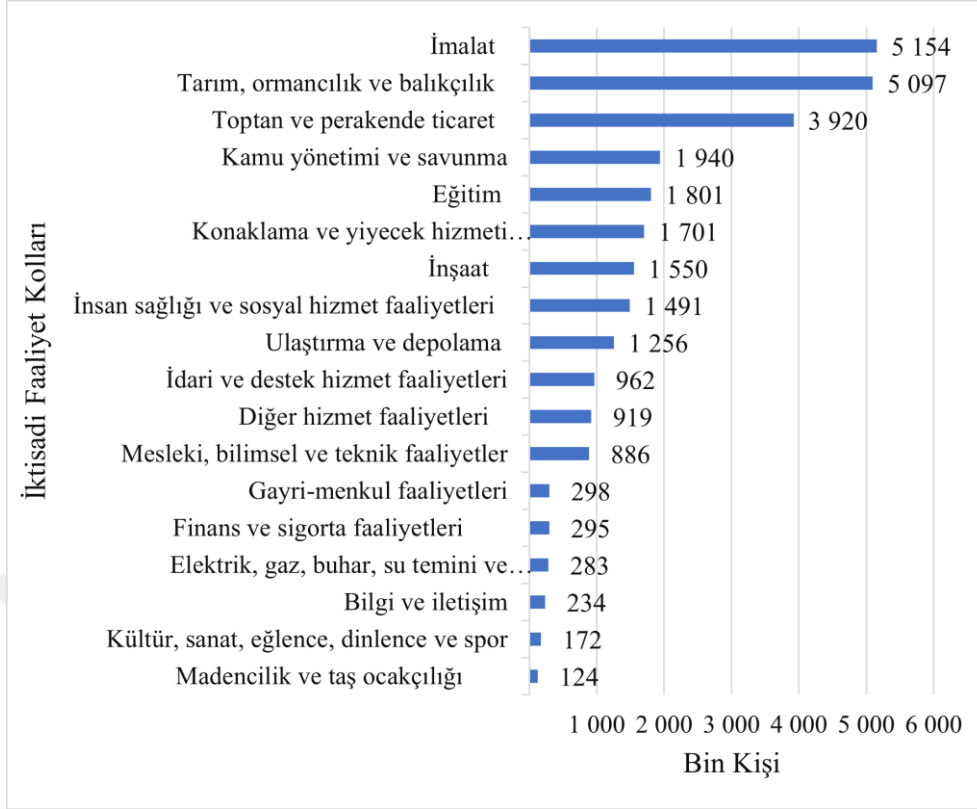
Kaynak: (OECD, 2020a)

Şekil 33'te Türkiye'de 1970-2018 yılları arasında kişi başına düşen GSYİH'daki değişim verilmiştir. Ülkede kişi başına düşen GSYİH, 1970 yılında 1769 \$ seviyesinden 1980'li yıllardan itibaren hızlı bir yükselme kaydederek 1996 yılında 10 bin \$'ı aşmış, bu tarihten sonra ülkede yaşanan siyasi ve ekonomik krizlerin etkisi ile düşüş göstererek 1999 yılında 8625\$'a kadar gerilemiştir. 2002 yılında 9279 seviyesinde olan kişi başına düşen GSYİH bu tarihten sonra düzenli bir artış eğilimine girerek 2018 yılında 29.155\$'a yükselmiştir. Burada ülke GSYİH'sındaki yükselişle birlikte nüfus artış hızının düşmesi 2000'li yıllarda kişi başına düşen GSYİH'da ciddi bir yükseliş gerçekleşmesine sebep olmuştur.

3.3. EMEK PİYASALARI

Türkiye'de resmi istatistik kurumu TÜİK tarafından açıklanan verilere göre 2020 yılında istihdam edilen kişi sayısı 26 milyon 812 bin kişi, istihdam oranı ise %42,8 olarak gerçekleşmiştir. İşgücüne katılma oranı %49,3, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların toplam çalışanlar içindeki payını gösteren kayıtdışı çalışanların oranı, ise %32,2 olarak hesaplanmıştır (TÜİK, 2021g).

Şekil 34'te Türkiye'de istihdam edilen nüfusun iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımına yer verilmiştir.



Şekil 34 İstihdam Edilen Nüfusun İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı

Kaynak: (TÜİK, 2021h)

İktisadi faaliyet kolları açısından Türkiye’de en yüksek istihdam beşer milyon kişiyi aşkın istihdam ile imalat ve tarım kollarında gerçekleşirken, toptan ve perakende ticaret kollarında ise yaklaşık 4 milyon kişi istihdam edilmektedir. En az istihdam ise 124 bin kişi ile madencilik ve taş ocakçılığı faaliyet kolunda gerçekleşmiştir.

Tablo 10’da Türkiye’de meslek gruplarına göre cinsiyet dağılımı ve ortalama aylık gelirler verilmiştir.

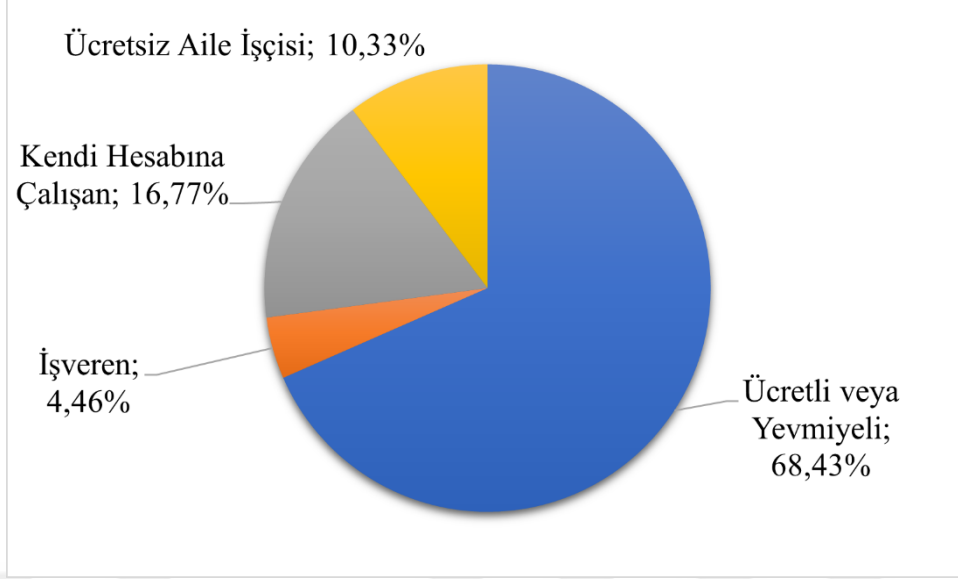
Tablo 10 Meslek Gruplarına Göre Cinsiyet Dağılımı ve Ortalama Aylık Gelir

Ekonomik Faaliyet	Cinsiyet (1)		Aylık Brüt Kazanç (TL) (2)
	Erkek (%)	Kadın (%)	
Madencilik ve taş ocakçılığı	95%	5%	4.865,19 ₺
İmalat	75%	25%	3.762,77 ₺
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi	89%	11%	4.872,88 ₺
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri			4.568,86 ₺
İnşaat	96%	4%	3.268,50 ₺
Toptan ve perakende ticaret	75%	25%	3.640,17 ₺
Ulaştırma ve depolama	91%	9%	4.342,13 ₺
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	75%	25%	2.931,01 ₺
Bilgi ve iletişim	78%	21%	8.372,22 ₺
Finans ve sigorta faaliyetleri	55%	45%	7.942,80 ₺
Gayrimenkul faaliyetleri	83%	16%	3.727,59 ₺
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	60%	40%	5.151,65 ₺
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	61%	39%	3.173,31 ₺
Eğitim	45%	55%	5.093,41 ₺
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	31%	69%	4.543,12 ₺
Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor	73%	27%	4.499,35 ₺
Diğer hizmet faaliyetleri	64%	36%	4.324,67 ₺

Kaynak: (1) (TÜİK, 2021i) (2) (TÜİK, 2021j)

Tablo 10'daki verilere göre Türkiye'de en düşük kadın istihdamı %4 ile inşaat ve %5 ile madencilik ve taş ocakçılığı meslek grubunda iken en yüksek kadın istihdamı ise %69 ve %55 ile sırasıyla insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri ile eğitim meslek grubundadır. Ortalama gelirin en yüksek olduğu meslek grubu aylık ortalama 8.372 TL ile bilgi ve iletişim meslek grubunda iken en düşük ortalama aylık gelir 2.931 TL ile konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetlerindedir.

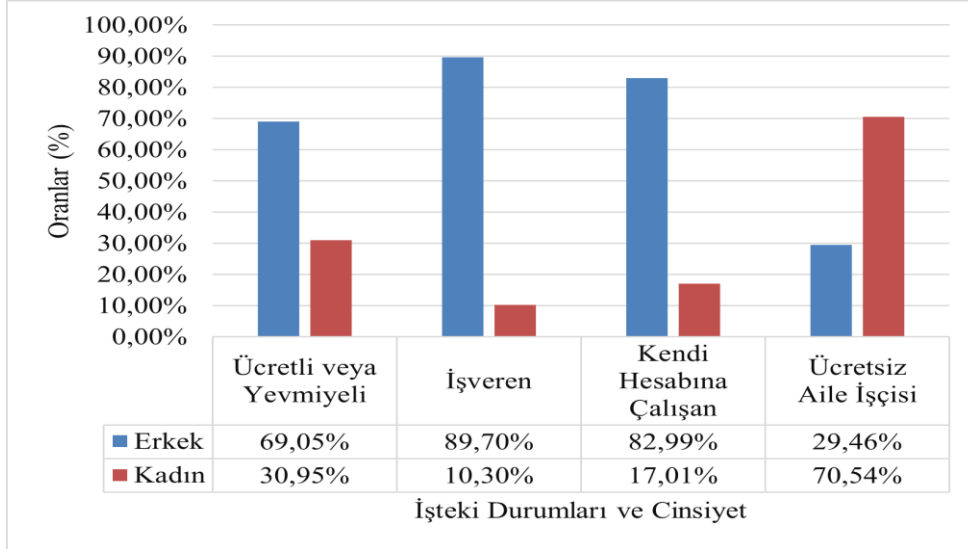
Şekil 35'te Türkiye'de istihdam edilenlerin işteki durumları yer almaktadır.



Şekil 35 İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu
Kaynak: (TÜİK, 2021k)

Türkiye’de istihdam edilenlerin %68,43’ünü ücretli veya yevmiyeli olarak çalışanlar alırken, %16,77’si kendi hesabına çalışanlardan, %10,33’ü ücretsiz aile işçilerinden ve %4,46’sı işverenlerden oluşmaktadır.

Şekil 36’da Türkiye’de istihdam edilenlerin cinsiyete göre işteki durumu yer almaktadır.

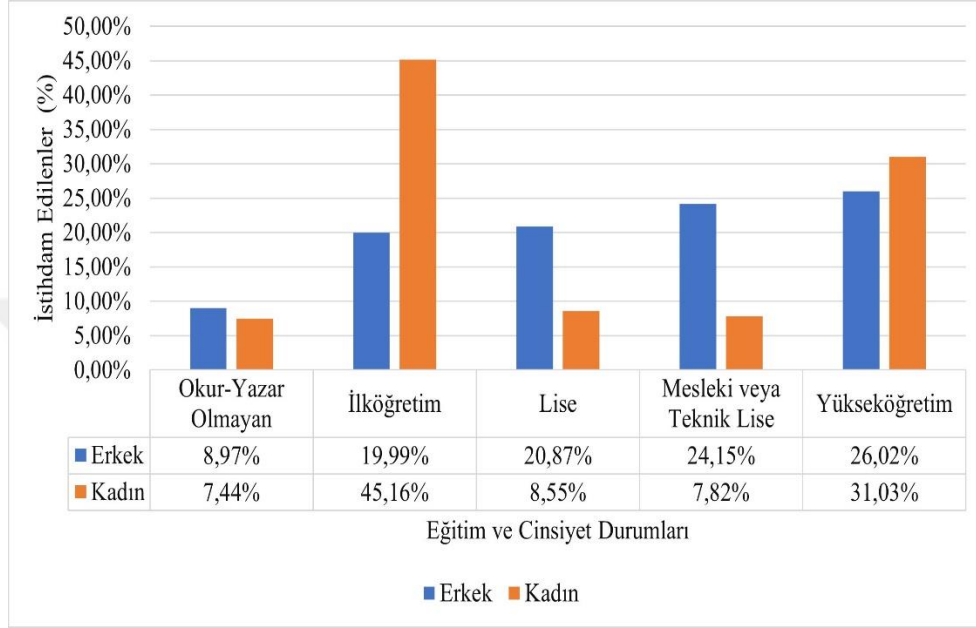


Şekil 36 İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre İşteki Durumu
Kaynak: (TÜİK, 2021k)

İstihdam edilenlerin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde kadınların ücretsiz aile işçisi olarak %70,4 gibi oldukça yüksek bir oranla çalışmaları göze çarparken, erkeklerin ise işveren ve kendi hesabına çalışan kategorisinde %80’i aşan oranlarda çalışmaları dikkat çekmektedir. Ücretli veya yevmiyeli

çalışmalarda ise erkekler kadınların iki katını aşkın oranlarda istihdam edilmektedirler.

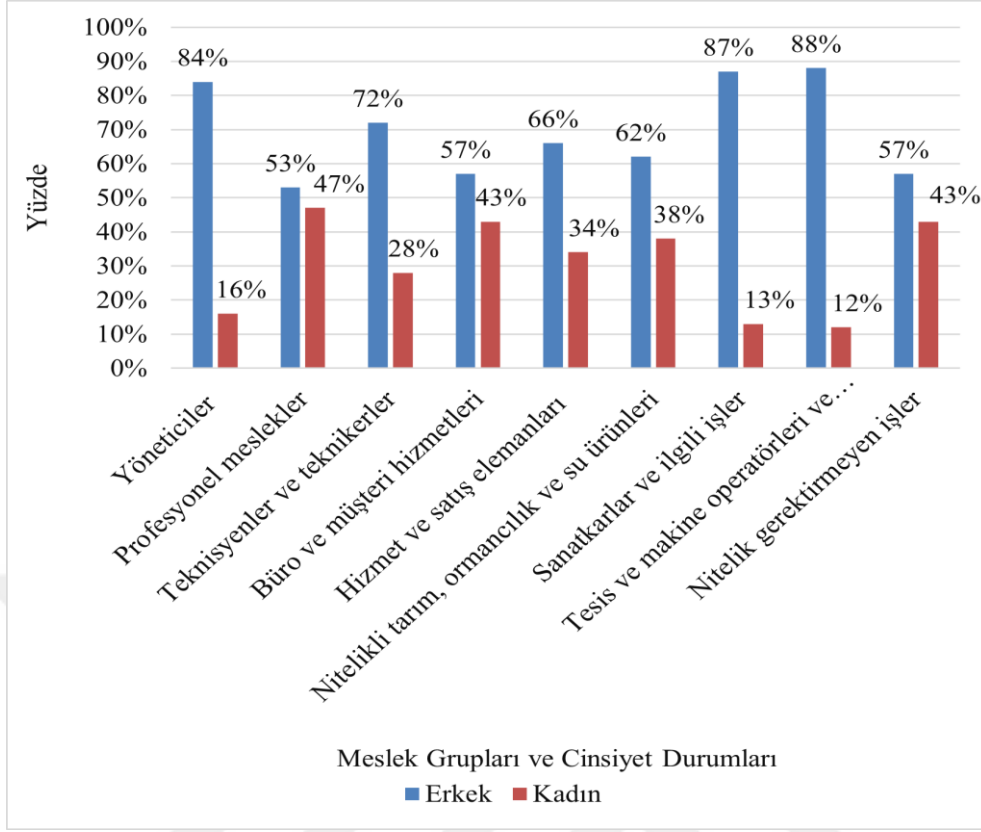
Şekil 37’de Türkiye’de eğitim ve cinsiyet durumuna göre işgücü durumu verilmiştir.



Şekil 37 Eğitim ve Cinsiyet Durumuna Göre İşgücü Durumu
Kaynak: (TÜİK, 2021)

Eğitim ve cinsiyet durumuna göre işgücü durumu incelendiğinde istihdam edilen kadınların %45,16’sının ilkretim, %31,03’ünün ise yksekretim mezunu oldukları göze çarparken, okur-yazar olmayan (%7,44), lise (%8,55) ve mesleki veya teknik lise (%7,82) mezunu olan kadınların istihdamdaki oranlarının düşük olduğu dikkati çekmektedir. Erkeklerde ise eğitim seviyesi arttıkça istihdam oranı da benzer şekilde artmaktadır. İstihdam edilen erkeklerin %8,97’si okur-yazar değilken; ilkretim mezunu olanlar %19,99, lise %20,87, mesleki veya teknik lise %24,15, yksekretim mezunları ise toplam erkek istihdamının %26,02’sini meydana getirmektedir.

Şekil 38’de Türkiye’de çeşitli meslek gruplarında çalışan kişilerin cinsiyetlerine göre dağılımları verilmiştir.



Şekil 38 Meslek Gruplarına Göre Cinsiyet Yüzdeleri

Kaynak: (TÜİK, 2021m)

Şekil 38’de bulunan verilere göre yönetici kategorisinde erkek egemen bir yapının varlığı göze çarpmaktadır. Bu meslek grubunda istihdam edilen kişilerin %84’ü erkeklerden %16’sı ise kadınlardan meydana gelmektedir. Sanatkarlar ve ilgili işler (%87) ile tesis ve makine operatörleri ve montajcılar (%88) kategorilerinde de yine benzer şekilde erkeklerin kadınlara göre daha yüksek oranlarda istihdam edildikleri görülmektedir. Kadın ve erkeklerin istihdam oranlarının en yakın olduğu kategoriler ise %53-%47 ile profesyonel meslekler ile %57-%43 oranları ile büro ve müşteri hizmetleri ile nitelik gerektirmeyen işler olmuştur.

3.4. İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

Tablo 11’de Türkiye’de 2018 ve 2019 yıllarına ait işgücüne katılma, işsizlik, kayıtdışı istihdam ve kritik istihdam koşullarının oranları verilmiştir.

Tablo 11 Türkiye’de İşgücüne Katılma, İşsizlik, İstihdam ve Ücretli veya Yevmiyeli Çalışma Oranları

	2018	2019
İşgücüne Katılma Oranı (1)	53,2	53
İşsizlik Oranı (1)	11	13,7
<i>Erkek</i>	9,5	12,4
<i>Kadın</i>	13,9	16,5
Kısmi İstihdam Oranı (4)	9,95	9,5
Ücretli veya Yevmiyeli Çalışma Oranı (2)	68	68
Zamana Bağlı Eksik İstihdam (1)	1,24	1,12
Kayıtdışı Çalışma Oranı (3)	33,42	34,52
Yetersiz İstihdam (1)	2,17	2,31

(1) (TÜİK, 2021n)

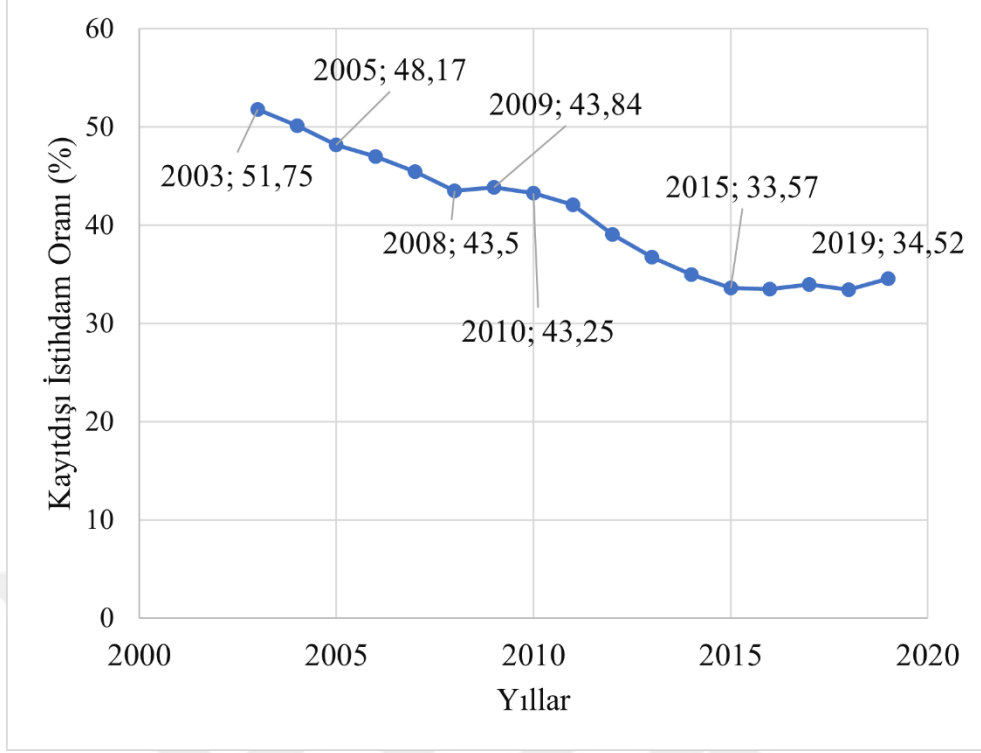
(2) (TÜİK, 2021o)

(3) (SGK, 2021)

(4) (OECD, 2020c)

Türkiye’de 2019 yılında işgücüne katılma oranı bir önceki yıla göre %0,2’lik bir azalışla %53 olarak gerçekleşirken, işsizlik oranında %2,7’lik bir artış yaşanmış ve 2019 yılı itibariyle %13,7’ye yükselmiştir. Cinsiyete göre incelendiğinde işsizlik oranında erkeklerde %2,9’luk kadınlarda ise %2,6’lık bir artış yaşanmış ve kadınlarda işsizlik oranı 2019 yılında %16,5 gibi yüksek bir değer olarak gerçekleşmiştir. Kısmi istihdam oranı 2019 yılında bir önceki yıla göre %0,45’lik bir azalma kaydederek %9,5 olarak hesaplanmıştır. Ücretli ve yevmiyeli çalışanların oranları ise aynı kalmış ve %68 seviyesinde gerçekleşmiştir. Kayıtdışı çalışma oranında 2018 yılındaki %32,42 olan değer 2019 yılında %34,52’ye, yetersiz istihdamda ise kısmi istihdamdaki gibi kayda değer bir artış olmasa da %2,31 seviyesine yükselmiştir.

Şekil 39’da Türkiye’de yıllar itibariyle kayıtdışı istihdam oranları verilmiştir.

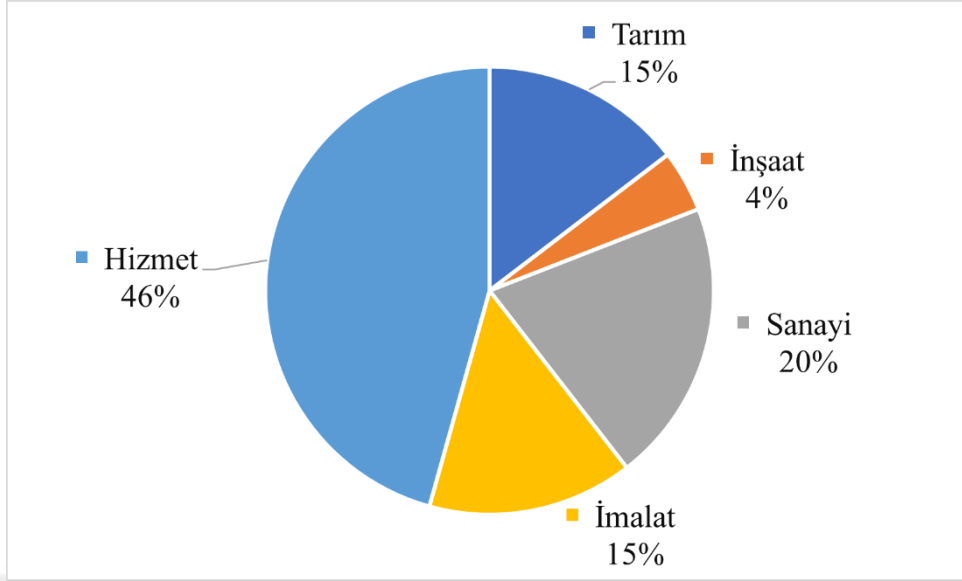


Şekil 39 Türkiye’de Yıllar İtibariyle Kayıtdışı İstihdam Oranları

Kaynak: (SGK, 2021)

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistiklerine göre Türkiye’de 2003-2029 yılları arasında kayıtdışı istihdam oranları bazı yıllarda küçük artışlar göstermesine karşın söz konusu 16 yıllık dönemde genel olarak azalma eğilimindedir. 2003 yılında %51,75 olan kayıtdışı istihdam oranı 2015 yılında %33,57 seviyesine kadar gerilemesine rağmen 2019 yılında %34,52 oranında gerçekleşmiştir. 2019 yılındaki artışa rağmen 16 yıllık periyotta %17,23’lük bir azalma meydana gelmiştir.

Şekil 40’ta Türkiye’de 2018 yılında istihdamın sektörlere göre dağılımına yer verilmiştir.

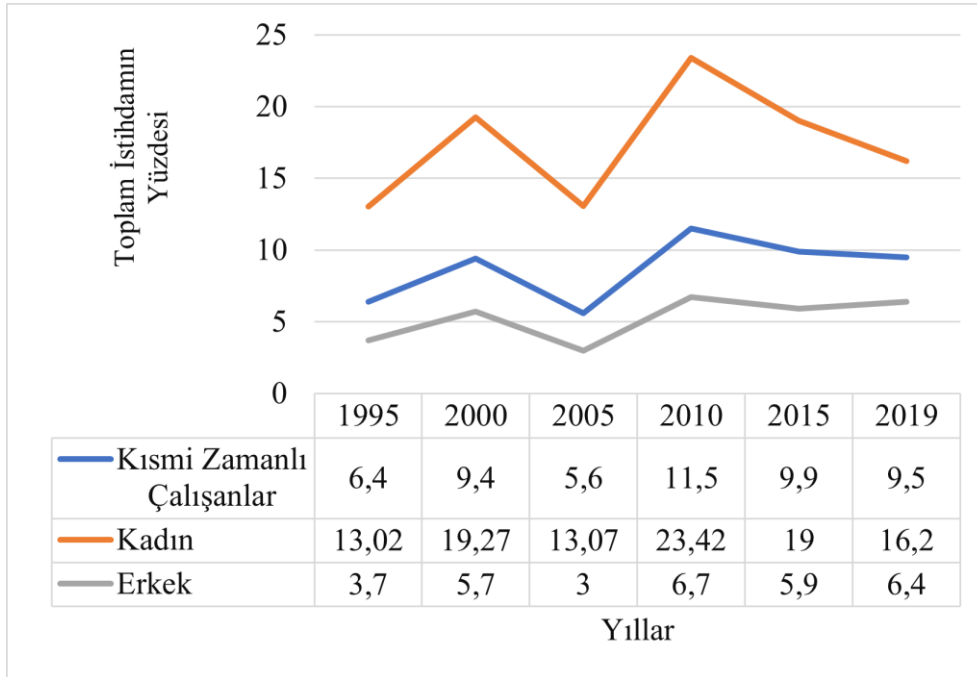


Şekil 40 2018 Yılı İtibariyle Türkiye’de İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı

Kaynak: (OECD, 2021a)

OECD verilerine göre 2018 yılında Türkiye’de istihdam edilen kişilerin %46’sı hizmet sektöründe çalışırken, %15’i tarım, %4’ü inşaat, %20’si sanayi ve %15’i imalat sektörlerinde faaliyet göstermektedirler.

Şekil 41’de Türkiye’de 1995-2019 yılları arasında kısmi zamanlı çalışanların toplam istihdama göre yüzdelerine yer verilmiştir.

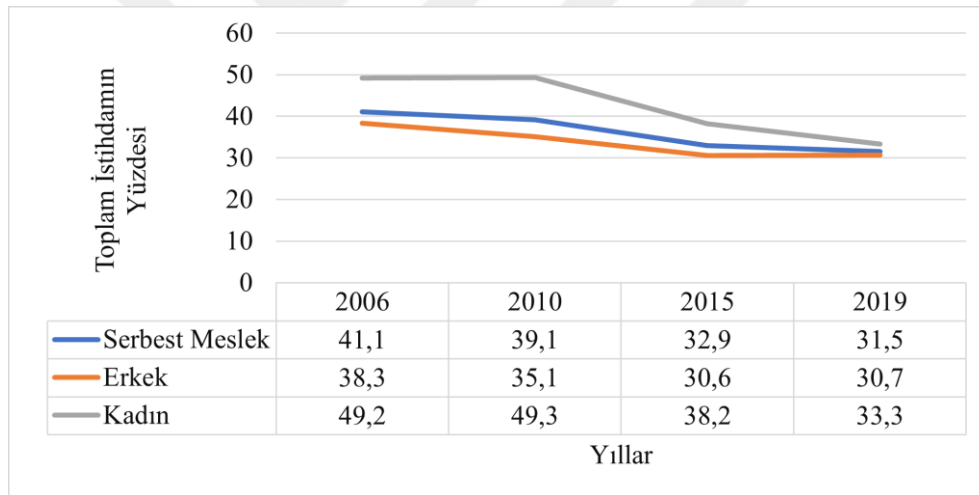


Şekil 41 Türkiye’de Yıllar İtibariyle Kısmi Zamanlı Çalışma

Kaynak: (OECD, 2020c)

Türkiye’de 1995-2019 yılları arasında toplam istihdam içerisinde kısmi zamanlı çalışanların oranı 1995 yılında %6,4 seviyesindeyken 2005 yılında %5,6 seviyesine gerilemiş, 2010 yılında %11,5’e yükselerek söz konusu periyotta en yüksek orana ulaşmıştır. 2019 yılında ise %9,5 olarak gerçekleşmiştir. Aynı dönemde kadınlarda bu oran 2010 yılında %23,42 gibi neredeyse her dört çalışan kadından birinin kısmi zamanlı olarak istihdam edilmesi anlamına gelecek oldukça yüksek bir seviyeye ulaşmıştır. En düşük oran ise 1995 ve 2005 yıllarında yaklaşık %3 seviyesinde gerçekleşmiştir. Erkeklerde ise oran hiçbir zaman %6,7’nin üzerine çıkmamış kadınlara göre daha istikrarlı bir seyir izlemiştir.

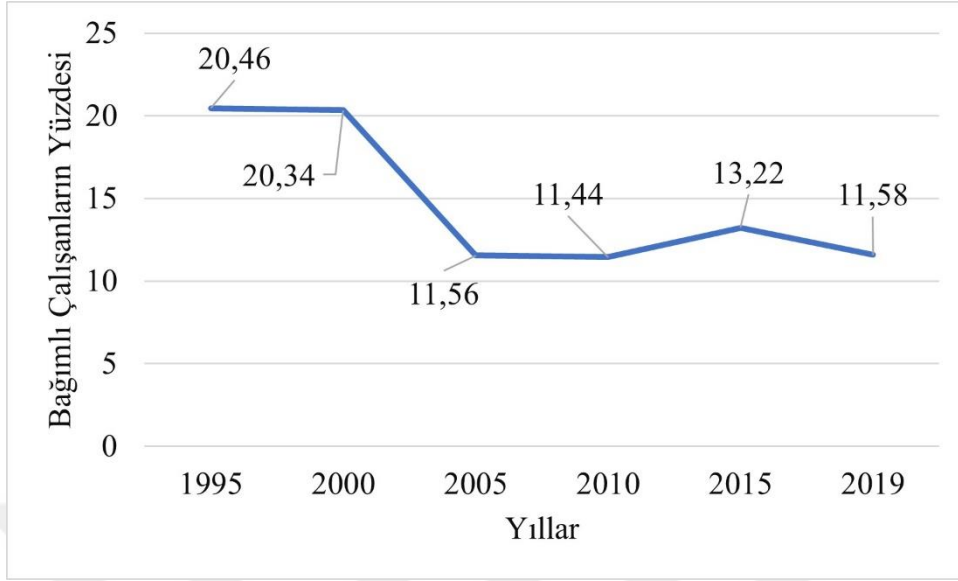
Şekil 42’de Türkiye’de toplam 2006-2019 yılları arasında toplam istihdamın yüzdesi olarak kendi hesabına çalışanların oranları verilmiştir.



Şekil 42 Türkiye’de Toplam İstihdamın Yüzdesi Olarak Kendi Hesabına Çalışanlar
Kaynak: (OECD, 2021b)

Türkiye’de 2006-2019 arasındaki dönemde serbest meslek sahibi olanların toplam istihdama oranı ortalama %36,1 olarak gerçekleşirken, kadınlarda ve erkeklerde ise sırasıyla %42,74 ve %33,46 olmuştur. 2006 yılından 2019 yılına doğru hem erkeklerde hem de kadınlarda serbest meslek sahibi olanların oranlarının düştüğü görülmektedir.

Şekil 43’te Türkiye’de 1995-2019 yılları arasında bağımlı çalışanların yüzdesi olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların oranları verilmiştir.

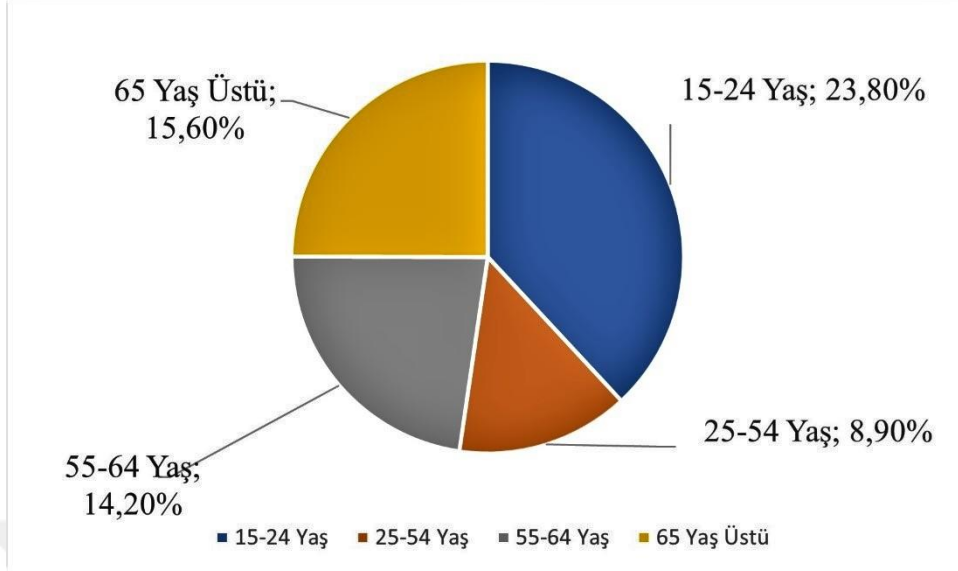


Şekil 43 Türkiye’de Yıllar İtibariyle Bağımlı Çalışanların Yüzdesi Olarak Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışanlar

Kaynak: (OECD, 2020d)

1995 yılında %20,46 olan belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların yüzdesi 2000’li yıllardan itibaren azalma göstermiş, 2005 yılından itibaren yatay bir seyir izleyerek %11,56 ila %13,22 arasında dalgalanmıştır. 2019 yılı itibariyle (%11,58) bağımlı olarak çalışan yaklaşık her on kişiden biri belirli süreli iş sözleşmesi yoluyla emek piyasalarında kendilerine yer bulabilmişlerdir.

