

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

SAVUNMA SANAYİ İŞGÜCÜ TALEBİNİN NİTELİKLERİNİN TESPİTİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Büşra KAPLAN

TEMMUZ-2021

GÜMÜŞHANE



GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

SAVUNMA SANAYİ İŞGÜCÜ TALEBİNİN NİTELİKLERİNİN TESPİTİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Büşra KAPLAN

TEMMUZ-2021

GÜMÜŞHANE



GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

SAVUNMA SANAYİ İŞGÜCÜ TALEBİNİN NİTELİKLERİNİN TESPİTİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Büşra KAPLAN

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Nuri BALTACI

TEMMUZ- 2021

GÜMÜŞHANE

BİLDİRİM

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum “**Savunma Sanayi İşgücü Talebinin Niteliklerinin Tespiti**” isimli bu çalışmanın, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve alıntı yaptığım tüm çalışmaların kaynakçada yer aldığını taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

01/ 07/ 2021

.....

Büşra KAPLAN

ÖNSÖZ

“Savunma sanayide işgücünün nitelik tespitini yaptığımız tez çalışmam süresince bilgileri ve tecrübeleri ile şahsıma yol göstererek desteklerini ve yardımlarını esirgemeyen tez danışmanım, kıymetli hocam Doç. Dr. Nuri BALTACI’ ya teşekkürü bir borç bilir, saygı ve muhabbetlerimi sunuyorum.

Hayatımın her anında varlıkları ile bana mutluluk veren, tezimi hazırlamam sırasında beni cesaretlendirerek manevi desteğini bir an bile eksik etmeyen beni hayatımın her aşamasında maddi ve manevi destekleyen CANIM AİLEM’E sonsuz sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunuyorum. Sevgili ev arkadaşım, tez ve proje yoldaşım Derya’ya teşekkür ve minnetlerimi sunuyorum.

Gümüşhane – 2021
Büşra KAPLAN

ÖZET

KAPLAN, Büşra. Savunma Sanayi İşgücü Talebinin Niteliklerinin Tespiti, Yüksek Lisans Tezi, 2021 (XIII+ 72).

Savunma sanayi, ülkelerin güvenlik ihtiyacından doğan, diğer ülkelere karşı korunma amacı güden bir yapıya sahiptir. Bir ülkenin gizlilik ve güvenliği savunma sanayide ulaştığı gelişim ile doğru orantılıdır. Savunma sanayinin güçlendirilmesi, yüksek ve yeni teknoloji, hassas üretim teknikleri, yüksek kalite standartları, yetişmiş insan gücü, Ar-Ge faaliyetleri gibi alanlara verilen önem ile devam edecektir.

Savunma sanayi diğer sektörlerden farklı olup strateji gerektiren, dışa bağımlılığın olmadığı, milliliğin esas alındığı bir alandır. Bu bağlamda milli savunma sanayinin güçlendirilmesi, üretilen veya geliştirilen teknolojilerin milli hale getirilmesini zorunlu kılmaktadır. Uygulanacak stratejide önemli olan nokta insandır. İnsan bilginin merkezinde, teknoloji üretiminin kaynağında yer alır. Dolayısıyla strateji belirleme ve uygulama da nitelikli iş gücü son derece büyük bir öneme sahiptir. Nitelikli iş gücünün sürekliliği ve gelişimi bakımından, kamu, özel sektör ve üniversiteler arasında sıkı bir bağ kurulmalıdır. Gelişmekte olan ülkelerin çalışmalarına bakıldığında, iş gücüne yönelik yüksek eğitim talebi ve yönetim becerileri alanları fazlasıyla önem kaydetmektedir. Yapılan bazı çalışmalarda nitelikli iş gücünün yarı zamanlı çalışmasının verimliliği arttırırken, niteliksiz iş gücünün tam zamanlı çalışmasının verimliliği azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca beşeri sermaye potansiyeline sahip ülkeler eğitilmiş bir nüfusa da sahip olacağından ülkenin sosyal refahı olumlu yönde etkilenecektir. Yani, ülkenin eğitimi ile kalkınması arasında doğrudan bir bağlantı söz konusudur.

Anahtar Kelimeler: İşgücü, Nitelikli emek talebi, Savunma sanayi

ABSTRACT

KAPLAN, Büşra. Determination of the workforce qualifications of the defense industry in Turkey, Master Thesis, 2021 (XIII + 72).

The defense industry has a structure that arises from the security needs of countries and aims to protect against other countries. The privacy and security of a country is directly proportional to the development it has reached in the defense industry. Strengthening the defense industry will continue with the importance given to areas such as high and new technology, sensitive production techniques, high quality standards, trained manpower and R&D activities.

The defense industry is different from other sectors, it is an area that requires strategy, does not depend on foreign sources, and is based on nationality. In this context, the strengthening of the national defense industry necessitates the nationalization of the produced or developed technologies. The most important point in the strategy to be implemented is people. Man is at the center of knowledge, at the source of technology production. Therefore, a qualified workforce is of great importance in strategy formulation and implementation. A close link should be established between the public, private sector and universities in terms of the continuity and development of the qualified workforce. In some studies, it has been concluded that while the part-time work of the qualified workforce increases the productivity, the full-time work of the unskilled workforce reduces the productivity. In addition, since countries with human capital potential will have an educated population, the social welfare of the country will be positively affected. In other words, there is a direct link between the education and development of the country.

Key words: Defense industry, workforce, demand for qualified labor

İÇİNDEKİLER

DIŞ KAPAK	
İÇ KAPAK	
KABUL VE ONAY	III
BİLDİRİM.....	IV
ÖNSÖZ.....	V
ÖZET.....	VI
ABSTRACT	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLolar LİSTESİ.....	XI
GRAFİKLER LİSTESİ.....	XII
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. EMEK PİYASALARI	3-29
1.1. Emek Piyasası Kavramı.....	3
1.2. Emek Arzı.....	3
1.3. Emek Talebi	4
1.4. Emek Piyasasının Tarihçesi.....	5
1.4.1. Klasik İktisat Teorisi.....	5
1.4.1.1. Emek Değer Teorisi	7
1.4.2. Neoklasik İktisat Teorisi	8
1.4.3. Keynesyen İktisat Teorisi	8
1.4.4. Monetarist İktisat Teorisi.....	9
1.4.5. Yeni Klasik İktisat Teorisi.....	10

1.4.6. Yeni Keynesyen İktisat Teorisi.....	10
1.5. Küreselleşmenin Emek Piyasaları Üzerindeki Etkisi	12
1.6. İşgücü Piyasası	13
1.6.1. İstihdam	14
1.6.2. İşsizlik.....	14
1.6.3. İşsizliğin Nedenleri	15
1.6.4. İşsizliğin Sonuçları	16
1.6.5. Dünya’da İşsizlik	16
1.6.6. Türkiye’de İşsizliğin Genel Görünümü	20
1.6.6.1. Türkiye’de Genç İşsizlik	24
1.6.6.1.1. Türkiye’de Genç İşsizliğin Eğitim Durumu	26
1.6.7. Türkiye’de Aktif ve Pasif İşgücü Politikaları	28

İKİNCİ BÖLÜM

2. SAVUNMA SANAYİ	30-49
2.1. Savunma Sanayinin Tanımı ve Önemi	30
2.2. Savunma Sanayi Sektörü Yapısı ve Özellikleri.....	31
2.3. Savunma Sanayi Firmalarının Yapısı ve Özellikleri	33
2.4. Dünya’da Savunma Sanayinin Seyri	35
2.5. Türkiye’de Savunma Sanayinin Tarihsel Gelişimi.....	37
2.6. Türkiye’de Savunma Sanayi Sektörünün Genel Durumu	39
2.7. Türkiye’de Savunma Sanayi İstihdam İlişkisi.....	41
2.8. Literatür	44

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. SAVUNMA SANAYİ VE İŞGÜCÜ	50-60
3.1. Savunma Sanayi ve İşgücü İstatistikleri.....	50
3.2. Firmalardan Elde Edilen Bilgiler	53

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	61
KAYNAKÇA	63
ÖZGEÇMİŞ.....	72



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Gelir Gruplarında Yıllara Göre İşsizlik Oranları (%).....	18
Tablo 2. Türkiye'nin Yıllar İtibariyle İşgücü Durumu	23
Tablo 3. Yaş Grubuna ve Yıllara Göre İstihdam ve İşsizlik Oranı (%).....	25
Tablo 4. Eğitim durumuna göre İşsizlik Oranları (%) (15-24 Yaş Grubu).....	27
Tablo 5. Savunma Harcamaları İlk 20 ülke	36
Tablo 6. Savunma Harcamaları.....	40
Tablo 7. Türkiye'nin Savunma Sanayi Performans Göstergeleri	41
Tablo 8. Personel Sayısının Yıllar İtibariyle Dağılımı	50
Tablo 9. SSB Personelinin Unvan Gruplarına Göre Oransal Dağılımı.....	51
Tablo 10. Personelin Eğitim Durumu	52
Tablo 11. TİSAŞ Personel Bilgileri	54
Tablo 12. TİSAŞ Personelin Eğitim Durumu	55

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Gelir Gruplarında Yıllara Göre İşsizlik	19
Grafik 2. Türkiye'nin Yıllar İtibariyle İşgücü.....	22
Grafik 3. Türkiye'nin İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları	22
Grafik 4. Yaş Grubuna ve Yıllara Göre İstihdam ve İşsizlik Oranı (%).....	26
Grafik 5. Eğitim durumuna göre İşsizlik (15-24 yaş grubu).....	28
Grafik 6. Dünyada Yıllar İtibariyle Savunma Harcamaları	35
Grafik 7. Yıllar İtibariyle Savunma Harcamaları ve İstihdam İlişkisi	43
Grafik 8. Türkiye'nin Yıllar İtibariyle Savunma Harcamaları ve İşsizlik İlişkisi	44

KISALTMALAR LİSTESİ

TÜRKÇE	
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AR-GE	Araştırma ve Geliştirme
GSYH	Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
MKEK	Makine Kimya Endüstri Kurumu
NATO	North Atlantic Treaty Organization (Kuzey Atlantik
SASAD	Savunma ve Havacılık İmalatçıları Derneği
SIPRI	Stockholm International Peace Research Institute (Stockholm Uluslararası Barış Araştırmaları
SSB	Savunma Sanayi Başkanlığı
SSM	Savunma Sanayi Müsteşarlığı
TSK	Türk Silahlı Kuvvetleri
TSKGV	Türk Silahlı Kuvvetleri Güçlendirme Vakfı
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

GİRİŞ

Ulusal güvenliğin en önemli unsurlarından biri stratejik bilgilerin dış güçlerden gizli tutulmasıdır. Dünyadaki ülkelerin açık veya gizli nedenlerle diğer ülke toprakları üzerindeki stratejik hedeflerinden dolayı oluşan tehlikeye karşı her ülke egemenliğini korumak ve vatandaşların güvenliğini sağlamak zorundadır. Tam da bu noktada güvenli bir ortamın sağlanması ekonomik kalkınma için oldukça önemlidir. Savunma sanayisinin özelliği gereği, tasarım ve temel üretim teknolojilerinin gizli, güvenilir ve yurt dışına bağımlılığın az olması Türkiye için ayaklarının üzerine sağlam bastığının bir göstergesi olacaktır. Özellikle dışa bağımlılığın olduğu noktalarda yaşanan aksamalar üretimde daha aktif rol alıp, diğer ülkelerden izin almadan kullanılacak vurucu gücü yüksek, ileri teknolojiye dayalı savunma sistem ve teçhizatına sahip olmak Türkiye'nin uzun vadeli ulusal stratejik çıkarlarına askeri, politik ve ekonomik yönden de olumlu katkısı olacaktır. Türkiye'nin küresel rekabet içerisinde bulunduğu coğrafi konumunun etkileri de göz önüne alındığında, Türkiye milli olarak güçlü bir savunma sanayi tesis etmesine, mevcut ve gelecekteki küresel ortamda ayakta kalabilmek adına ihtiyacı daha da fazla olacaktır. Türkiye'nin gelişmiş ülkeler grubuna dâhil olabilmesi ve sürdürülebilir ekonomik büyüme performansını yakalayabilmesi savunma sanayisinin gelişimi ile desteklenecektir. Türkiye'nin teknolojiye yatırım yaparak uzun dönemli planlamalar yapması ve üniversite-sanayi iş birliğini etkin bir biçimde kullanması gerekmektedir.

Bu sektörün gelişiminde en önemli pay ise hiç kuşkusuz üniversite ve araştırma kurumlarıdır. Mühendislik anlamında en ileri teknolojilerin kullanıldığı bu sektör, her zaman mühendisler için ilgi çekici bir alan olmuştur. Bu nedenle Savunma Sanayi işverenlerinin eğitim ile istihdam arasındaki ilişkiye nasıl yaklaştıkları, özellikle mühendislik eğitimi veren fakülteler için önem taşımaktadır. Ülke için stratejik önemi olan bir sektöre mühendis yetiştiren üniversitelerin, bu alanda yapılmış ve yapılacak çalışmalarla müfredatlarını daha verimli hale getirecekleri bu tarz çalışmaların beklentileri arasındadır. İşgücünü talep eden işverenlerin, istihdam politikaları içerisinde eğitime hangi açıdan yaklaşarak değerlendirdikleri konusunda, Türkiye'de, sadece

Savunma Sanayisinde değil tüm sektörlerde bir çalışma alanının oluşturulmadığı görülmektedir. Çoğunlukla eğitim ekonomisi alanında yapılan çalışmaların yanında, iktisat ve yönetim alanlarında da bu yönde yapılacak araştırma sonuçlarının bir arada değerlendirilmesinin, bu konudaki boşlukları doldurması açısından faydası olacaktır. Çünkü istihdam iktisat konusu ve insan kaynakları yönetimi de yönetim organizasyon alanının konusudur. Bu alanda multidisipliner çalışmalar yapılabileceği gibi, konunun uzmanlarının görüşleri birleştirilerek ortak çalışmalar da yapılabilir. Dünyada multidisipliner çalışmalar ağırlık kazanırken ülkemiz için de bu tarz çalışmalara ihtiyaç vardır. Tüm bu nedenlerden dolayı bu çalışma farklı bakış açıları sergileyebilmek adına önemlidir.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. EMEK PİYASALARI

1.1. Emek Piyasası Kavramı

İktisat biliminin öznesi insan olduğu için temel ilgi ve araştırma kaynağını emek oluşturmaktadır. Emek piyasası, serbest piyasa koşulları altında emek faktörünün optimal şekilde üretime katılması ve emek arz ve talebinin gerçekleştiği yerlerdir (Şen, 2004: 5). Kapitalist sistemde yaşanan emek-sermaye çatışması emek süreci ile başlayarak şekillenmektedir. Bu çatışma temelden üretim faktörlerinin üretimden ne kadar pay alacaklarının ortaya konulmamasından kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda küreselleşme sürecinde oluşan ekonomik yapı da emek faktörünün üretimden alacağı pay nitelikli/niteliksiz işgücü temelinde oluşmaktadır (Aslan, 2010: 41).

Emek piyasası yapısal özellikleri bakımından işgücüne dayandığından diğer piyasalardan farklı olmakla birlikte toplumsal faktörlerden büyük ölçüde etkilenmektedir. Dolayısıyla demografik yapı büyük ölçüde etkindir. Emek piyasasının analizi yapılırken işgücü, istihdam, işsizlik, piyasanın yapısı büyük ölçüde önem arz etmektedir (Kesici, 2013: 14).

1.2. Emek Arzı

Emek arzı en genel anlamda kişinin belirli bir ücret karşılığında çalışma gücünü piyasaya sunması, gelir sağlamanın yolu olarak ifade edilebilir. Makro açıdan ele alınacak olursa, ekonominin üretim kapasitesinin belirlenmesinde temel etkindir. Emek arzı nicelik açısından incelenecek olursa, piyasa da çalışmak isteyen kişiler, çalışma süresi, yeri, biçimi gibi unsurları dikkate alacaktır. Kişi çalışma şartlarını kendi içinde değerlendirerek karar verecektir. Nitelik açısından incelenecek olursa da işgücünün temel vasıfları ele alınmaktadır (Aslan, 2010: 41; Kesici, 2013: 47-50).

Emek arzının belirlenmesinde, nüfus, işgücüne katılım ve işgücünün dağılımı gibi faktörler ön planda olup, eğitim durumu büyük önem arz etmektedir. Ücret oranı emek arzında büyük bir etken olduğundan ücretin yüksek olduğu sektörler daha avantajlı bir konumda olacaktır. Yani diğer faktörler sabit kalmak kaydıyla ücret

oranında yaşanacak bir artış, tercihlerde olumlu yönde bir etki yaratacak ve çalışmak isteyenlerin sayısı artacaktır (Bildirici ve Parasız, 2002: 13-14).

1.3. Emek Talebi

Emek talebi teorik olarak, farklı ücretler üzerinden piyasada bulunan bütün firmaların talep ettikleri emek miktarının toplamını ifade etmektedir. Makro ekonomik anlamda emek talebi, mal ve hizmetlere olan toplam talepten meydana gelmektedir. Emek arzı ile bütünlük oluşturmasının yanı sıra, emek talebinin mal ve hizmet talebinden ayrılan en önemli özelliği türetilmiş talep olmasıdır. Türetilmiş talep tüketicilerin mal ve hizmet taleplerinde olan artışlardan kaynaklanmaktadır (Biçerli, 2003: 72).

Firmalar karlılık oranını maksimum düzeye çıkaracak şekilde emek talebinde bulunacaklardır. Ancak firmaların talebe olan eğilimi iki duruma göre değişiklik göstermektedir. İlk olarak, üretimde emeğin verimlilik derecesi ve ürünün piyasa değeri dikkate alınır. İkinci olarak ise, ürüne olan talep fazlalığı işgücüne olan talebi de artacaktır. Emeğin talebi, artan üretim koşullarında firma karının artış göstermesi ile doğru orantılı olacaktır. Ancak her ilave işgücünün, ücret maliyetinden daha çok getiri sağlaması gerekmektedir. Toplam üretimde kullanılan ilave emeğin sağladığı katkı emeğin marjinal verimliliğini ortaya çıkarmaktadır (Aslan, 2010: 41-43; Yıldırım vd., 2014: 120-121).

Kısa dönemde emek talebi, emeğin verimlilik derecesi, azalan verimler yasası ve mal ve hizmetlerin değeri üzerinden belirlenir. Sermaye miktarı sabit olup, ürün talebinde yaşanacak artış emek talebinde artışa yol açacaktır. Ancak ürün talebinde yaşanacak azalış, karı azaltacağından üretim azalacak dolayısıyla emek talebinde gerileme söz konusu olacaktır.

Uzun dönemde ise, üretim faktörlerinin değişken olması sebebiyle ürün talebinde artış emek talebini arttırmayacaktır. Uzun dönemde firma ücret değişimlerine karşı daha duyarlı olacaktır. Dolayısıyla üretim miktarının yanında üretim faktörlerinin oranı belirlenecektir. Firma iki değişken faktörü de değişen koşullara uygun hale getirecektir. Bu bağlamda firma üretim yaparken değişen emek ve sermaye kullanım oranlarını maliyetini minimum hale getirebilecek düzeyde kullanacaktır. Üretim faktörleri arasında yapılacak olan seçim de ise ikame durumu söz konusu olacaktır.

Emek maliyetinde bir artış olması durumunda sermaye maliyeti sabit ise firma daha az emek talebinde bulunacaktır (Kesici, 2013: 51-52; İyilikçi, 2004: 50-53).

1.4. Emek Piyasasının Tarihçesi

Tarihsel açıdan ele alındığında emek piyasası kavramı oluşum ve gelişim açısından kapitalizmin gelişimiyle örtüşmektedir. Emek piyasasının temelinde emek arzı ve emek talebi kavramları yer almaktadır. Emek arz ve talebinin piyasada bulunduğu noktada ücretler ve çalışma koşulları ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla kapitalist üretim koşullarının ve ücretli emeğin var olmadığı toplumlarda emek arzı ve talebinden söz edilememektedir. Bu bağlamda emek piyasasına bağlı olan işsizlik kavramı içinde aynı durum söz konusudur (ILO, 2013: 7). Nitekim işsizlik, yoksulluk başta olmak üzere sosyal sorunlarla yakından ilişkilidir. Kapitalizm öncesi döneme baktığımızda çalışmayan insanlar hep var olmuş ancak emek gücü-ücret ilişkisi olmadığından çalışmayan kişiler işsiz sayılmamaktadır.

Günümüz modern çağında çalışma, daha geniş bir sosyal anlama sahiptir. Kapitalist sistemde çalışma, insan ihtiyaçlarının sağlanması için gereklilik halinden çıkmış, hayatın olağanı ve statü kazanma gibi sosyal anlamda nitelik sahibi olmayı ifade etmektedir (Gorz, 2007: 27). Kapitalizm öncesi dönem de ise çalışmak, soylu kesimler tarafından alçaltıcı bir durum olarak görülmektedir (Febvre, 1995: 109-111). Bu dönemde işsizlik boş gezme ve aylıklık olarak ya da engel durumundan çalışmama olarak ele alınmaktadır. Bu bağlamda feodalizmde çalışma ilahi bir görev olarak görülüp, kişi sorgusuz istenileni yerine getirmelidir. Emek gücünün sahibinin herhangi bir iradi hakkı söz konusu değildir (Hunt ve Sherman, 1978: 10).

Emek piyasası ve işsizlik kapitalist üretim süreciyle ortaya çıkmıştır. Emek arzı ve emek talebinin karşı karşıya gelmesi ile belirli bir ücret karşılığında emek gücünün kiralanması sonucunda oluşan sistem emek piyasasını oluşturmaktadır (Gökbunar, 2007: 15).

1.4.1. Klasik İktisat Teorisi

Klasik İktisat Teorisi 1700'lü yılların ikinci yarısında ortaya çıkmış olup, üretim, istihdam, gelir, fiyat düzeyi gibi ekonomik göstergelerin ve emek piyasasının açıklanmaya çalışıldığı disiplinli bir kuramdır. Nitekim teorinin ortaya çıkışı Adam

Smith'in 1776 yılında yayınladığı "Ulusların Zenginliği" adlı kitabı ile başlayıp, J.B. Say, R.Maltus, D.Ricardo ve S.St. Mill ile gelişme göstermiştir. Klasik iktisat teorisi, merkantilist anlayışa tepki olarak doğmuş, teoriye klasik olarak nitelenmesi ise J.M. Keynes tarafından yapılmıştır (Ardıç, 2001: 42).

Adam Smith'e göre ulusal zenginlik konusu büyük önem arz etmekte ve zenginliğin artırılması gerekmektedir. "Ulusların Zenginliği" adlı kitabında zenginliğin ana kaynağının emek temelinde iş bölümü ve uzmanlaşma olduğu savunulmaktadır. Verimlilik ve büyümenin temelini iş bölümü oluşturmaktadır. İş bölümü ile teknik ilerleme, üretim ve sermaye birikiminde artış sağlanacaktır (Demirgil, 1984: 1181).

İstihdam teorisi ücretlerin esnekliğine dayanmakta, emek arz ve talebi ücret değişimlerine karşı esnek olmaktadır. Emek arzı açısından esneklik, pozitif yönlü olup, ücretlerin artmasıyla artış, ücretlerin azalmasıyla ise azalış gösterecektir. Emek talebinde ise bu ilişki negatif yönlü olup, ücretlerde yaşanacak artışlar emek talebinde azalışa, ücretlerde yaşanacak azalış ise emek talebinde artışa yol açacaktır.