Şekil 44’te 2019 yılında Türkiye’de yaş grupları itibariyle bağımlı istihdama göre belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilenlerin dağılımına yer verilmiştir.

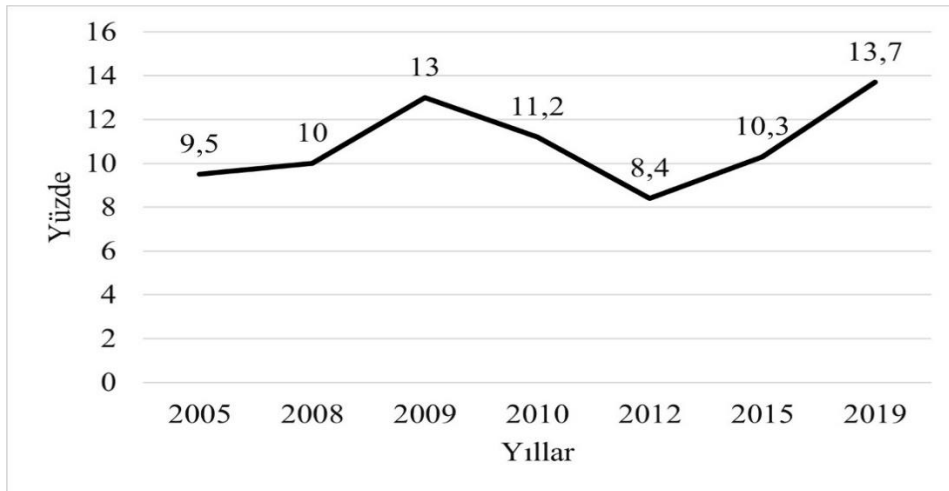


Şekil 44 Türkiye’de 2019 Yılı İtibariyle Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile İstihdamın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Kaynak: (OECD, 2020d)

Türkiye’de belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların yaklaşık dörtte birini (%23,8) 15-24 yaş aralığındaki gençler oluşturmaktadır. 25-54 yaş grubunda ise bu oran %8,9 gibi diğer yaş gruplarına nispeten oldukça düşük bir seviyedeysen bir sonraki yaş grubu olan 55-64 yaş kategorisinde %14,2’ye, 65 yaş ve üzerindeki fertlerde ise %15,60’a yükselmektedir.

Şekil 45’te 2005-2019 yılları arasında Türkiye’de gerçekleşen işsizlik oranları verilmiştir.

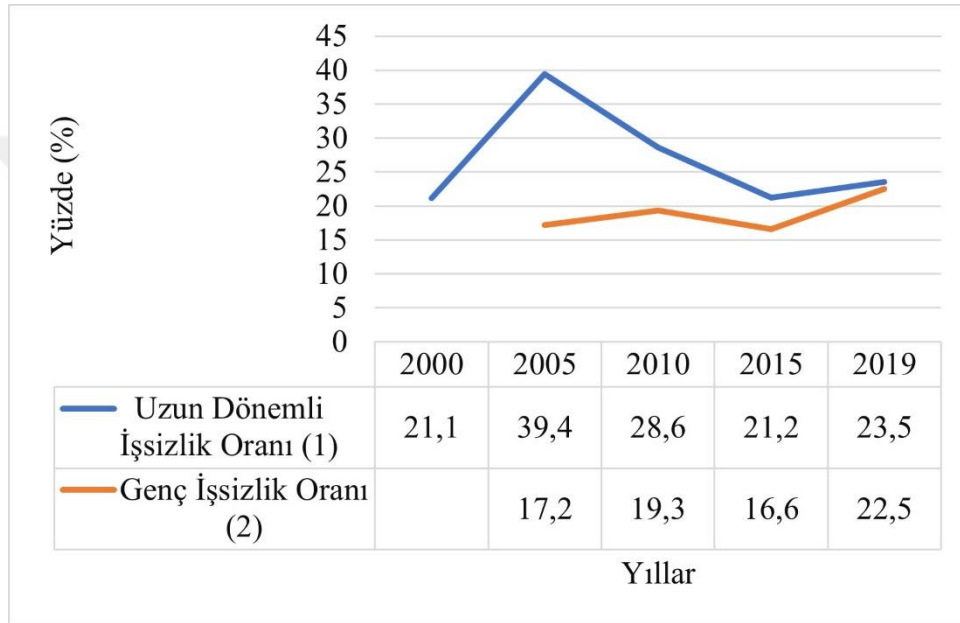


Şekil 45 Türkiye’de Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranları

Kaynak: (OECD, 2020e)

OECD verilerine göre 2005 yılında %9,5 olan işsizlik oranı 2008 Küresel Krizin etkisi ile 2009 yılında %13 seviyesine yükselirken takip eden yıllarda düşme eğilimine girerek %8,4'e kadar gerilemişse de 2012 yılından itibaren tekrar yükselmeye başlamış ve 2019 yılında %13,7 olarak gerçekleşmiştir.

Şekil 46'da Türkiye'de 2000'li yıllarda gerçekleşen uzun dönemli ve genç işsizlik oranları verilmiştir.



Şekil 46 Türkiye'de Uzun Dönemli ve Genç İşsizlik Oranları

Kaynak: (1) (OECD, 2020f), (2) (OECD, 2020g)

Uzun dönemli işsizlik oranı 2005 yılında %39,4 seviyesine kadar yükselmesine karşın ilerleyen yıllarda %21,2'ye kadar gerilemiş ve 2019 yılında %23,5 olarak gerçekleşmiştir. Genç işsizlik oranı ise 2005 yılından 2010 yılına kadar yükselmiş, ilerleyen dönemde %16,6 seviyesine kadar gerilemiştir. Fakat takip eden dönemde tekrar yükselişe geçerek 2019 yılında %22,5 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 12'de 2000'li yıllarda Türkiye'de eğitim durumuna göre işsizlik oranları verilmiştir.

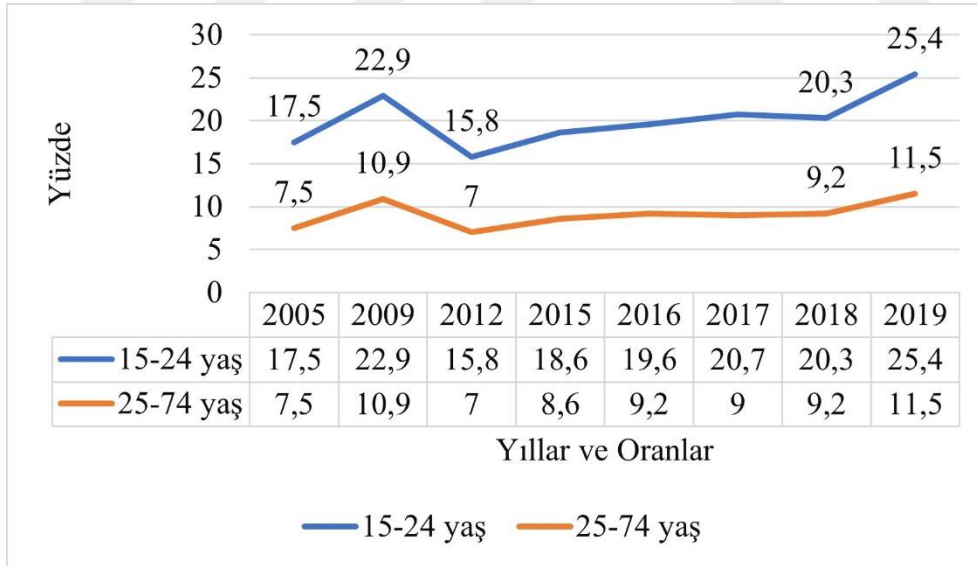
Tablo 12 Türkiye’de Eğitim Düzeylerine Göre İşsizlik Oranları

Yıllar	İlköğretim	Ortaöğretim	Yükseköğretim
2000	4,6	5,5	3,9
2010	10,6	11,3	7,9
2018	9,3	9,4	9,8

Kaynak: (OECD, 2021c)

Türkiye’de 2000-2018 yılları arasındaki dönem incelendiğinde eğitim seviyesine göre işsizlik oranlarında yıllar itibariyle tüm eğitim düzeylerinde bir artış söz konusudur. Fakat genel duruma bakıldığında 2000 yılından 2018 yılına doğru gelindiğinde eğitim seviyesine göre işsizlik oranları arasındaki makasın daraldığı, oranların birbirlerine yaklaştıkları görülmekle birlikte yükseköğretim mezunlarında 5,9 puanlık bir artış göze çarpmaktadır ki diğer eğitim seviyelerine kıyasla yükseköğretim mezunları arasında işsizliğin daha da arttığını söylemek mümkündür.

Şekil 47’de OECD verilerine göre 2005 ve 2019 yılları arasında yaş gruplarına göre işsizlik oranları verilmiştir.



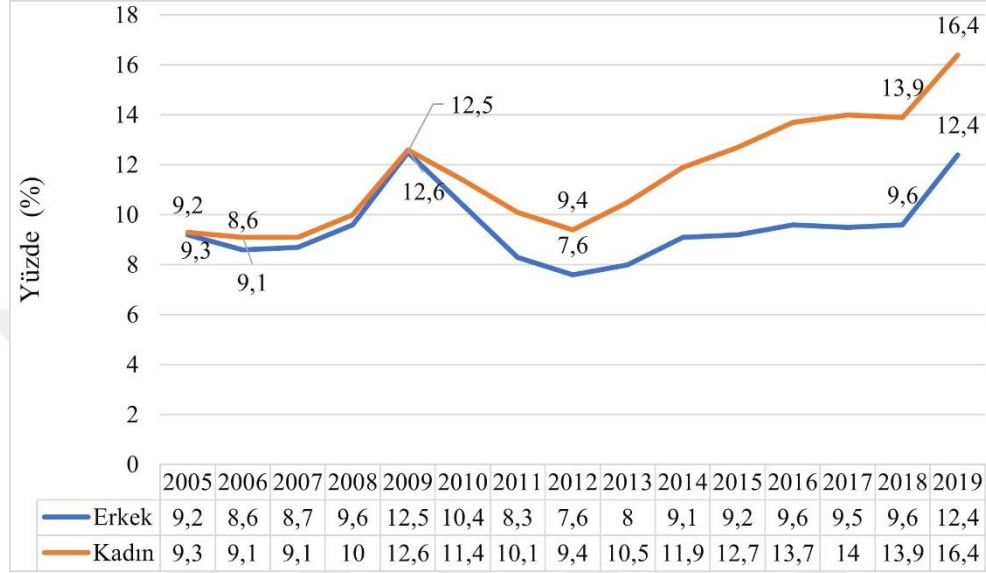
Şekil 47 Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları

Kaynak: (OECD, 2020h)

Türkiye’de 15-24 yaş grubunda işsizlik oranı 2005 yılında %17,5 iken 2009 yılında %22,9’a yükselmiş, 2012 yılında %15,8’e kadar gerilemesine rağmen özellikle 2019 yılında ciddi bir artışla %25,4 seviyesine yükselmiştir. 25-74 yaş aralığındaki işsizlik oranı da benzer bir seyir izlemiş ve 2005’te

%7,5'ten 2009 yılında %10,9'a yükselmiş, 2012 yılında %7'ye kadar düşmüş fakat 2019 yılında %11,5 olarak gerçekleşmiştir.

Şekil 48'de Türkiye'de OECD verilerine göre 2005-2019 yılları arasında cinsiyete göre işsizlik oranlarına yer verilmiştir.

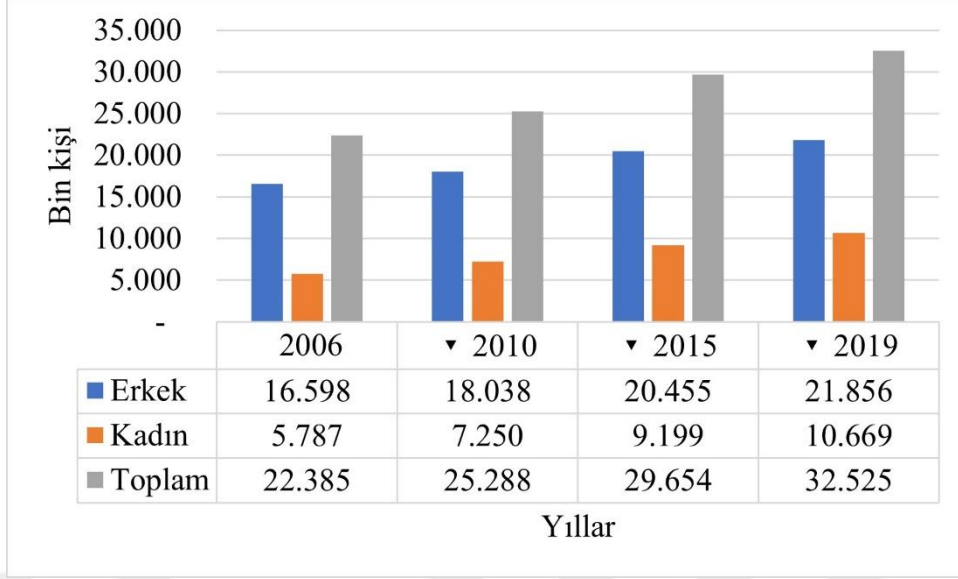


Şekil 48 Türkiye'de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları

Kaynak: (OECD, 2020e)

Türkiye'de 2005 yılında erkek (%9,2) ve kadınlarda (%9,3) işsizlik oranları arasında erkekler lehine sadece %0,1'lik bir fark söz konusu olmasına karşın 2009 yılından itibaren aradaki makas açılmış ve 2019 yılında erkeklerde %16,4, kadınlarda %12,4 seviyesine kadar artarak aradaki fark %4'e yükselmiştir. Söz konusu dönemde en yüksek fark 2018 yılında %4,3 olarak gerçekleşmiştir.

Şekil 49'da OECD verilerine göre 2006-2019 yılları arasında Türkiye'de işgücü sayısı verilmiştir.

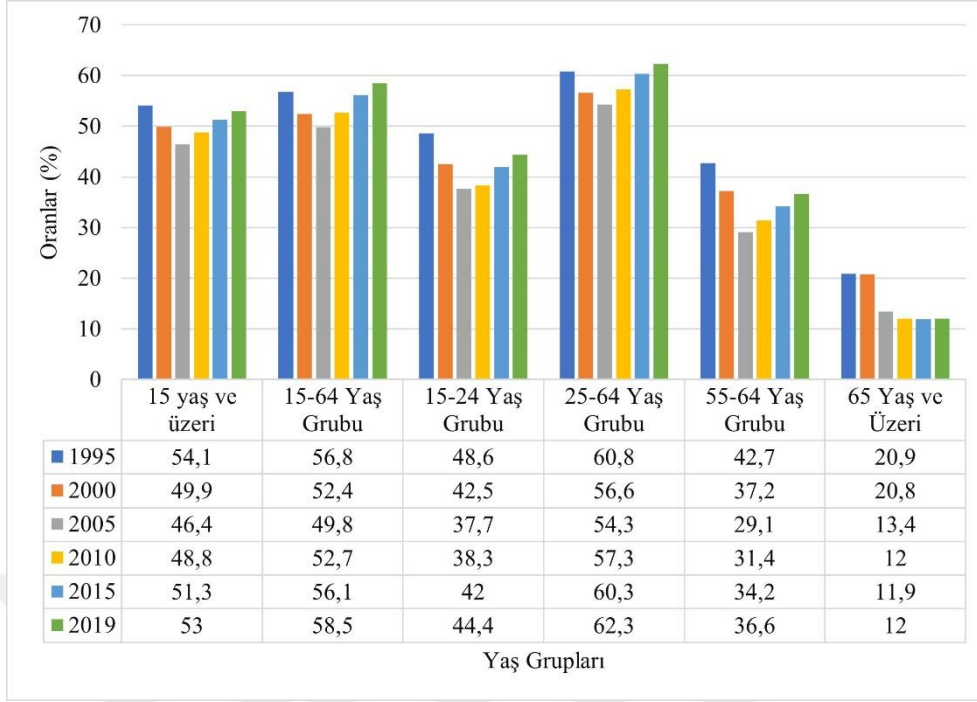


Şekil 49 Türkiye’de İşgücü (Bin kişi)

Kaynak: (OECD 2020i)

Türkiye’de 2006 yılında 22 milyonu aşkın olan işgücü sayısı yıllar itibariyle artarak 2019 yılında 32.525 bin kişiye ulaşmıştır. Aynı dönemde kadın işgücü sayısı 5.787 binden 10.669 bine yükselerek yaklaşık iki katına çıkarken, erkek işgücü sayısı ise 16.598 bin kişi iken 21.856 bin kişi olmuştur. 2006 yılında kadınlar işgücünün %25,85’ini oluştururken 2019 yılında bu oran %32,80 seviyesine kadar artmıştır.

Şekil 50’de OECD verilerine göre Türkiye’de 1995-2019 yılları arasında yaş gruplarına göre işgücüne katılma oranları verilmiştir.

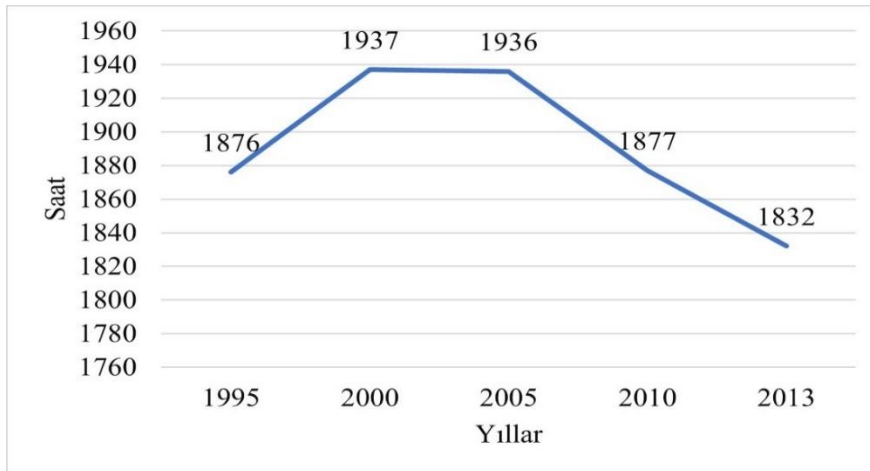


Şekil 50 Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılma Oranları

Kaynak: (OECD 2020j)

Türkiye’de 1995 yılından 2019 yılına kadarki dönemde 15 yaş ve üzerinde işgücüne katılma oranı %54,1’den %53 seviyesine gerilemiştir. Aynı dönemde 15-64 yaş grubunda bu oranlar %56,8’den %58,5’e yükselmiştir. 65 yaş ve üzerinde olanlarda ise %20,9’dan %12’ye kadar gerilemiştir.

Şekil 51’de OECD verilerine göre Türkiye’de 1995-2013 yılları arasında yıllık ortalama çalışma saatleri verilmiştir.

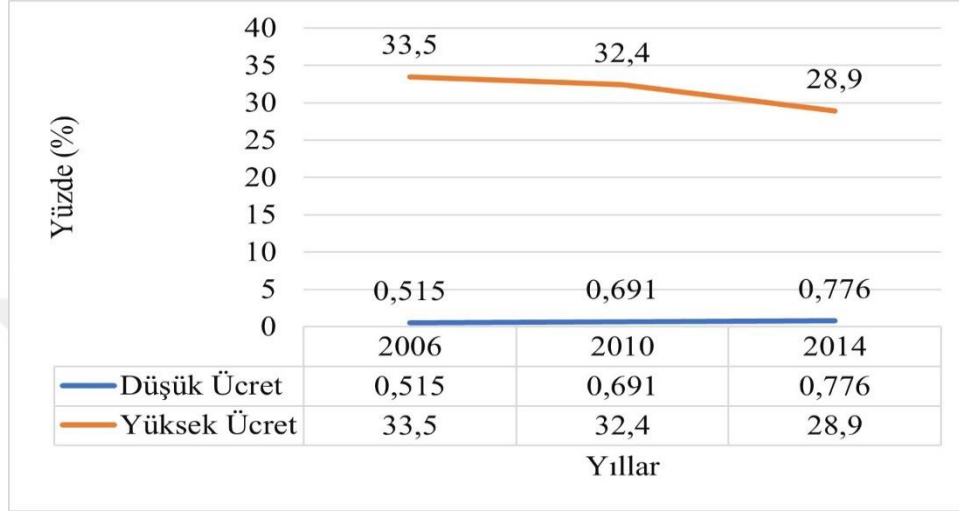


Şekil 51 Türkiye’de Yıllık Ortalama Çalışma Saatleri

Kaynak: (OECD 2020k)

Türkiye’de yıllık ortalama çalışma saatleri 1995 yılında 1876 saatten 2000 yılında 1937 saate yükselmiş, 2005 yılına kadar bu seviyede devam ederek ilerleyen yıllarda azalarak 2013 yılında 1832 saate düşmüştür.

Şekil 52’de OECD verilerine göre Türkiye’de yüksek ve düşük ücret seviyeleri verilmiştir.



Şekil 52 Türkiye’de Yıllar İtibariyle Ücret Seviyeleri

Kaynak: (OECD 2020)

OECD tarafından ülkedeki tam zamanlı çalışanlar arasında ortalama kazanç seviyesinin üçte ikisinden az kazananları ifade eden düşük ücret düzeyi Türkiye’de 1995 yılında %0,515 olarak gerçekleşirken 2014 yılına kadar artarak 2014 yılında %0,776’ya yükselmiştir. Tam zamanlı çalışanlar arasında ortalama kazanç seviyesinin bir buçuk katı üzerinde kazananları ifade eden yüksek ücret düzeyi ise tam tersi bir seyir izleyerek 1995 yılındaki %33,5 seviyesinden 2014 yılında %28,9’a gerilemiştir.

3.5. AKTİF EMEK PİYASASI POLİTİKALARI

Bu bölümde Türkiye’de uygulanmakta olan aktif emek piyasası programları kategorilere ayrılarak incelenmiştir. Türkiye’de aktif emek piyasası politikaları Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yürütülerek finanse edilmektedir. Aktif emek piyasası programları bağlamında İŞKUR tarafından İşgücü Piyasası İhtiyaç Analizleri sonucunda hazırlanan Yıllık İşgücü Eğitim Planları doğrultusunda mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, toplum yararına programlar ile çeşitli kurs,

program, proje ve özel uygulamalar düzenlenmektedir. Ayrıca İŞKUR tarafından kuruma kayıtlı işsizlere ücretsiz iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri verilmektedir (İŞKUR, 2021ö). Ulusal emek piyasası politikalarının belirlenmesi amacıyla ilgili tüm kamu ve sosyal tarafların katılımı ile oluşturulan Türkiye İş Kurumu Genel Kurulu ile yerel emek piyasası politikalarının belirlenmesi için faaliyet gösteren, yerelde ilgili aktörlerin katılımıyla oluşturulan ve Kurum organlarından olan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları bulunmaktadır (İŞKUR, 2020: 43).

3.5.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları (ÜİS)

Türkiye’de uygulanan istihdam teşvikleri ile, belirli şartları taşıyan işsiz kişileri istihdam eden işverenlerin değişen sürelerle ve tutarlarla prim, vergi veya ücret destekleri almaları sağlanmaktadır. Teşviklerin finansmanının bir kısmı İŞKUR tarafından İşsizlik Sigortası Fonu’ndan sağlanmakta ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından da uygulanmaktadır. İstihdam teşvikleri kapsamında yedi ayrı program uygulanmaktadır (İŞKUR, 2021p).

Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların İstihdamı Teşviki: İşsiz olan kişileri istihdam eden özel sektör işverenlerine yönelik olarak uygulanan program kapsamında çalıştırdıkları işçilerin sosyal güvenlik primi işveren payları İşsizlik Sigortası Fonundan 01.12.2022 tarihine kadar karşılanmaktadır. Teşvikten faydalanabilmek için özel sektör işvereni tarafından, son 6 aydır işsiz olan kişileri işe almaları ve kişinin istihdam edildiği tarihten önceki son 6 ayın ortalama sigorta sayısına ilave olarak istihdam edilmiş olması şartları aranmaktadır. Program kapsamında cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki eğitim alıp almama durumlarına göre fertleri istihdam eden işverenlere 6 ay ila 54 ay arasında destek sağlanmakla birlikte, işe alınan kişinin İŞKUR’a kayıtlı olması durumunda destek süresi 6 ay uzatılmaktadır (İŞKUR, 2021r).

İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamına Yönelik Teşvik: İşsizlik ödeneği alan kişilerin, işten ayrıldıkları yerde tekrar işe başlamamaları koşuluyla, bir işveren tarafından işe alınmaları durumunda kişinin kalan işsizlik ödeneği süresince asgari ücret üzerinden hesaplanan sosyal güvenlik primlerinin

%1’lik kısmı hariç tutularak İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır (İŞKUR, 2021s)

Artı İstihdam Teşviki: Artı istihdam teşviki kapsamında henüz iş sahibi olamayan kişileri iş sahibi yapmak suretiyle onları ekonomiye kazandırmayı ve aynı zamanda işverenlere sağlanan devlet desteği ile de işlerini büyötmelerini sağlayan bir istihdam desteği teşvik programıdır (Türk Metal Sendikası, 2017: 10).

Engelli İstihdamı Teşviki: Engelli istihdamı teşviki ile özel sektörde faaliyet gösteren işverenlerin çalıştırdıkları her engelli kişi için sosyal güvenlik primi işveren paylarının asgari ücret düzeyindeki kısmı Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır (İŞKUR, 2021ş).

Korumalı İşyeri Projeleri: Bu programın hedef kitesini oluşturan, emek piyasasına katılması diğer fertlere göre daha zor olan zihinsel, ruhsal ve duyusal olarak engelli fertlerin, “Korumalı İşyeri” olarak adlandırılan, çalışma ortamının kamu tarafından mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturma amacıyla düzenlendiği işyerlerinde, 15 yaşını tamamlamış, İŞKUR’a kayıtlı ve en az %40 oranında zihinsel veya ruhsal engeli olan fertlerin çalıştığı işyerlerine yönelik bir aktif istidam programıdır. Programdan yararlanmak isteyen işyerlerinin “Korumalı İşyeri Statü Belgesi” almaları gerekmektedir. Ayrıca bu işyerinde çalışacak engelli fertlerin sayısının toplam işçi sayısının en az %75’i oranında olması şartı da aranmaktadır. Program kapsamında korumalı işyerinin kuruluş sermayesinin %60’ı oranında kuruluş sermayesi desteği, çalışacak engelli fertlerin asgari ücret düzeyinde ilk bir yıl boyunca ücretleri ve bir yıl boyunca temel işletme giderlerini teşkil eden su, elektrik, ısınma, iletişim, tanıtım fatura bedellerinin %60’ını içeren işletme giderleri desteği verilmektedir (İŞKUR, 2020: 57).

3.5.2. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları

İŞKUR ve KOSGEB tarafından kendi işini kurmak isteyen kişilere çeşitli alt programlar yardımıyla destek sağlanmaktadır. Bu alt programlar aracılığıyla girişimcilere işyeri açma ve bu işi sürdürebilme konusunda eğitimler ile işyerinin kuruluşu ve faaliyetinin belirli bir süresi boyunca kuruluş ve işletme giderleri desteği verilmektedir.

Girişimcilik Eğitim Programı: İŞKUR tarafından kişilerin kurmak istedikleri işin, iş planlarını geliştirmelerini sağlamak amacıyla dzenlenmektedir. Kuramsal ve uygulamalı eğitim programlarını içeren program, ana modüller ve destek modüllerinden oluşmakta olup sınıf içi eğitimler ve atölye ęalıřmaları ile desteklenmektedir. Program kapsamında girişimcilik eğitimi almış kişilere finansal desteklere erişim imkânlarını kolaylaştırıcı hizmetler de verilmektedir. Ayrıca illerde girişimcilik seminerleri de dzenlenmektedir (İŞKUR, 2020: 54).

Engelli ve Eski Hükümlü Kendi İşini Kurma Hibe Desteği: Engelliler ve eski hükümlüler gibi emek piyasasına giriş konusunda dezavantajlı durumda olan fertlere kendi işlerini kurmak suretiyle üretime katkıda bulunmaları ve hem kendi geğimlerini sağlamaları hem de yeni istihdam alanları yaratabilmeleri amacıyla İŞKUR tarafından bu kişilerin bir proje ile yaptıkları başvurular sonucunda hibe desteği verilmektedir. Program kapsamında kuruluş işlemleri desteği, işletme giderleri desteği ve kuruluş desteği olmak üzere üç ęeřit fayda sağlanmaktadır.

Kuruluş işlemleri desteği olarak işyerinin kuruluşu aşamasında yürütülen resmi işlemler, onaylar, izinler, ruhsat ve sigorta giderleri gibi harcamalar için belgelendirmek kaydıyla maddi destek sağlanmaktadır.

İşletme giderleri desteği, bu işletmelerin 12 aylık bir dönem boyunca belgelendirmek kaydıyla ve kurum tarafından belirlenen azami tutarı aşmamak şartıyla su, elektrik, iletişim, ısınma, kira ve tanıtım gibi işletme giderlerinin en fazla %60'ı oranında saplanan mali destektir.

Kuruluş desteği olarak bu projeler kapsamında kurulan işletmelerin 12 aylık bir dönem için her yıl belirlenen azami tutarı geçmemek üzere ve belgelendirmeleri kaydıyla, işletmenin temel faaliyet alanı ile ilgili makine, teçhizat, yazılım, donanım, ofis malzemesi gibi harcamaları için verilen mali destektir.

Bu tür projeler için başvuruda bulunanın eski hükümlü olması durumunda ise kuruluş desteği olarak vergiler dahil sağlanan mali yardım, brüt asgari ücretin en fazla 15 katına kadar ödenmektedir (İŞKUR, 2020: 56).

Geleneksel Girişimci Destek Programı: KOSGEB tarafından yürütülen bu programın amacı girişimciler tarafından kurulan yeni işletmelerin desteklenmesi suretiyle hayatta kalma oranlarını artırmaktır. Program kapsamında girişimcilik eğitimini tamamlamış girişimcilere kuruluş desteği, performans desteği ve sertifika desteği sağlanmaktadır. Destek programının süresi başvurunun onayladığı tarihten itibaren iki yıl olarak belirlenmiştir. İşletme veya girişimcilere bu destek programından geri ödemesiz olarak sağlanan kuruluş desteği, performans desteği, sertifika desteği verilmektedir.

Program kapsamındaki işletmelerin Türk Ticaret Kanunu'nda tanımlı gerçek veya tüzel kişi statüsünde yer almaları ve Kobi Bilgi Sisteminde kayıtlı ve aktif durumda bulunmaları, girişimcinin kurmuş olduğu işletme içinde kurucu ortak payının en az %50 ve üzeri olması ile işletmenin başvuru tarihi itibarıyla son bir yıl içinde kurulmuş olması şartları aranmaktadır (KOSGEB, 2020a).

İleri Girişimci Destek Programı: İleri Girişimci Destek Programı ile Türkiye'de stratejik öncelikler doğrultusunda belirlenmiş bazı sektörlerde girişimciler tarafından kurulan yeni işletmelerin hayatta kalma oranını arttırmak amaçlanmaktadır. Program kapsamında faydalanıcılara geri ödemesiz olarak kuruluş, performans, makine-teçhizat ve yazılım desteği yanında mentörlük, danışmanlık ve işletme koçluğu ile sertifika desteği verilmektedir. Destekten faydalanmak isteyen girişimcilerin işletmelerini kurmadan önce girişimcilik eğitimini tamamlamış olmaları, işletmenin Türk Ticaret Kanunu'nda tanımlı gerçek veya tüzel kişi statüsünde olması ve Kobi Bilgi Sisteminde kayıtlı ve aktif durumda olması, girişimcinin kurmuş olduğu işletmedeki kurucu ortak olarak payının en az %50 olması ve işletmenin başvuru tarihi itibarıyla son bir yıl içinde kurulmuş olması şartları aranmaktadır (KOSGEB, 2020b)

İş Planı Ödülü Destek Programı: Girişimcilik konulu yarışmalara katılarak bu yarışmalarda başarılı bulunan iş planlarının, iş modellerinin veya iş fikirlerinin ödüllendirilmesi ve girişimciliğin teşvik edilmesi amacıyla girişimcilik ekosisteminde yer alan aktörlerle KOSGEB iş birliğine dayanan ve KOSGEB tarafından yürütülen bir aktif emek piyasası politikasıdır. Bu program kapsamında yükseköğretim kurumları tarafından örgün eğitim

sistemi içinde “Girişimcilik” adlı dersi alan öğrenciler arasından KOSGEB ile ilgili yükseköğretim kurumu tarafından düzenlenen yarışmalarda yaptıkları iş planları ilk üç dereceye giren öğrencilere işletmelerini kurmaları şartıyla ödül verilmektedir. Ödül almaya hak kazanan girişimciye ait işletmenin Türk Ticaret Kanunu’nda tanımlı gerçek veya tüzel kişi statüsünde olması ve Kobi Bilgi Sisteminde kayıtlı ve aktif durumda olmaları şartı aranmaktadır (KOSGEB, 2020c).

Ar-Ge, Ür-Ge ve İnovasyon Destek Programı: Teknoloji ve bilime dayalı yeni buluşlar ve fikirlere sahip olan girişimciler ve KOBİ’lerin Araştırma-Geliştirme (Ar-Ge) ve inovasyon projeleri aracılığıyla yeni ürünler, süreçler veya yeni hizmetler üretmelerinin ya da iyileştirmelerinin, Ürün Geliştirme (Ür-Ge) faaliyetleri vasıtasıyla da değişen pazar taleplerine ve gelişen teknolojilere uyum sağlayabilmeleri amacıyla KOSGEB tarafından yürütülen ve faydalanıcılara mali destek sağlayan bir programdır. Program kapsamında girişimcilere makine-teçhizat, donanım, hammadde, yazılım ve hizmet alımı giderleri desteği, nitelikli personel giderleri desteği, sınai mülkiyet hakları desteği, test, analiz ve belgelendirme giderleri desteği ile proje danışmanlığı, proje tanıtımı, eğitim, işletme kuruluşu gibi diğer destekler verilmektedir. Programdan yararlanmak girişimci veya KOBİ’lerin projeleri ile KOSGEB birimine başvurmaları ve KOSGEB veri tabanında kayıtlı olmaları şartları aranmaktadır. (KOSGEB, 2020d).