Klasik İktisat Teorisine göre, piyasaya müdahale olmadığı durumda piyasa "görünmez el" mekanizması ile kendi kendine dengeye gelecektir. Emek ise ücret karşılığı satın alınan mal niteliğindedir. Emek piyasasında ücretler esnek olduğundan ekonomi deki herhangi bir dengesizlik durumunda esnek ücretler tam istihdamı garanti edecektir (Kurt, 2005: 7-9). Emek arzının emek talebini aşması durumunda, ücretlerde azalış ortaya çıkacak bu bağlamda düşük ücretle çalışmak istemeyen işçiler piyasadan çekilerek piyasada işsizlik sınırlanacaktır. Dolayısıyla piyasada emek arz ve talebi kendiliğinden dengeye gelecek ve tam istihdam dengesi sağlanmış olacaktır (Özgüven, 1997: 107-108).

Klasik İktisat Teorisinin önemli özelliklerinden biri de Jean Baptiste Say tarafından geliştirilen "Say Kanunu" dur. Her arz kendi talebini yaratır ifadesine dayanan görüş, tam istihdam mekanizmasının temelidir. Klasikler değer konusuna da büyük önem vermektedir. Bu bağlamda değer kaynağı ve ölçüsü incelenmiştir. Değerin ölçüsünü objektif kriterlerle açıklanmıştır (Blaug, 2002: 39).

1.4.1.1. Emek Değer Teorisi

Emek değer teorisi, Adam Smith ile başlamakta olup David Ricardo tarafından geliştirilmiştir. Karl Marks'a göre ise emek-değer teorisi sosyalist iktisat teorisinin merkezindedir.

Adam Smith, eserlerinde değer ifadesine büyük önem vermiştir. Değeri kullanım ve değişim değeri olarak iki ayrı şekilde ifade etmiştir. Kullanım değeri, nesnenin faydasını ifade ederken değişim değeri ise başka malı satın alabilme gücünü ifade etmektedir. Klasik iktisat teorisinde değişim değeri fiyat olarak karşımıza çıkmakta, analizler ise büyük oranda değişim değeri ile yapılmaktadır (Kesici, 2013: 42-43).

Adam Smith' göre, bir malın fiyatı ve değeri birbirinden farklı şeyleri ifade etmektedir. Emek ise bütün şeylere ödenen gerçek fiyattır. Ulusların Zenginliği eserinde, emeğin değişim değerinin gerçek ölçütü olduğunu açıklamaktadır. Bu bağlamda emek, değer tek gerçek ölçütüdür. Ancak bu durum kapitalizm öncesi dönem de geçerlidir. Sermaye birikimi ve özel mülkiyetin bulunduğu sanayi kapitalizmi döneminde değeri sadece emeğe bağlamak mümkün değildir. Üretim sürecine toprak ve sermaye de katıldığından emek kavramının yerini ücret alacaktır. Çünkü bireyin harcadığı emekten ziyade, işgücüne ödenen ücret ve kazanılan kar dikkate alınmaktadır (Bocutoğlu, 2012: 130-131).

Adam Smith'in emek değer teorisi Ricardo tarafından geliştirilerek sanayi kapitalizm döneminde uygulanmıştır. Ricardo değer kısıtlıktan ya da emekten doğduğunu ileri sürmektedir. Çoğaltılamayan eşyalar kıt olduğundan değerlidir. Ancak kapitalizm de bu tür nesnelere kaynaklı oluşan değer kavramı önemsizdir. Bunun dışında kıt olmayan nesnelere değer belirleyicisi, emek girdisi veya harcanan emek olacaktır. Ricardo ya göre doğal kaynakların üretim de bir karşılığı ve maliyeti yoktur. Makine teçhizatları ise ara emek ürünleri olarak görülmektedir. Emek kavramını doğrudan (eski) emek ve dolaylı (yeni) emek olarak ikiye ayırmıştır. Doğrudan emek, makine teçhizat üretimi için kullanılan, dolaylı emek ise, sermaye ile kullanılan emeği ifade etmektedir. Bu bağlamda Ricardo Smith'in kapitalizm öncesinde geçerli saydığı koşulların kapitalist ekonomide de geçerli olduğunu göstermektedir (Kazgan, 2004: 76-78). Klasik iktisatçılar çoğunlukla değer emek tarafından belirlendiğini ifade etmektedirler. Ancak fiyatlar arasında ilişkiyi açıklama konusunda yetersiz kalmaktadırlar (Lipsey, 1983: 166).

1.4.2. Neoklasik İktisat Teorisi

1870'lerin başında William Stanley Jevons, Carl Menger ve Leon Walras yazdıkları üç önemli eser ile neoklasik teoriyi ortaya koymuşlardır. Çalışmalarındaki görüşler, klasik iktisattan kopuş ve marjinal devrim ifadesinin doğuşu olarak kabul görmektedir (Stocker, 1997: 131). Neoklasikler, emek değer teorisinde büyük değişiklikler yaparak “fayda değer” teorisini ortaya çıkarmıştır. Teoriye göre, değer belirlenmesinde emeğin hiçbir etkisi yoktur. Malın değeri tüketicinin sağladığı marjinal fayda ile eşdeğerdir. Nitekim emeğin değeri dolayısıyla fiyat tüketicilerin marjinal faydalarına göre belirlenmektedir. Bu bağlamda tüketicinin maksimum fayda sağladığı ürünlerin üretiminde emek ücreti yüksek olmaktadır. Neoklasik iktisadi görüş en temelde ekonomik faaliyetlerden elde edilecek maksimum faydaya dayanmaktadır. Bu anlayış, John Stuart Mill tarafından ifade edilen “homo economicus” kavramından doğmaktadır (Kesici, 2013: 42). Klasiklerde geçerli olan objektif değer ifadesinin yerini sübjektif değer ifadesi almaktadır (Bocutoğlu, 2012: 148).

Neoklasikler, klasikler gibi işgücü piyasasının iradi olduğu, işsizliğin belirlenmesinde ücretin kıstas olduğu savunulmaktadır. Piyasada ücret ve fiyatlar tam esnek kabul edilmekte, emek arz ve talebinde yaşanan değişimler fiyat değişimlerine de sebebiyet vermektedir. Emek arz ve talebinde yaşanan dengesizliklerin kendiliğinden dengeye geldiği kabul edilmektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 23-24).

1.4.3. Keynesyen İktisat Teorisi

1929 yılında yaşanan ve tüm dünyada büyük bir etki yaratan “Büyük Buhan” sonrası ekonominin Neoklasik modelin öne sürdüğü teorilerle işleyişinin devam edemeyeceği anlaşılmıştır. Sanayileşmiş ekonomilerde yaşanan durgunluk bunun göstergesidir. Üretimde yaşanan azalma, işsizlik oranlarında artış, piyasaların kendi kendine dengeye gelemeyeceğinin habercisi olmuştur. Devletin ekonomiye müdahale ederek ekonominin eski hale gelmesi ile ilgili tartışmalar önem kazanmıştır. Bu dönemde Keynesyen iktisat teorisi, Klasik ve Neoklasik teoriye tepki olarak ortaya çıkmıştır (Bocutoğlu, 2013:62-63).

Keynesyen iktisat teorisi, John Maynard Keynes'in 1936 yılında yayınlanan “İstihdam, Para ve Faizin Genel Teorisi” adlı kitabı ile başlayarak geliştirdiği modeldir. Keynes, eserinde ekonominin işleyişini sektörler ve piyasalar açısından incelemektedir.

Piyasasının kendiliğinden tam istihdam seviyesine ulaşamayacağını, ulaşsa bile bu durumun tesadüfi gerçekleşebileceğini, süreklilik sağlamayacağını ifade etmektedir. Ayrıca normal olan durumun eksik istihdam da dengenin sağlanması, tam istihdama ulaşmanın istisnai bir durum olduğunu belirtmektedir. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işsizliğin azaltılabilmesi için devletin ekonomiye müdahale etmesi ve iktisat politikaları araçlarını kullanması gerekli görülmektedir (Ünsal, 2007: 32-33).

Keynes'e göre işsizlik efektif talebin yetersiz kalmasından kaynaklanmaktadır. İşçi ile işveren arasında gerçekleşen ücret anlaşması reel ücreti belirlemektedir. Reel ücretin belirlenmesinde diğer faktörlerde etkili olmaktadır (Kazgan, 2006: 222). Keynes'in emek piyasalarına kazandırdığı en önemli yenilik ise etkin işleyen emek piyasalarının dahi ekonomik istikrarın sağlanmasında yeterli olamayacağı konusudur. Yani ekonomi, tam rekabet şartlarında dahi tam istihdam düzeyine ulaşamayabilir (Tunca, 2002: 52).

Keynes'e göre, ekonomik dengenin sağlanması "efektif talep" den doğmaktadır. Nitekim denge gelir düzeyini efektif talep belirlemektedir. Efektif talep yatırım harcamaları ve tüketim harcamalarının toplamından oluşur. Ekonomik dalgalanmalara karşı devlet tüketim harcamaları ve yatırım harcamalarına etki etmelidir. Efektif talep ekonomik dengenin sağlanması açısından büyük öneme sahiptir. Keynesyen teoride denge toplam arz ve toplam talebin ya da toplam yatırım ve toplam tasarrufun eşitlendiği noktada gerçekleşmektedir (Aktaş, 2008: 11-13).

1.4.4. Monetarist İktisat Teorisi

1960'lı yıllarda Milton Friedman tarafından geliştirilen Monetarist teori Keynesyen teoriye karşı olarak ortaya çıkmıştır. Teoriye göre, keynesyen teorisinin temelindeki toplam talep konusu para arzına dayanmakta, toplam hasıla, fiyatlar ve istihdam gibi makro ekonomik göstergeler para arzından etkilenmektedir. Bu bağlamda önemli olan "para" dır (Parasız vd., 2000: 550-551).

Fiyat istikrarı konusu üzerinde önemle duran monetaristler, eksik istihdam ve büyük buhranın devletin kötü yönetiminden kaynaklandığını savunmuşlardır (Skousen, 2003: 456). Klasikler gibi devletin ekonomiye müdahale etmemesi gerektiğini ancak Keynesyen teori gibi ekonominin kısa dönemde tam istihdam düzeyinde olamayacağını kabul etmişler uzun dönemde ise dengenin sağlanacağını savunmuşlardır (Aktan, 2000:

1). İşsizlik konusunda doğal işsizlik kavramı üzerinde yoğunlaşmış, doğal işsizlik ve eksik istihdamın ekonomide var olması normal karşılanmaktadır. Nitekim eksik istihdamdan daha tehlikeli bir durum varsa o da enflasyondur. Monetarist iktisat teorisi yüksek enflasyonun yarattığı işsizliğin çözümüne daha çok önem vermişlerdir (Parasız vd., 2000: 551).

Monetaristler, “rasyonel beklentiler teorisi” ile beklentileri piyasalara katarak, emek arzını beklenen ücretin fonksiyonu olarak ifade etmektedir. Emek arz edenlerin ücret düzeyini net olarak bilmemeleri durumunda beklentiye göre tercih yapacaklardır. Emek talebinde ise mal ve hizmet piyasasının şartları ve emek talebinde bulunanların tercihleri belirleyici olacaktır. Kısa dönemde emek faktörü değişebildiğinden üretim maliyeti emek fiyatı üzerinden belirlenecektir (Bocutoğlu, 2013: 206).

1.4.5. Yeni Klasik İktisat Teorisi

1970’li yıllarda Robert Lucas, Thomas Sargent ve Robert Barro tarafından ortaya konulan teoridir. Monetaristlerin Keynesyen ve Neoklasik teoriye getirdiği eleştiriyi daha ileri bir seviyeye götürmüşlerdir. Bu analizi, rasyonel beklentiler, piyasaların sürekli temizlenmesi ve toplam arz hipotezleri üzerine yapmışlardır (Ardıç ve Aydın, 2011: 141). Keynesyen teoriyi beklentilerin tüm etkisini hesaba katmamaları yönünden eleştirmişlerdir. Yeni klasiklere göre beklentiler, uyarıcı değil rasyoneldir. Devletin uygulayacağı politikaları önceden bilinmesi ise işsizlik düzeylerini etkilemeyecektir. Önceden açıklanmayan politikalarda ise işsizlik haddi kısa dönemde etkilenmektedir (Ünsal, 2007: 37). Teoriye göre, işgücü piyasasında işsizlik yoktur. Var olan işsizlik geçici ve iradi işsizlik olabilir. İşgücü arz ve talebinin kesiştiği noktada denge meydana gelecek, işsizlik durumu oluşmayacaktır. Ücretlerin tam esnek olması, işgücü fazlalığı durumunda ücretlerin kendiliğinden aşağı inmesi ve işsizliğin ortadan kalmasını sağlayacaktır (Törüner, 2000: 240).

1.4.6. Yeni Keynesyen İktisat Teorisi

1980’li yıllarda ABD, İngiltere ve Avrupa ülkelerinde uygulanan politikalar ve devletin ekonomiye müdahalesinin azalması ile işsizlik artış göstermiş enflasyon ise önlenememiştir. Neoklasik ve Monetarist akımın beklenen sonuçları vermemesi Yeni Keynesyen teorinin doğuşuna neden olmuştur (Biol, 2002: 87). Yeni Keynesyen teori

diğer teorilerden oldukça farklı görüşleri öne sürmesine karşın Yeni Klasik teorinin geliştirdiği rasyonel beklentileri hipotezini benimsemekte ve uzun dönem çıkarımları da benzerlik göstermektedir (Eren, 1993: 87). Yeni Keynesyen teori piyasaların sürekli temizlenmediği önermesine dayanmaktadır. Bu görüşe göre nominal ve reel ücretlerin katılığı piyasaların temizlenmesine engeldir. Parasal değişkenlerin reel değişkenleri etkilediği savunulmaktadır. Teoriye göre bekleyişler rasyonel kabul edilmektedir. Yeni Klasik teorinin kabul ettiği politika ilintisizliği önermesinin geçersiz olduğu savunulmaktadır (Ünsal, 2007: 38).

Yeni Keynesyen teoriye göre, fiyat ve ücret katılığı temel sorun olarak görülmekte, fiyat ve ücretlerin esnek olması durumunda dahi Walrascı dengenin sağlanmadığı savunulmaktadır. Ücret katılığı nominal ücret ve reel ücret katılığı olarak incelenmiştir. Yeni Keynesyen teoriye göre, nominal ücretlerin yapışkan olduğu varsayılmaktadır. Nominal ücret katılıklarında firmalar mal ve hizmetlerin fiyatlarında değişim yapacak olursa bazı maliyetler oluşacaktır. Bu maliyetler ise ekonomide dalgalanmalara sebebiyet verecektir (Büyükakın, 1997: 128).

Nominal ücret katılığının nedeni ücretlerin piyasa tarafından değil uzun dönemli sözleşmeler tarafından belirlenmesi olarak gösterilmiştir. Ayrıca güven sorunu ve menü (işlem) maliyetleri de büyük bir etkidir (Parasız ve Bildirici, 2002: 391).

Reel ücretlerin katılığı ise üç nedene bağlı olarak açıklanmaktadır. Bunlar, örtük sözleşme modeli, etkin ücret teorileri ve içerdekiler-dışardakiler modelidir. Bu modellerden etkin ücret modeli ve içerdekiler- dışardakiler teorileri daha çok ön plana çıkmaktadır. Bu teorilerin ön plan çıkmasında birinci neden, işçi-işveren arasında yapılan uzun dönemli iş sözleşmeleri, işçi-işveren arasında çalışma şartlarının, hak ve sorumlulukların örtük bir anlaşma şeklinde yapılmış olmasıdır. Örtük sözleşmelerin asıl yapılma nedeni ise düşük maliyetlerdir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 281-282). İkinci neden olarak ise üretkenlik ve etkinliğe dayanan etkin ücret teorilerine dayanmaktadır. Yeni Keynesler'e göre reel ücret ve işçinin etkinliği arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Yüksek ücret oranı etkinlik oranında artış sağlarken düşük ücret oranının maliyetlerde artışa neden olacağı savunulmaktadır. Bu kurama göre ücret, emek maliyetini en aza indirgeyerek ücret ve emek arasındaki esnekliği eşitleyecektir (Biçerli, 2009: 189-190). Son olarak üçüncü neden ise içeridekiler ve dışarıdakiler yaklaşımı ile açıklanmaktadır. Bu yaklaşıma göre, firma bünyesinde bulunan çalışanlar

içerdekiler, piyasada iş arayan kesim ise dışardakiler olarak nitelendirilmektedir. Firmanın çalışan işçiyi çıkarıp yeni bir işçi alması eğitim, görüşme, ilan, tazminat vb. maliyetlere yol açacaktır (Eren, 2001: 128). Firma yeni işçi alımında bu maliyetleri göz önünde bulundurarak tercih yapacaktır. Bu anlamda çalışan işçilerle ücret konusunda anlaşma yoluna gidilecektir. Bu durum ise dışardaki işçilerin iş bulmasını zorlaştırarak işsizliğe neden olacaktır (Hesapçioğlu, 1994: 422).

1.5. Küreselleşmenin Emek Piyasaları Üzerindeki Etkisi

1980'li yıllarda yeni liberal ekonomi politikalarının benimsenmesi küreselleşme sürecini de beraberinde getirmektedir. Refah devlet anlayışı ile ekonomide özelleştirme, yasal sınırlamalara karşı kuralsızlık, işgücü piyasalarında esneklik, yeni liberal politikaların temelini oluşturarak küreselleşme sürecini ekonomiye kazandırmaktadır. Yeni liberal politikaların uygulanması ile sermaye, mal ve hizmetler açısından olumlu sonuçlar ortaya çıkarken emek piyasasında, işsizlik, ücretlerin azalması, gelir eşitsizliği, sosyal haklardan mahrumiyet gibi olumsuz sonuçlar doğmaktadır (Emirgil, 2008: 59-60).

Emek piyasasının küreselleşmesi ile rekabet artışı, kalite, verimlilik, emek-sermaye akışı konuları büyük önem arz etmektedir. Küreselleşme sürecinde ülkelerin birbirlerine olan bağımlılığı büyük ölçüde artış göstermektedir. Artan rekabet koşullarına uyumluluk büyük bir öneme sahiptir (Şen, 2004: 240-241).

Teknolojik gelişme ve artan rekabet, emek piyasalarında değişime neden olmaktadır. Teknolojik yenilikler işgücünde bilgi ve beceriye önem vermekte, nitelikli işgücüne olan talebi arttırmaktadır. Nitelikli işgücünün kaynağı nüfus ve eğitim yapısına bağlıdır. Nitelikli iş gücü için eğitim ve öğretim faaliyetleri ön plan çıkmaktadır. Eğitime verilen önem işgücünün yaş ortalamasını artırmaktadır. Nitelikli işgücüne olan talebin artış göstermesi bedensel emeğin önemini azaltmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 11).

İşgücü piyasasında yaşanan bir diğer değişim ise sektörel dağılımda görülmektedir. Sektörel dağılım, önce tarımdan endüstriye ardından hizmet sektörüne geçiş yaparak değişim göstermektedir (Saygılı ve Cihan, 2006: 24).

Küreselleşme sürecinde yaşanan bu değişimler üretim düzeyinde artış sağlarken istihdam düzeyinde azalışa yol açmaktadır. Teknolojik gelişmeler nitelikli işgücü

ihtiyacında artışa neden olurken niteliksiz işgücüne olan talebi azaltmaktadır. Küreselleşmenin hızlandığı süreçte işgücü piyasalarının işsizlik, esneklik ve istihdamın sektörel dağılımı açısından hızlı bir gelişim içerisinde olduğu görülmektedir (Öztürk ve Tuzcu 2012: 93).

Emek piyasasında yaşanan değişim maddeler halinde aşağıda belirtilmiştir;

- Nitelikli işgücü talebinde ve kadın işgücü katılım oranında artış
- İstihdamın sektörel yapısının dağılımda yaşanan değişim
- Üretimde sermayenin artışı ve teknolojik ilerleme
- İşgücü maliyetlerinin azaltılması
- İşsizlik ve genç işsizlik oranında yaşanan artış düzeyi
- Eğitime verilen önemin artması (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 13).

1.6. İşgücü Piyasası

Ekonominin temel dayanağı olan işgücü piyasası emek arz ve talebinin kesiştiği noktada da gerçekleşmektedir. Emek talebi türetilmiş bir talep olup satın alma gücü ile desteklenerek piyasada üretim faktörü niteliği taşımaktadır. Faktör piyasaları temelde emek ve sermaye faktörü oluşturduğundan işçi ve işveren/emek-sermaye konumundadır. Bu üretim faktörlerinin arz ve taleplerinin kesişimi piyasa mekanizmasının işleyişini oluşturmaktadır. Küreselleşen ekonomi, teknolojide yaşanan iyileşmeler işgücü piyasasında da yeni gelişmeleri ortaya çıkarmıştır. Teknoloji, işgücü piyasasının üretim faktörlerinden biri haline gelmiştir. Teknolojinin geliştiği piyasalarda emek talebinde nitelik kavramı önem kazanmış, emek arz edenlerin ise bu niteliği sağlayacak özellikler kazanması gerekli hale gelmiştir. İşgücü piyasasında nitelik ve eğitim önem kazanmıştır.

Emek piyasalarında emek arzının fazla olduğu noktalarda işsizlik durumu ortaya çıkmaktadır. Emek piyasalarında iş arayan kesim kendine uygun iş bulamadığı gibi işveren de istediği donanıma sahip çalışan bulamayabilir. Bu anlamda işgücü piyasasında işsizlik ve istihdam kavramları büyük önem kazanmaktadır (Özkan, 2009: 37-39).

1.6.1. İstihdam

İstihdam üretim faktörlerinin ekonomide verimli ve etkin şekilde kullanımı olarak tanımlanmaktadır. Genel anlamda ekonomik faaliyetler içerisinde bulunan işgücünün ücret karşılığında çalıştırılması olarak ifade edilmektedir. Üretim de emek faktörünün yönelimi ile birlikte ekonomik faaliyetler de kullanılan insan gücü istihdam düzeyini belirlemektedir. Ekonomide istihdam edilen kesim nüfusun aktif işgücünü oluşturur.

Nüfus, coğrafi yapı, doğal kaynak, teknoloji, eğitim vb. birçok etken istihdamı büyük ölçüde etkilemektedir. Bu bağlamda istihdam düzeyi belli sınıflara ayrılmaktadır (Durukan, 2019: 4-5).

Tam İstihdam; Ekonomide çalışma çağında herkesin çalışabildiği, üretim faktörlerinin tümüyle kullanıldığı ve emek arz ve talebinin eşitlendiği durum olarak ifade edilmektedir. Tam istihdam düzeyinde ortaya çıkabilecek işsizlik düzeyi doğal işsizlik olarak kabul edilmektedir. Ancak tam istihdam durumu günümüz koşullarında gerçekleşmesi pek mümkün olmayan bir durumdur (Gül ve diğerleri, 2009: 9-11).

Eksik İstihdam; Ekonomide var olan üretim faktörlerinin bir kısmının üretim sürecinde kullanılamaması ya da ekonomide işsizliğin var olmasıdır. Eksik istihdam gelişmekte olan ülkelerin bir sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır (Durukan, 2019: 5).

TÜİK'e göre ise eksik istihdam, fiilen çalışırken iş arayan, kısmi zamanlı çalışıp tam zamanlı iş arayan, ücretini ya da işini beğenmediği için iş arayanlardan oluşmaktadır. Bu tanıma göre fiilen istihdam edilenlerin içinde eksik istihdam edilenler ifade edilmektedir. TÜİK eksik istihdam tanımını iki gruba ayırarak yapmaktadır. Birinci grupta belirli nedenlerden dolayı haftalık çalışma süresinin 40 saatten az olduğu ancak daha fazla süre çalışmaya elverişli olan kesim yer almaktadır. İkinci grupta ise kişinin yaptığı iş ile niteliğinin örtüşmemesi veya gelirini yetersiz bulması nedeni ile iş değişikliği ya da ek bir işte çalışma isteğinde bulunan kesim yer almaktadır. Eksik istihdam tanımlamasına göre birinci grup görülebilir eksik istihdam ikinci grup ise görülemeyen eksik istihdam olarak nitelendirilmektedir (Taşçı ve Darıcı, 2010; 282).