3.5.3. Doğrudan Kamu İstihdamı

Temel aktif emek piyasası politikalarından birini teşkil eden doğrudan kamu istihdamı programları, Türkiye’de İŞKUR tarafından “Toplum Yararına Programlar” ve “Sosyal Çalışma Programı” adlarıyla iki alt program şeklinde yürütülmektedir. Bu programlar aracılığıyla işsiz kalan özellikle dezavantajlı durumda olan fertler ile emek piyasasına yeni girecek olan yükseköğretim öğrencilerinin çalışma alışkanlığı ve disiplini kazanmaları ve kendilerine geçici de olsa gelir desteği sağlanmaya çalışılmaktadır.

Toplum Yararına Programlar (TYP): İŞKUR tarafından istihdam yaratmak amacıyla oluşturulan Toplum Yararına Programlar (TYP), işsizlik oranlarının yüksek olduğu dönemlerde veya yerlerde, doğrudan ya da bir

yüklenici vasıtasıyla toplum yararına bir iş veya hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla, özellikle istihdamı konusunda zorluk çekilen işsiz kişilerin çalışma alışkanlığı ve disiplininden kopmalarını engelleyerek emek piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bu kişilere geçici gelir desteği sağlamak amacıyla uygulanmaktadır (Biçerli, 2018: 161).

Toplum Yararına Programlar kapsamında kamu kurum ve kuruluşları, STK'lar ve özel sektör işyerlerinden hizmet alımı yapılabilmekte veya iş birliği yoluna gidilmektedir.

Çevre temizliği, kamusal alanların yenilenmesi, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi, bakım, onarım ve temizlik işleri yapılması, restorasyon, tarihi ve kültürel mirasın korunması, ağaçlandırma işleri, park düzenlemeleri, vadi ve dere ıslahı ve erozyon engelleme çalışmaları için TYP'ler düzenlenebilmektedir.

Programlardan İŞKUR'da kaydı bulunan, 18 yaşını doldurmuş, SGK'dan gelir veya aylık almayan, öğrenci olmayan ve herhangi bir nakdi sosyal yardım almayan kişiler faydalanabilmektedir. Katılımcılar noter kurası yöntemi, liste yöntemi veya %80 noter kurası %20 liste yöntemi ile Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından yapılacak işin mahiyetine göre seçilmektedirler.

Katılımcılara fiili hizmet sürelerinin her günü için günlük asgari ücret tutarında ödeme yapılmaktadır. TYP kapsamındaki her bir program en fazla 9 ay sürebilmekte ve bir katılımcıya haftalık en fazla 45 saat çalışabilme izni verilebilmektedir.

Sosyal Çalışma Programı (SCP): Üniversitelerin örgün eğitim veren ön lisans ve lisans programlarında eğitim gören öğrencilerini çalışma hayatı ile tanıştırmak, mesleki vasıflarını geliştirmelerini sağlamak, toplumsal faydalarının yüksek olduğu alanlarda sunulan hizmetlere geçici sürelerle katılımlarını sağlamak ve kendilerine çalışma disiplini kazandırmak amacıyla Haziran, Temmuz, Ağustos ve Eylül aylarında kamu kurum ve kuruluşlarıyla yapılan iş birliği ile en fazla üç aylık sürelerle İŞKUR tarafından Sosyal Çalışma Programları hayata geçirilmektedir.

SCP kapsamında doğanın korunması, kültürel mirasın restorasyonu, korunması ve tanıtılması, kütüphanelerin bakımı ve düzeni, kamu

kurumlarının kültürel ve sosyal hizmetlerinin desteklenmesi gibi konularda faaliyetler düzenlenmektedir (İŞKUR, 2020: 47).

3.5.4. Mesleki Eğitim Programları

Mesleki eğitim programları olarak Türkiye’de İŞKUR tarafından işsizliğin azaltılması amacıyla; İşbaşı Eğitim Programları ve Mesleki Eğitim Programları yürütülmektedir. Ayrıca KOSGEB tarafından da Girişimcilik Eğitim Programları düzenlenmektedir.

İşbaşı Eğitim Programı: İşbaşı Eğitim Programı, İŞKUR tarafından kuruma kayıtlı işsizlerin sahip oldukları mesleki bilgi ve vasıflarını, yine kuruma kayıtlı olan işyerlerinde uygulama yaparak pekiştirmeleri, üretim ve iş ile ilgili süreçleri bizzat görerek öğrenmelerini sağlamak amacıyla yürütülen bir programdır. Mesleki deneyimi veya iş ile ilgili tecrübesi bulunmayan kişilerin mesleki deneyim ve iş tecrübesi kazanmaları yoluyla bu kişilerin emek piyasalarına girişlerini ve istihdam edilebilirliklerini artırma amacı taşımaktadır. Programdan 15 yaşını tamamlamış, İŞKUR’da kayıtlı olan, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış kişiler yararlanabilmektedir. Program fiili olarak en fazla 320 gün düzenlenmekte ve haftalık 45 saati geçmeyecek şekilde, günde en az 5, en fazla da 8 saatlik bir çalışmaya imkân tanımaktadır. Programa katılan kişilere İŞKUR tarafından çalıştıkları her gün için net asgari ücret düzeyinde ödenek verilmekte; iş kazası, meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası primleri yatırılmaktadır. İşverenlere ise kişiyi işbaşında gözlemleyerek işçi aramakla zaman kaybetmeme, maliyet avantajı ve program sonu sigorta primleri konusunda teşvikler verilmektedir (Biçerli, 2018: 161).

Mesleki Eğitim Kursları: Mesleki Eğitim Kursları emek piyasasının ihtiyacı olan tüm meslek dallarında işsiz kişilerin vasıflarını geliştirmek suretiyle istihdam edilebilirliklerini artırmak için düzenlenen meslek edindirme ve geliştirme kurslarından oluşmaktadır. Kursu devam eden kişilere kurs süresince cep harçlığı ödemesi yapılmakta ve bu kişilerin iş kazası, meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası primleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. Kurslar emek piyasasından veya işverenlerden gelen talepler doğrultusunda yıllık olarak planlanmakta ve bir kısmı İŞKUR

tarafından direkt olarak bir kısmı da işverenlerle iş birliği yöntemi ile açılmaktadır. İş birliği ile düzenlenen kurslarda kişilere eğitimlerin teorik kısmı işverene ait asgari standartları karşılayan eğitim mekanlarında verilmekte, pratik kısım ise işverene ait olan işyerinde makine başında verilmektedir. İşverenin kendi imkanları ile eğitici temin edememesi durumunda eğitici ücreti ve eğitimde kullanılacak sarf malzemelerin temin bedeli İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. İŞKUR tarafından ihtiyaç duyulan mesleklere yönelik eğitim hizmetlerini hizmet alım yoluyla da yapabilmektedir. Burada üniversiteler, eğitim kurumları, ticari kurumlar, sivil toplum kuruluşları gibi hizmet sağlayıcılardan faydalanılmaktadır. Bu kurslardan cezaevinde bulunan ve tahliyelerine 3 yıldan az süre kalan hükümlülerin de faydalanabilmeleri mümkündür. Kurslardan eğitim alan kişilerin en az %50'si 120 günden az olmamak üzere en az fiili kurs süresi kadar istihdamda kalabilmektedirler. Kurslardan faydalanabilmek için İŞKUR'a kayıtlı olmak, en az 15 yaşını tamamlamış olmak, mesleğin gereklerine uygun olarak belirlenen özel şartlara sahip olmak, iş ve meslek hizmetleri danışmanlığından faydalanmış olmak, emekli olmamak gibi şartlar aranmaktadır. Mesleki Eğitim Kursları en fazla 160 fiili gün olarak haftada en az 30 en fazla 40 saat olmak üzere günlük en az 5 en fazla 8 saat uygulanmaktadır (Türk Metal Sendikası, 2017: 7-10).

İŞKUR tarafından Mesleki Eğitim Kursları kapsamında;

- İstihdam Garantili ve Garantisiz Mesleki Eğitim Kursları,
- Çalışanların Mesleki Eğitimi
- Engellilerin Mesleki Eğitimi ve Rehabilitasyonu
- Hükümlü/Eski Hükümlülerin Mesleki Eğitimi
- Kadınların Mesleki Eğitimi
- Gençlerin Mesleki Eğitimi konularında kurslar düzenlenmektedir (İŞKUR, 2020: 51-52).

İş Arama Becerileri Eğitim Programı: Cezaevi, mesleki eğitim ve halk eğitim merkezleri, kadın sığınma evleri, askeri birlikler, yüksekokullarda bulunan kişiler ile işsizlik ödeneği alan kişilere, denetimli serbestlik kapsamındaki kişilere, İŞKUR'a kayıtlı iş arayanlara, işgücü yetiştirme kurslarını bitirenlere, lise son sınıf öğrencilerine vb. gruplara yönelik İş ve

Meslek Danışmaları tarafından iş arama becerileri eğitimleri verilmektedir. Bu eğitimler aracılığıyla fertlerin emek piyasasındaki etkinliklerinin artırılması yoluyla emek piyasasına girişlerinin kolaylaştırılması amaçlanmaktadır (İŞKUR, 2020: 63).

Girişimcilik Eğitimi Programı: KOSGEB tarafından yürütülen Girişimcilik Eğitimi Programı, girişimcilerin iş kurma ve yürütme gibi konularda bilgi ve becerilerini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Ücretsiz olarak uzaktan eğitim yoluyla gerçekleştirilen program, geleneksel girişimci eğitimi ve ileri girişimci eğitimi olmak üzere iki ayrı eğitimden oluşmaktadır. Geleneksel girişimci eğitiminde amaç girişimcilere iş kurma ve yönetme konusunda bilgi vermek, bu süreçlerdeki rol ve sorumluluklarının farkına varmalarını sağlamak ve iş fikirlerine yönelik olarak bir iş modeli hazırlayabilecek bilgi ve deneyimi kazandırmaktır. İleri girişimcilik eğitiminde ise yenilikçi, orta-yüksek veya yüksek teknoloji seviyesindeki sektörler ile imalat sektöründe faaliyette bulunacak girişimcilere ihtiyaç duyabilecekleri bilgileri kazandırma hedeflenmektedir. İleri Girişimci Sertifikasına başvurabilmek için Geleneksel Girişimci eğitimini tamamlamış olma şartı aranmaktadır. Eğitimleri tamamlayan katılımcılara girişimcilik eğitimi katılım belgesi verilmektedir (KOSGEB, 2020e).

3.5.5. Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

Türkiye’de eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri İŞKUR tarafından organize edilmekte ve uygulanmaktadır.

Danışmanlık Hizmetleri: Danışmanlık hizmetleri bağlamında aşağıdaki faaliyetler yürütülmektedir (İŞKUR, 2020: 60-66);

- 1) *Profil Temelli Danışmanlık Sistemi;* iş aramak amacıyla İŞKUR’a kayıtlı olan fertlerin profillerinin çıkarılması ve İş ve Meslek Danışmanlarının hedef kitle odaklı danışmanlık hizmeti verebilmek amacıyla branşlara ayrılmaları yoluyla kişilere özel eylem planları hazırlayarak kişilerin emek piyasasındaki durumlarının düzenli olarak takip edilmesi ve danışmanlık hizmetlerinin niteliğini arttırmak gibi hedefleri bulunan bir sistemdir.

- 2) *İş Arayanlara Yönelik Danışmanlık Faaliyetleri*; İş ve Meslek Danışmanlarının kendi portföylerinde bulunan iş arayan kişilerle bireysel danışmanlık görüşmeleri yapmak suretiyle iş arayan kişilerin kendilerini tanımaları, meslekler ve mesleki eğitimler hususlarında bilgi edinmeleri ve bu bilgiler yardımıyla kendilerine uygun iş seçimi konusunda karar vermelerine yardım etmelerine dayalı faaliyetlerdir.
- 3) *İş Kulüpleri Projesi*; İş Kulüpleri ile yoğunlaştırılmış bir iş ve meslek danışmanlığı olan program aracılığıyla kadınlar, genç fertler, engelliler, uzun dönemli işsizler, eski hükümlüler, madde bağımlıları gibi emek piyasasına dahil olabilmek için özel politikalar geliştirilmesi gereken gruplara yönelik iş arama yöntemleri konusunda eğitim ve motivasyon desteği sağlanması amaçlanmaktadır. 6-15 kişilik gruplarda 2-5 gün arası süren eğitimler verilmektedir.
- 4) *İK Platformu Çalışmaları*; illerde çoğunlukla ondan fazla kişiyi istihdam eden işletmelerin insan kaynakları yöneticileri veya işverenleri ile etkin bir iletişimde bulunmak amacıyla aylık olarak düzenli toplantılar, bilgilendirmeler ve organizasyonlar düzenlemek suretiyle iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinin kapsayıcılığının ve etkinliğinin artırılması amaçlanmaktadır.
- 5) *Alan, Dal Seçimine, Kariyer Planlamasına Destek Çalışmaları*; ortaöğretimi tamamlamış olan ve alan/dal seçimi için eğitim programı tercihlerinde bilgi ve yardıma ihtiyaç duyan öğrenciler ile kariyer planlaması yapan üniversite öğrencilerine İŞKUR hizmet merkezlerinde ve eğitim-öğretim kurumu ziyaretleri sırasında meslekler hakkında bilgiler veren çeşitli hizmetler verilmektedir.
- 6) *Meslek Tanıtım Günleri*: Üniversite tercihleri öncesinde öğrencilere yardımcı olmak amacı taşıyan bu program mesleğin, meslek erbapları tarafından tanıtılacağı şekilde kurgulanmaktadır. İllerde İŞKUR il müdürlüklerince lisans eğitimi seviyesinde en fazla tercih edilen 20 meslek dalının da aralarında bulunduğu birçok mesleğin tanıtımının yapıldığı bu etkinlikler ile yanlış meslek seçiminin önüne geçilmesi

böylece bireysel ve toplumsal anlamda ortaya çıkacak olumsuzlukların giderilebilmesi hedeflenmektedir.

- 7) *İŞKUR Kampüs*; Hedef kitlesini üniversite öğrencilerinin oluşturduğu alt program kapsamında, üniversitelerde öğrencilere iş ve meslek danışmanlığı yapmak amacıyla İŞKUR tarafından 2013 yılından beri kampüs, fakülte veya yüksekokullarda İŞKUR Kampüs adlı üniversite irtibat noktaları kurulmaktadır.
- 8) *Beceri Envanteri Projesi*: İş analizleri yardımıyla mesleki bazda beceri ve nitelik gereksinimlerinin veri tabanının çıkarılması amacıyla “Mesleki Beceri Envanterinin Çıkarılması ve Eşleştirme Hizmetlerinin Beceri Temelinde Geliştirilmesi Projesi” 2018 yılından beri yürütülmektedir. Proje yardımıyla mesleklerin ihtiyaç duyduğu beceri ve vasıflar belirlenerek açık iş ile iş arayan kişilerin beceri temelinde eşleştirilmesi hedeflenmektedir.
- 9) *Mesleki Yönelim Bataryası*; Batarya, İŞKUR’a ait internet sitesi aracılığıyla İş ve Meslek Danışmanlarının uyguladığı ve iş arayan kişilerin yetenek, mesleki eğilim ve kişiliğinin dikkate alınarak bilimsel verilere dayalı bir meslek seçim testi uygulamasıdır.
- 10) *Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlere (NEET) Yönelik Faaliyetler*; İŞKUR kaydı bulunan 15-24 yaş aralığındaki gençlerin hedef kitlesini oluşturduğu bu sistem ile fertlerin eğitimde, istihdamda veya aktif emek piyasası programlarında olup olmadıklarına dair sorgulamalar yapılmaktadır. Arka planda sürekli olarak yapılan bu sorgulama, İŞKUR, Sosyal Güvenlik Kurumu, Millî Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurumu iş birliğine dayanmaktadır. Bu sorgulamalar aracılığıyla İş Avcılığı Modeli adı verilen faaliyet kapsamında, İŞKUR kaydı olan fertler arasında potansiyel olarak NEET kapsamına girdiği kabul edilen gençlerin emek piyasasına etkin bir şekilde katılmaları için İŞKUR veri tabanında İş ve Meslek Danışmanları tarafından hizmet taraması yapıp kişiye uygun bir hizmet bulunduğunda kişiyle irtibata geçilmektedir.

İşveren İlişkileri: İŞKUR'a ait hizmetlerin tanıtımının yapılması, işverenlerden işgücüne dair taleplerinin toplanması, işgücü açığı bulunan mesleklerin tespit edilmesi ve bu bilgiler doğrultusunda mesleki eğitim kurslarının açılması amacıyla İŞKUR tarafından işverenlere ziyaretler yapılmakta, böylece işverenle yakın ilişkiler kurularak mevcut ve potansiyel iş birliği imkanlarının geliştirilmesi hedeflenmektedir (İŞKUR, 2020: 43)

İşgücü Talebi ve İşe Yönlendirme: İŞKUR, belirli bir eylem planına dayanarak işyerlerini ziyaret ederek ve her ilde İş ve Meslek Danışmanları olarak görev yapan personelleri aracılığıyla işverenlerle ilişkilerini güçlendirerek işverenlerden işgücü talepleri almaktadır. Alınan işgücü talepleri ile işsiz fertlerin eşleştirilmesi yapılmaktadır (İŞKUR, 2020: 44).

İşe Yerleştirme: İşe yerleştirme hizmetleri iş arayan fertlerin meslek ve vasıfları ile işgücü talebinde bulunan işverenlerin aradıkları koşulların eşleştirilmesi yoluyla uygun kişileri uygun işe yerleştirmeyi sağlayan bir aracılık hizmetidir (İŞKUR, 2020: 44).

Engelli ve Eski Hükümlü İstihdamı: “4857 Sayılı İş Kanununun” 30. maddesi doğrultusunda elli veya daha fazla işçinin istihdam edildiği özel sektöre ait işyerlerinde %3 engelli, kamu işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü işçiyi, “3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun” 21. maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılamayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde İŞKUR aracılığıyla temin edip istihdam etme yükümlülüğü bulunmaktadır (İŞKUR, 2020: 44).

Yurtdışı İstihdam: Türkiye'den işçi temin ederek yabancı bir ülkede çalıştırmak isteyen firmalar bu işçileri İŞKUR veya özel istihdam büroları aracılığıyla ya da kendi imkanları ile temin edebilmektedirler. Kendi imkanları ile temin ettikleri işçilerle imzaladıkları hizmet akitlerini de İŞKUR'a onaylatmak zorundadırlar (İŞKUR, 2020: 44).

İstihdam Fuarları: İŞKUR tarafından istihdama yönelik hizmet portföyünü genişletmek ve işsizlerin işe yerleştirilmelerinde daha etkin bir aracılık faaliyeti sunmak amacıyla İstihdam Fuarları düzenlenmektedir. Fuarlarda işçi, işveren ve ilgili kuruluşlara aynı çatı altında yüz yüze buluşma imkânı tanınmakta, işverenlere işgücü taleplerini değerlendirme imkânı

verilmekte, adaylar ve firma temsilcileri arasında ön görüşme fırsatı sağlanmaktadır. Ayrıca fuarlar aracılığıyla katılımcılara İŞKUR faaliyetleri hakkında tanıtımlar da yapılmaktadır. Fuarlar sayesinde sosyal taraflar, yerel yönetimler, üniversiteler, ilgili diğer kurum ve kuruluşların bir araya getirilmesi suretiyle mesleki eğitim, istihdam ve insan kaynakları konularında hem kalıcı hem de kurumsal bir iletişim mekanizması da kurulmaktadır (İŞKUR, 2020: 46).

İstihdam fuarlarının etkinliklerini ve ulaşılabilirliklerini artırmak, iş arayanların sanal forumlar sayesinde ağlarını geliştirmelerine imkân sağlamak, sanal ortamda işgücü talebinde bulunanlar ile iş arayanları bir araya getirmek amacıyla 2019 yılından itibaren İŞKUR tarafından sanal istihdam fuarları düzenlenmektedir (İŞKUR, 2020: 46).

Kariyer Günleri: Yerel düzeyde faaliyette bulunan kurum ve kuruluşlar ile emek piyasalarına yeni giriş yapacak olan eğitimli/vasıflı gençleri buluşturmak, gençlerin emek piyasasında faaliyet gösteren firmalar ve sektörler hakkında bilgi sahibi olmaları, iş bulmalarına aracılık etmek, kariyer planlamalarına yardımcı olmak, ayrıca emek talebinde bulunan kurum ve kuruluşların da vasıflı işgücüne erişmelerini kolaylaştırmak amacıyla İŞKUR tarafından kariyer günleri düzenlenmektedir (İŞKUR, 2020: 46).

Sosyal Yardım-İstihdam Bağlantısının Geliştirilmesine Yönelik Faaliyetler: İŞKUR ile Sosyal Yardımlaşma Genel Müdürlüğü arasında yapılan sistemsal çalışmalarla Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları (SYDV) tarafından sosyal yardımlardan yararlanan kişilerin İŞKUR sistemine otomatik kayıt işlemlerinin yapılması ve İŞKUR tarafından iş arayan profili oluşturulan sosyal yardım yararlanıcılarına özel statü tanıma işlemleri gerçekleştirilmektedir. Bu şekilde kaydı yapılan kişiler durumlarına uygun olan açık işlere ve aktif emek piyasası programlarına yönlendirilmektedirler.

Özel İstihdam Büroları: Türkiye’de emek piyasasında daha esnek bir yapının sağlanması ve özel istihdam bürolarının etkinliğinin artması amacıyla, “6715 Sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmiştir. Özel istihdam bürolarının işgücü arzı ile

talebinin karşılanması gibi faaliyetlerle birlikte emek piyasasının ihtiyaç duyduğu işgücünün yetiştirilmesi ve danışmanlık gibi hizmetleri de bulunmaktadır. Türkiye’de 2019 yılı itibariyle İŞKUR’dan izin belgesi olarak faaliyet gösteren 521 özel istihdam bürosu faaliyette bulunmaktadır (İŞKUR, 2020: 49)

3.6. PASİF EMEK PİYASASI POLİTİKALARI

Pasif emek piyasası politikaları, İŞKUR tarafından, işsizlik sebebiyle kişilerin karşılaştıkları gelir kayıplarını bir nebze olsun telafi etmek, işsizlere asgari düzeyde de olsa ekonomik bir güvence sağlayabilmek ve işyerinde işin mücbir sebeplerle önemli ölçüde veya tamamen durmasından dolayı çalışanların karşılaştıkları gelir kayıplarını en aza indirmek amacıyla İşsizlik Sigortası Fonu tarafından finanse edilerek uygulanmaktadır.

3.6.1. İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Yardımları

Türkiye’de 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu 1999 yılında Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş, çalışanlardan 1 Haziran 2000 tarihinde ilk defa işsizlik sigortası prim kesintileri yapılmaya başlanmış ve 1 Mart 2002 tarihinden itibaren de işsiz kişilere işsizlik ödeneği verilmeye başlanmıştır (Uğur, 2011).

İşsizlik Sigortası 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nda, “*Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigorta kolu*” olarak tanımlanmaktadır. İşsizlik sigortası kapsamında işsiz kalan kişilere, işsizlik ödeneği verilmesi, Genel Sağlık Sigortası primlerinin İŞKUR tarafından yatırılması, emek piyasası ve mesleki eğitim konularında danışmanlık hizmetleri sağlanması, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirmeye yönelik eğitimler verilmesi ve yeni bir iş bulmasına yardımcı olmaya yönelik hizmetler sunulmaktadır.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik sigortasından faydalanabilmek için, kişinin kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalması, hizmet akdi feshedilmeden önce son 120 gün hizmet akdine tabi olarak

çalışmak şartıyla son üç yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olması ve hizmet akdinin feshedildiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde İŞKUR'a başvuruda bulunmuş olması şartları aranmaktadır. Bu şartları sağlayan kişilere son üç yıl içinde kendileri adına bildirilmiş olan prim gün sayısına göre 180 gün ila 300 gün arasında işsizlik ödeneği verilmektedir. Verilecek ödenek miktarı belirlenirken kişinin son 4 aylık prime esas kazançlarından hesaplanan günlük ortalama kazanç dikkate alınmaktadır. Verilecek günlük işsizlik ödeneği günlük ortalama brüt kazancın %40'ı olarak hesaplanmakla birlikte asgari ücretin brüt tutarının %80'ini aşmamaktadır.

3.6.2. Ücret Garanti Fonu

Ücret Garanti Fonu, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortasına 2008 yılında eklenen İşverenin Ödeme Aczine Düşmesi başlıklı Ek Madde 1'de "*sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur*" şeklinde düzenlenmiştir. İlgili madde kapsamında Ücret Garanti Fonu'ndan yapılacak olan ödemeler için işçinin temel ücreti dikkate alınmakta ve işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıllık dönemde aynı işyerinde çalışmış olması şartı aranmaktadır. Yapılacak ödemeler için "*506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun*" 78. Maddesinde belirtilen kazanç üst sınırı aşılamamaktadır. İşverenin konkordato ilan edilmesi, aciz vesikası alınması, iflas veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde işçilerin 3 aylık ödenmeyen ücret alacakları ücret garanti fonundan karşılanmaktadır.

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğine göre fondan yararlanmak isteyen işçi için, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında hizmet akdine tabi olarak çalışıyor olması, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi, işçinin işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıllık dönemde aynı

işyerinde çalışmış olması ve 5 yıllık zaman aşımına uğramamış ödenmeyen ücret alacağıının bulunması şartları aranmaktadır.

3.6.3. Kısa Çalışma Ödeneği

Türkiye’de kısa çalışma ödeneği 2008 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortasına eklenen “*Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*” başlıklı Ek Madde 2’de düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemeye göre genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilmesine izin verilmektedir. Kısa çalışmaya dair talep, işveren tarafından gerekçeleri ile İŞKUR’a ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı olan sendikaya yazılı olarak derhal bildirilmek zorundadır.

Kısa çalışma durumunda İşsizlik Sigortası Fonundan çalışanlara kısa çalışma ödeneği, hizmet akdinin feshedilmesi hariç olmak üzere işsizlik sigortası hak etme şartlarının yerine getirilmesi durumunda verilmektedir. Günlük kısa çalışma ödeneği hesaplanırken sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınmakta ve çalışanlara asgari ücret tutarının %150’sini aşamayacak şekilde günlük ortalama brüt kazançlarının %60’ı oranında ödeme yapılmaktadır. Yapılan kısa çalışma ödenekleri kişinin işsizlik ödeneği süresinden düşürülmektedir.

3.6.4. İş Kaybı Tazminatı

İş kaybı tazminatı iştirakler hariç olmak üzere özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda hizmet akdi ile ücret karşılığı çalışırken, çalıştıkları kuruluşun özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi ya da faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz şekilde kapatılması ya da tasfiye edilmesi sebebiyle hizmet akitleri, tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerine göre tazminata hak kazanacak şekilde sona eren kişilere yapılan bir ödeme türüdür.

İş kaybı tazminatından faydalanabilmek için aynı işveren ile kesintisiz olarak 550-2200 gün arasında hizmet akdi ile çalışmış olmak şartı aranmaktadır. Şartı yerine getiren kişilere 90-240 gün arasında günlük net

asgari ücretin iki katı tutarında ödeme yapılmakla birlikte kişi engelliye bu tutar günlük net asgari ücretin dört katına çıkarılmaktadır. Ayrıca bu kişilerin İŞKUR tarafından sosyal güvenlik sigorta primlerinin yatırılmasının yanında, yine kurum tarafından danışmanlık, mesleki eğitimler ve yeni iş bulma hizmetleri de verilmektedir (İŞKUR, 2021t)

3.6.5. Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği

İş-yaşam dengesinin sağlanması ve sürdürülebilir hale gelmesi için doğum sonrasında analık izninin bitiminden itibaren kadın işçi ile 3 yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere doğurdıkları çocuk sayısı ve çocuğun engellilik durumu göz önünde bulundurularak 60-360 gün süre ile haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmektedir. Bu izinlerden yararlanmaya hak kazanan fertler ücretsiz izin verilen süreler için yarım çalışma ödeneğinden yararlanmaktadırlar. Bu ödenekten yararlanmaya hak kazanabilmek için ise çocuğun hayatta olması, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışmış olmak, doğum ya da evlat edinme tarihinden önceki son 3 yılda işçinin adına en az 600 gün işsizlik sigortası priminin bildirilmiş olması ile analık izninin bitiminden itibaren en geç 30 gün içerisinde İŞKUR'a başvurulmuş olması gibi şartlar aranmaktadır. Ödenek kapsamında faydalanıcıya günlük asgari ücret tutarında günlük yarım çalışma ödeneği verilmektedir. Yine bu kişilerin yarım çalışma ödeneği aldıkları döneme ait malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları ve genel sağlık sigortası primleri de ödenek kapsamında İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanmaktadır (İŞKUR,2020: 84-85).

3.6.6. Esnaf Ahilik Sandığı

Türkiye'de kendi nam ve hesabına çalışan kişilerin işlerini kaybetmeleri halinde uğradıkları gelir kaybını kısmen de olsa telafi etmek, kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini engellemek amacıyla 2017 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanuna "*Esnaf Ahilik Sandığı*" başlıklı Ek Madde 6 eklenmiştir. Esnaf Ahilik Sandığından faydalanıcılara işsizlik sigortası ödeneğine hak kazanmak için gerekli olan şartları yerine getirmeleri koşuluyla işsizlik sigortası ödeneği tutarında ödeme yapılmakta ve işsizlik sigortasındaki diğer faydalar da yararlanıcıya sunulmaktadır.

3.6.7. Erken Emeklilik

Erken emeklilik çalışan kişinin sosyal güvenlik kanunlarında belirtilmiş olan emeklilik yaşından daha önce emekli olması durumu olarak tanımlanmaktadır (Açmaz, 2013). Türkiye’de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa (SSGSS) göre emeklilik için gerekli olan yaş şartı kadınlarda 58 yaşını, erkeklerde ise 60 yaşını doldurmuş olmak şeklinde düzenlenmiş olup 2036 yılından itibaren kademeli olarak artırılarak 2044 yılından itibaren erkeklerde, 2048 yılından itibaren ise kadınlarda 65 yaşını doldurmuş olma şartı aranacaktır.

5510 sayılı SSGSS Kanununun 28. maddesinde erken emeklilik ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Bu düzenlemelere göre SGK tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından usulüne uygun bir şekilde düzenlenmiş rapor ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu, Kurum Sağlık Kurulunca çalışma gücündeki kayıp oranına göre yaş şartına bakılmaksızın kişiler emekli olma hakkını kazanabilmektedirler. Kişinin çalışma gücü kayıp oranı %50-59 arasında ve en az 16 yıldan beri sigortalı olup 4320 gün; %40-%49 arasında ve en az 18 yıldan beri sigortalı olup 4680 gün malullük, yaşlılık, ölüm aylığı primi yatırmış olan kişiler yaş şartına tabi olmaksızın emekli olma hakkını elde edebilmektedirler. Ayrıca aynı madde gereği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tespit edilen maden işlerinin yeraltı işlerinde sürekli veya dönüşümlü olarak en az 20 yıl boyunca çalışmış olan kişiler de 50 yaşını doldurmaları durumunda emekli olabilmektedirler. 55 yaşını doldurmuş ve erken yaşlandığı tespit edilmiş kişiler de yaş şartı dışındaki prim ve sigortalılık süresi şartlarını yerine getirmeleri halinde yaşlılık aylığı almaya hak kazanmaktadırlar. Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlatmak amacıyla talepte bulunmuş olan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli olarak bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğunun bulunması durumunda prim ödeme gün sayılarının dörtte biri prim ödeme gün sayılarına eklenmekte ve eklenen süreler emeklilik yaş haddinden indirilmektedir.

3.7. EMEK PİYASASI REFORMLARI

Türkiye 1932 yılında ILO'ya üye olmuş ve emek piyasaları için reformlar da bu yıldan itibaren hız kazanmıştır. 1936 yılında grevi yasaklayan ve bunun yerine zorunlu hakem uygulamasını getiren “3008 sayılı İş Kanunu” kabul edilmiş ve bir yıl sonra yürürlüğe girmiştir. 1945 yılında Çalışma Bakanlığı ile İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuştur. 1946 yılında kamu istihdam hizmetlerini sunmak amacıyla İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) kurulmuş, 2000 yılında kurum kapatılarak yerine 2003 yılında kabul edilen “4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu” ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur. Türkiye’de özel bir kanun ile sendika kurma hakkı 1947 yılında “5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında (ki) Kanun” ile işçilere ilk defa verilmesine karşın toplu pazarlık ve grev hakları işçilere yine verilmemiştir. 5434 sayılı kanun ile 1950 yılında Emekli Sandığı kurularak kamu çalışanlarının sosyal güvenlik kapsamı altına alınması sağlanmıştır. 1951 yılında asgari ücrete ilişkin uygulamaları içeren yönetmelik yürürlüğe girmiş ve mahalli komisyonlar vasıtasıyla mahalli asgari ücret tespitine başlanmış 1967 yılına kadar asgari ücret bu şekilde belirlenmiştir (Korkmaz, 2004). 1953 yılında “Deniz İş Kanunu” ile “Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun” yürürlüğe girmiştir. 1961 yılında kabul edilen yeni Anayasa ile ilk defa grev ve toplu sözleşmeyi içeren sendikal hak ve özgürlükler anayasal güvence altına alınmıştır (Tokol, 2015: 70). 1963 yılında yürürlüğe giren “274 sayılı Sendikalar Kanunu” ve “275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu” ile de sendikal faaliyetler yasal bir çerçeveye kavuşmuştur. 1965 yılında “506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu” kabul edilmiştir. 1971 yılında yürürlüğe giren “1475 sayılı İş Kanunu” 2003 yılına kadar Türkiye’de işçi işveren ilişkilerini düzenleyen iş kanunu olarak yürürlükte kalmış ve 2003 yılında yürürlüğe giren “4857 Sayılı İş Kanunu” ile kıdem tazminatını içeren düzenlemeler hariç olmak üzere yürürlükten kaldırılmıştır. 1974 yılında serbest çalışanları sosyal sigorta kapsamına almak amacıyla BAĞ-KUR kurulmuştur. Aynı yıl Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurularak Sosyal Sigortalar Kurumu ile BAĞ-KUR bu bakanlığa bağlanmıştır (Çelik, 2014: 219-222).

Türkiye 24 Ocak 1980 tarihinde ilan edilen 24 Ocak İstikrar Kararları ile ithal ikameci kalkınma modelinden ihracata dayalı kalkınma modeline geçmiştir. Askerler tarafından gerçekleştirilen 12 Eylül 1980 darbesini takip eden dönemde sendikal faaliyetler askıya almış, grevler yasaklanmış, ücret düzeyinin belirlenmesi yetkisi Yüksek Hakem Kurulu'na verilmiş, memur maaşları, emekli ikramiyeleri ve kıdem tazminatlarında büyük boyutlu gerilemeler yaşanmıştır (Boratav, 2015,: 152-153). İki ayrı bakanlık olan Çalışma Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Bakanlığı 1983 yılında tek çatı altında toplanmış, aynı yıl “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu” ile “2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu” kabul edilerek sendikal özgürlükler konusunda ciddi kısıtlamalar getirilmiştir (Özerkmen, 2003).