1.6.2. İşsizlik

İşsizlik en genel tanımıyla işgücü düzeyi ve istihdam düzeyi arasında ortaya çıkan fark olarak ifade edilmektedir. Ekonomik anlamda emek arzının emek talebini

aşması durumunu göstermektedir. Ancak emek arz ve talebinin eşit olması durumu işsizliğin olmadığı anlamına gelmez. Emek arzının emek talebini karşılar nitelikte olması gerekmektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007:15). Diğer bir tanıma göre, çalışma isteğinde olup, işgücü piyasasında iş bulamayan kesim işsizlik durumunu oluşturmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne göre kişinin işsiz olarak nitelendirilmesi, herhangi bir işi olmaması, iş arama girişiminin olması, bir işte çalışabilecek durumunda olması unsurlarını bulundurmalıdır. Çoğu ülke ILO'nun işsizlik ve istihdam tanımlamalarını baz almaktadır (Bozdağlıoğlu, 2008:47).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'na göre işsiz, söz konusu dönemde ücretli, yevmiyeli ya da kar karşılığı hiçbir işte çalışmayan kişilerin son dört hafta içinde iş arama kanallarına başvurmuş ve iki hafta içerisinde çalışmaya başlayabilecek durumda olan 15 yaşın üzerindeki kişileri ifade etmektedir. Nitekim işsizlik durumu çalışmak isteyen fakat dört hafta içerisinde iş bulamayan kişileri kapsamaktadır (Apaydın, 2018:165).

1.6.3. İşsizliğin Nedenleri

İşsizliğe neden olan birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler doğrudan ya da dolaylı olarak işsizliğe neden olmaktadır. Ülke nüfusunun istihdam düzeyinden daha fazla artış eğilimi göstermesi işsizliğin artışında temel etkidir. Nüfus artışı emek arzında artışa yol açarak işsizliği arttıracaktır. İstihdam düzeyinin arttırılamaması işsizliğe sebep olacaktır. Hızlı kentleşme ve göç ile emek arzında yaşanacak artış, eğitim yetersizliği ile oluşan vasıfsız işgücü birikimi de işsizliğin artmasında büyük bir paya sahiptir (Yıldırım ve Karaman, 2001: 310).

Ekonomik büyüme, gelişmişlik seviyesi, teknolojik ilerleme gibi faktörler ülkelerin işsizlik seviyesinin belirlenmesinde büyük bir etkiye sahiptir. Bu faktörlerde oluşan yetersizlik istihdam yaratma konusunda azalış göstereceğinden işsizliğin artmasına sebebiyet verecektir (Paya, 2013: 42).

Dünya üzerinde işsizlik nedenleri incelendiğinde ülkelerin gelişmişlik seviyesine göre farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Gelişmiş olan ülkeler açısından bakıldığında işsizlik genel olarak talebin yetersiz kalmasından kaynaklanmaktadır. Az gelişmiş ülkeler açısından ise insan emeğini kullanacak yeterli istihdam alanının sağlanamaması

işsizliğe neden olmaktadır. Bunun temelinde tarım sektörü ağırlıklı istihdam alanından sanayi sektörüne geçişte yaşanan zorluk yatmaktadır. Yetersiz eğitim bu geçişte zorluğa yol açmaktadır. Devletin uyguladığı yanlış politika seçimleri de işsizliğin artmasında büyük bir etkidir (Apayadın, 2018: 167).

1.6.4. İşsizliğin Sonuçları

İşsizlik ilk olarak kişinin kendisini büyük ölçüde etkilemektedir. Kişinin özgüven kaybı yaşamasına neden olduğundan sosyal hayatı büyük oranda etkilenmektedir. Çevre baskısı psikolojik olarak kişide daha fazla yıkıma neden olacaktır. Dolayısıyla kişi suç işleme, şiddet, bağımlılık gibi alışkanlıklara teşvik edecektir. Bu durum toplumda suç oranının artmasına, illegal yollarla para kazanma ve bağımlılık oranının artmasına neden olacaktır (Ünsal, 2001: 474).

Ülke ekonomisi açısından bakıldığında kişinin gelir elde edememesi devletin kamu gelirleri azalacaktır. Zira işsiz kişiye yapılan devlet yardımıyla birlikte kamu giderleri artacaktır. Bu açıdan işsizlikle mücadele kapsamında yapılan yatırımlar da artış gösterecektir (Dirimtekin, 1989: 266).

1.6.5. Dünyada İşsizlik

Kapitalist sistemin etkisiyle dönüşüm yaşanan işgücü piyasasında işsizlik sürekli artış eğilimi göstermektedir. 1980'den sonra yaşanan gelişimler küreselleşme sürecini oluşturmaktadır (Köse, 2003: 6). Küreselleşen dünya düzeninde emek yoğun üretim süreci yerine beyin yoğun üretim süreci benimsenmektedir. Gelişmiş ülkeler bilgi toplumuna doğru bir geçiş sağlarken, az gelişmiş ülkeler sanayi alanına yönelimdedir. Çalışma hayatında emek faktörünün rolü azalmış, beden gücüne dayalı istihdam alanları daralma göstermiştir. Bu gelişmeler işsizlik oranlarında artışlar ortaya çıkarmaktadır.

Küreselleşme süreci işgücü piyasasında ülkeler arasında yaşanan rekabeti arttırmaktadır. Rekabet düzeyi kaliteli ve düşük maliyetli üretimi kaçınılmaz kılmaktadır. Bu üretim süreci ise nitelikli işgücü faktörünün zorunlu hale gelmesinde etkidir. Nitelikli işgücü istihdamı sağlayan sanayilerde ilerleme yaşanırken, niteliksiz istihdam sağlayan sanayilerde gerileme yaşanmaktadır. Bu gelişmeler ışığında niteliksiz işgücü istihdam alanı bulamazken nitelikli işgücü faktörünün önemi artmaktadır (Özsağır, 2008; 283-285).

Dünyada işsizliğin seyrini gelir gruplarına göre ayrılarak incelenecektir. Ülkelerin gelir gruplarına göre dağılımı ülkenin kişi başına düşen milli gelir düzeyine göre belirlenmektedir. Dünya Bankasının hesaplamalarına göre yapılan sınıflandırmada:

Düşük gelirli ülkeler; Kişi başı gayrisafi milli hasıla (GSMH) düzeyinin 1.035 dolar veya daha az olduğu ekonomilerdir.

Düşük orta gelirli ülkeler; Kişi başı GSMH düzeyinin 1.036 dolar ile 4.045 dolar arasında seyrettiği ekonomilerdir.

Üst orta gelirli ülkeler; Kişi başı GSMH düzeyinin 4.046 dolar ile 12.535 dolar arasında seyrettiği ekonomilerdir.

Yüksek gelirli ülkeler; kişi başı GSMH düzeyinin 12.536 dolar ve üzerinde seyrettiği ekonomilerdir (Worldbank).

Tablo 1.'de Dünya Bankasının gelir gruplarına göre toplam işgücüne oranla işsizlik oranları (2000-2020) verilmiştir. Tablo 1.'e göre, gelir gruplarına bağlı olarak ülkelerin işsizlik oranları incelendiğinde yüksek gelir grubunda yer alan ülkelerde 2008 yılından itibaren işsizlik oranlarında bir artış gözlemlenmiş 2016'dan sonra ise ciddi bir azalış eğilimi yaşanarak en düşük işsizlik oranına sahip konuma gelinmiştir.

Orta gelir grubunda yer alan ülkelerde ise işsizlik oranlarında aşırı bir dalgalanma söz konusu değildir. İşsizlik oranları genel olarak %5,3 ile %6 bandında bir seyir izlendiği gözlemlenmektedir. Yüksek gelir grubunda olduğu gibi 2008 yılından sonra işsizlik oranlarında bir artış eğilimi söz konusudur. 2010 yılından sonra azalışa geçen işsizlik oranları 2020 yılına gelene kadar artış eğilimi ile devam etmektedir. Nitekim üst ve alt orta gelir grubunda yer alan ülkelerde de durum benzerdir.

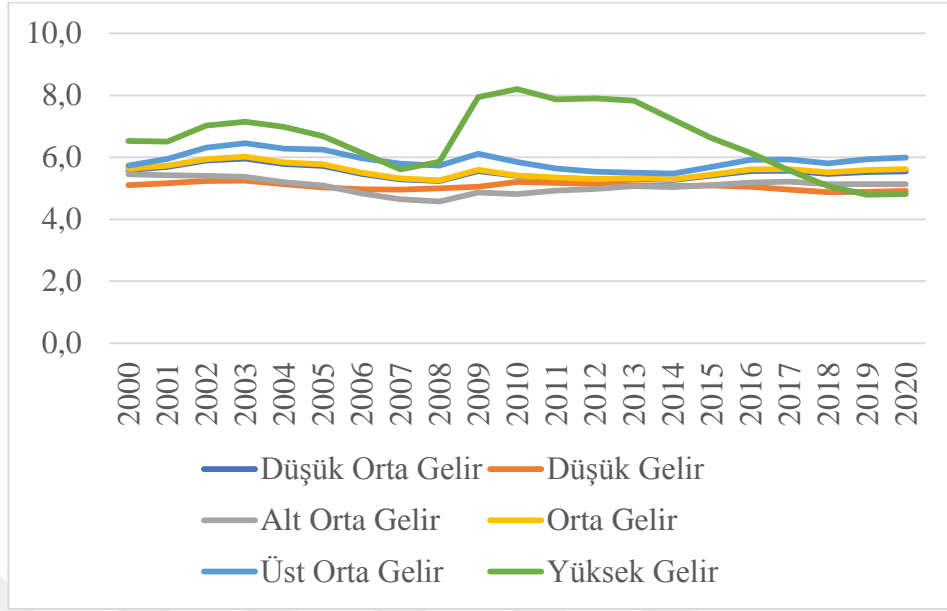
Düşük gelirli ülkelerde ise işsizlik oranları genel itibariyle %5 bandında seyretmektedir.

Tablo 1. Gelir Gruplarında Yıllara Göre İşsizlik Oranları (%)

Gelir Grupları/ Yıllar	Düşük Orta Gelir	Düşük Gelir	Alt Orta Gelir	Orta Gelir	Üst Orta Gelir	Yüksek Gelir
2000	5,6	5,1	5,5	5,6	5,7	6,5
2001	5,7	5,2	5,4	5,7	5,9	6,5
2002	5,9	5,2	5,4	5,9	6,3	7,0
2003	6,0	5,3	5,4	6,0	6,5	7,1
2004	5,8	5,1	5,2	5,8	6,3	7,0
2005	5,7	5,0	5,1	5,8	6,3	6,7
2006	5,5	5,0	4,8	5,5	6,0	6,1
2007	5,3	5,0	4,6	5,3	5,8	5,6
2008	5,2	5,0	4,6	5,3	5,7	5,9
2009	5,6	5,1	4,9	5,6	6,1	7,9
2010	5,4	5,2	4,8	5,4	5,8	8,2
2011	5,3	5,2	4,9	5,3	5,6	7,9
2012	5,3	5,1	5,0	5,3	5,5	7,9
2013	5,3	5,1	5,1	5,3	5,5	7,8
2014	5,3	5,1	5,0	5,3	5,5	7,2
2015	5,4	5,1	5,1	5,4	5,7	6,6
2016	5,6	5,1	5,2	5,6	5,9	6,1
2017	5,6	5,0	5,2	5,6	5,9	5,6
2018	5,5	4,9	5,1	5,5	5,8	5,1
2019	5,5	4,9	5,1	5,6	5,9	4,8
2020	5,6	4,9	5,1	5,6	6,0	4,8

Kaynak: WORLD BANK

Grafik 1. Gelir Gruplarında Yıllara Göre İşsizlik



Kaynak: WORLD BANK

Dünyada işsizlik oranlarının seyri incelendiğinde 2008 yılı sonrasında işsizlik oranlarında artış durumu söz konusudur. Özellikle yüksek gelir grubunda yer alan gelişmiş ülkelerde ciddi derece bir artış gözlemlenmektedir. İşsizlik oranlarında yaşanan artış 2008 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde konut piyasasında fiyatların düşmesi, kredi fonlarında yaşanan sorunlar, bankaların iflas etmesi ve sigorta şirketlerinin çöküşü ile birlikte ortaya çıkan küresel krizle bağdaşmaktadır (Togan, 2009; 7). 2008 küresel krizi ile birlikte tüm dünya ekonomik anlamda daralma dönemine geçmiştir. Bu durumdan en çok gelişmiş ülkeler etkilenmiştir. Ekonomik daralma ile birlikte istihdam alanları azalmıştır. Tarım dışı istihdam alanlarında iç talepte daralma yaşanarak işsizlik oranlarında artış yaşanmıştır. 2008 krizi sonrasında gelişmekte olan ülkelerde de finansal sektör krizler reel sektör krizlerini tetiklemiş ve ülke ekonomilerinde daralmalar görülmüştür. Tarım dışı alanlarda istihdam olanakları azalarak tarım sektöründe gizli işsizlik durumu artmıştır. Krizin en büyük etkisi ise dışa bağımlılıktan kaynaklanmakta ve işsizlik oranlarının artışını büyük ölçüde etkilemektedir (Aydoğuş, 2009; 27-32).

Gelişmiş ülkelerde görülen işsizlik oranlarının yüksek olması iki nedene bağlı olarak yaşanmaktadır. İlk neden ekonomide yaşanan durgunluk dönemlerinden kaynaklanmaktadır. İkinci neden ise doğal işsizlik durumudur. Doğal işsizlik durumunun

oluşmasında emek piyasası ve devlet düzenlemeleri etkilidir. İşsizlik durumundan kurtulmak amacıyla devlet, sosyal yardım desteği, işsizlik maaşı ve iş güvenci gibi yollara başvurmaktadır. Sosyal koruma anlayışı ve iş güvencelerinin katı nitelikte olmaması işsizliği azaltıcı bir etki yaratmaktan ziyade arttırıcı bir etkiye neden olmaktadır. Bu nedenle işsizlik ödemeleri kısıtlanarak koşulları zorlaştırılmalıdır. Gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkeler açısından ise bu durum yapısal işsizlik sorunundan kaynaklanmaktadır. Emek arzı emek talebini aştığı durumlarda işsizlik düzeyinde artış gözlemlenmektedir. Gelişmekte olan ülkeler işsizliğin temelinde ise nitelikli işgücünün ve teknolojik gelişimin yetersizliği görülmektedir (Bağcı, 2018; 349). Gelişmiş ülkeler ise teknolojik ilerleme ve nitelik işgücünün varlığı mevcuttur. Ancak teknik ve yeni iş bölümünün yapılması ve belirlenen sistemin belirli seviyeleri geçerek ilerlemesi işsizlik durumunu oluşturabilir. Emek gücünün hizmet sektörüne yönlendirilmesi ile birlikte bir kesim piyasada dışında kalacaktır. Bununun sonucunda da işsizlik oranlarında artış yaşanacaktır (Eşkinat, 2018; 173).

Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ise işsizlik oranları hesaplan değerler daha üstünde bir seyir izlemektedir. Ancak tarım sektörünün ağırlığı, gizli işsizlik ve kayıt dışı istihdam durumu söz konusudur. Bir diğer neden ise, ILO'nun işsizlik hesaplama yönteminde sorulan soruların niteliğidir. Bu soruların içeriği bazı kesimleri işsiz grubuna almamaktadır. Bundan dolayı iş arama girişiminde olmayan, geçici-yarı zamanlı işlerde çalışan, aile içerisinde ücretsiz çalışan, emekli olup iş arayan birçok kişi işsiz kesiminde yer almamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde işsizlik oranlarının gizlenebilir nitelikte olması büyük bir etkidir. İşgücüne katılım oranının azalması işsizlik oranlarının artışı gizleyebilmektedir. Tarım sektöründe yaşanan aile işçiliği, geçici ve yevmiyeli işçiler ve kayıt dışı ekonominin varlığı işsizlik oranlarının düşük görünmesine neden olmaktadır. Bir diğer faktör ise yurt dışına göçtür. Yurt dışına göç eden kişi ve yanında götürdüğü en az bir birey işsizlerin sayısını azaltmaktadır (Eren, 2017; 38-49).

1.6.6. Türkiye’de İşsizliğin Genel Görünümü

Türkiye emek piyasası özellikleri açısından gelişmekte olan ülkeler profilini sergilemektedir. Türkiye’de istihdamın sektörel dağılımına bakıldığında en yoğun istihdam sağlayan sektörün hizmetler, en az istihdam sağlayan sektör ise tarım olarak

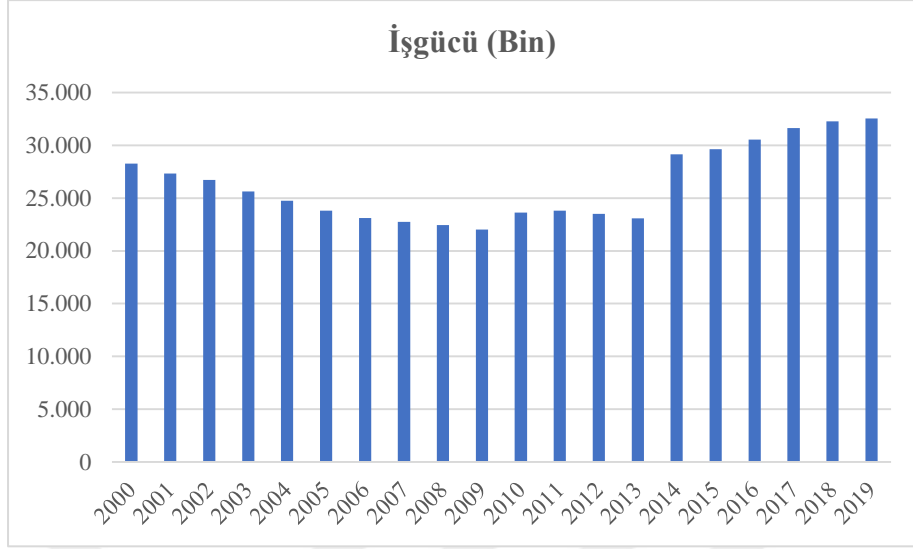
görülmektedir. İstihdam edilenler dışında işgücü piyasasında ki fazla emek arzı işsizlik durumunu göstermektedir (Cesur, 2017: 97-100). Emek piyasaları açısından Türkiye'nin en temel sorunlarından bir tanesi işsizlik olgusunun varlığıdır. İşsizlik olgusu ile birlikte bu sorunun ortaya çıkışında en temel faktör nüfusun istihdam alanlarından daha hızlı bir şekilde artmasıdır (Özdemir ve Özdemir, 2008:92). Bununla birlikte hızlı nüfus artışı, göç hareketliliği, istihdam yetersizliği, kayıt dışı istihdam, eğitim yetersizliği, nitelikli işgücünün azlığı gibi faktörler işsizlik oranında artışa yol açmaktadır (Eser ve Terzi, 2008: 231-232).

İşsizlik problemi gelişmekte olan ülkeler ve Türkiye açısından ele alındığında sektörel anlamda yaşanan uyum süreci sorunu dikkat çekmektedir. Birçok gelişmiş ülkede gelişme süreçlerinde istihdamın sektörel dağılımı önce tarım sektöründe yoğunlaşırken sanayileşme ile birlikte ilerleyen süreçte sanayi sektöründe yoğunlaşmaktadır. Son aşamada bilgi toplumuna geçişle birlikte gelişmiş ülkelerde istihdamın hizmetler sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Türkiye de ise sağlıklı bir sanayileşme sürecinin yaşanmaması ve bunun sonucunda sanayileşmeden hizmetler sektöründe istihdamın yoğunlaştığı görülmektedir. Bu ise Türkiye'nin gelişmiş ekonomi olduğunu göstermekten uzak bir gösterge olup gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki hizmetler sektörünün içeriği çok ciddi farklılaşmaktadır (Güney, 2009: 140).

Nitelikli işgücü yapısı ülkenin en önemli ekonomik göstergelerindendir. İşgücü piyasasında yaşanan rekabet koşullarında nitelikli iş gücü talebi ülkeler açısından büyük bir öneme sahiptir. Ülkemizde nüfus artış hızı ve genç nüfus oranı yüksektir. Ancak işgücünün nitelik bakımından zayıf kalması işsizlik ve istihdam açısından büyük bir sorun teşkil etmektedir (Alancioğlu ve Utlü, 2012: 191).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nin 2000-2019 yılları itibariyle işgücünün durumunu incelenecek olursa, Tablo 2.'ye göre işgücü 2000 yılında 28.271 bin iken 2013 yılına kadar bir azalma eğilimi göstermiştir. 2013 yılından sonra artış eğilimi göstererek 2019 yılına gelindiğinde işgücü 32.549 bine çıkmıştır.

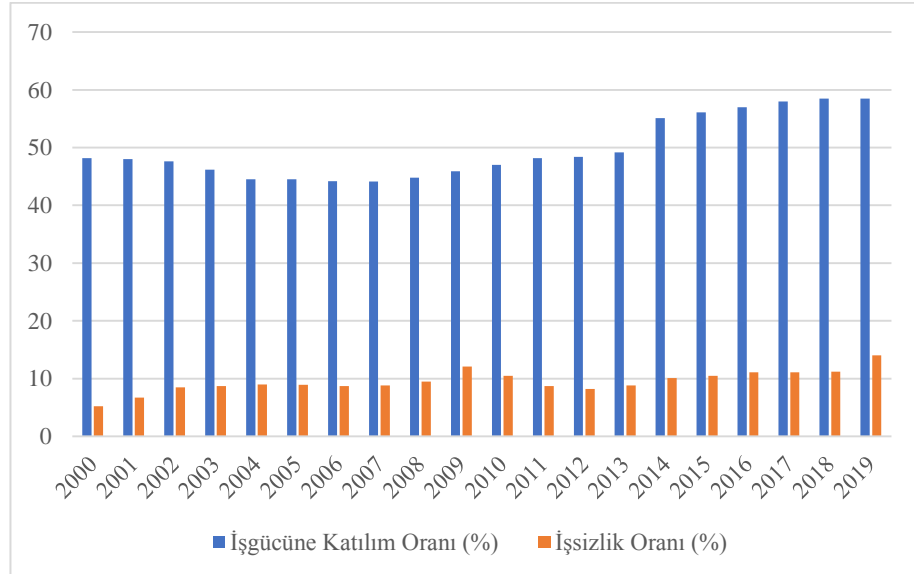
Grafik 2. Türkiye'nin Yıllar İtibariyle İşgücü



Kaynak: TÜİK

İşgücüne katılım oranları incelendiğinde 2000 yılında %48 'lik bir oran mevcuttur. İşgücüne katılım oranları 2007 yılına kadar azalma eğilimi gösterirken 2007 sonrasında artış eğilimine geçmiştir. Bu artış eğilimi 2013 sonrasında daha fazla oranda yükselme eğilimi göstermiştir.