Türkiye 1950 yılında İLO ile 2'nolu İşsizlik Sözleşmesi'ni imzalamış ve aynı yıl yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşme gereğince 1999 yılında “4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu” TBMM tarafından kabul edilmiş ve 2000 yılından itibaren zorunlu bir sigorta kolu olarak faaliyet göstermeye başlamıştır. 2000 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında yeniden yapılandırmaya gidilmiş; Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü kurulmuştur. 2006 yılında “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası” kabul edilerek SSK, BAĞ-KUR ve Emekli Sandığı mensupları aynı yasa kapsamına alınmıştır.

2011 yılında 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kurulmuş, 2017 yılında bu bakanlık Çalışma Bakanlığı ile birleştirilerek Aile Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığında dönüştürülmüş fakat 2021 yılında bu iki bakanlık, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı şeklinde tekrar iki bakanlık şeklinde ayrılmıştır.

3.8. İSTİHDAM HAKLARININ KAPSAMI

Türkiye’de istihdam hakları ile ilgili düzenlemeler 1982 tarihli T.C. Anayasası, 4857 sayılı İş Kanunu (İş Kanunu), 6098 sayılı Borçlar Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun’da (Basın İş Kanunu) yer almaktadır. Ayrıca sosyal güvenlik ile ilgili düzenlemelere

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelere 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, toplu iş hukuku ile ilgili düzenlemelere ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yer verilmiştir. Türkiye'de bu yasal düzenlemelerin işleyişi ile ilgili çeşitli yönetmelikler de bulunmaktadır. Tüm bu yerel düzenlemelerle birlikte Türkiye Cumhuriyeti ile çeşitli uluslararası kuruluşlar arasında imzalanmış, istihdam haklarını kapsayan sözleşmeler de mevcuttur.

1982 tarihli T.C. Anayasası'nın "Temel Hak ve Ödevler" başlıklı II. Kısmında zorla çalıştırma yasağı, çalışma ve sözleşme hürriyeti, çalışma şartları ve dinlenme hakkı, sendika kurma ve sendikal faaliyetlerde bulunma hakkı, ücrette adaletin sağlanması gibi başlıklar altında düzenlenmektedir.

3.8.1. Çalışma Standartları

Türkiye'de çalışma standartları ile ilgili T.C. Anayasası'nda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Çalışma standartları Türkiye'de kanun düzeyinde düzenlenmiştir.

Türkiye'de haftalık çalışma süresi İş Kanunu'nda 45 saat olarak düzenlenmiştir. Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda ise haftalık çalışma süresi 48 saattir. Her üç kanunda da işçilere hafta en az bir gün, kesintisiz 24 saatlik hafta tatili verilmesi şeklinde düzenleme bulunmaktadır.

Türkiye'de hangi kanuna tabi çalışırlarsa çalışsınlar işçilere Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenen asgari ücretten daha düşük ücret verilmesi yasaktır. Haftalık azami çalışma süresini aşan hallerde çalışanlara İş Kanunu'na göre çalışanlara %50, Deniz İş Kanunu'na göre çalışanlara %25, Basın İş Kanunu'na tabi çalışanlara ise işverenin %50 zamlı ücret verme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Yıllık izin süresi de kişilerin tabi oldukları kanuna göre farklılık göstermektedir. Yıllık ücretli izinler en az bir yıllık kıdeme sahip olmak şartıyla, İş Kanunu'na işçinin kıdemine bağlı olarak 14-26 iş günü; Deniz İş Kanunu'nda en az 1 ay, Basın İş Kanunu'nda ise gazetecinin kıdemine bağlı olarak 4 hafta ile 6 hafta arasında olmak üzere düzenlenmiştir.

5510 sayılı SSGSS Kanunu'ndaki düzenlemeye göre işçi, işveren veya serbest çalışan için, işe başlarken veya işten ayrılırken hangi kanuna tabi çalışırlarsa çalışınlar Sosyal Güvenlik Kurumu'na işe başlama veya işten ayrılış bildirgelerinin verilmesi zorunludur.

3.8.2. Örgütsel Haklar ve Toplu Pazarlık

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 51, 52, 53 ve 54. maddeleri çalışanların örgütsel haklarına dair düzenlemeler içermektedir. İlgili maddelere göre çalışanların ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendika veya üst kuruluş kurma, kurulmuş olan sendikalara katılma veya ayrılma, karşılıklı ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma, toplu iş sözleşmesi yapılırken uyuşmazlık durumunda grev ve lokavta gitme hakları bulunmaktadır. Ayrıca 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'na göre sendikal hakları engelleyen kişi veya işverenlere altı aydan iki yıla kadar hapis cezası öngörülmüştür. Deniz İş Kanunu'na göre sendikal faaliyetlerden dolayı işten çıkarılan bir işçiye ihbar tazminatının üç misli, İş Kanunu'na göre ise işçinin 1 yıllık ücretinden az olmamak kaydı ile mahkeme tarafından belirlenen tazminatı (sendikal tazminat) işveren işçiye ödemek zorundadır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre Türkiye'de sendika kurabilmek için farklı iş kollarından en az 7 işçi veya işverenin bir tüzel kişilik kurması gerekmektedir. İşçilerin sadece sendika yoluyla işverenle toplu iş görüşmesi yapmasına izin verilmektedir. Fiili işçi topluluklarının toplu iş görüşmesi yapmaları yasaktır. Sendikaların üst örgütlenme modeli olarak ise sadece, farklı iş kollarında en az 5 sendikanın bir araya gelerek kurabildikleri konfederasyonlara izin verilmektedir.

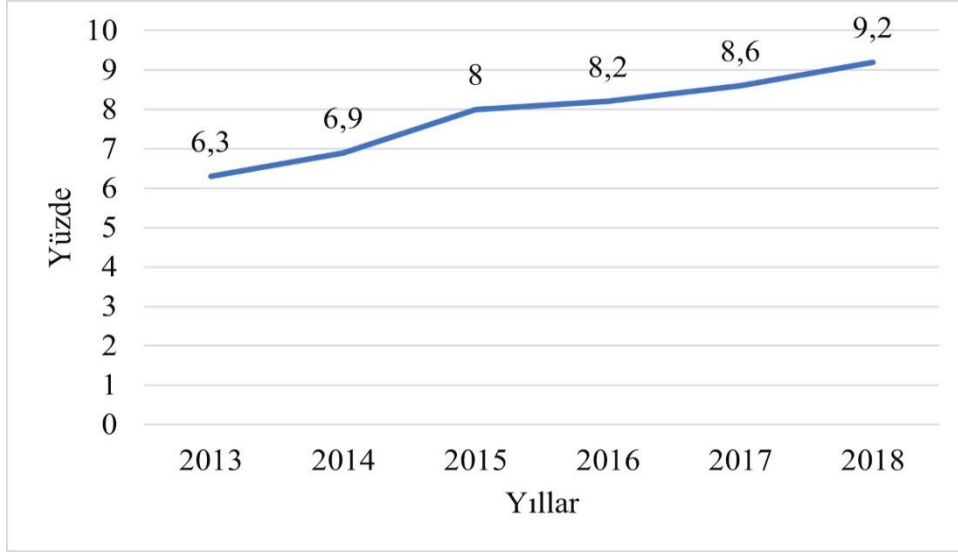
Türkiye'de toplu iş görüşmesi yapmak isteyen bir sendikanın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan yetki belgesi alması şarttır. Yetki belgesi alabilmek için kurulu olduğu iş kolunda çalışan işçilerin en az %1'inin o sendikaya üye olması, işyeri düzeyinde toplu iş görüşmesi yapılacaksa o işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletme düzeyinde yapılacaksa en az %40'ının yetki belgesi talebinde bulunan sendikaya üye olması esastır. Toplu iş görüşmesi sonucunda uyuşmazlık çıkması durumunda arabulucuya

gitme şartı vardır. Arabuluculuk sürecinde de anlaşma sağlanamazsa işçi sendikası grev kararı alabilir. Ayrıca, grevin yasak olduğu işyerlerinde toplu iş görüşmesi ve arabuluculuk safhalarından sonra anlaşma sağlanamaması ile işyerinde grev kararı alındıktan sonra yapılan grev oylamasında ret kararı çıkması durumunda taraflar Yüksek Hakem Kurulu'na gitmek zorundadırlar ve kurulun kararı toplu iş sözleşmesi olarak sayılmaktadır. Cumhurbaşkanı'nın karar verilmiş veya başlamış bir grevi, genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olduğu gerekçesi ile 60 gün erteleme yetkisi vardır. Ertelenmiş bir grevin tekrar başlaması mümkün değildir, taraflar bu süre içerisinde anlaşamadıkları takdirde Yüksek Hakem Kurulu'na gitmek ve kurulun vereceği karara uymak zorundadırlar.

Bir işyerinde grev veya lokavt kararı alınabilmesi için 6356 sayılı kanunda belirtilen toplu iş görüşmesi aşamalarından geçme şartı vardır. Bu aşamalardan geçilmeden alınan grev ve lokavt kararı, yasadışı bir eylem sayılmaktadır, işçi ve işveren için çeşitli cezai yaptırımları bulunmaktadır. Grev ve lokavt boyunca işverenin işçiye ücret ödeme ve sosyal sigorta primlerini yatırma yükümlülüğü bulunmamaktadır. İşçi de grev ve lokavt boyunca ücret getirici başka bir işte çalışmamaktadır. Ayrıca işveren, greve giden işlerin yerine başka işçi alamamakta, diğer işçilere veya aile üyelerine greve giden işçilerin işlerini yaptırılmamakta ve dışarıdan hizmet alma yoluyla bu işleri başkalarına yaptırılmamaktadır. İşçilerin grev veya lokavtta geçen süreleri kıdem sürelerinden düşülmektedir.

İmzalanmış bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçinin toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya üye olması veya toplu iş sözleşmesini imzalayan sendikaya dayanışma aidatı ödemesi gerekmektedir. Bir diğer faydalanma yöntemi ise Yüksek Hakem Kurulunun oluru ve Cumhurbaşkanı'nın uygun görmesi halinde teşmil kararı vermesidir.

Şekil 53'te OECD verilerine göre Türkiye'de 2013-2018 yılları arasında sendikal yoğunluk oranları verilmiştir.



Şekil 53 Türkiye’de Sendikal Yoğunluk Oranı

Kaynak: (OECD, 2021d)

OECD tarafından sendika üyesi olan ücret ve maaşlıların oranının, ücret ve maaşlıların toplam sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanan sendikal yoğunluk oranı 2013 yılında %6,3 olarak gerçekleşirken ilerleyen yıllarda sürekli artarak 2018 yılında %9,2 seviyesine yükselmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre ise Türkiye’de 2019 yılında sendikalaşma oranı %13,66 olarak gerçekleşirken, cinsiyete göre sendikalaşma oranı ise erkeklerde %15,47, kadınlarda ise %8,81 olarak gerçekleşmiştir (AÇSHB, 2020: 36-180).

Türkiye’de kurulu olan 260 sendikanın 88’i bir konfederasyona bağlı olarak faaliyet gösterirken 172 sendika ise herhangi bir konfederasyona bağlı olmaksızın bağımsız bir şekilde faaliyette bulunmaktadır. Türk-İş 33 sendika ve 1 milyonu aşkın üyesi ile Türkiye’de faaliyet gösteren en büyük konfederasyon durumundadır (AÇSHB, 2020: 49).

3.8.3. İstihdamı Koruma ve Haksız Fesih Karşı Koruma

Türkiye’de iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu’na göre bir yılı geçen toplu iş sözleşmeleri, belirli süreli iş sözleşmeleri, çağrı üzerine iş sözleşmeleri ile takım sözleşmeleri dışında kalan sözleşmeler yazılı veya sözlü yapılabilmektedir ve herhangi bir şekil şartı yoktur. Fakat Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’na tabi çalışacak kişilerle işveren yazılı sözleşme

yapmak zorundadır. İş akdinin feshi durumunda ise her üç kanunda yazılı bildirim şartı aranmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'na tabi çalışanlar için iş sözleşmesi yaparken başlangıçta deneme süresi belirlenebilmektedir. İş Kanunu'na tabi çalışanlar için bireysel iş sözleşmelerinde 2 ay, toplu iş sözleşmelerinde ise en fazla 4 aya kadar deneme süresi belirlenebilmektedir. Deniz İş Kanunu'nda ise en fazla 1 ay için deneme süresi belirlenmesine izin verilmektedir. Deneme süresi boyunca işçi veya işveren herhangi bir tazminat ödemediği takdirde iş akdini sonlandırma hakkına sahiptir.

İş akdinin feshi durumunda haklı fesihler için fesih bildirim süresi ve kıdem tazminatı ödenmesi her üç kanuna tabi çalışanlar için öngörülmemiştir. Haksız fesih durumunda ise İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'na tabi çalışanlar için 2-8 hafta önceden fesih bildirim yapılması ve bu süre içerisinde işçiye günlük 2 saat iş arama izni verilmesi gerekmektedir. Ayrıca haksız fesih durumunda işçiye en az 1 yıllık kıdeme sahip olması şartıyla çalıştığı her bir yıl için 30 günlük brüt giydirilmiş ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmek zorundadır. Basın İş Kanunu'na tabi çalışanlar için ise fesih bildirim süresi gazetecinin kıdemine bağlı olarak 1 ay ile 3 ay arasında değişirken, iş akdi haksız olarak feshedilen gazeteciye işveren, en az 1 yıllık kıdeme sahip olması koşuluyla çalıştığı her yıl için 1 aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmekle yükümlüdür.

İş Kanunu'na göre en az 30 işçinin çalıştığı bir işyerinde en az 6 aylık kıdeme sahip olan, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcılarını ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili durumunda olmayan, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin iş akdine son verilebilmesi için feshin geçerli bir sebebe dayanması gerekmektedir. Geçerli fesih için işverenin, işçinin kendisinden veya işyerinden kaynaklanan kabul edilebilir bir gerekçe göstermesi şartı aranmaktadır. Aksi takdirde fesih geçersiz sayılmakta ve mahkeme işe iade kararı verebilmektedir. Bu durumda işveren işçinin en fazla 4 aya kadar çalışmadığı süreye dair ücretini ödemek zorundadır. Ayrıca mahkemenin işe iade kararına rağmen işçiyi talebi olduğu halde tekrar işe başlatmayan işverenin işçinin en az 4 en fazla 8 aylık ücreti

tutarında mahkemenin belirlediği işe başlatmama tazminatını da ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi gereğince işyerinin tamamının veya bir kısmının devri durumunda devir tarihinde işyerinde ya da işyerinin bir bölümünde çalışan işçilerin iş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla birlikte yeni işverene geçmektedir. İşyerinin devredilmesinden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar bakımından da eski ve yeni işverenin ortak sorumluluğu bulunmaktadır. Fakat eski işverenin bu sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl geçerlidir.

3.8.4. Ücret Mekanizması ve Asgari Ücret

Türkiye’de işverenlerin, çalışanlarına Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nun belirlemiş olduğu asgari ücretten daha düşük ücret ödememe yükümlülüğü bulunmaktadır. Asgari ücretle ilgili ilk yasal düzenleme 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile yapılmasına rağmen ilk defa 1951 yılında asgari ücret tespit komisyonları mahalli düzeyde toplanarak uygulanacak olan asgari ücreti mahalli düzeyde belirlemişlerdir. 1967 yılında mahalli komisyonlar yerine merkezi nitelikte Asgari Ücret Komisyonu oluşturularak 1974 yılına kadar bölgesel düzeyde, 1974 yılından itibaren ise tarım-sanayi ve 16 yaş altı/16 yaş üstü olmak üzere ulusal düzeyde asgari ücret belirlenmiştir. 1989 yılından itibaren sadece 16 yaş altı ve üstü şeklinde belirlenmeye başlanmıştır (Korkmaz, 2004). 2014 yılında yapılan bir düzenleme ile tüm ülke çapında her yaş grubu için tek bir asgari ücret düzeyi belirlenmesi kararlaştırılmıştır.

Türkiye’de asgari ücretin hukuki dayanakları 1982 T.C. Anayasası, 4857 sayılı İş Kanunu, 2004 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği, Türkiye’nin imzalamış olduğu 26 ve 99 sayılı ILO sözleşmeleri, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Avrupa Sosyal Şartı’dır. Türkiye 1989 yılında Avrupa Sosyal Şartı’nı imzalarken söz konusu sözleşmenin asgari ücreti düzenleyen 4. maddesinin ilk fıkrasına çekince koymuştur. Bu çekince sonucu Türkiye’de asgari ücret tespitinde işçinin ailesinin ihtiyaçları değil yalnızca kendi ihtiyaçları göz önünde bulundurulmaktadır (Avsallı ve Korkmaz, 2012).

Asgari Ücret Yönetmeliğine göre asgari ücret, “*işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret*” olarak tanımlanmaktadır.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu işçi, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşmaktadır ve en geç iki yılda bir toplanarak ülke çapında bütün iş kollarında uygulanacak günlük brüt asgari ücret tutarını tespit etmektedir. Komisyon kararı oy çokluğuna göre alınmakla birlikte, oyların eşitliği durumunda Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanı'nın bulunduğu taraf çoğunluğu teşkil etmiş sayılmaktadır.

Ücretler üzerinden stopaj usulü ile gelir vergisi, damga vergisi ve sosyal güvenlik kesintileri yapılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işverenin işçinin ücretini ücret ödeme gününden itibaren mücbir bir sebep yoksa en geç 20 gün içinde ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda işçinin iş akdini haklı olarak feshetmek veya iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkı vardır. Fakat işverenin ücreti ödenmediği için iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınan işçiye bu süre için ücret ödeme veya sosyal sigorta primlerini ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. İşverenin iflası veya konkordato ilan etmesi durumunda ise Ücret Garanti Fonu devreye girmektedir fakat fon işçilerin sadece üç aylık ücret alacaklarını karşılayabilmektedir.

3.8.5. Düzenli ve Eğreti İstihdam

Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş sözleşmeleri belirli süreli veya belirsiz süreli olarak yapılabilmektedir. 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na göre hizmet akitleri belirsiz süreli, belirli süreli ve sefer sayılı olarak düzenlenebilirken Basın İş Kanunu'na tabi çalışanlar için de belirli süreli veya belirsiz süreli iş sözleşmeleri yapılabilmektedir.

İş Kanunu'nun “*İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi*” başlığını taşıyan ikinci bölümünde belirli süreli ve belirsiz süreli, kısmi süreli ve tam süreli, çağrı üzerine ve uzaktan çalışma şeklinde iş sözleşmeleri yapılabilmesine imkân tanıyan düzenlemeler bulunmaktadır. İşveren ve işçi iş akdini oluştururken kendi aralarında 2 aya kadar deneme süresi belirleme hakkına sahiptirler.

Kısmi süreli çalışma 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir” şeklinde düzenlenirken 2016 yılında yayınlanan Analık İzni Veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik’te “işçinin, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yaptığı çalışma” olarak tanımlanmıştır. İlgili kanunun aynı maddesine göre işverenin kısmi süreli çalışanları ile tam süreli çalışanları arasında ayırım yapması yasaklanmış ve sadece ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri bakımından tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreyle orantılı farklı muameleye tabi tutulmasına izin verilmiştir.

İş Kanunu'nun 7. maddesi gereğince işçi ve işveren arasında, İŞKUR tarafından yetkilendirilmiş olan özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir. Özel istihdam bürosu üzerinden geçici iş ilişkisi kurulmasına dair ise sınırlandırıcı hükümler bulunmaktadır. Buna göre işverenin işçisinin askerlik hizmeti hali veya iş sözleşmesinin askıda kaldığı hallerde, mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde, işletmenin asıl işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak yapılan işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde ya da üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı hallerde, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin öngörülemez şekilde ve geçici iş ilişkisi kurulacak şekilde artması halinde ve mevsimlik işler haricindeki dönemsellik arz eden iş artışları halinde işveren özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurabilmektedir. Geçici iş ilişkisinin işçinin yazılı onayını almak şartıyla, 8 ayı geçmemek üzere en fazla iki defa kurulabilmesine izin verilmektedir. İşveren geçici iş ilişkisi kurduğu işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etmekle yükümlüdür.

İş Kanunu'nun 14. maddesi çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışmaya dair düzenlemeler içermektedir. Çağrı üzerine sözleşme işçinin üstlendiği işi, işverenin kendisine ihtiyaç duyması halinde yerine getirmesi şeklinde

tanımlanmıştır. İlgili maddeye göre işçinin ne kadar süre çalışacağı taraflarca yazılı sözleşme ile belirlenmektedir. Bu sürenin belirlenmemesi halinde haftalık çalışma süresi yirmi saat olarak kararlaştırılmış sayılmaktadır ve daha önce belirlenmiş sürede işçi, çalıştırılıp çalıştırılmadığına bakılmaksızın ücrete hak kazanmaktadır.

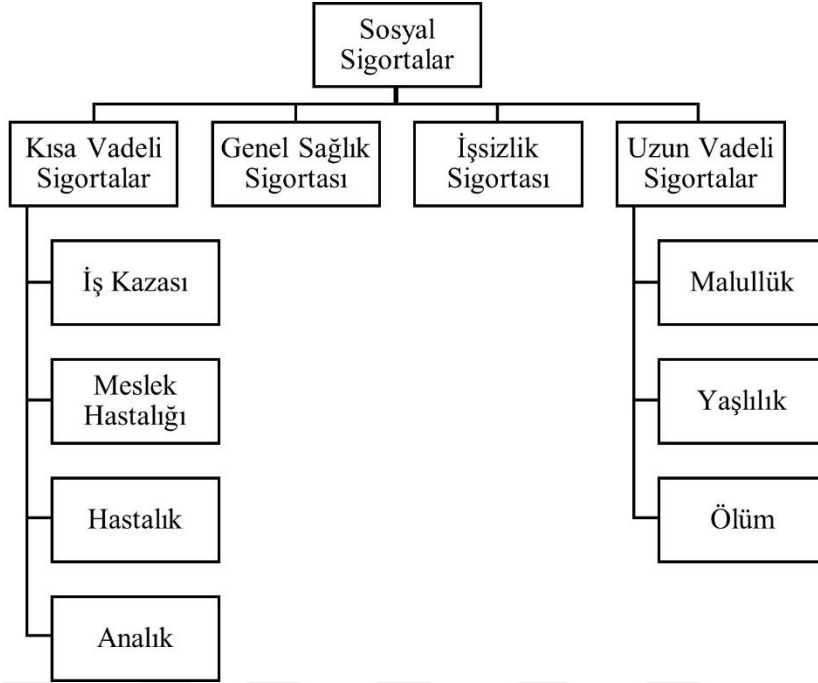
2016 yılında yapılan bir düzenleme ile uzaktan çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine “*işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi*” olarak tanımlanmak suretiyle eklenmiştir. İlgili madde gereğince işveren uzaktan çalışan işçileri ile diğeri işçileri arasında ayırım yapamamaktadır ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

3.8.6. Sosyal Koruma

Türkiye’de işçi veya işveren ya da serbest çalışan herkesin Sosyal Güvenlik Kurumu’na kayıt yaptırması zorunludur. Kişiler işteki durumlarına göre sosyal sigortaların değişik kollarına prim yatırmaktadırlar.

Türkiye’de sosyal sigortalar kısa vadeli sigortalar, uzun vadeli sigortalar, genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası olmak üzere dört ana sütuna ayrılmıştır.

Şekil 54’te Türkiye’de zorunlu sosyal sigorta kolları gösterilmiştir.



Şekil 54 Türkiye'de Sosyal Sigorta Kolları

Sosyal sigortalar Türkiye de dört ana sütuna ayrılmakta olup kısa vadeli sigortalar dört kola, uzun vadeli sigortalar ise üç kola ayrılmaktadır. Kısa vadeli sigortalardan iş kazası ve meslek hastalığı için prim gün şartı aranmazken hastalık ve analık sigorta kolları için en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirimi yapılmış olması koşulu aranmaktadır. Kısa vadeli sigortalardan sigortalılara sürekli iş göremezlik ödeneği veya geçici iş göremezlik ödeneği; sigortalının hayatını kaybetmesi halinde geride bıraktığı eş, çocuk ve varsa muhtaç durumdaki anne babasına durumlarına göre hak sahiplerine gelir bağlanması, evlilik ödeneği ve cenaze ödeneği şeklinde faydalar sağlanmaktadır. Genel sağlık sigortası için en az 30 gün, işsizlik sigortası için ise son 3 yılda en az 600 gün prim bildirim şartı bulunmaktadır. Malullük sigortasından faydalanabilmek için kişinin malul sayılması (SGK'nın yetkili kıldığı sağlık kurulları raporunca en az %60 oranında çalışma gücü kaybı veya meslekte kazanma gücünü kaybetmiş olması), en az 10 sigortalı olması ve 1800 gün malullük, yaşlılık, ölüm (MYÖ) sigortaları primi bildirilmiş olmalıdır. Yaşlılık sigortasından faydalanabilmek için hizmet akdine tabi çalışıyorsa en az 7200 gün MYÖ primi bildirilmiş olması ve erkeklerde 60, kadınlarda 58 yaşını doldurmuş olması şartları aranmaktadır. Fakat yaş şartı 2036 yılından itibaren 2048 yılına kadar

kademeli olarak artırılarak kadın ve erkeklerde 65 yaş olarak uygulanacaktır. Ölüm sigortasından faydalanabilmek için ise en az 5 yıl sigortalı olup 900 gün MYÖ primi bildirilmiş olması veya malullük ya da yaşlılık aylığına hak kazanmış olması veya alıyor olması şartları aranmaktadır.

Bir işverene bağlı olarak hizmet akdi ile çalışan kişiler için işverenleri tüm sigorta kolları için prim yatırmaktadır. 5510 sayılı SSGSS Kanunu'nu ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre işveren her bir işçisi için ücret veya maaşından stopaj usulü ile işçinin brüt ücreti üzerinden sigorta primleri için kesinti yaparak primleri ödemekle yükümlüdür.

Ödenecek sigorta primleri Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13 Türkiye'de Sigorta Prim Oranları

Sigorta Kolu	İşçi Payı	İşveren Payı	Toplam
Kısa Vadeli Sigortalar		%2	%2
Uzun Vadeli Sigortalar	%9	%11	%20
Genel Sağlık Sigortası	%5	%7,5	%12,5
İşsizlik Sigortası	%1	%2	%2
Toplam	%15	%22,5	%37,5

Türkiye'de çalışanın brüt ücreti üzerinden işçi payı olarak %15, işveren payı olarak ise %22,5 oranında sosyal güvenlik kesintisi yapılmaktadır. Fakat, 5510 sayılı SSGSS Kanununun 81. maddesi gereği, işverenlerin sigortalı çalışanları ile ilgili olarak aylık hizmet belgeleri ve primleri ile ilgili yükümlülüklerini yasal süreler içerisinde yerine getirmiş olmaları, SGK'ya prim, idari para cezası ve bunlarla ilgili herhangi bir borcunun bulunmaması kaydıyla MYÖ sigortaları primlerinden işveren payının %5'lik kısmı T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından teşvik kapsamında karşılanmaktadır.

3.8.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Standartları

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel düzenlemeler T.C. Anayasası, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), 4857 sayılı İş Kanunu, 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Uluslararası Sözleşme ve 5272 sayılı Belediye Kanunu'nda yer almaktadır (Gerek, 2019: 67).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu devlet, işveren ve çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konusunda çeşitli yükümlülükler yüklemektedir.

Kanun çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili almış oldukları eğitim ve işverenin bu konulardaki talimatları doğrultusunda gerek kendileri gerekse işyeri ve işyerinde çalışan kişilerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdürler. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca işçinin bu yükümlülüğü yerine getirmemesi durumunda işverenin iş akdini haklı olarak sonlandırma hakkı bulunmaktadır.

Çalışanlar işverenden işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenden gerekli tedbirleri almasını talep etme ve işverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde çalışmaktan kaçınma veya iş sözleşmelerini haklı olarak feshetme hakları hem İş Kanunu hem de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işçilere bir hak olarak verilmiştir.

İşverenin iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda işin ifa edilmesinden doğan tehlikeleri ortadan kaldırma veya azaltma, bu amaçla çalışmalar yaparak mevzuat hazırlama yükümlülükleri bulunmaktadır (Başbuğ, 2013: 314-315).

3.9. TÜRKİYE İLE MEKSİKA EMEK PİYASASI KURUMLARININ VE POLİTİKALARININ KARŞILAŞTIRMASI

Bu başlık altında Türkiye ve Meksika'nın demografik yapı, ekonomik göstergeler, emek piyasaları, aktif ve pasif emek piyasası politikaları ve istihdam hakları bakımından karşılaştırmalarına yer verilecektir.

3.9.1. *Türkiye ve Meksika'nın Demografik Yapı, Ekonomik Göstergeler, Emek Piyasaları Bakımından Karşılaştırılması*

Türkiye ve Meksika'nın resmi istatistik kurumlarının 2020 yılı verilerine göre Türkiye 83.614.362, Meksika ise 126.014.02 kişilik nüfusa sahiptir.

OECD verilerine göre 2019 yılında GSYİH değeri Türkiye'de 2.279 milyar \$, Meksika'da ise 2.608 milyar \$ olarak gerçekleşirken, kişi başına düşen GSYİH ise Türkiye'de 27.600 \$, Meksika'da 20.739 \$ olarak hesaplanmıştır.

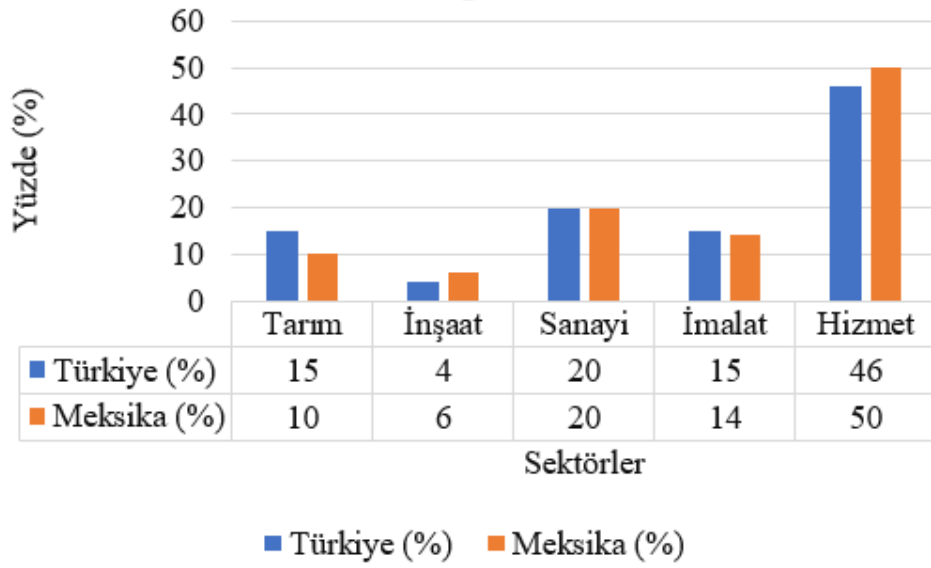
Tablo 14'te Türkiye ve Meksika resmi istatistik kurumlarının 2019 yılına ait verileri kullanılarak hazırlanmış emek piyasalarına ait temel göstergelere yer verilmiştir.

Tablo 14 Türkiye ve Meksika Emek Piyasalarına Ait Temel Göstergeler (2019)

	Türkiye	Meksika
İşgücüne Katılma Oranı	53	60,5
İşsizlik Oranı	13,7	3,4
<i>Erkek</i>	<i>12,4</i>	<i>3,3</i>
<i>Kadın</i>	<i>16,5</i>	<i>3,7</i>
Kısmi İstihdam Oranı ve İşsizlik	9,5	9,8
Ücretli İşte Çalışanların Oranı	68	64,7
Eksik İstihdam Oranı	1,12	8,2
Kayıtdışı Çalışma Oranı	34,52	56,1
Kritik İstihdam Koşullarının Oranı	2,31	18,5

Tablo 14'teki verilere göre iki ülke arasında emek piyasalarına ait veriler içerisinde en dikkat çekici farklılıklar işsizlik ve kayıtdışı çalışma oranları olarak göze çarpmaktadır. İşsizlik oranları Türkiye'ye (%13,7) kıyasla Meksika'da (%3,4) oldukça düşük seviyededir. Her iki ülkede de kadınlarda işsizlik oranları erkeklere göre daha yüksek seviyededir. Kısmi istihdam oranı ve işsizlik ise Türkiye'de %9,5, Meksika'da %9,8 olarak gerçekleşmiştir. Ücretli işte çalışanların oranları incelendiğinde Türkiye'de bu oranın Meksika'ya göre %3,3 daha yüksek olduğu görülmektedir. Eksik istihdam oranları Türkiye'de %1,12, Meksika'da %8,2 olarak gerçekleşmiştir. Kayıtdışı çalışma oranlarında Meksika'da %56,1 gibi oldukça yüksek bir değer dikkati çekmektedir. Bu durum II. bölümde de belirtildiği gibi emek piyasası kurallarının katı oluşuna bağlanmaktadır. Türkiye'de ise bu oran %34,52 olarak gerçekleşmiştir. 2005 yılından bu yana kayıtdışı çalışma oranı Meksika'da %3,22 gerileme kaydederken Türkiye'de %13,65 oranında bir gerileme yaşanmıştır. Kritik istihdam koşullarının oranı Türkiye'de %2,31, Meksika'da ise %18,5 olarak gerçekleşmiştir.

Şekil 55'te OECD verilerine göre Türkiye ve Meksika'da istihdamın sektörlere göre dağılımına yer verilmiştir.



Şekil 55 Türkiye ve Meksika'da İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı

Şekil 55'e göre istihdamın sektörlere göre dağılımı incelendiğinde her iki ülkede de benzer oranlar olduğu görülmektedir. Hizmet sektörü Meksika (%46) ve Türkiye'de (%50) toplam istihdamın yarısını teşkil etmektedir. Sanayi sektörü iki ülkede de toplam istihdamın %20'sine tekabül ederken Türkiye'de tarım sektöründe istihdamın Meksika'ya göre 5 puan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Türkiye'de toplam istihdamın %9,5'i, Meksika'da ise %17,6'sı kısmi zamanlı olarak çalışmaktadır. Erkeklerde bu oran Türkiye'de %6,4, Meksika'da %9,6; kadınlar da ise Türkiye'de %16,2, Meksika'da %25,4 olarak gerçekleşmiştir. Her iki ülkede de kadınların önemli bir kısmının kısmi zamanlı olarak çalıştığı hatta Meksika'da çalışan her dört kadından birinin kısmi zamanlı olarak istihdam edildiği dikkati çekmektedir.