Grafik 3. Türkiye'nin İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları



Kaynak: TÜİK

İşsizlik oranları incelendiğinde, 2000 yılında %5,2 iken 2004 yılına kadar işsizlik oranlarında artış gözlemlenmektedir. 2004 yılında bu oran %9 seviyesine ulaşmıştır. 2006 yılına kadar küçük oranda bir azalış söz konusudur. 2007 yılında işsizlik oranı %8,8 iken 2009 yılına kadar artış gözlemlenmiştir. 2009 yılına gelindiğinde işsizlik oranı %12,1 iken 2013 yılına gelene kadar tekrar azalma göstererek %8,8'e düşmüştür. 2013 sonrasında işsizlik oranlarında sürekli bir artış yaşanarak 2019 yılında bu oran %14 seviyesine ulaşmıştır. İşsizlik oranlarında 2000 yılından 2019 yılına kadar genel olarak bir dalgalanma yaşanmıştır. Ancak 2013 sonrasında işsizlik oranlarında artış eğilimi çift rakamlara ulaşmış, 2018 yılından 2019 yılına gelindiğinde ise %3'lük bir artış söz konusu olmuştur.

Tablo 2. Türkiye'nin Yıllar İtibariyle İşgücü Durumu

Yıllar	İşgücü (Bin)	İşgücüne Katılım Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
2000	28.271	48,2	5,2
2001	27.339	48,0	6,7
2002	26.725	47,6	8,5
2003	25.641	46,2	8,7
2004	24.748	44,5	9,0
2005	23.805	44,5	8,9
2006	23.114	44,2	8,7
2007	22.751	44,1	8,8
2008	22.454	44,8	9,5
2009	22.016	45,9	12,1
2010	23.640	47,0	10,5
2011	23.818	48,2	8,7
2012	23.491	48,4	8,2
2013	23.078	49,2	8,8
2014	29.146	55,1	10,1
2015	29.628	56,1	10,5
2016	30.537	57	11,1
2017	31.623	58	11,1
2018	32.275	58,5	11,2
2019	32.549	58,5	14

Kaynak: TÜİK

Bu rakamlara bakıldığında hayatın olağan akışı ve insan ihtiyaçlarının çeşitlenmesi ile birlikte çok daha fazla artması beklenmektedir. Fakat Türkiye’de ki kayıt dışılığın varlığı toplumsal yapının işsizliği gizlemeye elverişli oluşu işgücü işgücüne katılım ve işsizlik oranlarının olduğundan daha düşük çıkmasına sebebiyet vermektedir.

1.6.6.1. Türkiye’de Genç İşsizlik

Türkiye’de işsizlik rakamlarının yaklaşık üçte birini gençler (15-24 yaş) oluşturulmaktadır. Bu sonuç bize genç işsizlik sorununun ülkede çok ciddi boyutlara ulaştığını göstermektedir. Türkiye’de yaşanan genç işsizlik sorununun en temel sebebi genç nüfus yapısına sahip olması olarak gösterilmektedir. Gençlerin işgücü piyasasına giriş ve rekabet düzeylerinin zayıf olması bir diğer husustur. İş hayatına girişte eğitim sisteminin yetersizliği büyük bir etkiye sahiptir. Piyasanın beklentileri ile eğitim sisteminin çıktıları birbirleri ile uyuşmamaktadır (Murat, 1991: 1-2). Genç nüfusun düşük eğitim seviyesi ve nitelik bakımından yetersiz oluşu işsizlik oranında artışa sebep olmaktadır (Pirler, 2007: 149).

Genç işsizlik durumu incelenirken hangi yaş grubunda işsizlik oranlarının arttığı önemli bir konudur. Bu anlamda genç işsizlik verileri 15-19 yaş grubu ve 19-24 yaş grubu ayrımı yapılarak incelenmiştir.

Tablo:3.’de, 2000-2019 yılları itibariyle 15-24 yaş grubunun istihdam oranları ve işsizlik oranları verilmiştir. 2000 yılı 15-19 yaş grubu istihdam oranları incelendiğinde istihdam oranı %31,7 iken 2006 yılına kadar bu oran düşmüş ve %22 oranında gerçekleşmiştir. 2006 yılında 2019 yılına kadar ise 15-19 yaş grubu istihdam oranı bu seviyelerde gerçekleşmiş ve 2019 yılında %22,8 olmuştur. Aynı dönem 20-24 yaş grubu istihdam oranları incelendiğinde ise 2000 yılında %42,6’lık bir oran gerçekleşmişken 2010 yılına kadar trend azalarak devam etmiştir. 2010 yılında 20-24 yaş grubu istihdam oranları artış eğilimi göstermiş ve 2019 yılında istihdam oranı %44,4 düzeyinde gerçekleşmiştir.

İşsizlik oranları incelendiğinde 15-19 yaş grubunda 2000 yılından 2009 yılına kadar birkaç yıl hariç genel olarak artış eğilimindedir. 2009 yılında %23,6 ile zirve yapan 15-19 yaş grubu genç işsizlik oranı daha sonraki yıllarda azalsa da son yıllarda yine %20 üzerinde seyir etmektedir.

Tablo 3. Yaş Grubuna ve Yıllara Göre İstihdam ve İşsizlik Oranı (%)

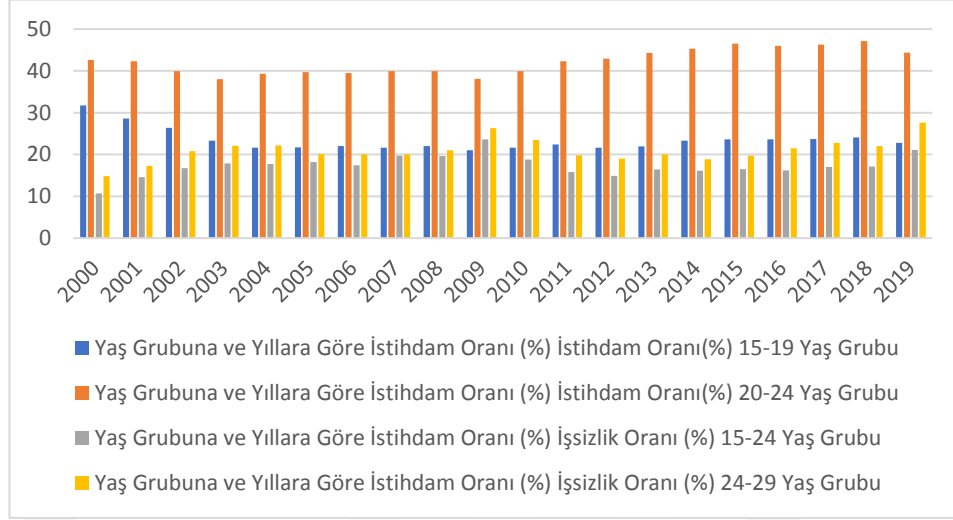
	İstihdam Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
Yıllar	15-19 Yaş Grubu	20-24 Yaş Grubu	15-19 Yaş Grubu	20-24 Yaş Grubu
2000	31,7	42,6	10,7	14,8
2001	28,6	42,3	14,6	17,3
2002	26,4	39,9	16,7	20,8
2003	23,3	38	17,9	22,1
2004	21,6	39,3	17,7	22,2
2005	21,7	39,7	18,2	20,09
2006	22	39,5	17,4	20,01
2007	21,6	39,9	19,7	20,01
2008	22	39,9	19,6	21
2009	21	38,1	23,6	26,3
2010	21,6	39,9	18,8	23,5
2011	22,4	42,3	15,8	19,8
2012	21,6	42,9	14,9	19
2013	21,9	44,3	16,4	20
2014	23,3	45,3	16,1	18,9
2015	23,6	46,5	16,5	19,7
2016	23,6	46	16,2	21,5
2017	23,7	46,3	17	22,8
2018	24,1	47,1	17,1	22
2019	22,8	44,4	21,1	27,6

Kaynak: TÜİK

20-24 yaş grubu işsizlik oranları incelendiğinde, 2000 yılında %14,8'lik bir oran gerçekleşmiştir. Yıllar itibariyle artış göstererek 2010 yılında %23,5 e ve 2019 yılında 27,6 seviyelerine kadar yükselmiştir.

Genç işsizlik verileri ışığında 15-19 yaş grubu ve 20-24 yaş grubunun işsizlik oranları karşılaştırıldığında, 20-24 yaş grubunun işsizlik oranlarının daha yüksek seviyede olduğu dikkat çekmektedir.

Grafik 4. Yaş Grubuna ve Yıllara Göre İstihdam ve İşsizlik Oranı (%)



Kaynak: TÜİK

1.6.6.1.1. Türkiye’de Genç İşsizliğin Eğitim Durumu

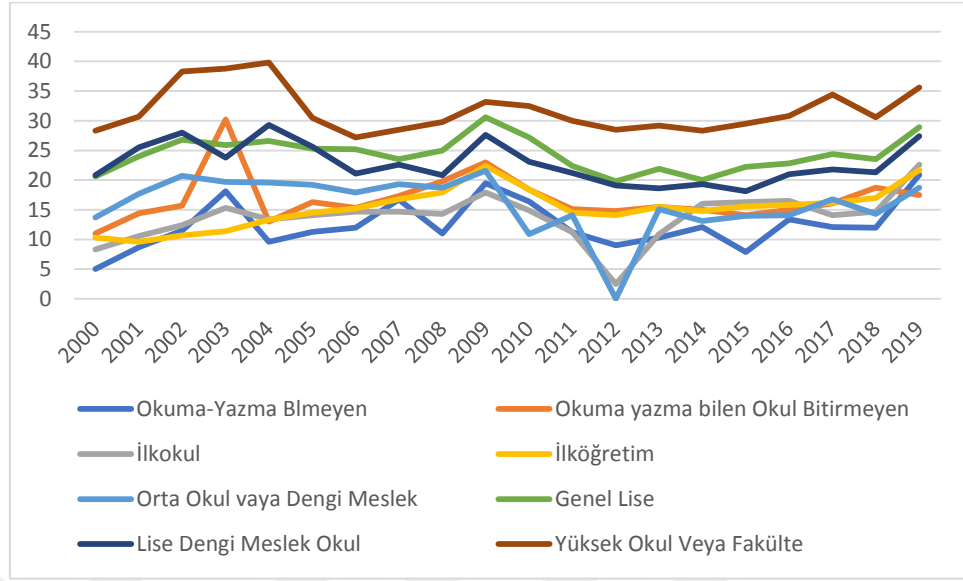
Genç işsizlik seviyesinin belirlenmesinde önemli bir etken eğitim durumudur. Tablo:5. ‘e göre, 15-24 yaş grubu baz alınarak eğitim durumuna göre işsizlik oranları incelenmiştir. Yıllar itibariyle veriler incelendiğinde yüksekokul veya fakülte mezunu kesimin işsizlik oranlarının ortalamanın üzerinde seyrettiği gözlemlenmektedir. Yüksek okul veya fakülte mezunu kesimde işsizlik 2004 yılında %39,8 oranla en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Daha sonra azalma eğilimi göstererek 2006 yılında %27,2 oranla en düşük işsizlik seviyesine ulaşılmıştır. Daha sonraki yıllarda ise hızla yükselerek 2019 yılına %35,6 oranına gelmiştir. İşsizlik oranlarının yüksek olduğu yükseköğrenim mezunu kesim sonrasında ise lise ve dengi okul mezunları gelmektedir. Lise ve dengi meslek okulları arasında işsizlik oranları yıllar itibariyle dalgalanma gösterse de genellikle %20 üzerinde gerçekleşmiş ve 2019 yılında %27, 4 düzeyine ulaşmıştır. 2019 yılında en yüksek işsizlik oranı %35,6 ile yüksekokul veya fakülte mezunu kesimde iken, en düşük işsizlik oranı %17,5 ile okuma yazma bilen fakat bir okul mezunu olmayan kesimde görülmüştür. Bu durum yanıltıcı olabilir günümüzde okuma yazma bilen fakat herhangi bir diploması olmayan kesimin iş bulma ümidi az olduğu için emek piyasalarında yer almamalarından kaynaklanmaktadır. Eğitim durumuna göre işsizlik oranlarına genel olarak baktığımızda işsizlik oranlarının bütün eğitim seviyesinde yıllar itibariyle arttığı görülmektedir.