OECD'nin 2019 yılı verilerine göre toplam istihdamın yüzdesi olarak kendi hesabına çalışanların oranları Türkiye'de %31, Meksika'da ise %31,9 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 15'te OECD'nin 2019 yılı verilerine göre uzun dönemli ve genç işsizlik oranları verilmiştir.

Tablo 15 Türkiye ve Meksika'da Uzun Dönemli ve Genç İşsizlik Oranları

	Türkiye	Meksika
Uzun Dönemli İşsizlik Oranı	23,5	1,74
Genç İşsizlik Oranı	22,5	7,2

OECD verilerine göre Türkiye’de hem uzun dönemli hem de genç işsizlik oranlarının Meksika’ya göre oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Uzun dönemli işsizlik oranı Türkiye’de %23,5, Meksika’da %1,74 olarak gerçekleşirken, genç işsizlik oranı Türkiye’de %22,5, Meksika’da %7,2 olarak gerçekleşmiştir.

OECD verilerine göre Meksika’da 2013 yılında yıllık ortalama çalışma süresi 2136 saat, Türkiye’de ise bu değer 1832 saat olarak hesaplanmıştır. İki ülke arasında yıllık ortalama çalışma saati olarak 304 saatlik bir fark göze çarpmaktadır. Bu da haftalık olarak Meksikalı bir çalışanın Türkiyeli bir çalışandan 5 saatten fazla çalıştığı anlamına gelmektedir.

3.9.2. Türkiye ve Meksika’nın Aktif Emek Piyasası Politikaları Bakımından Karşılaştırılması

Bu başlık altında Türkiye ve Meksika’da uygulanan aktif emek piyasası politikaları kategorilendirilerek karşılaştırılmıştır. İki ülke arasında göze çarpan en büyük farklılık aktif emek piyasası politikalarının uygulanma amaçlarının farklı olmasıdır. Meksika’da aktif emek piyasası politikaları daha çok bölgeler arasındaki kalkınma bakımından dengesizlikleri ortadan kaldırmak ve yoksul kesimin emek piyasasına katılımını kolaylaştırmaya çalışma amacı taşımaya karşın, Türkiye’de ise işsiz kalan fertler ile eğitimden iş hayatına geçmeye çalışan kişilerin daha hızlı ve etkin bir şekilde emek piyasasına girmelerini sağlamaya yönelik politikalar şeklinde uygulanmaktadır.

3.9.2.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Ücret ve istihdam sübvansiyonları bağlamında Türkiye’de uygulanan istihdam programları Tablo 16’da gösterilmiştir.

Tablo 16 Türkiye ve Meksika'da Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Türkiye
<ul style="list-style-type: none">• Kadın, genç ve mesleki yeterlilik belgesi olanların istihdamının teşviki• İşsizlik ödeneği alanların istihdamına yönelik teşvik• Artı istihdam teşviki• Engelli istihdamı teşviki• Korumalı işyeri projeleri

Türkiye’de ücret ve istihdam sübvansiyonlarına yönelik emek piyasası politikaları bulunurken Meksika’da bu kategoride bir program bulunmamaktadır. Türkiye’de bu programların istihdamı artırmak ve dezavantajlı grupların emek piyasasına girişlerini kolaylaştırmak gibi amaçları bulunmaktadır.

3.9.2.2. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları

Türkiye ve Meksika’da kendi işini kuranlara yönelik yardım programları Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17 Türkiye ve Meksika'da Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları

Türkiye	Meksika
<ul style="list-style-type: none">• Girişimcilik eğitim programı• Engelli ve eski hükümlü kendi işine kurma hibe desteği• Geleneksel girişimci destek programı• İleri girişimci destek programı• İş planı ödülü destek programı• Ar-Ge, Ür-Ge ve İnovasyon destek programı	<ul style="list-style-type: none">• Serbest Meslek Teşviki Alt Programı

Kendi işini kuranlara yardım programlarında da tıpkı ücret ve istihdam sübvansiyonlarında olduğu gibi Türkiye’de alt programların çeşitliliği göze çarpmaktadır. Türkiye’de bu program kategorisinde girişimciliği teşvik edici, dezavantajlı kişilerin emek piyasasına girişlerini kolaylaştırmaya yönelik, ülkede katma değeri yüksek ürünlerin üretilmesini ve stratejik öncelikler

doğrultusunda belirlenmiş bazı öncelikli sektörlerde kurulan yeni işletmeleri ve bilim ve teknolojiye dayalı yeni fikir ve buluşlara sahip KOBİ ve girişimcileri destekleyen alt programlar bulunmaktadır. Meksika’da ise bölgesel kalkınmayı destekleyecek, uygun maliyetli ve kârlı projeler sunan adaylara öncelik veren ve işletmenin kuruluşunda yapılacak harcamaları finansal olarak destekleyen bir program bulunmaktadır.

3.9.2.3. Doğrudan Kamu İstihdamı

Türkiye’de aktif emek piyasası politikası olarak doğrudan kamu istihdamı emek piyasasına giriş konusunda zorluklar yaşayan işsizlere çalışma alışkanlığı kazandırmak, geçici gelir desteği sağlamak, eğitim hayatından iş hayatına geçişte zorluklar yaşayan üniversite öğrencilerini çalışma hayatıyla tanıştırmak, mesleki vasıflarını geliştirmek, toplumsal faydaların yüksek olduğu alanlarda sunulan hizmetlere geçici sürelerle katılımlarını sağlamak amacıyla “Toplum Yararına Programlar” ve “Sosyal Çalışma Programı” olmak üzere iki program uygulanmaktadır. Meksika’da doğrudan kamu istihdamı ile ilgili bir aktif emek piyasası politikası bulunmamaktadır.

3.9.2.4. Mesleki Eğitim Programları

Türkiye ve Meksika’da uygulanan mesleki eğitim programlarına Tablo 18’de yer verilmiştir.

Tablo 18 Türkiye ve Meksika’da Uygulanan Mesleki Eğitim Programları

Türkiye	Meksika
<ul style="list-style-type: none">• İşbaşı Eğitim Programı• Mesleki Eğitim Kursları• İş Arama Becerileri Eğitim Programı• Girişimcilik Eğitim programı	<ul style="list-style-type: none">• BECATE<ul style="list-style-type: none">○ Karma Eğitim○ İşgücü Uygulamaları Eğitimi○ Serbest Meslek Eğitimi○ Teknisyen ve Profesyoneller için Eğitim○ İşgücü Yeterliliklerinin Belgelendirilmesi için Eğitim

Türkiye’de mesleki eğitim programları İŞKUR tarafından işsiz kişilerin yeni mesleki vasıflar kazanmasını sağlayan, mesleki deneyim ve iş tecrübesi kazandıran ve böylece istihdam edilebilirliğini artıran “İşbaşı Eğitim

Programları” ile “Mesleki Eğitim Kursları” ve emek piyasasına katılmakta zorluk çeken çeşitli gruplara yönelik “İş Arama Becerileri Eğitim Programı” verilmektedir. Bu üç programın yanında KOSGEB tarafından yürütülen girişimcilerin iş kurma ve yürütme gibi konularda bilgi ve becerilerini geliştirmeyi amaçlayan “Girişimcilik Eğitimi Programı” da bulunmaktadır.

Meksika’da mesleki eğitim programları Türkiye’ye kıyasla hem daha çeşitli hem de daha kapsamlıdır. Bécate alt programı emek piyasasının ihtiyaçlarına bağlı olarak hedef nüfusun eğitimi için gerekli koşulları destekleyen bir aktif emek piyasası politikasıdır. Programın amacı işsizlerin emek piyasasına girişlerini kolaylaştırmak ve bu kişilerin emek piyasasında kalıcı olmalarını sağlamaktır. Bu program kapsamında kişilere mesleki beceriler ve yeni vasıflar kazandırarak yeni bir işe girmelerini kolaylaştıran “Karma Eğitim”, işyerinde işbaşında eğitim vererek mesleki vasıfları güçlendirmeyi sağlayan “İşgücü Uygulamaları Eğitimi”, kişilerin kendi başlarına üretken bir faaliyet yürütebilmeleri için beceri ve yetenekler kazandırmayı hedefleyen “Serbest Meslek Eğitimi”, mesleki eğitim veren okullar ile orta ve yüksek öğretim kurumlarından mezun olup iş arayan fakat iş deneyimi olmayan kişilere yönelik eğitim veren “Teknisyen ve Profesyoneller için Eğitim” ile kişilerin mesleki yeterliliklerini kanıtlayıcı bir sertifikasyon programı olan “İşgücü Yeterliliklerinin Belgelendirilmesi için Eğitim” olmak üzere beş farklı kategoride mesleki eğitim faaliyetleri düzenlenmektedir.

3.9.2.5. Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

Meksika ve Türkiye’de kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri sağlayan aktif emek piyasası politikaları Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19 Türkiye ve Meksika'da Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

Türkiye	Meksika
<ul style="list-style-type: none"> • İşveren İlişkileri • İşgücü Talebi ve İşe Yönlendirme • İşe Yerleştirme • Engelli ve Eski Hükümlü İstihdamı • Yurtdışı İstihdam • İstihdam Fuarları • Kariyer Günleri • Sosyal Yardım-İstihdam Bağlantısının Geliştirilmesine Yönelik Faaliyetler • Özel İstihdam Büroları 	<ul style="list-style-type: none"> • İş Panosu (Bolsa de Trabajo) • İstihdam Fuarları • İstihdam Portalı • İşgücü Hareketliliği Programı • Kanada-Meksika Tarım İşçileri Programı • Telefonla Ulusal İstihdam Servisi • Çalışma Gözlemevi • İş Arayanlar için Atölye Çalışmaları • Devlet İstihdam Servisi • İstihdam Aracılık Merkezleri • İş Teklifleri Gazetesi • Bilgi Dergisi • Çalışmadan Dönenler Altprogramı • Yaşlı ve Yetişkinler için İstihdam Stratejisi

Türkiye’de kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri İŞKUR tarafından yürütülmektedir. Bu programlar kapsamında İŞKUR’a kayıtlı iş arayan fertler ile işverenleri bir araya getirecek faaliyetler düzenlenerek bu iki grubun eşleştirilmesi ve işe yerleştirme faaliyetleri, iş arayan fertlere yönelik danışmanlık faaliyetleri düzenlenmesi, yurtdışında istihdam etmek üzere çalışan arayan işverenlere işçi temini ile engelliler ve eski hükümlüler gibi emek piyasasına girişte dezavantajları bulunan fertlerin zorunlu olarak istihdam edilmesi gibi hizmetler sunulmaktadır. Bu hizmetler ağırlıklı olarak ülke içinde işe yerleştirmeyi hedeflemektedirler. Yurtdışında işe yerleştirmeye yönelik programlar ise hem İŞKUR hem de özel istihdam büroları eliyle yürütülmektedir.

Meksika’da ise eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri hem yurtiçi hem de yurtdışında işe yerleştirmeyi hedefleyen programlardır. Nüfusun oldukça

yüksek olduğu, bölgeler arasında kalkınmışlık düzeylerinde büyük farklılıkların yaşandığı ülkede özellikle ülkenin kuzeyinde yer alan ABD ve Kanada'da işe yerleştirmeyi hedefleyen programlar bulunmaktadır. Bu bağlamda Kanada ile yapılan ikili anlaşmalar ile özellikle mevsimlik tarım işlerinde işe yerleştirmeyi sağlayan “Kanada-Meksika Tarım İşçileri Programı” bulunmaktadır. Ayrıca çalışmak için yurtdışına giden fakat çeşitli sebeplerle geri dönen kişilerin ülke içinde emek piyasasına girişlerine yardımcı olan programlar da mevcuttur. Devlet iş arayanların kolayca iş bulabilmeleri için teknolojinin tüm imkanlarından faydalanmaya çalışmakta, işçi ve işverenleri bir araya getiren istihdam fuarları, emek piyasasına girmek isteyenlere yönelik danışmanlık faaliyetleri gibi hizmetler sunmaktadır.

3.9.3. Türkiye ve Meksika'nın Pasif Emek Piyasası Politikaları Bakımından Karşılaştırılması

Türkiye’de, Meksika’ya nazaran pasif emek piyasası politikaları Türkiye’de işsizlik sigortası ve bu sigortaya bağlı olarak faaliyet gösteren işsizlik sigortası fonunun mevcut olmasından dolayı hem uygulama alanları hem de kapsadığı kişiler bakımından daha geniştir.

3.9.3.1. İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Yardımları

Meksika’da ulusal çapta ve tüm emek piyasasını kavrayıcı nitelikte bir işsizlik sigortası veya işsizlik yardımı bulunmamaktadır. Yerel olarak Mexico City İşsizlik Ödeneği Programı adı altında başkent Mexico City’de yaşayanlar için asgari ücret tutarında, en fazla altı ay boyunca yararlanabilecekleri bir işsizlik sigortası bulunmaktadır. Ulusal çapta ise işsiz kalan fertler Sosyal Güvenlik Kanunu'nda yer alan düzenlemeye göre Emeklilik, İleri Yaşta İşsizlik veya Yaşlılık sigorta kolları hesaplarından beş yılda bir defa olmak üzere en fazla altı aylık ödeme halinde birikimlerini çekebilmektedirler. Bu da gelecekteki emeklilik tasarruflarında eksilme yaratacağından gelecekte alacakları yaşlılık aylığı miktarında kayba yol açmaktadır.

Türkiye’de de işsizlik yardımları olmamasına rağmen 1999 yılından bu yana yürürlükte olan bir İşsizlik Sigortası mevcuttur. Faydalanma şartları ağır olmasına karşın, işsiz kalan fertlere bu sigorta kolundan altı ay ila on ay

boyunca işsiz kalmadan önceki brüt ücretlerinin %40'ı oranında işsizlik ödeneği verilmesi, genel sağlık sigortası primlerinin yatırılması, kolayca iş bulabilmeleri amacıyla mesleki eğitimler verilmesi ile eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri verilmektedir. Türkiye'de ayrıca işsizlik sigortasından sadece hizmet akdi ile çalışanlar değil 2017 yılında yapılan düzenleme ile kendi nam ve hesabına çalışan kişiler de aynı şekilde yararlanmaktadırlar.

3.9.3.2. Ücret Garanti Fonu

ILO'nun 173 Nolu İşçi Alacaklarının Korunması Sözleşmesi'nin III. Bölümü uyarınca sözleşmeyi imzalayan ülkenin Ücret Garanti Fonu kurması öngörülmektedir. Fakat sözleşmeyi imzalayan Meksika bu bölüme çekince koymuş ve ülkede bu fon kurulmamıştır. İlginç bir şekilde Türkiye ise sözleşmeyi imzalamamasına karşın Ücret Garanti Fonu'nu 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda düzenlemiştir.

Meksika'da işçi alacaklarının korunması konusunda Meksika Anayasası'nın çalışma ilişkilerini düzenleyen 123. maddesi uyarınca işverenin iflas etmesi durumunda işçilerin herhangi bir başvuru yapma şartı aranmadan son bir yıl içinde kazandıkları ücret veya maaşlar ile tazminatları işverenin diğer ödemelerine göre öncelik taşımaktadır.

Türkiye'de ise işveren tarafından konkordato ilanı, aciz vesikası alınması, iflas veya iflasın ertelenmesi gibi nedenlerle işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü durumlarda işçilerin 3 aylık ödenmeyen ücret alacakları İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulan Ücret Garanti Fonu'ndan karşılanmaktadır.

3.9.3.3. Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa Çalışma Ödeneği olarak Meksika'da tüm çalışanları kapsayan yasal bir düzenleme bulunmamakla birlikte "Teknik Durdurma" adını taşıyan daha kısa çalışma saatleri de dahil olmak üzere işveren üzerindeki işletme maliyetlerini azaltmayı hedefleyen bir iş koruma programı mevcuttur. Program kapsamında sadece belirli sektörlerde (otomotiv, elektrik ve elektronik gibi) çalışılmayan gün sayısı ile orantılı olarak işçilere gelir kayıplarını telafi edici tazminat ödemesi yapılmaktadır.

Türkiye’de ise Kısa Çalışma Ödeneği 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nda düzenlenmiş olup genel ekonomik, sektörel ya da bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması ya da işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması durumunda işyerinde çalışan, üç ayı geçmemek şartıyla işsizlik sigortası için gerekli şartları yerine getiren işçilere günlük ortalama kazançlarının %60’ı oranında kısa çalışma ödeneği verilmektedir.

3.9.3.4. Erken Emeklilik

Meksika’da, Erken Emeklilik konusunda sadece, verilecek emekli maaşının garantili emekli maaşını en az %30 oranında aşması halinde kişiye, tek seferde veya taksitler halinde bireysel emeklilik hesabında biriken kaynakların fazlasını emeklilik için belirlenen yaşa gelmeden çekebilme hakkı tanınmıştır.

Türkiye’de ise erken emeklilik konusunda Meksika’ya göre daha geniş yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Kişilere maluliyet durumlarına, çalıştıkları sektörler, bakıma muhtaç derecede ağır engelli çocuklarının bulunması ve yetkili kurumlarca verilecek raporlara göre erken yaşlanma olarak adlandırılan durumun tespit edilmesi gibi durumlarda sosyal güvenlik kanununun öngördüğü emeklilik yaşından daha erken yaşta emekli olma imkânı verilmektedir.

3.9.4. Türkiye ve Meksika’nın İstihdam Haklarının Kapsamı Bakımından Karşılaştırılması

Meksika’da istihdam haklarının kapsamı, çalışma standartları ve sosyal güvenliğe ilişkin mevzuat Meksika Siyasi Anayasası, Federal İş Kanunu ve Sosyal Güvenlik Kanunu’nda düzenlenmiştir. Meksika Anayasasının 173. maddesi istihdam haklarına ilişkin oldukça kapsayıcı düzenlemeler içermektedir. Öyle ki Federal İş Kanunu’nu Anayasa’da yer alan düzenlemelerin nasıl işleyeceğine dair bir yönetmelik şeklinde nitelendirilebilmek mümkündür. Günlük sekiz saatlik çalışma süresi, asgari 15 yaş olarak belirlenen çalışma yaşı, hafta tatili, analık izni, asgari ücret düzenlemesi, şirket kârının belirli bir kısmının yıllık olarak işçilere

dağıtılması, fazla çalışma ücreti ve iş uyuşmazlıklarının çözüm yolu ilgili maddede düzenlenmiştir.

Türkiye’de ise Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Türk Borçlar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kişilerin istihdam edildikleri sektörlere göre çalışma standartlarını, istihdam haklarının kapsamını ve sosyal güvenlikle ilgili düzenlemeleri içeren yasal düzenlemeler bulunmaktadır.

Tablo 20 Meksika ve Türkiye’de Çalışma Standartlarının Karşılaştırılması

Çalışma Standartları	Türkiye	Meksika
Çalışma Yaşı	15 yaşını doldurmamış çocukların çalışmaları yasaktır. Fakat 14 yaşını doldurmuş ve ilköğrenimini tamamlamış çocuklar sağlığını, vücut gelişimini ve eğitimini engellemeyen hafif işlerde çalıştırılabilirler.	15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmaları yasaktır.
Günlük /Haftalık Çalışma Süresi	Haftalık çalışma süresi 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olanlar için 45, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'na tabi çalışanlar için ise 48 saattir.	16 yaşından küçükler günde en fazla 6 saat, büyükler için en fazla 8 saattir.
Analık İzni	<u>16</u> hafta, çoğul gebelik durumunda 18 hafta	<u>12</u> hafta
Asgari Ücret	Ülke çapında	Ülke çapında
Hafta Tatili	7 günlük zaman dilimi içerisinde en az 24 saatlik kesintisiz bir dinlenme günü belirlenmesi zorunludur. Hafta tatilinde işçi çalıştırılırsa işçiye bir buçuk	Her 6 günlük çalışma için pazar günü olmak kaydıyla bir tam gün izin verilir, pazar günü izin verilemiyorsa pazar günü

Çalışma Standartları	Türkiye	Meksika
	günlük fazla çalışma ücreti ödenir.	çalışması için %25 zamlı ücret ödenir
Fazla Çalışma	İşçinin rızasının alınması şartıyla fazla çalışma yaptırılabilir. Her bir saat için normal çalışma ücretinin %50 artırılması suretiyle zamlı ücret şeklinde veya işçinin talebi halinde 90 dakika serbest zaman verilir. Yıllık 270 saati aşamaz.	Normal çalışma ücretinin %100 artırılması, günlük 3 saati geçmemesi, ardı ardına en fazla 3 defa tekrar edebilmesi ve 16 yaşından küçüklere uygulanamaması, haftada 9 saati aşması haline %200 zamlı ücret verilmesi şeklinde uygulanmaktadır.
Gece Vardiyası	20:00-06:00 arasında en 7,5 saat mesai uygulanır. Karışık vardiya durumunda çalışmanın yoğunluğu geceye geliyorsa gece, gündüze denk geliyorsa gündüz vardiyası sayılır.	20:00-06:00 arasında en fazla 7 saat, karışık vardiya durumunda en fazla 7,5 saat
Yıllık Ücretli İzin	En az bir yıl kıdeme sahip işçiler için 14 gün, 5 yıla kadar kıdeme sahip işçiler için 20 gün, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçiler için 26 gün yıllık ücretli izin vardır. 18 yaşından küçük ve 50 yaşından büyük işçilere en az 20 gün ücretli izin verilmelidir.	En az bir yıllık kıdeme sahip işçiler için 6 gün, sonraki her hizmet yılı için +2 gün, 12 güne ulaştıktan sonra her 5 yılda +2 gün. İşçinin yıllık kıdemi dolduktan sonra 6 ay içerisinde kullanma zorunluluğu vardır ve yıllık ücretli izin döneminde işçiye ücretinin en az %25 oranında prim ödenir
Ara Dinlenme	4 saat ve daha kısa süren işlerde 15 dakika, 7,5 saate kadar süren işlerde 30 dakika, 7,5 saati aşan işlerde 1 saat ara dinlenme verilir.	En az 30 dakika ara dinlenme verilir.

Çalışma Standartları	Türkiye	Meksika
Deneme Süresi	En fazla 2 ay, toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılabılır.	Belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile 180 günü aşan belirli süreli iş sözleşmelerinde ve yazılı olmak kaydıyla en fazla 30 gündür. Yönetici, teknik veya uzman personel için 180 güne kadar uzatılabilir
Prim ve İşletmenin Yıllık Kârından pay	Yok	İşletmenin yıllık kârının belirli bir kısmını (%10) işçilere paylaşırma zorunluluğu bulunmaktadır. Noel tatili için aralık ayının yirminci gününden önce işçinin 15 günlük kazancına eş değer bir ikramiye verilmektedir.
İş Uyuşmazlıkları	Zorunlu arabulucuya gidilir, uzlaşma sağlanamazsa İş Mahkemeleri'ne başvurulur.	Uzlaşma Merkezleri'ne gidilir, burada uzlaşma sağlanamaması durumunda İş Mahkemeleri'ne gidilir

Çalışma standartları açısından iki ülke arasında göze çarpan en büyük farklılık Meksika'da çalışana her yıl işletmenin elde ettiği kârdan pay verilmesidir. Bunun yanında Noel tatili, yıllık ücretli izin gibi durumlarda çalışana ikramiyeler verilmesi ve fazla çalışmaların haftada dokuz saati aşması durumunda fazla çalışma ücretinin %200 zamlı ücrete yükseltilmesi Meksika'da çalışan bir işçinin Türkiye'de çalışan bir işçiye karşı avantajları olarak dikkat çekmektedir. Türkiye'de çalışan bir kişinin ise analık izni süresinin uzunluğu ve yıllık ücretli izin süresi bakımından daha avantajlı olduğu görülmektedir. Çalışma yaşı, çalışma süresi, hafta tatili, gece vardiyası, ara dinlenme süreleri bakımından iki ülkede de aynı olmasa da benzer uygulamalar söz konusudur. Asgari ücret uygulaması ve iş

uyuşmazlıkları durumunda izlenecek prosedür iki ülkede de aynı şekildedir. Deneme süresi ise Meksika’da Türkiye’ye nazaran çalışanın işyerindeki durumuna göre değişmektedir.

Tablo 21’de Meksika ve Türkiye’ye dair örgütsel haklar bakımından karşılaştırma yapılmıştır.

Tablo 21 Örgütsel Haklar Bakımından Meksika-Türkiye Karşılaştırması

Örgütsel Haklar	Türkiye	Meksika
Sendikal Özgürlük	Olumlu ve Olumsuz sendika özgürlüğü	Kapalı işyeri uygulaması vardır
Sendika Kurma Şartları	Önceden izin almaksızın, en az 7 işçi veya en az 7 işveren tarafından kurulur ve ilgili makama tescil ettirilir.	Önceden izin almaksızın, Meksikalı en az 20 işçi veya 3 işveren tarafından kurulur ve ilgili makamlara tescil ettirilir.
Toplu Pazarlık	Sendikanın toplu pazarlık için bakanlıktan yetki belgesi alma zorunluluğu vardır. Yetki belgesi için sendikanın kurulu olduğu iş kolunda çalışan işçilerin en az %1’inin o sendikaya üye olması, işyeri için işçilerinin en az yarısından fazlasının, işletme için %40’ının o sendikaya üye olması şartı aranır.	Sendikanın temsil belgesi alması, temsil belgesi alabilmek için o işyerinde çalışan işçilerin en az %30’unun o sendikaya üye olması şartı aranır, birden fazla sendikanın varlığı halinde toplu pazarlık yapacak sendikayı belirlemek için işçilere oylama yaptırılır
Toplu İş Sözleşmesi (TİS)	Zorunlu arabuluculuk şartı vardır, bazı sektörlerde grev yasağı mevcuttur, anlaşma sağlanamazsa işçiler greve gidebilirler.	Ücretle ilgili düzenleme içermeyen TİS geçerli değildir, Kapalı işyeri uygulaması yasal olarak vardır. İşçiler anlaşma

Örgütsel Haklar	Türkiye	Meksika
	Cumhurbaşkanı'nın grevi erteleme yetkisi vardır.	sağlanamazsa greve gidebilirler.
Grev	Grev hakkı vardır, işçilere işveren tarafından grev süresinde ücret ödenmez.	Grev hakkı vardır, işçilere grev süresince ücret ödenmez.
Lokavt	İşverenin lokavt ilan etme hakkı vardır	İşverenin lokavt ilan etme hakkı vardır

Tablo 21 incelendiğinde Meksika'da sendika kurmak için gerekli olan işçi sayısının Türkiye'ye göre oldukça yüksek olduğu, toplu pazarlık yapabilmek için alınması gereken yetki/temsil belgesi için Türkiye'de şartların Meksika'ya göre oldukça ağır olduğu görülmekle birlikte; Meksika'da ücretle ilgili düzenleme içermeyen TİS'nin geçersiz sayılırken Türkiye'de zorunlu arabuluculuk, bazı sektörlerde grev yasağı ve Cumhurbaşkanı'nın grev erteleme yetkisi gibi nedenlerde grev yapmanın zorluğu göze çarpan farklılıklardır.

Tablo 22'de Türkiye ve Meksika açısından istihdamı koruma bakımından iki ülkeye dair kıyaslama yapılmıştır.

Tablo 22 İstihdamın Korunması Bakımından Türkiye ve Meksika'nın Karşılaştırılması

İstihdamı Koruma	Türkiye	Meksika
İş Sözleşmelerinin Yazılı Olarak Yapılması	Süresi 1 yıldan uzun olan belirli süreli iş sözleşmeleri, çağrı üzerine çalışma sözleşmeleri ve takım sözleşmeleri yazılı olarak yapılmak zorundadır. Herhangi bir şekil şartı yoktur.	İş sözleşmeleri kanunda belirtilen içeriklere yer vermek şartıyla yazılı olarak yapılmalıdır.

İstihdamı Koruma	Türkiye	Meksika
İşyerinin Devri	Devir tarihinden itibaren 2 yıl boyunca eski ve yeni işverenin ortak sorumluluğu, 2 yılın sonunda ise sadece yeni işverenin sorumluluğu söz konusudur.	Devir tarihinden itibaren 6 ay boyunca eski ve yeni işverenin ortak sorumluluğu bulunurken, 6 ayın sonunda sadece yeni işveren sorumludur.
İhbar Öneli	İşçinin, 6 aya kadar kıdemi varsa 2 hafta, 1,5 yıla kadar kıdemi varsa 4 hafta, 3 yıla kadar kıdemi varsa 6 hafta, 3 yıldan fazla kıdemi varsa 8 hafta önceden haber verilir.	Yasal olarak yoktur.
Fesih Bildirimi	Yazılı olarak yapılmak zorundadır.	Karşılıklı anlaşmada yoktur, işveren tarafından haklı fesihte 5 işgünü içerisinde Çalışma, Uzlaştırma ve Tahkim Kuruluna bildirim zorunluluğu vardır.

İstihdamı Koruma	Türkiye	Meksika
İş Güvencesi	Haksız fesih durumunda mahkeme işe iade kararı verir. İşçinin boşta geçen süreler için en fazla <u>4 aya kadarlık ücret</u> alacakları ödenir. İşveren işçiyi işe başlatmazsa işe iade kararı veren mahkemenin belirlemiş olduğu 8 aya kadarlık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatı öder.	Haksız fesih durumunda işçinin işe iade veya 3 aylık ücreti tutarında tazminat talep etme hakkı vardır. Haksız olarak işten çıkarıldığı dönem için en fazla <u>12 aya kadarlık ücret</u> alacakları ödenir.
Kıdem Tazminatı	En az 1 yıllık kıdeme sahip işçiye her hizmet yılı için 30 günlük brüt giydirilmiş ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Tavan uygulaması mevcuttur.	Her hizmet yılı için 12 günlük ücreti tutarında (günlük asgari ücretin iki katını aşmayacak şekilde) kıdem tazminatı ödenir
Belirli Süreli İş Sözleşmeleri	Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılabilir. Esaslı bir neden olmadıkça yenilenemez.	Faaliyetin niteliği gerektiriyorsa, belirli bir görev veya proje için ya da mevsimsel bir dönem için izin verilmektedir.

İstihdamı Koruma	Türkiye	Meksika
Ardışık Belirli Süreli İş Sözleşmesi	Esaslı bir neden yoksa belirli süreli iş sözleşmesi yenilenemez, yenilenmişse zincirleme iş sözleşmesi olarak adlandırılır ve ilk sözleşmenin yapıldığı tarihten itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılır	Yasal sınırlama bulunmamaktadır, taraflarca pazarlık konusu edilebilir
Özel İstihdam Büroları	Yasal olarak izin verilmiştir.	Yasal olarak izin verilmiştir.

Meksika'da bütün iş sözleşmelerinin belirli içeriklerin yazılmış olması şartıyla yazılı olarak yapılması şartı aranırken Türkiye'de sadece bazı iş sözleşmesi türleri için ve şekil şartı aranmaksızın yazılı olarak yapılması zorunluluğu söz konusudur. İşyerinin devri açısından eski işverenin sorumluluğu Türkiye'de daha uzunken, Meksika'da fesihden önce ihbar önelinin bulunmaması, Türkiye'de kıdem tazminatı miktarının Meksika'ya göre daha yüksek olması, Türkiye'de ardışık belirli süreli iş sözleşmeleri için esaslı bir neden aranmasına karşın Meksika'da bu konuda kısıtlama olması iki ülke arasındaki temel farklılıklar olarak tespit edilmiştir.

Tablo 23'te sosyal koruma açısından Türkiye ve Meksika arasında karşılaştırmaya yer verilmiştir.

Tablo 23 Sosyal Koruma Bakımından Meksika-Türkiye Karşılaştırması

Sosyal Koruma	Türkiye	Meksika
Zorunlu Sigorta Kolları	İş Kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, işsizlik, malullük, yaşlılık ve ölüm	İş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, maluliyet, ölüm, yaşlılık, yaşlılıkta işsizlik ve bakım
Analık Sigortası	En az 90 gün kısa vadeli sigorta primi ödenmesi şartıyla brüt kazancın	En az 30 haftalık prim ödemiş olmak şartıyla son kazancın

Sosyal Koruma	Türkiye	Meksika
	yatarak tedavilerde 1/2'si, ayakta tedavilerde ise 2/3'si tutarında ödenek verilir.	%100'ü tutarında 84 günlük ödenek verilir
Hastalık Sigortası	En az 90 gün kısa vadeli sigorta primi ödenmesi şartıyla iş göremezliğin başladığı tarihin 3 gününden itibaren ortalama brüt kazancın yatarak tedavilerde 1/2'si, ayakta tedavilerde ise 2/3'ü tutarında ödenek verilir.	En az 4 hafta prim ödemiş olmak şartıyla devamsızlığın 4 gününden itibaren ortalama kazancın %60'ı tutarında ödenek verilir.
İşsizlik Sigortası	Ülke çapında mevcuttur.	Mexico City'de tüm çalışanlar için mevcuttur. Ülke çapında ise Sigortalının 60 yaşından sonra ücretli bir işte çalışmaması durumunda Yaşlılıkta İşsizlik ödeneği verilmektedir.
İş Kazası veya Meslek Hastalığı	Prim ödeme şartı aranmaksızın ödenir. Geçici iş göremezlikte ortalama brüt kazancın yatarak tedavilerde yarısı, ayakta tedavilerde ise 2/3'si tutarında; sürekli iş göremezlikte ortalama brüt kazancın 30 katının %70'inin meslekte kazanma gücü kaybı oranı ile çarpılması suretiyle hesaplanır.	İşçiye geçici iş göremezlik ödeneği verilecekse çalışmama durumu devam ettiği sürece ücretin tamamının iş göremezliğin başladığı ilk günden itibaren ödenir; işçinin kalıcı bir iş göremezliğe uğraması durumunda ise işçiye 1095 günlük ücretine eşdeğer bir tazminat ödenir.
Malullük	En az %60 meslekte kazanma gücü kaybı ve 10	En az %50 meslekte kazanma gücü kaybı 250 haftalık veya

Sosyal Koruma	Türkiye	Meksika
	yıl sigortalı olup 1800 gün prim ödeme şartıyla malul aylığı bağlanır. Kişi başkasının bakımına muhtaç hale gelmişse 10 yıl şartı aranmaz.	en az %75 meslekte kazanma gücü kaybı ve 150 hafta prim ödeme şartıyla son 500 haftalık ortalama gelirinin %30'u tutarında malul aylığı bağlanır. Prim şartını karşılamıyorsa yaşlılık veya ileri yaşta işsizlik hesabındaki birikimlerini tek seferde çekebilir.
Yaşlılık	Hizmet akdi ile çalışanlar için 7200 gün diğer çalışanlar için 9000 gün prim ödeme şartıyla 2036 yılına kadar erkeklerde 60, kadınlarda 58 yaşını doldurmuş olma şartı aranmaktadır.	En az 65 yaşında olmak ve en az 1250 hafta prim yatırma şartı aranmaktadır. Federal bölge için genel asgari ücrete eşdeğer bir miktarda emekli aylığı ödenir.
Ölüm	Malullük veya yaşlılık aylığı alıyor olmak ya da almaya hak kazanıp henüz bağlanmamış olmak veyahut hizmet akdi ile çalışanlar için 5 yıl sigortalı olup 900 gün, diğer sigortalılar için 1800 gün uzun vadeli sigorta primi yatırmış olma şartları aranmaktadır. Ölüm aylığı, cenaze ödeneği, evlilik ödeneği ve toptan ödeme şeklinde faydalar sağlanmaktadır.	Sigortalı veya emekli olan kişinin maluliyet sonucu ölümü halinde en az 150 haftalık prim ödemiş olması şartıyla dul emeklilik maaşı, yetim aylığı ve muhtaç ebeveyn yardımları verilmektedir.

Sosyal Koruma	Türkiye	Meksika
Evlilik yardımı	Hayatını kaybeden sigortalının Sosyal Güvenlik Kurumundan gelir veya ölüm aylığı alan kızına evlenmeden önce 24 aylık geliri tek seferde peşin olarak verilir.	Evlenmek isteyen sigortalılara bir defaya mahsus olmak şartıyla, en az 150 haftalık prim yatırmış olmaları şartıyla federal bölgede geçerli olan 30 günlük asgari ücrete eşdeğer bir miktarda emeklilik hesaplarında biriken parayı evlilik yardımı olarak geri çekme hakkı verilmektedir.
Bakım Sigortası	Yok	İşçilerin 43 günden 4 yaşına kadarki çocuklarına gece veya gündüz vardiyası olsun fark etmeksizin, uygun tesislerde çocuk bakım hizmeti verilmesi
Konut Fonu	Yok	İşçilerin sahip oldukları mülkler üzerinde kendilerine konut yapmak, konutlarının onarımı veya iyileştirmelerini sağlamak amacıyla ucuz ve yeterli kredi elde etmelerine imkân tanıyan finansman sistemleri oluşturma amaçlı faaliyet gösteren zorunlu sigorta kolu
Emzirme İzni	Günde 1,5 saat, kullanım şeklini işçi belirler	İki defa yarımşar saat veya günde bir defa bir tam saat

İki ülke arasında zorunlu sigorta kolları bakımından Meksika'da bakım sigorta kolu ile konut fonunun bulunmasına karşın Türkiye'de bu sigorta kollarının bulunmaması; işsizlik konusunda Türkiye'de kapsayıcı bir sigorta kolu bulunurken Meksika'da sadece altmış yaşını doldurmuş fertlerin işsiz

kalmaları halinde yaşlılık sigorta hesaplarındaki birikimlerin bir kısmını çekmelerine izin verilmesi temel farklılıklar olarak göze çarpmaktadır. Analık sigorta kolunda analık izni Türkiye'de daha uzun olmasına karşın Meksika'da ödenek miktarı Türkiye'ye nazaran daha yüksektir. Hastalık sigortası bakımından Türkiye'de prim ödeme süresi şartı daha uzundur ve ödenek miktarı da Meksika'dan daha yüksektir. İşsizlik sigortası açısından iki ülke arasında kapsayıcılık bakımından önemli bir fark bulunmaktadır; Türkiye'de işsizlik sigortası kapsadığı kişiler ve sistemsel açıdan Meksika'ya göre daha çağdaş ve işlevseldir. İş kazası ve meslek hastalıkları sigorta kolu açısından göze çarpan en önemli farklılık Meksika'da Türkiye'deki gibi sürekli iş göremezlik durumunda gelir bağlanması yerine sabit bir tazminat tutarının işçiye ödenmesidir. Malullük açısından iki ülkenin belirlediği meslekte kazanma gücü kaybı oranları ve prim şartları farklılık göstermektedir. Yaşlılık sigortasından faydalanabilmek için Meksika'da 65 yaş şartı aranırken Türkiye'de bu yaş şartı erkeklerde 2044 kadınlarda ise 2048 yılından sonra emekli olacak kişiler için aranacaktır. Prim açısından Türkiye'de sigortalılık durumuna göre farklılık varken Meksika'da tüm sigortalılar için aynı prim şartı uygulaması mevcuttur. Ölüm sigortaları açısından da prim ödeme şartı bakımından aynı durum söz konusudur. Evlilik yardımı, her iki ülkede de farklı şekillerde uygulanmaktadır; Türkiye'de hayatını kaybeden sigortalının Sosyal Güvelik Kurumu'ndan gelir veya aylık almaya hak kazanmış kızı faydalanabiliyorken Meksika'da bütün sigortalılara evlenmek istemeleri halinde 150 haftalık prim şartını yerine getirmeleri durumunda 30 günlük asgari ücret tutarında evlenme yardımı verilmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu tez çalışmasında, emek piyasası kurumları ve politikaları bağlamında Meksika ve Türkiye üzerinden bir karşılaştırma yapılmıştır. Uluslararası ekonomik kuruluşlar tarafından “Yükselen Ekonomiler” kategorisinde değerlendirilen iki ülkenin emek piyasası kurumları emek piyasası politikaları ve istihdamla ilgili mevzuat bakımından farklı yaklaşımlara sahip oldukları, bu kurum ve politikaları farklı amaçları gerçekleştirmek üzere kullandıkları, ayrıca istihdamı koruma mevzuatının Türkiye’ye göre Meksika’da oldukça katı olmasından dolayı kayıtdışı istihdam oranının Meksika’da daha yüksek olduğu sonuçlarına varılmıştır.

18. yy’de yaşanan sanayi devrimi sonucu ortaya çıkan işçi-işveren ilişkilerindeki çatışmalar devletin emek piyasalarına müdahalesini zorunlu kılmıştır. 18. yy’dan 1929 ekonomik buhranı sonrasına kadar kabul gören iktisat felsefesi olan klasik liberal iktisat anlayışı devletin emek piyasalarına müdahaleden kaçınması gerektiğini savunmuştur. İlerleyen dönemlerde devlet çalışma saatleri, çalışma yaşı ve iş kazası, meslek hastalığı gibi sigorta kollarında yaptığı düzenlemeler ile sınırlı da olsa emek piyasalarının işleyişine müdahil olmuştur. 1929 Ekonomik Buhranı sonrası ortaya çıkan Keynesyen ekonomi anlayışı ise devletin emek piyasalarına müdahalesini savunduğu gibi devletin piyasaları işler hale getirebilmek için gerektiğinde işveren olarak sisteme dahil olmasını savunmuş ve devlet 1970’lere kadar emek piyasasında hem düzenleyici hem de işveren olarak yer almıştır. 1970’lerden itibaren Fordist üretim sisteminin çöküşü, sosyal politika harcamalarından doğan büyük bütçe açıkları, küreselleşmenin 1950’lerden itibaren yeniden canlanması ile büyük işletmelerin üretim merkezlerini işçilik maliyetlerinin ve çalışma standartlarının düşük olduğu ülkelere kaydırmaları sonucu Neo-Liberal politikalar Keynesyen politikaların yerine tercih edilmiştir. Neo-Liberal politikalar 1950’lerin ikinci yarısından itibaren ABD’de Chicago Okulu’nda dillendirilmeye başlanmış, 1973 yılında Şili’de Pinochet tarafından gerçekleştirilen askeri darbeden sonra ilk defa bu ülkede uygulanmış, 1980’lerden itibaren ise kapitalist dünyada kabul gören iktisat felsefesi olarak işlerlik kazanmıştır. Neo-Liberal politikalar devletin emek

piyasalarında işveren olarak bulunmasını ekonominin işlerliği açısından zararlı gördüğünden kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesini, devletin emek piyasalarında sadece düzenleyen ve denetleyen bir rol üstlenmesini ve emek piyasalarında esnekliği savunmaktadır. 1980'lerden itibaren başlayan üçüncü küreselleşme dalgası işgücü maliyetlerinin düşük olmasının yanında, iletişim ve navlun maliyetlerindeki düşüşler ve 1970'lerde konteynerin icat edilmesinin de yardımıyla üretimin gelişmiş ülkelerden gelişmekte olan ülkelere kaymasına sebep olmuş ve bu ülkelerin ihracat oranlarında büyük yükselişlere neden olmuştur. Fakat bu ülkelerdeki ihracat oranlarındaki artıştan emeğin de kendine düşen payı yeteri kadar aldığını söylemek mümkün değildir. Ucuz işgücü maliyetleri, sendikalaşma oranlarındaki düşüş, esnek istihdam modelleri ve kayıtdışı çalışmanın yaygın olması emeğin bu refah artışından aldığı payı düşürmektedir.

Emek arzı ile emek talebinin bir araya geldiği ortamı ifade eden ve devlet, işçi ve işveren bağlamında işleyen üçlü bir yapı olan emek piyasası, ücret belirleme mekanizmaları, işgücüne yönelik vergi politikaları, kamu istihdam programları, eğitim, istihdamı koruma mevzuatı ve işsizlik sigortası gibi konuları kapsamaktadır. Devlet bu piyasalarda işsizliği azaltmaya yönelik danışmanlık ve eşleştirme hizmetleri, sübvansiyonlar, teşvikler ve eğitim gibi unsurlardan oluşan aktif emek piyasası politikaları ile işsizliğin oluşturduğu gelir kaybını azaltmaya yönelik işsizlik sigortası ve işsizlik yardımları, kısa çalışma ödeneği ve erken emeklilik gibi unsurları barındıran pasif emek piyasası politikaları ile emek piyasalarının işleyişini etkileyen emek piyasası kurumları yardımıyla emek piyasasında düzeni sağlamaya çalışmaktadır. Dünyanın farklı bölgelerinde ülkelerin ve bölgelerin emek piyasalarındaki farklı koşullar nedeniyle uyguladıkları aktif ve pasif emek piyasası politikalarında farklılıklar görülmektedir. Aynı zamanda ülkelerin ulusal iş yasaları da ihtiyaçları ve uygulamak istedikleri ekonomik politikalara göre belirlenmekte olduğundan bu yasal düzenlemelerde de ülkeden ülkeye ciddi farklılıklar göze çarpmaktadır.

Meksika güneyden kuzeye doğru transit geçiş bölgesi olması, kuzeyinde kendisine göre çok daha gelişmiş ülkeler olan ABD ve Kanada'nın bulunması ve ABD ile komşu olması, ülkenin yerli halkının tarihsel bir sorun olarak

emek piyasasında dezavantajlı konumda olması ve bölgeler arasında büyük kalkınma farklılıkları yaşanması gibi problemlere sahip bir ülkedir. Bu sebeple emek piyasası politikalarını daha çok emek piyasasından dışlanan veya buldukları bölgenin kalkınma düzeyinin düşük olmasından dolayı emek piyasasına dahil olmakta güçlük çeken dezavantajlı grupların emek piyasasına katılımlarını kolaylaştırma amacıyla kullanmaktadır. Kamu istihdam hizmetleri konusunda federal bir ülke olmasına karşın oldukça başarılı bir organizasyona sahiptir. Ülkede istihdam hakları ile ilgili temel düzenlemelerin Meksika Siyasi Anayasası'nda yer alması ise ilgi çekicidir. Temel işçi-işveren ilişkilerinin yer aldığı 123. maddede çalışma hakkı, grev ve lokavt haklarının yanında çalışma süreleri, hafta tatili, kıdem tazminatı, çalışma yaşı, analık izni, asgari ücret, yıllık izin süreleri gibi spesifik düzenlemeler yer almaktadır. Meksika'da bütün sektörleri kapsayan ve oldukça detaylı düzenlemeler içeren tek bir iş kanunu bulunmaktadır. Tüm bu yasal düzenlemelere ve temel istihdam ilişkilerinin anayasal güvence altına alınmasına karşın ülkede yeterli denetim mekanizmaları kurulmaması, istihdam koruma mevzuatının oldukça katı olması ve ABD gibi gelişmiş bir ülke için yakın ve ucuz bir emek piyasası olarak kullanılmasından dolayı kayıtdışı çalışma oranı oldukça yüksektir. Ülke çapında geçerli bir işsizlik sigortasının bulunmaması ve bu nedenle bu sigorta kolu altında bir fon oluşturulamaması nedeniyle pasif emek piyasası politikaları oldukça zayıf kalmaktadır. Bunun yanında aktif emek piyasası politikaları bağlamında ise ülke çapında oldukça çeşitli ve başarılı programlar yürütülmektedir. Meksika'da bölgelerarası dengesizliklerin giderilmesi, kırsal alanlarda yaşayanların ve dezavantajlı grupların emek piyasalarına katılımlarının sağlanması aktif emek piyasası politikalarının odaklandığı konulardır. Ülkede aktif emek piyasası politikaları Ulusal İstihdam Servisi Genel Koordinatörlüğü (Servicio Nacional de Empleo-SNE) tarafından yerel paydaşlar ve özel sektörün de bu programların hem finansman maliyetlerine hem de yürütümüne katılımlarının sağlanması suretiyle yürütülmektedir. Özel sektörün de katılımıyla özellikle vasıflandırmayı sağlayan eğitim hizmetlerinin emek piyasasının talebi doğrultusunda şekillendirilmesi sağlanmaktadır. İşgücü Eşleştirme Hizmetleri programı aracılığıyla iş arayan

kişilerin yurtiçinde ve yurt dışında işe yerleştirilmeleri ve emek piyasasına dahil olabilmeleri kolaylaştıran “Tamamlayıcı İstihdam Programları” hizmetleri verilmektedir. Bir diğer aktif emek piyasası programı olan Bécate alt programı kamu tarafından finanse edilen işsiz, eksik istihdamda bulunan ve emek piyasalarına yeni katılmaya çalıştıkları için yeteri kadar tecrübe sahibi olmayan 16-29 yaş aralığındaki fertleri hedef alan bir yeniden eğitim programıdır. Bu alt program kapsamında sunulan eğitim faaliyetlerine katılan kursiyerlere eğitim faaliyetlerinin yanında kurs boyunca burs, ulaşım giderlerinin karşılanması, sağlık ve kaza sigortası primlerinin ödenmesi gibi faydalar sağlanmaktadır. Ayrıca kendi işini kurmak isteyen kişilere yönelik ayni ve nakdi destek sunan “Serbest Meslek Teşviki Alt Programı”, çalışabilmek için federal bölgeler arasında yer değiştiren mevsimlik işçilere yönelik “İşgücü Hareketliliği Alt Programı”, ABD veya Kanada’ya çalışmak için gitmiş ve tekrar Meksika’ya iade edilmiş kişilere yönelik ayni ve nakdi faydalar sağlayan “Çalışmadan Dönenler Altprogramı”, iş arayan engelli ve yaşlı kimselerin desteklenmesi amacıyla 16 yaşından büyük engelli veya 60 yaşından büyük kişilere yönelik eşleştirme hizmeti sağlayan “Yaşlı ve Yetişkinler için İstihdam Stratejisi”, tarım sektöründe emek hareketliliğini sağlamak suretiyle ülkenin güneyi ile kuzeyi arasındaki emek arz ve talebini dengelemeyi amaçlayan, bu hedef doğrultusunda 18-69 yaş aralığında, en fazla ortaokul seviyesinde eğitime sahip mevsimlik iş arayan tarım işçilerinin, emek talebinde bulunan işverenlerle eşleştirilmesi ve bu kişilerin konaklama, sağlık ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayan faydalar sağlayan “İç Emek Piyasası için Mevsimlik Tarım İşçisi Programı” ile ekonomik kriz veya doğal afetler sonucu işlerini kaybeden kişilerin emek piyasalarında tekrar yer edinebilmeleri amacıyla eğitim, eşleştirme veya iş bulabilmeleri için başka bir bölgeye taşınmaları durumunda mali destekler sağlayan “İş Kayıplarını Önlemek ve İstihdamı Yeniden Canlandırmak için Acil Durum Programları” şeklinde aktif emek piyasası programları mevcuttur.

Türkiye tarihi uluslararası ticaret yolları üzerinde; Asya, Avrupa ve Ortadoğu’nun kesiştiği stratejik bir bölgede yer alan, uluslararası ekonomik kuruluşlar tarafından yükselen ülkeler kategorisinde gösterilen, 84 milyonu aşkın nüfusu ve 2 trilyon doları aşan GSYİH ile bu tezin II. bölümünde analiz

edilen Meksika ile benzer sosyo-ekonomik yapıya sahip bir ülkedir. Türkiye’de çalışma mevzuatı ile ilgili düzenlemeler 1982 tarihli T.C. Anayasası, 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda yer almaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda sadece çalışma hakkı vb. genel hükümlere yer verilmiştir. Çalışanların sözleşme türleri, çalışma yaşı, çalışma saatleri, tatiller ve izinlerle ilgili düzenlemeler, iş ilişkisinden doğan karşılıklı borçlar ve tazminatlar, ücretlere ilişkin spesifik düzenlemeler çalıştıkları sektöre göre tabi oldukları kanunlarda yer almaktadır. Sosyal sigortalar, iş sağlığı ve güvenliği, toplu sözleşme ile grev ve lokavta ilişkin hükümleri içeren kanunlar ise bütün sektörleri ve bütün çalışanları kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Türkiye’de pasif emek piyasası politikaları özellikle İşsizlik Sigortası ve bu sigorta kolu altında yapılandırılan İşsizlik Sigortası Fonu sayesinde oldukça aktif bir şekilde yürütülmektedir. İşsizlik Sigortası ile işsiz fertlere işsizlik ödeneği, meslek edindirme ve yeni vasıflar kazandırmaya yönelik eğitimler ile eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri verilmektedir. Ayrıca kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu gibi mekanizmalar da yine İşsizlik Sigortası kapsamında oluşturulan fon sayesinde finanse edilmektedir. Bununla birlikte aktif emek piyasası politikaları özellikle okuldan işe geçiş yapacak gençler başta olmak üzere ilk defa emek piyasasına dahil olmak isteyen fertler ile işini kaybetmiş ve tekrar iş bulmak isteyen kişileri hedef alan bir yapıya sahiptir. Bu amaçlarla İŞKUR ve KOSGEB tarafından düzenlenen mesleki eğitim faaliyetleri öne çıkmaktadır. Bu eğitim faaliyetleri ile kişilerin yeni vasıflar kazanmak suretiyle daha hızlı, daha nitelikli ve daha iyi şartlar altında emek piyasalarına dahil olmaları hedeflenmektedir. Bu amaçla mesleki eğitim, işbaşı eğitimi, iş arama becerileri ile ücret ve istihdam sübvansiyonları da özellikle gençleri ve kadın girişimcileri hedef almaktadır. Bu programlar sayesinde emek piyasasına ilk defa girmeye çalışacak gençler, kadın girişimciler ve mahkumlarla engelliler gibi dezavantajlı grupların

girişimci olarak kendi işlerini kurmaları veya bir işverene bağlı olarak istihdam edilmeleri amacıyla çeşitli teşvikler sunulmaktadır. Bu teşviklerden en çok dikkat çekenlerden biri de KOSGEB tarafından yürütülen “Ar-Ge, Ür-Ge ve İnovasyon Destek Programı” olmuştur. Bu program aracılığıyla girişimcilere katma değeri yüksek, teknolojik ürünler üretilmesini teşvik etmek amacıyla hem maddi destek sağlanmakta hem de danışmanlık hizmetleri verilmektedir. Doğrudan kamu istihdamı, işsiz fertlerin veya emek piyasalarına giriş yapmakta zorlanan dezavantajlı grupların çalışma alışkanlığı kazanmaları, gelir elde etmeleri ve iş disiplininin kopmaması amacıyla toplum yararına programlarda çalıştırılmalarını öngörmektedir.

Meksika’da çalışma ilişkilerine dair düzenlemeler Federal İş Kanunu’nda yer alırken, Türkiye’de ise kişiler çalıştıkları iş koluna veya işyerinin durumuna göre 4857 sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu gibi farklı kanunlar aracılığıyla farklı düzenlemelere tabi olarak çalışmaktadırlar. Bu durum Türkiye için mevzuatın sade ve anlaşılır olması ile bilgiye başvurma durumunda tek bir kanun metninden yararlanma gibi kolaylıklardan yararlanma bakımından dezavantajlar meydana getirmektedir. Türkiye’de de tıpkı Meksika’da olduğu gibi tüm sektörleri ve çalışanları kapsam altına alan detaylı bir iş kanununun hazırlanmasının doğru olacağını söylemek mümkündür. Meksika’da işçi ve işveren arasında işe başlarken işveren ve işçinin kişisel bilgileri, iş ilişkisinin süresi ile deneme süresine tabi olup olmadığı, işçinin iş tanımı ve çalışacağı işyeri, çalışma takvimi, ücreti, istihdam yardımları, işçinin vefatı durumunda alacakları için kimlerin hak sahibi olacağı, işyerinde verilecek eğitimler ve talimatlar ile tarafların mutabık kaldığı diğer şartların da yer aldığı yazılı bir iş sözleşmesi hazırlanması zorunluluğu bulunmaktadır. Türkiye’de ise bir yılı aşan belirli süreli iş sözleşmeleri, çağrı üzerine iş sözleşmesi ile takım sözleşmeleri dışındaki sözleşmelerin yazılı olarak yapılma şartı aranmamakla birlikte yazılı sözleşme yapılması durumunda da herhangi bir şekil şartı zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu durum çalışma ilişkilerinden doğacak itilaflar durumunda özellikle ispat açısından zorluklara sebep olmaktadır. Türkiye’de de henüz yazılı bir iş sözleşmesi bulunmayan mevcut çalışanları da kapsayacak şekilde işçi ve işveren arasında tıpkı Meksika’daki içeriği

taşıyan yazılı bir iş sözleşmesi yapılması ile ilgili bir düzenlemenin yapılması hem çalışma barışının sağlanması hem de ortaya çıkan ihtilaflardan dolayı yargı üzerinde bulunan yükün azaltılması bakımından yerinde olacaktır. Türkiye’de haftalık çalışma süresinin aşılması durumunda işçinin saatlik ücretinin %50 zamlı olarak hesaplanması suretiyle fazla çalışma ücretinin ödenmesi ve yıllık en fazla 270 saatlik fazla çalışma yapılabileceği İş Kanunu’nda düzenlenmiştir. Fakat 270 saatin aşılması durumu ile ilgili herhangi bir yasal düzenleme mevcut değildir. Sadece işçinin bu durumda fazla çalışma ücreti ödense dahi iş akdini bu sebeple haklı olarak feshedebileceğine dair yargı kararları bulunmaktadır. Meksika’da ise günlük çalışma süresinin aşılması durumunda en fazla üç saatlik fazla çalışma yaptırılacağı ve bu süreye ilişkin işçiye saatlik ücretinin %100 artırılması suretiyle fazla çalışma ücreti verilmesi gerektiği ve fazla çalışmaların haftalık 9 saati aşması durumunda ise işçiye çalıştığı her bir saat için %200 zamlı ücret verilmesi hükmü Federal İş Kanunu’nda yer almaktadır. Türkiye’de yıllık fazla çalışma süresinin 270 saati aşması durumunda alacağı fazla çalışma ücretinin daha yüksek olması ve bu yönde bir yasal düzenlemenin yapılmasının Türkiye’de özel sektördeki çalışma süreleri dikkate alındığında önemli bir boşluğu dolduracaktır. Meksika’da yıllık ücretli izin süresi Türkiye’ye nazaran daha kısa olmasına karşın yıllık ücretli izin döneminde işçiye ücretinin %25’i oranında bir prim verilmektedir. Türkiye’de de bu şekilde bir uygulamaya gidilmesi çalışanın yıllık ücretli iznini daha verimli geçirmesi bakımından yararlı olacaktır.

Toplu pazarlık bakımından Türkiye’de toplu pazarlık yapabilmek için ilgili bakanlıktan yetki belgesi alınırken o iş kolunda çalışan kişilerin en az %1’inin, işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının, işletme düzeyinde ise en az %40’ının talepte bulunan sendikaya üye olması şartı aranırken, Meksika’da o işyerinde çalışan işçilerin en az %30’unun o sendikaya üye olması şartı aranmaktadır. Türkiye’de toplu pazarlık için iş kolu şartının kaldırılması, işyeri veya işletme düzeyinde ise tıpkı Meksika’daki gibi makul seviyelere çekilmesi sendikal haklardan yararlanmanın kolaylaşması ve çalışma barışının sağlanması bakımından faydalı bir düzenleme olarak görülmektedir.

Sosyal koruma açısından ise iki ülke arasında sosyal sigorta kollarında farklılıklar bulunduğu saptanmıştır. Buna göre Meksika’da sosyal sigorta kolları arasında yer alan bakım sigortası ile konut fonunun Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları ve konut problemi dikkate alındığında önemli bir eksiği dolduracağı düşünülmektedir. Yine sosyal sigortalar bağlamında verilen evlilik yardımı için Türkiye’de de Meksika’da olduğu gibi uzun vadeli sigorta kolları kapsamında ödemiş olduğu primlerden belirli bir miktarı çekebilmesi şeklinde bir düzenlemeye gidilmesi evlenmek isteyen çalışanlara önemli fayda sağlayacaktır. Yaşlılık aylığı miktarı Meksika mevzuatında federal asgari ücret tutarı olarak ödenmektedir. Bununla birlikte kişinin yaptığı birikimlerin tutarının garantili emeklilik maaşının %30’unu aşması durumunda biriken primlerinin fazlasını tek seferde veya taksitler halinde emeklilik yaşına gelmeden sigortalı kişinin çekme hakkı da bulunmaktadır. Türkiye’de de yaşlılık aylığının miktarı ile ilgili bir taban düzenlemesinin yapılması ve yatırılan prim miktarının taban aylığı alabilmek için gerekli olan tutarı aşan kısmının Meksika’da olduğu gibi geri çekilebilmesinin yasal olarak mümkün kılınması özellikle 50’li yaşlardan itibaren emek piyasasına girişte zorluk çeken fertler için önemli bir fayda sağlayacaktır.

Pasif emek piyasası politikaları açısından bakıldığında Meksika’da Türkiye’ye kıyasla yapılan düzenlemelerin oldukça yetersiz kaldığı düşünülmekle birlikte Meksika Anayasası’nda yer alan işverenin iflası durumunda işçi alacaklarına öncelik verilmesi hususu Türkiye için de yapılması gereken önemli bir düzenleme olarak düşünülebilir. Böylece Türkiye’de işverenin iflas etmesi halinde tek gelir kaynakları işverenden alacakları olan çalışanların, hakkedişlerini alarak işsiz kalma riskinin yanında parasal sıkıntılar çekmelerinin de önüne geçilebilecektir.

İki ülkenin aktif emek piyasası politikaları karşılaştırıldığında benzer programlar uyguladıkları görülmekle birlikte programların hedefleri bakımından iki ülkenin birbirinden ayrıştığı tespit edilmiştir. Meksika’da bu politikaların daha çok bölgeler arası kalkınmışlık düzeyini gidermeye, özellikle Kanada ile Meksika arasında emek mobilitesini artırarak ülke içerisinde işsizliği azaltmaya ve dezavantajlı grupların emek piyasasına dahil

edilmesine odaklandığı tespit edilmiştir. Türkiye’de ise aktif emek piyasası politikaları özellikle emek piyasasına ilk defa girmeye çalışan gençleri ve dezavantajlı grupları hedef almakla birlikte işini kaybetmiş fertlerin de bir an önce emek piyasasına tekrar dönmelerini kolaylaştırmaya yönelik alt programlar içermektedir. Meksika’da uygulanan “İç Emek Piyasası için Mevsimlik Tarım İşçisi Programı” mevsimlik tarım işlerinde ülke içerisinde ikamet ettikleri yerden başka bir bölgeye seyahat etmek zorunda olan ailelere işgücü talebinde bulunan işverenlerle eşleştirme hizmeti, seyahat giderlerinin karşılanması, mesleki eğitimler verilmesi, çalıştıkları yerlerde konaklama, kreş gibi ihtiyaçlarının karşılanması, gıda sübvansiyonları, sağlık hizmetleri ile hamile kadınların bakımı gibi faydalar sağlamaktadır. Türkiye’de yaz aylarında özellikle ülkenin güneyinden kuzey bölgelerine mevsimlik tarım çalışmaları için önemli göç hareketleri olduğu düşünüldüğünde bu şekilde bir istihdam programına ihtiyaç olduğu söylenebilir. Türkiye’de fertlerin özellikle 50’li yaşlardan sonra iş bulmakta zorlandıkları; bazı kişilerin yaşlılık aylığı için gereken yaş ve prim şartlarından yaş şartını yerine getiremedikleri için “toptan ödeme” şeklinde yatırdıkları primlerin iade edilmesinden dolayı yaşlılık aylığı almaya hak kazanamadıkları bilinmektedir. Meksika’da uygulanmakta olan “Yaşlı ve Yetişkinler için İstihdam Stratejisi” programının bu şekilde problem yaşayan kişilerin ileri yaşlarda iş bulabilmelerini ve özellikle de yaşlılık aylığı alabilmek için prim şartını yerine getirebilmelerini kolaylaştıracaktır.

KAYNAKÇA

Abriendoespacios.gob.mx (2020). “¿Qué es Abriendo Espacios?”.
http://abriendoespacios.gob.mx/swb/Abriendo_Espacios/Que_es_Abriendo_Espacios Erişim: 30/07/2020

Açmaz, Ö. (2013). “Erken Emeklilik ve Aktüeryal İndirgeme Katsayılarının Türkiye Uygulaması”, *TSEV Sigorta Araştırmaları Dergisi*, S. 10, ss. 137-153.

AÇSHB. (2020). "Çalışma Hayatı İstatistikleri 2019",
https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/63359/calisma_hayati_2019.pdf
(Erişim: 19.02.2021).

Aktürk, B. (2008). “İşsizlik Sigortasına Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım: Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Arias, J. ve öte. (2010). "*Policies to Promote Growth and Economic Efficiency in Mexico*", IZA Discussion Paper, 4740, Bonn.

Arslan, P. (2017). "Meksika'da Eğitim Sistemi: Amaç, Yapı ve Süreç Bakımından Türkiye ile Karşılaştırılması", *Route Educational and Social Science Journal*, C. 4 S. 2, ss 192-205.

Auer, P., Efendioglu, Ü. ve Leschke, J. (2008). “Active Labour Market Policies Around The World Coping With The Consequences Of Globalization”, *International Labour Organization*, Geneva.

Avsallı, H. ve Korkmaz, A. (2012). “Türkiye'de Asgari Ücretin Hukuksal Yönü”, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, C.4, S.2, s. 151-162.

Aykaç, M. (2015). "Emek Piyasaları", *Endüstri Sosyolojisi*, der. Z. Parlak, Erzurum: ATAAÖF Yayınları.

Aykaç, M. ve Gümüş, İ. (2020). “Emek Piyasası Politikası Olarak Kadınların Güçlendirilmesi: Refah Politikaları Açısından Bir Tartışma”, *Farklı Boyutlarıyla Kadın Çalışmaları*, der. Oktay, E., Y, Wolff, R., A., Bursa: Ekin Yayınevi

Barlow, R. (1994). “Population Growth and Economic Growth: Some More Correlations”, *Population and Development Review*, C. 20, S. 1, ss. 153-165.

- Başbuğ, A. (2013). *İş ve Hukuk*, Ankara: Binyıl Yayınevi
- Beguerisse, F. ve Ortega, J. (2020). "Employment And Employee Benefits İn Mexico: Overview", <https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/3-502-9997?navId=9F0ADD3A1CF3BE239E65B9A0B27E1098&comp=pluk&transitionType=Default&contextData=%28sc.Default%29> (Erişim: 10.11.2020)
- Berg, J. ve Kucera, D. (2008). "Labour Institutions in the Developing World: Historical and Theoretical Perspectives", *In Defence of Labour Market Institutions Cultivating Justice in the Developing World*. der J. Berg ve D. Kucera, New York: Palgavre Macmillan.
- Bertola, G., Boeri, T., ve Cazes, S. (2000). "Employment Protection in Industrialized Countries: The Case for New Indicators", *International Labour Review*, C. 139, S. 1, ss 57-72.
- Betcherman, G. (2013). "*Labor Market Institutions: A Review of the Literature, Background Paper for the World Development Report 2013*" The World Bank.
- Betcherman, G. (2002). "*Employment Regulation Rules for Hiring and Termination*", World Bank Employment Policy Primer.
- Biçerli, M. K. (2004). "Çalışma Paylaşımı İşsizlikle Mücadelede Etkili Bir Politika mıdır?", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C. 4, S. 1, ss 59-68.
- Biçerli, M. K. (2018). "Türkiye'de İstihdam Politikaları", *İstihdam ve İşsizlik*. der. M.K. Biçerli ve V. Canbey Özgüler, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Boratav, K. (2015). *Türkiye İktisat Tarihi*, Ankara: İmge Kitapevi
- Bosch, M. ve Rubli, A. (2019). "*Increasing Retirement Savings through Access Points and Persuasive Messages: Evidence from Mexico*", IDB Working Paper Series, USA.
- Bosworth, D., Dawkins, P. ve Stromback, T. (1996). *The Economics of the Labour Market*, Sigapure: Longman
- Britannica.com (2021). "Turkey". <https://www.britannica.com/place/Turkey/Demographic-trends> (Erişim: 05.02.2021)

- britannica.com. (2019). “Mexico”
<https://www.britannica.com/place/Mexico/Demographic-trends#ref27388>
(Erişim: 19.12.2019)
- Calderon, H., Ensignia, J. ve Rivera, E. (1981). *Friedman Modeli Kıskaçında Şili (1973-1981)*, çev. Neşe Ümit, İstanbul: Belge Yayınları
- Cam, E. (2008). “Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri”, *Çimento İşveren Dergisi*, C. 1, S. 22, ss 20-31.
- Canbey Özgüler, V. (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü Piyasalarının Karşılaştirmalı Analizi*, İstanbul: Cinius Yayınları.
- Cano-Urbina, J. ve Manson, P. L. (2016). “Acculturation and the labor market in Mexico”, *IZA Journal of Labor Policy*, C. 5, S. 21, <https://doi.org/10.1186/s40173-016-0077-6>.
- Cazes, S. (2013). "Labour Market Institutions", *Perspectives on Labour Economics for Development* der. S. Cazes ve S. Verick, Geneva: ILO.
- CDMX (2020). “Ofertas de Empleo en la Ciudad de México”. <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/servicios/servicio/ofertas-de-empleo-cdmx> (Erişim: 11/09/2020)
- Chen, M. A. (2015). "Informal Employment: Theory And Reality", *The Sage Handbook Of The Sociology Of Work And Employment*, Der. S. Edgell, H. Gottfried, E. Granter, London: Sage.
- CIA.gov. (2020). “Mexico”, <https://www.cia.gov/library/publications/resources/the-world-factbook/geos/mx.html> (Erişim: 01.01.2020).
- CTM. (2020). <https://ctmoficial.org> (Erişim: 03.12.2020).
- Çelik, A. (2014). *Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye*, İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Dar, A. ve Tzannatos, Z. (1999). “Active Labor Market Programs: A Review Of The Evidence From Evaluations (English)”, Social Protection Discussion Paper Series; No. Sp 9901. Washington, D.C.: The World Bank.
- Dejardin, A. K. (1996). “Public Works Programmes, a Strategy for Poverty Alleviation: The Gender Dimension”, Development and Technical

Cooperation Department, Issues in Development Discussion Paper 10,
Geneva: ILO

Diario Oficial. (2017). “Acuerdo Mediante el Cual se Establecen las Reglas de Operación Del Programa de Apoyo Al Empleo”, https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5508948&fecha=26/12/2017 (Erişim: 04/09/2020).

Dinler, Z. (2012). *İktisada Giriş*, Bursa: Ekin Yayınları.

Empleo.gob.mx (2020a). “Políticas y Condiciones de Uso”, <https://www.empleo.gob.mx/herramientas/politicas-condiciones-uso> (Erişim: 25.08.2020)

Empleo.gob.mx (2020b). “Talleres Para Buscadores de Empleo”. <https://www.empleo.gob.mx/sne/talleres-para-buscadores-de-empleo> (Erişim: 26/07/2020)

Empleo.gob.mx (2020c). “Sistema Estatal de Empleo”. <https://www.empleo.gob.mx/sne/sistema-estatal-empleo> (Erişim: 30/07/2020)

Empleo.gob.mx (2020d). “Centros de Intermediación Laboral”. <https://www.empleo.gob.mx/sne/centros-intermedicacion-laboral-sne;JSESSIONIDPORTAL=dpwcfQrMwhLtDnYlxWZhpQkw911nfWw1NJXqLhxKR2nnhBTN14QD!1191636313> (Erişim: 03/09/2020)

Empleo.gob.mx (2020e). “Revista Informativa del SNE”. <https://www.empleo.gob.mx/sne/revista-informativa-sne> (Erişim: 03/09/2020)

Empleo.gob.mx (2020f). “Capacitación Mixta”. <https://www.empleo.gob.mx/sne/capacitacion-mixta-becate> Erişim: 04/09/2020.

Empleo.gob.mx (2020g). “Capacitación Para el Autoempleo”. <https://www.empleo.gob.mx/sne/capacitacion-autoempleo-becate> Erişim: 04.09.2020.

Empleo.gob.mx (2021a). “Ferias de Empleo”, <https://www.empleo.gob.mx/sne/ferias-de-empleo> (Erişim: 16.01.2021)

Empleo.gob.mx (2021b). “*Movilidad Laboral Externa*”, <https://www.empleo.gob.mx/sne/movilidad-laboral-externa> (Erişim: 16.01.2021)

Empleo.gob.mx (2021c). “*Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT)*”. <https://www.empleo.gob.mx/sne/programa-trabajadores-agricolas-temporales-mexico-canada> (Erişim: 16.01.2021)

Empleo.gob.mx (2021d). “*Repatriados Trabajando*”. <https://www.empleo.gob.mx/sne/repatriados-trabajando> Erişim: 17.01.2021

Empleo.gob.mx (2021e). “*Bolsa de Trabajo*”. <https://www.empleo.gob.mx/sne/bolsa-de-trabajo-del-sne> Erişim: 16.01.2021.

Eurofound (2019). “*Wage Guarantee Fund*” <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/wage-guarantee-fund-1> (Erişim: 13.08.2019).

Fay, R. G. (1996). “*Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in OECD Countries*”, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 18, Paris: OECD Publishing

Freeman, R. B. (2008). “*Labor Market Institutions Around the World*”, Centre for Economic Performance, Discussion Paper No 844, January 2008.

Galhardi, R. (2010). “*Mexico: Job Preservation Programme*”, ILO Notes on the Crisis.

Gerek, H. (2019). “*Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Görünümü*”, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, der. D. Baybora, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

gob.mx. (2017). “*Tiene STP Registradas a 3 mil 347 Agrupaciones Sindicales del Fuero Federal*”. [https://www.gob.mx/stps/prensa/tiene-stp-registradas-a-3-mil-347-agrupaciones-sindicales-del-fuero-federal#:~:text=Del%20total%20de%20sindicatos%20registrados%2C%20775%20—es%20decir%2C%20el,Regional%20Obrera%20Mexicana%20\(CROM\)](https://www.gob.mx/stps/prensa/tiene-stp-registradas-a-3-mil-347-agrupaciones-sindicales-del-fuero-federal#:~:text=Del%20total%20de%20sindicatos%20registrados%2C%20775%20—es%20decir%2C%20el,Regional%20Obrera%20Mexicana%20(CROM)) (Erişim: 22.01.2021)

gob.mx. (2018). “Utilidades para los Trabajadores”.
<https://www.gob.mx/conampros/documentos/utilidades-para-los-trabajadores#:~:text=La%20Comisi3n%20Nacional%20para%20la,Participaci3n%20de%20las%20Utilidades%20el> (Erişim: 17/12/2020).

gob.mx. (2020). “Impacto del Ahorro Voluntario en mi Pensi3n”.
<https://www.gob.mx/consar/es/articulos/impacto-del-ahorro-voluntario-en-mi-pension-255377?idiom=es> (Erişim: 03.12.2020).

González, G. (2020). "Effect on Employment of Minimum Wages in Mexico", *Análisis Económico*, C. 35, S. 89, ss 9-35.

Grajeda, J. (2014). "A Look at Labor Unions in Mexico",
<https://www.tecma.com/labor-unions-in-mexico/> (Erişim: 20.01.2020).

Güler, H.,ve Toparлак, E. (2018). "Türkiye’de Kayıtdışı Ekonominin Ölçümü ve Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırılması" *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 11, S. 1, ss. 209-220.

Güloğlu, B. ve İspir, M. S. (2011). “Doğal İşsizlik Oranı mı? İşsizlik Histerisi mi? Türkiye için Sektörel Panel Birim Kök Sınaması Analizi”, *Ege Akademik Bakış*, C. 11, S. 2, ss. 205-215.

Gün, S. (2016). “Aktif İştihadam Siyasetinin Gelişimi Açısından İşsizlik Sigortasının Dönüşümü”, *Çalışma ve Toplum*, C. 50 S. 3, ss. 1295-1319.

Gündoğan, N. (2016). “Çalışma Ekonomisine Giriş ve Temel Kavramlar”, *Çalışma Ekonomisi I.* der. N. Gündoğan ve M.K. Biçerli, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.

Hacısalihoglu, B. (2005). “Meksika 1994 ve Arjantin 2001-2002 Krizlerinin Gelişmekte Olan Ülkeler ve Türkiye İçin Önemi” Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Piyasalar Genel Müdürlüğü Ankara

Hatiboğlu, Z. (1979). *İktisat Bilimine Giriş*, İstanbul: Aktif Büro Basım Organizasyon Yayınları

ILO. (2005), “Precarious Employment”,
<https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1134031657.html> (Erişim: 02.07.2021)

ILO. (2006). *Strategies and Practice for Labour Inspection*, Geneva: ILO

- ILO. (2013). “Decent Work”, <https://metadata.ilo.org/thesaurus/1601661736> (Erişim: 02.07.2021)
- ILO. (2018). “*Public Employment Services in Latin America and the Caribbean*”, Geneva: ILO
- ILO. (2020). “*Ratifications of C173- Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173)*”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312318 (Erişim: 01.11.2020).
- INEGI. (2010). “*Migration*”, <http://en.www.inegi.org.mx/temas/migracion/> (Erişim: 01.01.2020).
- INEGI. (2020a). “*Population*”, <http://en.www.inegi.org.mx/temas/estructura/> (Erişim: 02.03.2021)
- INEGI. (2020b). “*Natalidad y Fecundidad*”, <http://en.www.inegi.org.mx/temas/natalidad/> (Erişim: 01.01.2020)
- INEGI. (2020c). http://en.www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/default?px=Poblacion_04&bd=Poblacion (Erişim: 07.01.2020)
- INEGI. (2020d). http://en.www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/default?px=Poblacion_01&bd=Poblacion (Erişim: 07.01.2020)
- INEGI. (2020e). http://en.www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/default?px=Poblacion_06&bd=Poblacion (Erişim: 07.01.2020)
- INEGI. (2020f). “*Indicadores de Ocupación y Empleo Cifras Oportunas Durante Noviembre de 2019*” http://en.www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/iooe/iooe2019_12.pdf (Erişim: 08.01.2020)
- INEGI. (2020g). “*Bank Indicators*”, <http://en.www.inegi.org.mx/app/indicadores/?t=0070&ag=00#divFV6200093709> (Erişim: 05.12.2020)
- INEGI. (2020h). “*UMA*”. <https://www.inegi.org.mx/temas/uma/> (Erişim:29.12.2020)

INEGI. (2021). “*Employment and Occupation*”, <http://en.www.inegi.org.mx/temas/empleo/> (Erişim: 09/03/2021)

INEGI. (2019). “*Indicadores de Ocupación y Empleo Cifras Oportunas Durante Noviembre de 2019*”. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/iooe/iooe2019_12.pdf (Erişim:16.06.2021).

Isaac, L. (2020). “*Gender Gaps And Poverty Traps in México’s Labor Markets*”, LUP Student Papers, <http://lup.lub.lu.se/student-papers/record/9019617> (Erişim: 10.10.2020).

İşiğıçok, Ö. (2011). *Ücret*, Bursa: Marmara Kitabevi Yayınları

İşKUR. (2019). “*Özel İstihdam Büroları*”, <https://www.iskur.gov.tr/ozel-istihdam-burolari/> (Erişim: 21.10.2019).

İşKUR. (2020). “*Türkiye İş Kurumu 2019 Yılı Faaliyet Raporu*”, İşKUR Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, ANKARA.

İşKUR. (2021ö). “*Aktif İşgücü Programları*”, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/> (Erişim: 11.02.2021).

İşKUR. (2021t). “*İş Kaybı Tazminatı*”. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/is-kaybi-tazminati/> (Erişim: 16.02.2021).

İşKUR. (2021p). “*Teşvikler*”, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/> (Erişim: 11.02.2021).

İşKUR. (2021r). “*Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki*”, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/kadin-genc-ve-mesleki-yeterlilik-belgesi-olanlarin-tesviki/> (Erişim: 11.02.2021).

İşKUR. (2021s). “*İşsizlik Ödenęi Alanlara Yönelik Teşvik*”, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/issizlik-odeneği-alanlara-yonelik-tesvik/> (Erişim: 11.02.2021).

İşKUR. (2021ř). “*Engelli İstihdamı Teşviki*”, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/engelli-istihdami-tesviki/> (Erişim: 11.02.2021).

Kapar, R. (2006a). “*Gelişmiş Ülkelerde Enformel İstihdamın Boyutları*”, *Tes-İş Dergisi*, S. 2006-2, ss: 46-52.

Kapar, R. (2006b). "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları", *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, C. 55, S. 1, ss 341-371.

Kaplan, D. ve Sadka, J. (2007). "Enforceability of Labor Law: Evidence from a Labor Court in Mexico", Policy Research Working Paper 4483, The World Bank

Katz, L. (2009). "Long-Term Unemployment in the Great Recession, Joint Economic Committee", U.S. Congress: Long-Term Unemployment: Causes, Consequences and Solutions, 29 Nisan 2009, Harvard University

Koç, M. ve Gümüş, İ. (2009). "Türkiye'de Pasif Emek Piyasası Politikası Aracı Olarak Kısa Çalışma Uygulaması", *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 9, S. 18, ss 203-224.

Koning, J., Mosley, H. ve Schmid, G. (2001). "Introduction: Active Labour Market Policies, Social Exclusion, And Transitional Labour Markets", *Labour Market Policy and Unemployment: Impact And Process Evaluations In Selected European Countries*. der. J. Koning, H. Mosley, Massachusetts: Edward Elgar Publishing.

Korkmaz, A. (2004). "Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Türkiye'de Asgari Ücret: 1951-2003", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 7, S. 1, ss: 53-69.

KOSGEB. (2020a). "Geleneksel Girişimci Destek Programı", [https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Girisimciligi%20Gelistirme%20Destek%20Programi/02.03.2020/geleneksel-girisimci/0-PR-18_\(00\)_Geleneksel_Girisimci_Destek_Programi.pdf](https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Girisimciligi%20Gelistirme%20Destek%20Programi/02.03.2020/geleneksel-girisimci/0-PR-18_(00)_Geleneksel_Girisimci_Destek_Programi.pdf) (Erişim: 14.02.2021).

KOSGEB. (2020b). "İleri Girişimci Destek Programı", [https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Girisimciligi%20Gelistirme%20Destek%20Programi/02.03.2020/ileri%20girisimci/0-PR-19_\(00\)_İleri_Girisimci_Destek_Programi.pdf](https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Girisimciligi%20Gelistirme%20Destek%20Programi/02.03.2020/ileri%20girisimci/0-PR-19_(00)_İleri_Girisimci_Destek_Programi.pdf) (Erişim: 14.02.2021).

KOSGEB. (2020c). "Girişimciliği Geliştirme Destek Programı", [https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Girisimciligi%20Gelistirme%20Destek%20Programi/02.03.2020/is-plani-odulu/0-PR-20_\(00\)_İş_Planı_Ödülü_Destek_Programi.pdf](https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Girisimciligi%20Gelistirme%20Destek%20Programi/02.03.2020/is-plani-odulu/0-PR-20_(00)_İş_Planı_Ödülü_Destek_Programi.pdf) (Erişim: 14.02.2021).

KOSGEB. (2020e). "Girişimciliği Geliştirme Destek Programı", [https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Girisimciligi%20Gelistirme%20Destek%20Programi/02.03.2020/girisimciligi-gelistirme/0-PR-21_\(00\)_Girisimciligi_Gelistirme_Destek_Programi.pdf](https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Girisimciligi%20Gelistirme%20Destek%20Programi/02.03.2020/girisimciligi-gelistirme/0-PR-21_(00)_Girisimciligi_Gelistirme_Destek_Programi.pdf) (Erişim: 14.02.2021).

me%20Destek%20Programi/02.03.2020/girisimcilik-egitimi/USES-07.00_Girisimcilik_Egitimi_Usul_Esasları.pdf (Erişim: 14.02.2021).

KOSGEB. (2020d). “Ar-Ge, Ür-Ge ve İnovasyon Programı”, https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/AR-GE%20UR-GE/Ar-Ge_Ür-Ge_ve_İnovasyon_Programı.pdf (Erişim: 14.02.2021)..

Kurnaz, I. (2016). "İstihdam ve İşsizlik" *Sosyal Politika-I*, der. O. A. İlhan ve Ş. Yener, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

León, C., Díaz, K. ve Corona, D. (2020). "Employment Law Overview Mexico 2019-2020", De La Vega ve Martinez Rojas S.C., Meksika.

Linder, K. (2021). “10 Facts About Labor Unions in Mexico”, <https://borgenproject.org/10-facts-about-labor-unions-in-mexico/> (Erişim: 20.01.2021).

Mazza, J. (2003). "Labour intermediation services: Lessons for Latin America and the Caribbean", *CEPAL Review*, C. 80, S. 2, ss. 159-175.

Meksika. (1992). Meydan Larousse, C.13, ss 342-357.

Naschold, F. ve öte. (1994). "Germany: The Concerted Transition from Work to Welfare." *Regulating Employment and Welfare: Company and National Policies of Labour Force Participation at the End of Worklife in Industrial Countries*, der. F. Naschold, B. Devroom, Berlin:De Gruyter, .

O’Leary, C., Nesporova, A. ve Samorodov, A. (2001). "Manual on Evaluation of Labour Market Policies in Transition Economies", Geneva: ILO Publications.

Oaxaca. (2020). <https://www.oaxaca.gob.mx/csneo/capacitacion-certificacion-competencias-laborales/> (Erişim: 07/09/2020).

Ocak, S. (2008). “Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma”, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

OECD (2020a). “Gross domestic product (GDP)”, <https://data.oecd.org/gdp/gross-domestic-product-gdp.htm> (Erişim: 10.03.2020).

OECD (2020c) “Part-time Employment Rate”, <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm#indicator-chart> (Erişim: 30/06/2020)

OECD (2020d). “*Temporary Employment*”,
<https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm#indicator-chart>
(Erişim: 30/06/2020)

OECD (2020e). “*Unemployment Rate*”,
<https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm#indicator-chart>
(Erişim: 30.06.2020)

OECD (2020f). “*Long-Term Unemployment Rate*”,
<https://data.oecd.org/unemp/long-term-unemployment-rate.htm#indicator-chart> (Erişim: 30/06/2020)

OECD (2020g). “*Youth Unemployment Rate*”,
<https://Data.Oecd.Org/Unemp/Youth-Unemployment-Rate.Htm#Indicator-Chart> (Erişim: 30/06/2020)

OECD (2020h). “*Unemployment Rate by Age Group*”,
<https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate-by-age-group.htm#indicator-chart> (Erişim: 30/06/2020)

OECD (2020i). “*Labour Force*”, <https://data.oecd.org/emp/labour-force.htm#indicator-chart> (Erişim: 30/06/2020)

OECD (2020j). “*Labor Force Participation Rate*”,
<https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm> (Erişim: 30/06/2020)

OECD (2020k). “*Hours Worked*”, <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm#indicator-chart> (Erişim: 01/07/2020)

OECD (2020l). “*Wage levels*”, <https://data.oecd.org/earnwage/wage-levels.htm> (Erişim: 01/07/2020)

OECD (2021a). “*Employment by Activity*”,
<https://data.oecd.org/emp/employment-by-activity.htm> (Erişim: 02.02.2021)

OECD (2021b). “*Self-Employment Rate*”, <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm#indicator-chart> (Erişim: 02.02.2021)

OECD (2021c). “*Unemployment Rates by Education Level*”,
<https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rates-by-education-level.htm>
(Erişim: 10.02.2021)

OECD. (2013). “*Detailed Description Of Employment Protection Legislation, 2012-2013*”, <http://www.oecd.org/els/emp/All.pdf> (Erişim: 28.09.2019).

OECD. (2015). “*Coverage and Classification of Oecd Data For Public Expenditure and Participants in Labour Market Programmes*”, <http://www.oecd.org/employment/Coverage-and-classification-of-OECD-data-2015.pdf> (Erişim: 21.08.2019).

OECD. (2020b). “*Nominal GDP Forecast*”, <https://data.oecd.org/gdp/nominal-gdp-forecast.htm#indicator-chart> (Erişim: 10.03.2020).

OECD. (2020m). “*Part III Social Security Contributions*”. *Oecd Tax Database Explanatory Annex*”, <https://www.oecd.org/tax/tax-policy/tax-database/social-security-contributions-explanatory-annex.pdf> (Erişim: 24.12.2020)

OECD. (2020n). “*Wage Levels (Indicator)*”. <https://data.oecd.org/earnwage/wage-levels.htm> (Erişim: 01/07/2020)

OECD. (2021d). “*Trade Union Density*”, https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/trade-unions/trade-union-density_data-00371-en?parentId=http%3A%2F%2Finstance.metastore.ingenta.com%2Fcontent%2Fthematicgrouping%2Fifs-tu-data-en (Erişim: 23.01.2021).

OLA (2020a). “*Ocupación por Sectores Económicos Cuarto Trimestre 2020*” http://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Ocupacion_sectores.html (Erişim: 04/08/2020).

OLA (2020b). “*Estadísticas de Carreras Profesionales por Área*” http://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Ola_indice_estadisticas_area.html (Erişim: 31/07/2020).

OLA (2020c). “*¿Quiénes somos?*”. http://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/acerca-ola/Quienes_somos.html (Erişim: 03/09/2020).

Öğüt, A. (2007). “*Türkiye’de Özel İstihdam Bürolarının Halkla İlişkiler, Reklam ve Tanıtım Faaliyetlerinin İncelenerek İŞKUR’un Bu Alandaki Uygulamalarıyla Karşılaştırılması*”, Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Özçelik, P. K. (2013). "Neoliberal Küreselleşme Süreci ve Yoksulluk", *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, C. 5, S. 2, ss 417-431.

Özerkmen, N. (2003). "Geçmişten Günümüze Türkiye'de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen Kısıtlamalar", *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, C. 43, S. 1, ss 239-257.

Özkaplan, N. (2016). "Kamu ve Emek Piyasaları", *Çalışma Ekonomisi II*, der N. Gündoğan ve M.K. Biçerli, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

Parlak, Z. (2004). "Küreselleşme ve Çalışma Standartları", *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 9, ss 43-88.

Parlak, Z. (2011). "*Emek Piyasalarında Esneklik*", Sarajevo: International University of Sarajevo Publications

Peck, J. ve Theodore, N. (2012). "Politicizing Contingent Work: Countering Neoliberal Labor Market Regulation... From the Bottom Up?", *South Atlantic Quarterly*, C. 111 S. 4, ss 741-761.

Piore, M. ve Schrank, A. (2014). "Transnational Integration and Labor Market Regulation in Mexico and Beyond", *Leveling the Playing Field Transnational Regulatory Integration*, der. Bruszt, L., McDermott, G.A, Oxford University Press, UK.

Puerta, S. ve Laura, M. (2010). "*Labor Market Policy Research for Developing Countries: Recent Examples from the Literature- What do we Know and What Should We Know?*", <http://siteresources.worldbank.org/socialprotection/resources/sp-discussion-papers/labor-market-dp/1001.pdf> (Erişim: 19.02.2019).

Rao, P. (2015). "*Human Resource Management in Mexico: Perspectives for Scholars and Practitioners Second Edition*", NC: Information Age Publishing Inc

Sayın, A. K. (2010). "Değişen Emek Piyasasında Kamu İstihdam Hizmetinin Önemi", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 56, ss. 333-364.

SNE (2016). "Manual de Procedimientos Del Subprograma Bécate", *Servicio Nacional de Empleo*

SGK (2021). “*Kayıtdışı İstihdam Oranı*”.
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani

social-protection.org. (2015). <https://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowTheme.action?id=2667#:~:text=Mexico%20has%20yet%20to%20establish,employment-generating%20social%20assistance%20schemes> (Erişim: 17.12.2020).

STPS. (2017). “*Tiene STP Registradas a 3 mil 347 Agrupaciones Sindicales del Fuero Federal*”, [https://www.gob.mx/stps/prensa/tiene-stp-registradas-a-3-mil-347-agrupaciones-sindicales-del-fuero-federal#:~:text=Del%20total%20de%20sindicatos%20registrados%2C%20775%20—es%20decir%2C%20el,Regional%20Obrera%20Mexicana%20\(CROM\)](https://www.gob.mx/stps/prensa/tiene-stp-registradas-a-3-mil-347-agrupaciones-sindicales-del-fuero-federal#:~:text=Del%20total%20de%20sindicatos%20registrados%2C%20775%20—es%20decir%2C%20el,Regional%20Obrera%20Mexicana%20(CROM)). (Erişim: 22.01.2021).

STPS. (2018). “*Condiciones De Uso Para La Atención A Los Usuarios Del Servicio Nacional De Empleo Por Teléfono (Mecanismo Complementario De Atención A La Colocación De Usuarios Del Servicio Nacional De Empleo*”
<https://transparencia.tabasco.gob.mx/media/SEE/2018/1/419065.pdf>
(Erişim: 26.08.2020).

STPS. (2020). “*Nuevo Modelo Laboral*”,
<https://www.gob.mx/stps/documentos/nuevo-modelo-laboral?idiom=es>
(Erişim: 13.12.2020).

Tekeli, S. (2014). “Emek Piyasası ile İlgili Temel Kavramların Tanımlanması”, *İstihdam ve İşsizlik*. der. M.K. Biçerli ve V.C. Özgüler, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.

Temiz, H. E. (2004). “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”. *Çalışma ve Toplum*, C. 2 S. 2, ss 55-80.

Tokol, A. (2015). *Sosyal Politika*, Bursa: Dora yayınevi

Tonin, M. (2013). Mirko Tonin "Informality", *Perspectives on Labour Economics for Development*. der. S. Cazes ve S. Vercik, Geneva: ILO.

Tuna, O. ve Yalçıntaş, N. (1981). *Sosyal Siyaset*, İstanbul: Der Yayınları.

TÜİK. (2018). “İşgücü İstatistikleri, Ekim 2018”,
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ekim-2018-30680> (Erişim: 27.06.2021)

TÜİK. (2019). <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=30689>,
(Erişim: 02.03.2019)

TÜİK. (2021a). “Nüfus, Yıllık Nüfus Artış Hızı ve Cinsiyet Oranı, 1927-2020”.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=hiU4ZDckGaTlz4Wy6TzZK3IwDkli3S7Cx5STKgeg5N5meoRkJ9JBAI8ExtoGHsz3>
(Erişim: 04.02.2021)

TÜİK. (2021b).
https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1591 (Erişim: 09.02.2021)

TÜİK. (2021c). <https://biruni.tuik.gov.tr/nufusapp/idari.zul> (Erişim: 05.02.2021)

TÜİK. (2021d). https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059
(Erişim: 08.02.2021)

TÜİK. (2021e).
https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1588 (Erişim: 08.02.2021)

TÜİK. (2021f).
https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1338 (Erişim: 08.02.2021)

TÜİK. (2021g). “İşgücü İstatistikleri, Eylül 2020”.
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Eylul-2020-33793> (Erişim: 10.02.2021).

TÜİK. (2021h). <https://tuikweb.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>
(Erişim: 05.02.2021)

TÜİK. (2021i).
https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2255 (Erişim: 06.02.2021)

- TÜİK. (2021j).
https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2465 (Erişim:
06.02.2021)
- TÜİK. (2021k).
https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2257 (Erişim:
07.02.2021)
- TÜİK. (2021l).
https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2254 (Erişim:
07.02.2021)
- TÜİK. (2021m).
https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2256 (Erişim:
07.02.2021)
- TÜİK. (2021n).
https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2251 (Erişim:
06.02.2021)
- TÜİK. (2021o).
https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2257 (Erişim:
06.02.2021)

Türk Metal Sendikası. (2017). *Aktif İşgücü Hizmetleri İlgili Mevzuat*, Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları-10

Uğraş, B. (2014). "İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 5, S. 1, ss. 49-68.

Uğur, S. (2011). "Türkiye’de İşsizlik Sigortasının Gelişimi". *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C. 9 S. 2, ss. 95-114.

Uras, Ö. (2019). *Türkiye’de İstihdamsız Büyüme*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

Usami, K. (2009). "Introduction: Transformation Of Employment And Social Security İn Newly Industrializing Countries: Problems And Analytical Concepts", *Non-Standard Employment Under Globalization: Flexible Work And Social Security İn The Newly Industrializing Countries*, Der: K. Usami, New York: Palgrave Macmillan

Uşen, Ş. (2007). “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, *Çalışma ve Toplum*, C. 2, S. 13, ss. 65-95.

Vanek, J. ve öte. (2014). "*Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates & Challenges*", WIEGO Working Paper, April 2014.

WorldBank. (1995). "Public Policy and Labor Standards", World Development Report 1995: Workers in an Integrating World, Oxford University Press.

WorldBank. (2002a). “Globalization, Growth and Poverty”, *A World Bank Policy Research Report*, Washington: Oxford University Press

WorldBank. (2002b). “*Employment Regulations: Rules for Hiring and Terminations*”, World Bank Policy Premier, No 1.

Yöney, F. Z. (2001). “İstihdam Hizmetlerinin Değişen Yapısı ve Özel İstihdam Büroları”. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 3, S. 1, <http://www.isguc.org/?p=article&id=100&cilt=3&sayi=1&yil=2001> (Erişim: 15.06.2021).

Yüceol, H. M. (2005). “Küreselleşme, Yoksulluk ve Emek Piyasası Politikaları”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 14, S. 2, ss.493-512.

Zavala, R. H. (2019). “*Pensions & Benefits in Mexico*”, <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=9d6a46d9-5e5d-4d80-93b9-18bf7fc46c24> (Erişim: 29.12.2020)



ÖZET

İnsanoğlunun M.Ö. 10.000 yılında yerleşik hayata geçtiği düşünülmektedir. Yerleşik hayata geçiş ile başlayan ilk tarım devrimi sadece üretim metotları bağlamında değil aynı zamanda iş bölümüne dayalı olarak mesleklerin de ortaya çıkmasına sebep olması nedeniyle çalışma ilişkilerinde de köklü bir değişime yol açmıştır. 15-16. YY 'da coğrafi keşiflerle küresel ticaret hacminin büyümesi ise çalışma ilişkilerinde dünya tarihinde rastlanmamış bir değişime neden olmuştur. Dünya çapında artan ürün talebinin klasik üretim modelleri ile karşılanamaması sonucu ilerleyen yıllarda iş evden işyerine kaymış ve tarihte ilk defa emeğini satarak geçimini sağlamaya çalışan bir kesim olarak işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. 18.YY'da yaşanan sanayi devrimi ile yaşanan köklü sosyo-ekonomik değişiklikler ise işçi ve işverenler arasında çıkar çatışmalarına sahne olurken ilk dönemlerde bu çatışmalara müdahaleden kaçınan devlet mekanizması takip eden süreçte toplumsal barışı sağlamak amacıyla çeşitli yasal düzenlemeler yoluyla işçi-işveren ilişkilerine müdahalede bulunmaya başlamıştır. 20. YY başlarında kitle üretim sistemini ifade eden Fordist üretim biçiminin yaygınlaşması ve üretilen yüksek katma değerli ürünlerin satılabileceği pazarların kısıtlı olması, işçi ücretlerinin ve çalışma standartlarının düşük olması, devletin emek piyasalarına müdahale konusunda liberal iktisadi görüşün hâkim olması gibi nedenler 1929 yılında dünya tarihinde görülmemiş bir ekonomik krizin yaşanmasına neden olmuştur. Kriz sonrası uygulamaya konulan Keynesyen ekonomi politikaları ile devlet artık sadece işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen değil aynı zamanda büyük bir işveren olarak emek piyasasında yerini almıştır. Bu dönemde sendikalar altın çağlarını yaşarken işyerlerinin yönetiminde aktif bir rol üstlenerek üretimin yükünü çeken emeğin yönetime de ortak olmasını sağlamışlardır. Bu yolla çalışanlar önemli kazanımlar elde ederken aynı zamanda devletin açtığı sosyal güvenlik şemsiyesi altında çeşitli sosyal risklere karşı korunmuşlardır. Bu durum çok uzun sürmemiş, 1960'lardan itibaren artan sosyal güvenlik harcamaları devlet bütçesinde ciddi açıklara neden olurken işverenler ise yaşadıkları kâr sıkışmasından kurtulmak amacıyla üretimlerini emek piyasası düzenlemelerinin zayıf olduğu ülkelere

kaydırmışlardır. 1970'lerde yaşanan petrol krizleri gelişmiş ülkeler başta olmak üzere dünyada yeni bir ekonomik krizin yaşanmasına neden olmuştur. Yine bu dönemde Fordist üretim modelinin dönemin ihtiyaçlarına cevap verememesi sonucu yaşadığı krizle birlikte üretimde bilgisayar destekli otomasyon sürecine geçiş modelini ifaden eden 3. endüstri devriminin yaşanması sonucu işgücü arz ve talebi arasında niteliksel uyumsuzluğu ifade eden yapısal işsizlik sorunu ortaya çıkmıştır. Bu dönemde işsizlik sorunu ile mücadelede kısa vadede erken emeklilik ve işsizlik sigortası gibi önemlerle mücadele edilmeye çalışılsa da uzun vadeli çözüm üretebilmek amacıyla mesleki eğitimlerle emeğin vasıflandırılması, danışmanlık ve eşleştirme hizmetleri ile işsiz kişilerin emek piyasasına girişlerinin kolaylaştırılması ve girişimciliğin desteklenmesi ile yeni istihdam alanları yaratılması gibi politikalar izlenmeye başlanmıştır.

Küreselleşme sermaye, üretim ve emeğin serbest dolaşımı yoluyla dünyanın bir bütün haline gelmesi ve böylece ülkelerin ekonomik olarak bütünleşmesi anlamına gelmektedir. Dünya Bankası küreselleşmeyi 1870-1914, 1950-1980 ve 1980 sonrası olmak üzere üç döneme ayırmaktadır. 1870-1914 arasındaki ilk dönemde dünya nüfusunun yaklaşık %10'ununa denk gelen bir emek göçünün yaşanmasının yanı sıra kişi başına düşen gelirden %1,3'lük bir artışın meydana geldiği, dünya gelirinin bir payı olarak ihracatın yaklaşık %8'lik bir seviyeye ulaştığı tahmin edilmektedir. 1914 yılından itibaren ekonomi politikalarının yetersiz kalması ve yüksek işsizlik oranları ile milliyetçilik gibi sebeplerle hükümetlerin korumacı politikalara yönelmeleri sonucu küresel bütünleşmede ve ticaret politikaları konusunda gerileme yaşanmıştır. 1950'li yıllardan sonra zengin ülkeler arasında yaşanan entegrasyona odaklı ikinci küreselleşme dalgası yaşanırken, gelişmiş ülkelerdeki katı istihdam ilişkileri ve sendikaların kendilerine sağlanan imtiyazlarla işyerlerini yönetilemez hale getirmeleri sonucu firmaların yaşadıkları kâr sıkışmasını aşmak amacıyla üretim faaliyetlerini 1970'lerden itibaren az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere kaydırmaları ile 1980 yılında üçüncü küreselleşme dalgası başlamış ve günümüze kadar etkisini sürdürmeyi başarabilmiştir. Bu sayede üçüncü küreselleşme dalgası gelişmekte olan ülkelerin ihracattaki payını %25'ten %80'e kadar

yükseltebilmelerine imkân sağlamıştır. Üreticilerin bu dönemde üretim faaliyetlerini az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelere kaydırmalarının en önemli sebeplerinden biri de bu ülkelerdeki kayıtdışı istihdam oranının oldukça yüksek olmasıdır. AB'nin bildirilmemiş istihdam olarak da tanımladığı kayıtdışı istihdam, serbest meslek veya ücretli istihdam şeklinde, çalışanlara düzenli, tam zamanlı, yıl boyu ücretli bir istihdam yerine yasal veya sosyal olarak korumasız bir istihdam biçiminin sunulmasıdır. Bir başka ifade ile işten çıkarma, kıdem tazminatı, yıllık veya hastalık izni gibi temel ya yasal korumanın ya da istihdam ödeneklerinin olmadığı işler olarak da tanımlanabilmektedir. Bu tür bir istihdam modeline yönelmenin temel sebebi vergiler veya sosyal güvenlik katkılarından oluşan yüklerden kurtulmak veya mümkün olduğunca bu yükleri aşağı çekmektedir. Bu yüklerin yanında emek piyasasına ilişkin yasal düzenlemeler ve ticari engeller gibi nedenler de çalışanları veya işverenleri kayıtdışılığa iten faktörler arasında gösterilebilmektedir. Kayıtdışı istihdam Güney Asya'da %82 gibi oldukça yüksek bir orana sahipken, Sahra altı Afrika'da %66, Doğu ve Güneydoğu Asya'da %65, Latin Amerika'da %51, Ortadoğu ve Kuzey Afrika'da ise kayıt dışı istihdam tarım dışı istihdamın %45'ini oluşturmaktadır.

Emek arz ve talebinin bir araya geldiği ortamı ifade etmek amacıyla kullanılan ve devlet, işçi ve işveren bağlamında işleyen bir piyasa olan emek piyasasında ücretler ve işçi-işveren ilişkileri belirlenmektedir. Emek piyasası, ücret belirleme mekanizmaları (asgari ücret ve toplu pazarlık gibi), işgücüne yönelik vergi politikaları, ürün piyasalarına yönelik düzenlemeler, kamu istihdam programları, eğitim, istihdamı koruma mevzuatı ve işsizlik sigortası gibi farklı konuları kapsamaktadır. Bu piyasada işçilerle işverenler arasındaki politik mücadelede devlet kurallar ve kurumlar çerçevesinde düzenlemeler yaparak piyasada düzeni sağlamaya çalışmaktadır. Emek piyasası politikaları işsizler, işini kaybedenler veya dezavantajlı gruplar için uygulanan aktif ve pasif emek piyasası politikalarının genel adıdır. Pasif emek piyasası politikaları işsizlik durumunda ya da yeni iş arama dönemlerinde meydana gelen gelir kaybını telafi etmek amacıyla işsizlik sigortası ya da işsizlik yardımı gibi önlemleri içerirken; aktif politikalar ise emeğin hem arz hem de talep tarafındaki önlemler yoluyla piyasayı dengeye getirmeye

çalışmaktadırlar. Pasif politikalarda genellikle bir eğitim veya iş programına katılım şartına bağlı değilken aktif politikalar genellikle girişimcilik ve mesleki eğitim programlarının yanında aktif olarak iş arama şartlarını yani emek piyasasına (yeniden) entegrasyonu geliştiren programlara katılımı içermektedirler. Aktif politikalar genel olarak gençler, yaşlılar, kadınlar ve engelliler gibi emek piyasasına entegrasyonda zorluklarla karşılaşan fertleri hedef almaktadırlar.

Emek piyasası politikaları aktif emek piyasası politikaları ve pasif emek piyasası politikaları olmak üzere iki temel gruba ayrılmaktadır. Aralarındaki temel farklılık pasif emek piyasası politikaları işsizlik nedeniyle kişinin karşı karşıya kaldığı gelir kaybını telafi etmeye yönelik önlemler içerirken aktif emek piyasası politikalarının kişinin emek piyasalarına daha nitelikli bir şekilde ve vasıfları ile daha uyumlu bir işe hızlı bir şekilde girebilmesi için uygulanan politikalardan oluşmasıdır.

Aktif emek piyasası politikalarına (AEPP) iki ana nedenden dolayı ihtiyaç duyulmaktadır. Bunlardan ilki emek piyasasının bilgi eksikliği, ücretlerin katı olması ve ayrımcılık gibi birtakım handikaplara sahip olmasıdır. Diğer sebep ise işsizliğin piyasa ekonomilerinin kaçınılmaz bir sonucu olması ve bu nedenle her zaman bir miktar kamu müdahalesine ihtiyaç duyulmasıdır. Bu politikalar genel olarak emek piyasasına yeni giren gençler, uzun dönemli işsizler, kadınlar, göçmenler, engelli işsizler yaşlılar ve dezavantajlı gruplar gibi iş bulma imkanları zayıf olan gruplara ve bölgelere yönelik uygulanmaktadırlar. AEPP iş yaratma planları, iş sübvansiyonları ile emek arzını harekete geçirmek; yeniden eğitim gibi önlemlerle istihdamla ilgili becerileri geliştirmek; istihdam hizmetleri, iş eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri ile verimli işgücü piyasalarını teşvik etmek şeklinde üç temel unsuru içermektedir. Aktif emek piyasası programları eğitim yoluyla emek arzını, kamunun istihdam programları veya sübvansiyonları ile iş gücü talebini arttırıcı ve istihdam sağlayıcı hizmetler ile emek piyasasının işleyişini iyileştirici etkilere sahiptirler. Ayrıca işsizliğin neden olduğu gelir kayıplarını telafi eden pasif istihdam programları ile tamamlandığında daha iyi sonuçlar verebilmektedirler.

Ücret ve istihdam sübvansiyonları sosyal dışlanmayı azaltmak ve fertlerin ilk defa ya da yeniden emek piyasasına dahil olmalarını sağlamak amacıyla, işe alınacak fertlerin ücretlerinin belirli bir süre zarfında, belirli bir oranının işe alan firmaya yapılan ödenmesidir. Bu sübvansiyonlar bazen işsizliğin yoğun olduğu bölgelerde istihdamı arttırmak ve böylece bölgesel kalkınma dengesizlikleri gidermek, bazen ekonomideki daralma evrelerinde işverenlerin işçi çıkarmalarını engellemek ve yeni işçi istihdam etmelerini teşvik etmek, bazen de emek piyasasına girmekte zorluk çeken engelli, niteliksiz ya da genç işçilerin istihdam edilmelerini sağlayarak sosyal dışlanmayı azaltmak amacıyla verilmektedirler. İstihdam sübvansiyonları genellikle uzun süreli işsizler, yaşlılar veya bekar ebeveynler gibi dezavantajlı emek piyasası gruplarına yöneliktir.

Kendi işini kuranlara yardım programları ile emeğe yönelik talebin yetersiz olduğu durumlarda devlet, kendi işini kurmaya çalışanlara yönelik sübvansiyonlar veya ek danışmanlık hizmetleri gibi teşviklerde bulunabilmektedir. İşsiz fertlerin serbest meslek girişimleri farklı tedbirlerle desteklenmektedir. Başlangıçta maddi yardıma ek olarak bir iş fikri geliştirilmesine ve bir iş planının oluşturulmasına yönelik destek verilmektedir.

Doğrudan kamu istihdamı, kamu kurumları veya özel firmalar tarafından yaratılan ve alt yapıya bakım yapılması, kamuya ait açık alanların temizlenmesi, sosyal hizmet ve topluma yarar sağlayan faaliyetlerin yürütülmesi ile ilgili geçici işleri kapsamına alan bir program türüdür. Bu programdan sağlanan fonlar istihdam edilen işsizlerin ücretlerini, sosyal güvenlik primlerini kısmen veya tamamen karşılamaktadır. Programların hedef kitlesi ise genellikle engelliler, uzun süredir işsiz olan kişiler, emek piyasasına yeni girmeye çalışan gençler, kadınlar ve yoksullardan oluşmaktadır. Doğrudan kamu istihdamı genellikle ikili bir amaca hizmet etmektedir; geçici istihdam sağlarlar ve kısa vadeli güvenlik ağı görevi görürler. Latin Amerika ülkelerinde, kamu çalışmaları genellikle işsizleri hedefleyen yoksulluğun azaltılması programları olarak kabul edilmektedir ve en fakir işsizlerin maddi refahını güvence altına almak için tasarlanmıştır.

Mesleki eğitim programları özellikle yapısal işsizlikle mücadele amacıyla kullanılan en etkin aktif emek piyasası politikalarından biridir. Uzun süreli işsiz olanlar, topluca işten çıkarılanlar, genç işsizler ve engelliler mesleki eğitim programlarının hedef gruplarıdır. Bu programlar çeşitli nedenlerle emek piyasasından ayrılmak zorunda kalanların ya da emek piyasasına ilk defa girmeye çalışanların veya emek piyasasından ayrılma riski ile karşı karşıya olanların işgücü piyasalarına girişini veya geri dönüşünü kolaylaştırmak amacıyla uygulanmaktadır. Geçmişte bir işte çalışmış işsizler için iki tür mesleki eğitim programı uygulanmaktadır. Birincisi, işçinin var olan mesleki vasıflarının geliştirilmesi yoluyla imalat sanayiinde tekrar istihdamına imkân sağlamaktadır. İkincisi ise, imalat sanayiindeki istihdamın gerilemesi göz önünde bulundurularak, istihdamın artmakta olduğu diğer sektörlerde işe yerleşmeyi sağlayacak yeni mesleki vasıfları kazandırmaktır. Bu programlar emek piyasasına ilk defa katılacak olan gençleri desteklemekle birlikte iş bulabilmelerini sağlayacak mesleki vasıfları kazandırmak, sosyal açıdan dışlanmış gruplarda ve ailelerde yetişen gençlerin işyeri kültürüne uyum sağlamalarına yardımcı olmak amacıyla uygulanmaktadır. Yine programın hedef gruplarından olan engellilere yönelik ise eğitim, rehabilitasyon ve mesleki eğitim verilmektedir. Mesleki rehabilitasyon engelli fertlerin çalışma hayatına ve sosyal ilişkilere uyum sağlamaları ve çalışma koşullarındaki olumsuzluklara karşı korunmaları amacıyla iş başında eğitim faaliyetleri, günlük hayata dair eğitim verilmesi, iş yerinde rahatça çalışabilecekleri bir ortamın oluşması için iş düzenlemelerinin yapılması gibi hedefleri kapsamaktadır.

Kamu istihdam hizmetleri (KİH) olarak da adlandırılan kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri iş rehberliği, kariyer rehberliği ve iş arama teknikleri de dahil olmak üzere; işsizlik yardımlarının yönetimi ve iş arayanların yeniden yerleştirme programlarına yönlendirilmesi gibi üç temel işlevi yerine getirmektedir. Son yıllarda, KİH'nin işleyişinin yanı sıra öncelik belirleme konusunda bazı önemli değişiklikler de yapılmıştır. Önemli sayıda OECD ülkesinde, son zamanlarda hem çalışanlara hem de işverenlere yönelik güçlü bir hizmet yönelimi söz konusu olmuştur. İş arayanların

özgeçmişlerinin bulunduğu veri bankaları KİH'nin temel bir özelliği haline gelmiştir ve gittikçe daha fazla önem kazanmaktadır

Kamu istihdam hizmetleri temel olarak iş arama yardımları ve işe yerleştirme veya aracılık hizmetleri olmak üzere iki kategoriden oluşmaktadır. İş arama yardımları iş arayan fertleri özgeçmiş hazırlama, iş arama stratejisinin geliştirilmesi, mesleki bilgi gibi konularda yardımcı olarak veya finansal teşvikler sunarak iş bulmalarını kolaylaştırmak ve işsizlik süresini kısaltmayı amaçlamaktadır. İşe yerleştirme veya aracılık hizmetleri ise, mevcut iş ilanları ile kayıtlı iş arayanları doğru bir şekilde eşleştirmek amacıyla sunulmaktadır. Bu nedenle de kamu istihdam kurumları aracılığıyla işsiz fertlere iş arama konusunda danışmanlık, mülakat teknikleri ve rehberlik hizmetleri verilmektedir. Uzun yıllar kamu tekeli altında olan bu hizmet zamanla kamunun yanı sıra devletin gözetim ve denetimi altında olan özel istihdam büroları aracılığıyla da sunulmaya başlanmıştır.

Dünyanın farklı bölgelerinde uygulanan aktif emek piyasası politikaları da ülkelerin ve bölgelerin emek piyasası koşullarından dolayı farklılık arz etmektedir. OECD ülkeleri yapısal işsizlikten daha fazla sıkıntı yaşarken Latin Amerika ülkelerinde yüksek oranda genç ve kırsal işsizlik ve kayıtdışı ekonominin yaygınlığı göze çarpmaktadır.

Pasif emek piyasası politikaları, aktif emek piyasası politikalarından farklı olarak fertlerin tekrar işgücü piyasalarına geri dönüşünü sağlamaktan ziyade uğradıkları gelir kayıplarını telafi etmek amacıyla uygulanan emek piyasası politikalarıdır. Pasif politikalar işsizlik sigortası, işsizlik yardımı, ücret garanti fonu, kısa çalışma ve erken emeklilik olmak üzere beş kategoriye ayrılmaktadır.

İşsizlik sigortası fertlerin çalışma isteğine ve yeteneğine sahip olmalarına karşın kendi iradeleri dışında işlerini kaybetmeleri sonucu meydana gelen geçici gelir kaybını telafi etmek için geliştirilmiş finansmanı primlerle sağlanan sosyal sigorta koludur. İşsizlik yardımı ise finansmanı vergilerle sağlanan, bir işsizlik sigortası programından faydalanabilmek için gerekli kriterleri karşılayamayan veya işsizlik sigortasına hak kazanmış fakat faydalanma süresini aşmış fertlere ödenen, bazı ülkelerde belirli bir süre bazı ülkelerde de süre sınırı olmadan muhtaçlık durumu devam ettiği sürece

verilen sosyal yardım türüdür. Bu yardım türünden faydalanabilmek için genellikle bir gelir testi uygulanmaktadır.

Ücret garanti fonu çalışanların işverenden alacaklarını karşılamak suretiyle ücret alamadan çalışmaları gibi durumlarla karşılaşmalarını önlemeyi amaçlayan pasif işgücü politikalarından birini teşkil etmektedir.

Kısa çalışma ödeneği ekonomide yaşanan kriz dönemlerinde veya zorlayıcı sebeplerle işyerinde işgücüne duyulan ihtiyacın geçici olarak azaldığı durumlarda işçiye geçici bir gelir desteği sağlamaktadır. Böylece işçi açısından aleyhine oluşacak ücretsiz izin gibi uygulamaların veya işten çıkarmanın engellenmesi, işveren açısından ise geçici bir süre için işçilik maliyetlerinden kurtulma imkânı sağlayarak zaman kazanması sağlanmaktadır. Bu da hem üretimin hem de iş sözleşmelerinin devam etmesini mümkün kılmaktadır.

Erken emeklilik genellikle emeklilik yaşına yaklaşmış ya da işsiz kalan veya işsiz kalma riski ile karşı karşıya bulunan fertler bir gelir desteği sağlanmak suretiyle için uygulanan bir pasif emek piyasası politikasıdır. Genellikle emeklilik yaşına yaklaşmışken işsiz kalan fertler erken emekliliğe yönlendirilmek suretiyle boşa çıkan işlere genç işsizlerin yerleştirilmesi sağlanmaktadır. Erken emeklilik ile ilgili uygulamalar ülkeler arasında farklılık gösterebilmektedir. Bazı ülkelerde yardım yaşlılık aylığı seviyesine eşitken bazı ülkelerde yaşlılık aylığından daha düşük olan emeklilik öncesi yardımlar verilebilmektedir. Sistemin finansmanı işsizlik ödeneği ile aynı kaynaktan sağlanabildiği gibi bazen de emeklilik fonlarıyla sağlanabilmektedir.

Firmalar, çalışanlar, sosyal ortaklar ve hükümet emek piyasasının temel aktörlerini teşkil etmektedirler. Bu aktörlerin emek piyasasında aralarında çatışma olmadan ahenkli bir şekilde bir araya gelmeleri ve emek piyasasının düzgün bir şekilde işleyebilmesi için birtakım kurallara, organizasyonlara, politikalara ve kaynaklara ihtiyaç duymaktadır. Toplumlar emek piyasasındaki başarısızlıklarına karşı gayri resmi düzenlemeler yapmak, işçi sendikalarını işçiler adına pazarlık yapmaya teşvik etmek veya doğrudan devlet mevzuatı yoluyla müdahale etmek suretiyle genellikle üç şekilde yanıt vermektedirler. Resmi emek piyasalarını düzenleyen kurallar genellikle

işçilerin, sendikaların ve işverenlerin haklarını tanımlamaktadırlar. Emek piyasasının işleyişini etkileyen yazılı ya da sözlü, kayıtlı ya da kayıtdışı bütün kurallar ve usuller ile politikalarla bunlara ait olan mekanizmalar emek piyasası kurumlarını oluşturmakta ve emek arzı ile emek talebini bir araya getirerek emek piyasasında dengeli bir işleyişin kurulmasını sağlamaktadırlar. Emek piyasası kurumları sosyal normlar, ulusal iş yasaları ve politikaları ile üretim sistemi tarafından belirlenmekte ve oluşturulmaktadır. Ulusal iş yasaları ve politikaları, genellikle bir ülkenin iş kanununda yer alan ve zaman içinde revizyona tabi olan resmi emek piyasası kurumlarıdır ve bu yasalar ve politikalar ülkenin ihtiyaçlarına göre belirlenmekle birlikte ILO ile yapılan teknik iş birliği ve sözleşmelerden etkilenmektedir.

İstihdam koruma mevzuatı (İKM) işe alım ve işten çıkarma düzenlemelerini ifade etmektedir. İstihdamı korumaya yönelik yasal düzenlemelerin genel amacı işverenler açısından işten çıkarma maliyetlerini arttırarak işçiler için iş güvencesi sağlamaktır. İstihdam koruma mevzuatı düzenlemeleri işçilerin kıdem süresini uzatması ve işçi devir hızını düşürmesi gibi faydalarının yanı sıra işe alım maliyetlerini arttırmaları nedeniyle işsizler için işe alım fırsatlarını da sınırlayabilmektedirler. İş güvencesi değişkeni olarak emek piyasası esnekliği ve katılımı kullanılmaktadır. Katılık durumu azami istihdam güvencesini, standart dışı iş sözleşmelerinin sınırlandırılmasını, işe alma sürecine dair standartların uygulanmasını, işçiyi işten çıkarmaya yönelik işverenin sahip olduğu hakların kısıtlanması ile kıdem tazminatı, ihbar öneli ve idari gereksinimlerin yüksek tutulmasını ifade etmektedir. Esneklik ise işgücü piyasalarında liberal politikaları uygulanması ile eşdeğerdir. Burada işgücü piyasalarına yönelik yasal düzenlemeler minimum düzeyde tutulmaktadır ve işe alma ile işten çıkarmalara ilişkin süreci büyük ölçüde piyasa mekanizması belirlemektedir.

Devlet ekonomik, siyasal ya da sosyal nedenlerle veya ücretin makro ekonomik yönü ile yakından ilgili olarak ücretlere müdahale edebilmektedir. Tam istihdamın sağlanması, fiyatlar genel seviyesinde istikrarın sağlanması, ekonomik kalkınmanın gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla ücretlere müdahale ederek ulusal gelir dağılımını daha adil hale getirmeye

çalışmaktadır. Ayrıca ücret karşılığı çalışan fertlere insan onuruna yaraşır asgari bir yaşam seviyesi sağlanması amacıyla da ücretlere müdahale edebilmektedir. Yine teşmil uygulaması yoluyla toplu iş sözleşmelerinin ücret ile ilgili hükümlerini genişleterek sendikasız işçileri korumaya çalışmaktadır. Bütün bunların yanında siyasi amaçlarla da devlet, ücretlere müdahale edebilmektedir. Burada seçmen gruplarının baskısı anlamına gelen iç baskı ile çeşitli uluslararası kuruluşlar tarafından yapılan dış baskı hükümetlerin ücretlerle ilgili tutumunu değiştirmesine sebep olabilmektedir. Devletin ücret düzeyini belirlemede kullandığı en etkili silah kuşkusuz ki asgari ücrete yönelik düzenlemelerdir. Asgari ücret bir işverene bağımlı olarak çalışan kişilerin insan onuruna yaraşır bir şekilde hayatlarını sürdürebilmelerini sağlamak amacıyla hukuki düzenlemeler ile kamu otoritesi tarafından belirlenen ve ülke genelinde uygulanan minimum ücret seviyesidir.

2020 yılında Meksika'da yapılan son nüfus sayımına göre ülke nüfusu 126.014.024 olarak tespit edilmiştir. Nüfusun %51,2'si kadınlardan %48,8'i ise erkeklerden oluşmaktadır. Yaşlanan bir nüfus yapısına sahip olan Meksika'da ortalama yaş 27 olarak hesaplanmıştır. Türkiye'de ise adrese dayalı nüfus kayıt sistemi verilerine göre %49,7'si erkekler, %50,3'ü kadınlar olmak üzere ülke nüfusu 83.614.362 kişi olarak tespit edilmiştir. Ülkede ortalama yaş ise 31 olarak hesaplanmıştır. Bununla birlikte, iki ülkede de nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı benzer bir yapı göstermektedir. 2020 yılı nüfus istatistiklerine göre toplam bağımlılık oranı Meksika'da %50,2 iken Türkiye'de %47,7'dir.

OECD verilerine göre 2019 yılında gerçekleşen GSYİH her iki ülkede de 2 milyar \$'ın üzerinde seyrederken, kişi başına düşen GSYİH ise Meksika'da 20.741\$ iken Türkiye'de 27.600\$ olarak hesaplanmıştır.

2019 yılı verilerine göre işsizlik oranları Türkiye'ye (%13,7) kıyasla Meksika'da (%3,4) oldukça düşük seviyededir. Her iki ülkede de kadınlarda işsizlik oranları erkeklere göre daha yüksek seviyededir. Kısmi istihdam oranı ve işsizlik ise Türkiye'de %9,5, Meksika'da %9,8 olarak gerçekleşmiştir. Ücretli işte çalışanların oranları incelendiğinde Türkiye'de bu oranın Meksika'ya göre %3,3 daha yüksek olduğu görülmektedir. Eksik istihdam

oranları Türkiye’de %1,12, Meksika’da %8,2 olarak gerçekleşmiştir. Kayıtdışı çalışma oranlarında Meksika’da %56,1 gibi oldukça yüksek bir değer dikkati çekmektedir. Türkiye’de ise bu oran %34,52 olarak gerçekleşmiştir. 2005 yılından bu yana kayıtdışı çalışma oranı Meksika’da %3,22 gerileme kaydederken Türkiye’de %13,65 oranında bir gerileme yaşanmıştır. Kritik istihdam koşullarının oranı Türkiye’de %2,31, Meksika’da ise %18,5 olarak gerçekleşmiştir.

İstihdamın sektörlere göre dağılımı her iki ülkede de benzer yapıdadır. Hizmet sektörü Meksika (%46) ve Türkiye’de (%50) toplam istihdamın yarısını teşkil etmektedir. Sanayi sektörü iki ülkede de toplam istihdamın %20’sine tekabül ederken Türkiye’de tarım sektöründe istihdamın Meksika’ya göre 5 puan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Türkiye’de toplam istihdamın %9,5’i, Meksika’da ise %17,6’sı kısmi zamanlı olarak çalışmaktadır. Erkeklerde bu oran Türkiye’de %6,4, Meksika’da %9,6; kadınlar da ise Türkiye’de %16,2, Meksika’da %25,4 olarak gerçekleşmiştir.

İşgücüne katılma oranı Türkiye’de %53, Meksika’da ise 60,5 olarak gerçekleşirken; 55-64 ve 65 yaş üzerin nüfusun Türkiye’de Meksika’ya göre işgücüne daha düşük oranlarda katıldıkları tespit edilmiştir. 65 yaş ve üzeri nüfusun işgücüne katılma oranı Meksika’da %27 olarak Türkiye’de ise bu oran %12 olarak gerçekleşmiştir. 55-64 yaş grubunda da benzer bir durum söz konusudur. Meksika’da 55-64 yaş grubunun %57,1’i işgücüne katılırken Türkiye’de bu oran %36,6 seviyesinde kalmıştır. Diğer yaş gruplarında ise oranların birbirine yakın seviyelerde gerçekleşmiştir.

Aktif emek piyasası politikaları her iki ülkede de benzer programlar şeklinde yürütülmesine karşın programların çeşitliliği, amaçları ve hedef kitleleri bakımından farklılıklar söz konusudur. Çeşitlilik açısından Türkiye’de Meksika’ya göre alt programların daha fazla olduğu, programların amaçlarının işe yerleştirme süresini kısaltmak, hedef kitlelerinin ise emek piyasasına ilk defa girmeye çalışan kişiler ile dezavantajlı gruplar olduğu tespit edilmiştir. Meksika’da ise aktif emek piyasası programlarının federal bölgeler arasındaki kalkınma farklılıklarını en aza indirmek, emek piyasasına girişte zorluklar yaşayan fertlere hem maddi

hem de vasıf artırıcı faydalar sağlamak olduğu, özellikle Kanada ile yapılan anlaşmalarla ve ülke içindeki programlar yardımıyla tarımsal faaliyetlerde bulunan kişilerin gelir getirici bir faaliyette bulunmalarını sağlamak amacıyla yürütüldüklerini söyleyebilmek mümkündür.

Aktif emek piyasası programlarından ücret ve istihdam sübvansiyonları, kendi işini kuranlara yardım programları, mesleki eğitim programları ile eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri her iki ülkede de çeşitli alt programlar aracılığıyla yürütülürken Meksika’da doğrudan kamu istihdamı kapsamında bir alt programa rastlanmamıştır. Meksika’da Kanada’da çalışmak isteyen kişiler ile yabancı işçi çalıştırmak isteyen Kanadalı işverenlerin eşleştirilmesine imkân sağlayan “İşgücü Hareketliliği Programı (Movilidad Laboral Externa)” türü bir program Türkiye’de bulunmamaktadır. İki ülke arasında aktif emek piyasası politikalarında göze çarpan en önemli farklılık Meksika’da tarım sektöründe çalışanlara yönelik uygulanan programların çeşitliliği olarak tespit edilmiştir. Meksika’da hem Kanada’ya mevsimlik tarım işçisi gönderme hem de ülke içerisinde federal bölgeler arasında tarım sektöründe çalışmak için seyahat etmek zorunda kalanlara yönelik uygulanan programlar benzer şekilde tarım sektöründe çalışanların özellikle yaz mevsimlerindeki bölgelerarası hareketlilikleri dikkate alındığında Türkiye için de örnek teşkil etmektedirler.

Tez çalışmasında pasif emek piyasası politikaları açısından iki ülke arasında büyük farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Meksika’da ulusal çapta ve emek piyasasının tümünü kapsayan bir işsizlik sigortasının bulunmaması ülkede pasif emek piyasası politikalarının zayıf kalmasına neden olmuştur. Ülkede sadece başkent Mexico City’de uygulanan işsizlik ödeneği programı hem işsiz kişilerin karşılaşılabilecekleri sosyo-ekonomik risklere karşı tüm ülkeyi kapsayıcı bir sosyal korumanın gerçekleşmesini engellemekte hem de kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonunun ihtiyaç duyduğu mali kaynağın oluşmaması açısından bir handicap yaratmaktadır. Türkiye’de ise 1999 yılında kurulan İşsizlik Sigortası ve bu sigorta kapsamında oluşturulan “İşsizlik Sigortası Fonu” ise hem işsizlik sigortası kapsamında sosyo-ekonomik risklerin en aza indirilmesi hem de ücret garanti fonu ve kısa çalışma ödenekleri için mali kaynak oluşturması Türkiye’de pasif emek

piyasası politikalarının uygulanmasını mümkün kılmaktadır. İşsizlik yardımları ise her iki ülkede de uygulanmamaktadır. Erken emeklilik Meksika sosyal güvenlik yasasında tüm sigortalılar için öngörülen şartların yerine getirilmesi durumunda mümkünken Türkiye’de kapsamı oldukça dar tutulmuş, sadece belirli sektörlerdeki kişilere hak olarak tanınmıştır.

İstihdam haklarının kapsamı incelendiğinde iki ülke arasındaki en temel ayrışma mevzuatta görülmektedir. Türkiye’de 1982 tarihli T.C. Anayasası’nda çalışma hakkı, zorla çalıştırma yasağı, çalışma şartları ve dinlenme hakkı, temel sendikal haklar ve sosyal güvenlik hakkına dair genel hükümler yer alırken, Meksika Siyasi Anayasası’nda bu hükümler oldukça detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. Öyle ki günlük sekiz saatlik çalışma süresi, asgari on beş yaş olarak belirlenen çalışma yaşı, hafta tatili, analık izni, asgari ücret düzenlemesi, şirket kârının belirli bir kısmının yıllık olarak işçilere dağıtılması, fazla çalışma ücreti ve iş uyuşmazlıklarının çözümü gibi konular Meksika Siyasi Anayasası’nın 173. maddesinde yer alarak anayasal bir güvence haline gelmişlerdir. Türkiye’de çalışma mevzuatıyla ilgili Türk Borçlar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gibi birden fazla yasal düzenleme bulunurken Meksika’da Federal İş Kanunu ve Sosyal Güvenlik Kanununda çalışma mevzuatı ile ilgili bütün düzenlemeler yapılmıştır.

Çalışma standartları bakımından iki ülke arasındaki farklılıklar incelendiğinde Meksika’da çalışma sürelerinin günlük olarak Türkiye’de haftalık olarak; analık izninin Türkiye’de 16 hafta, Meksika’da 12 hafta, hafta tatili konusunda Türkiye’de spesifik bir gün belirtilmemişken Meksika’da Pazar günü olması ve Pazar günü hafta tatili değilse Pazar günü yapılan çalışmalar için %25 zamlı ücret verilmesi; Türkiye’de fazla çalışmada işçiye çalıştığı her bir saat için %50 zamlı ücret verilirken Meksika’da haftada dokuz saati aşmayan çalışmalarda %100, dokuz saati aşan çalışmalarda %200 zamlı ücret verilmesi, yıllık ücretli iznin Türkiye’de en az 14 en fazla 26 gün iken Meksika’da en az 6 gün olması, hizmet yılı arttıkça bu sürenin artması ve işçiye yıllık ücretli izin döneminde ücretinin %25’i oranında prim verilerek

bu iznin hakkediliş tarihinden itibaren 6 ay içerisinde kullandırılması zorunluluğu; deneme süresinin Türkiye’de en fazla 2 ay, toplu sözleşmelerle 4 ayla sınırlandırılırken Meksika’da en fazla 30 gün olması; Meksika’da işletmelerin çalışanlarına işletmenin yıllık kârının %10’unu paylaşırma, Noel tatili için 15 günlük kazançları tutarında ikramiye verme zorunluluğu gibi hususlar tespit edilmiştir.

Örgütler hakları açısından iki ülke arasında sendika kurmak ve toplu pazarlık yapabilmek için gereken şartlar açısından önemli farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Şöyle ki, iki ülkede de sendika kurmak için önceden izin alma şartı aranmazken, Türkiye’de en az 7 işçi veya işveren, Meksika’da ise en az 20 işçi veya 3 işveren tarafından sendika kurulabilmektedir. Toplu pazarlık yapabilmek için alınması gereken yetki belgesi konusunda Türkiye’de şartlar oldukça ağırken Meksika’da bu koşullar daha hafiftir. Toplu pazarlıkta iki ülke arasındaki en önemli iki farklılığın Türkiye’de yetki belgesi almak isteyen sendikanın kurulu olduğu iş kolundaki işçilerin en az %1’inin o sendikaya üye olması şartı ile Cumhurbaşkanı’na grev erteleme yetkisi verilmesi olduğu tespit edilmiştir.

İstihdamı koruma mevzuatı açısından iki ülke arasında bazı farklılıklar olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre iki ülke arasında Meksika’da iş sözleşmelerinin kanunda belirtilen içeriklere sahip olmak şartıyla yazılı olarak yapılması zorunluluğu varken Türkiye’de sadece bazı durumlarda yazılı olarak yapılması zorunluluğu; Türkiye’de fesih bildirim sürelerine uyma zorunluluğu varken Meksika’da ihbar öneli şartı bulunmaması; iş güvencesi bakımından iki ülke arasında ödenecek ücret ve tazminatlar bakımından farklılıklar; kıdem tazminatının miktarının ve tavan tutarının iki ülkede farklı olması; ardışık belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmasının Türkiye’de bazı koşullarda mümkünken Meksika’da serbest olması gibi farklılıklar bulunmaktadır.

Türkiye ve Meksika sosyal güvenlik sistemleri kapsadıkları sosyal riskler ve kişiler bakımından birbirlerinden farklılıklar taşımaktadırlar. İki ülke arasında zorunlu sigorta kolları bakımından Türkiye’de işsizlik sigortası kolunun bulunması, Meksika’da ise bakım sigorta kolunun varlığı en önemli ayrışmalardan bir tanesidir. Analık sigorta kolunda Türkiye’de analık izninin

süresi 4 ay daha uzunken ve prim şartı daha kısıyken Meksika’da ise ödenek miktarı yüksektir. Hastalık sigorta kolunda iki ülke arasında ödenek miktarlarının ve prim ödeme sürelerinin farklı olması göze çarpmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıkları sigorta kolunda verilecek ödenekler bakımından önemli farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Malullük sigorta kolunda Türkiye’de %60 meslekte kazanma gücü kaybı şartı aranırken Meksika’da bu oran prim ödeme süresine göre %50 ve %75 olarak belirlenmiştir. Emeklilik yaşının yasal düzenlemelerle Türkiye’de 2036 yılından itibaren kademeli olarak artarak 2044 yılında erkekler, 2048 yılında ise kadınlar için 65 yaş olması öngörülürken Meksika’da yaşlılık aylığı alabilmek için 65 yaşını doldurma şartı aranmaktadır. Prim şartı olarak ise yaşlılık aylığı alabilmek için Türkiye’de hizmet akdi ile çalışanların en az 7200 gün, kamu personeli ve bağımsız çalışanların en az 9000 gün prim ödemiş olması, Meksika’da ise en az 1250 hafta (8750gün) prim ödenmesi şartı aranmaktadır. Ölüm sigortalarında prim şartları ve sağlanan faydaların benzer olduğu görülmüştür. İki ülke arasında sosyal koruma açısından en önemli farklılıklar işsizlik sigortası, evlilik yardımı, bakım sigortası ve konut fonu ile zorunlu tamamlayıcı sigortalarda görülmüştür. İşsizlik sigortası Türkiye’de ulusal çaptadır ve çalışma çağındaki herkesi kapsamaktadır. Meksika’da ise başkent Mexico City’de uygulanan bir işsizlik sigortası ile 60 yaşını doldurmuş fertleri kapsayan bir işsizlik sigortası mevcuttur. Evlilik yardımı Türkiye’de sadece sosyal güvenlik kurumundan gelir veya ölüm aylığı alan kız çocuklarına verilirken Meksika’da 150 hafta prim yatırmış olan herkese ödenmektedir. Türkiye’de bakım sigortası ile konut fonu bulunmazken Meksika’da 43 günlükten 4 yaşına kadarki ebeveynleri çalışan çocuklara uygun tesislerde çocuk bakım hizmeti verilmesi; işçilerin kendilerine konut yapmak veya konutlarının onarımını sağlam üzere yeterli finansman kaynağı sağlamak amacıyla zorunlu bir sigorta kolu olan konut fonu bulunmaktadır. Ayrıca Meksika’da çalışanların kamu tarafından işletilen sosyal güvenlik kurumu yanında AFORE adı verilen emeklilik tasarruf fonlarına üye olma zorunluluğu da bulunmaktadır. Yine iki ülke arasında sigorta kolları için ödenecek prim miktarları bakımından Türkiye’de bu konudaki mevzuatın

daha sade olduğu görülürken, Meksika'da oldukça karmaşık bir hesaplama yapıldığı görülmüştür.



ÖZGEÇMİŞ

Malatya İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat bölümünden 2005 yılında mezun oldu. Askerlik görevini tamamlamasının ardından bir süre ticaretle uğraştıktan sonra Posta Telgraf Teşkilatı'nda memur olarak göreve atandı. 2013 yılında başladığı yüksek lisans eğitimini Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı-Tezsiz Yüksek Lisans Programını 2014 yılında tamamladı. 2015 yılında Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü'ne Öğretim Görevlisi unvanıyla atandı. Hâlâ aynı kurumda görev yapmaktadır.