Tablo 4. Eğitim durumuna göre İşsizlik Oranları (%) (15-24 Yaş Grubu)

Yıllar	Okuma-Yazma Bilmeyen	Okuma yazma bilen Okul Bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Orta Okul veya Dengi Meslek	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksek Okul Veya Fakülte
2000	5	11	8,3	10,3	13,7	20,6	20,8	28,3
2001	8,7	14,4	10,6	9,6	17,7	24	25,5	30,7
2002	11,5	15,7	12,4	10,7	20,7	26,8	28	38,3
2003	18,1	30,2	15,3	11,4	19,7	25,9	23,8	38,8
2004	9,6	13	13,4	13,3	19,6	26,6	29,3	39,8
2005	11,3	16,3	14,1	14,5	19,2	25,3	25,6	30,5
2006	12	15,3	14,7	15,2	17,9	25,2	21,1	27,2
2007	16,7	17,3	14,7	16,8	19,3	23,5	22,6	28,5
2008	11	19,8	14,3	17,9	18,7	25	20,8	29,8
2009	19,5	23	17,9	22,4	21,6	30,6	27,6	33,2
2010	16,4	18,4	14,9	18,4	10,9	27,2	23,1	32,5
2011	11,2	15,1	11,2	14,5	14,1	22,4	21,2	30
2012	9	14,8	2,5	14,1	0	19,8	19,1	28,5
2013	10,3	15,5	10,9	15,5	15,1	21,9	18,6	29,2
2014	12,1	15	16	14,8	13,1	20,04	19,3	28,3
2015	7,9	14,1	16,3	15,6	14	22,2	18,1	29,5
2016	13,4	15	16,5	15,8	14,1	22,8	21	30,8
2017	12,1	16,1	14,1	16,2	16,8	24,4	21,8	34,4
2018	12	18,7	14,7	17	14,3	23,5	21,3	30,6
2019	20,9	17,5	22,6	21,7	18,7	28,9	27,4	35,6

Kaynak: TÜİK

Grafik 5. Eğitim durumuna göre İşsizlik (15-24 yaş grubu)



Kaynak: TÜİK

1.6.7. Türkiye’de Aktif ve Pasif İşgücü Politikaları

Türkiye de işsizlik ciddi bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizliği ekonomik olduğu kadar sosyal sorunlara da sebebiyet verdiği bilinen bir gerçektir. Bu sorunları ortadan kaldıracabilecek en güçlü kurum ise kamu yani devlettir. Devlete işsizlikle mücadelede birçok politika ve aracı kullanmaktadırlar. Türkiye de aktif ve pasif işgücü politikaları araçları bu amaçla kullanılmaktadır. Aktif işgücü politikaları emek piyasasına giriş ve kalış sürecinin sağlanması amacıyla devlet tarafından sağlanan hizmet olarak değerlendirilmektedir. İşgücü piyasasında emek arz ve talep dengesinin sağlanması, istihdam yaratma ve işsizliği azaltma amaçlarına yöneliktir. Meslek ve kariyer imkanı sağlanan programları içermektedir. Amaç istihdam alanlarını arttırmak ve işsizliği azaltmak olup, kalite ve verimlilikte büyük önem arz etmektedir (Işığışok ve Emirgil: 217).

Türkiye’de uygulanan aktif işgücü politikalarının uygulayan kurumların başında Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) gelmektedir. İŞKUR işgücü yetiştirme kursları, mesleki danışmanlık, eğitim, çalışma programları gibi imkanları sağlayarak istihdam yaratmaya çalışmaktadır (Varçın,2004: 102-103). İŞKUR’un en temel faaliyeti emek arz edenler ile emek talep edenleri bir araya getirmektir. Nitekim işsizlerin iş bulması dışında eski hükümlüler, kısa süreli çalışma olanağı olan gençler ve farklı grupların istihdam alanını

genişleterek topluma kazandırılması büyük öneme sahiptir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007:90).

Pasif işgücü politikaları ise işsizlik sebebiyle ortaya çıkan maddi ve manevi sorunların giderilmesi amacıyla asgari bir gelir ile alınan önlemleri içermektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007:86). Pasif işgücü politikaları işsizlik sigortası, kısa çalışma ödeneği, kıdem tazminatı, iş kaybı tazminatı ve ücret garanti fonu uygulamalarını kapsamaktadır (Kumaş, 149). İşsizlik sigortası ve işsizlik yardımı temel politiklardır. İşsizlik sigortası, çalışan kişi tarafından yaptırılması zorunlu kılınan ve İŞKUR tarafından yönetilen politika biçimidir. İşsizlik sigortası kapsamında kişi belirli bir süre çalışarak belirli bir prim ödemesi yapmalıdır. Bu politikadan faydalanabilmek için kişi kendi isteği dışında bir süre işsiz kalmalıdır. İşsizlik yardımı ise devlet tarafından işsizlik sigortası dolmuş yardıma muhtaç kişilere ödenen yardımları kapsamaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 88-89).

İKİNCİ BÖLÜM

2. SAVUNMA SANAYİ

2.1. Savunma Sanayisinin Tanımı ve Önemi

Savunma sanayi kapsam ve özellikleri açısından ülkelerin büyük önem verdiği bir konudur. Savunma sanayi alanının ortaya çıkışında temel sebep savunma ihtiyacının varlığıdır. Dünyada birçok ülkenin coğrafi ve stratejik konum itibariyle kendini tehdit altında hissetmesi, ülkelerin savunma sanayi alanına daha fazla önem vermesine neden olmaktadır (Türk, 2007; 33).

Ülkelerin bağımsızlık ve güvenliklerini korumaları, savunma alanında başarılı olmaları, iyi bir savunma sanayinin varlığı ile mümkündür. Bu bakımdan devletlerin silahlı kuvvetler ihtiyacı da ortaya çıkmaktadır. Silahlı kuvvetlerin etkili bir hizmet verebilmesi ise en ileri teknolojik imkanlardan faydalanması ile sağlanmaktadır. Bu teknolojinin sağlanması savunma sanayi ile mümkündür (Gür, 1998; 36).

Savunma sanayi kavramının tanımı literatürde farklı şekillerde yapılmıştır. En genel tanımı ile savunma sanayi, bir ülkenin silahlı kuvvetleri için ihtiyaç duyulan taktik, stratejik savunma ve saldırı amacına yönelik başta silah sistemleri ile, tüm araç, gereç, teçhizat ve malzemeleri tasarlayan, geliştiren ve üreten, diğer sanayi kolları ve ekonomik kurum ve kuruluşlarla iç içe olan kamu veya özel nitelikteki kuruluşlar ve işletmeler topluluğudur (Özlu, 2016; 1).

Savunma sanayi ülkenin genel sanayisinden ayrı tutmak mümkün değildir. Savunma sanayi, makine sanayi, elektronik, kimya sanayi, demir-çelik üretimi gibi birçok sektörle alış-veriş içerisindedir (Odabaşoğlu, 2012;13). Ülkelerin ekonomik faaliyetleri içerisinde savunma sanayinin payı oldukça yüksektir. Dünyada savunma harcamalarına ayrılan pay ve savunma sanayiye verilen önem yıllar itibariyle artış göstermiştir. Özellikle Az gelişmiş ve Gelişmekte olan ülkeler savunma harcamalarına ayrılan pay son yıllarda oldukça yüksek seviyelere çıkmıştır (Özmen, 2001; 14-15).

Savunma sanayisinde teknolojik kapasite, güvenilirlik ve gizlilik, dışarıya bağımlılığının minimum seviyede olması temel kriterler arasındadır (Akman, 2016;138). Güçlü bir savunma sanayi ekonomik ve teknolojik güç ile doğru orantılıdır. Ülkenin

gücünü belirleyen savunma sanayi, güvenliğin sağlanmasının yanı sıra ekonomik ve sosyal fayda açısından da büyük öneme sahiptir. Bu anlamda savunma ihtiyaçlarının ülke içerisinde karşılanarak üretim yapılması, bilim, teknoloji ve sanayi alanına da katkı sağlamaktadır (Ziylan, 1998; 1). Özellikle savunma sanayinin yüksek teknolojik düzeye dayanması, ülkenin teknolojik alt yapısının gelişimine büyük katkıda bulunmaktadır. Bu anlamda savunma sanayi, ekonomik, siyasi ve teknolojik güce büyük katkı sağlamaktadır (Şenol, 2007; 39). Ayrıca savunma sanayi yatırımları ülke açısından siyasi prestij göstergesidir. Özellikle gelişmekte olan ülkeler açısından bölgesel güç ile statü kazanmasına olanak tanımaktadır. Yapılan yatırımlar yurt dışına ihraç ile ekonomiye olumlu bir etki sağlarken, gücün de bir göstergesi olacaktır (Brozka ve Lock, 1992: 145).

2.2. Savunma Sanayi Sektörü Yapısı ve Özellikleri

Savunma sanayinin yapısı, savunma ihtiyaçları, teknolojik imkanlar, tehdit unsurları ve savunma alanına ayrılan bütçe gibi faktörlere bağlı olarak şekillenmektedir. Devlet sahip olunmak istenen savunma sistemleri, silah, makine ve teçhizat için, savunma sanayi alanında yatırım yapılacak teknoloji ile üretim yöntemi ve araştırma geliştirme (Ar-Ge) kısmına ayrılacak bütçe ile savunma sanayi sektörünün yapısını oluşturur (Ziylan, 2004; 4). Diğer yandan ülkelerin yeni teknoloji üretimi gerekliliği üniversite ve şirketlerin iş birliği içerisinde olması ile sağlanacaktır. Bu anlamda yapılan çalışmalarda bilgi üretimi ve bilginin uygulamaya geçilmesi, yeni teknoloji üretimine dönüşecektir. Savunma sanayi-üniversite iş birliğinin sağlanması için devletin uygulayacağı teşvik edici yasal düzenlemeler savunma sanayinin yapısının oluşturulmasında büyük bir önem arz etmektedir (Gür, 1998; 33).

Savunma sanayi sektörü kendine özgü birçok farklı özelliği barındırır. Savunma sanayi yüksek teknoloji ve yeniliğe dayalı bir sektördür. Bu anlamda ileri teknoloji, kaliteli üretim, iç ve dış pazar stratejileri, yüksek yatırımlar, gizlilik ve güvenilirlik gibi temel kriterler söz konusudur (Şimşek, 1989; 31). Savunma sanayinin ileri teknoloji ve yenilikçi Ar-Ge faaliyetlerine dayanması, nitelikli iş gücünü de gerekli kılmaktadır. Nitelikli iş gücünün varlığı rekabet gücünün en önemli göstergesidir. Savunma sanayinin teknoloji ve bilgi yoğun sektör olması, iyi eğitilmiş nitelikli iş gücünün istihdamını gerekli kılmaktadır. Nitelikli işgücü ihtiyacı ve ileri teknolojiye dayalı

üretim yüksek maliyetli yatırımlar savunma sanayi sektörünün pahalı bir sektör olduğunu göstermektedir.

Ülkeler açısından devlet savunma sanayi sektöründe en önemli yatırımcı, teşvik ve destekleme birimi konumundadır. Devlet savunma sanayi ürünlerinin en büyük alıcısıdır. Savunma sanayisinin stratejik önemi ve diğer fonksiyonların yapısı nedeniyle devlet sektöre sürekli müdahale içerisindedir. Teknolojik düzey, nitelikli iş gücü, yüksek maliyet, gizlilik ve devletin tek alıcı durumunda olması gelişmemiş, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde devlet desteğini gerekli kılmaktadır. Devlet desteğinin bulunmaması, sivil firmaların da savunma sanayi sektöründe faaliyet göstermelerine olanak tanımayacaktır.

Savunma sanayi kendi içinde alt dallarına ayrılmaktadır. Bunları aşağıdaki gibi listeleyebiliriz;

- Uzay ve Havacılık sanayi,
- Gemi inşa sanayi,
- Zırhlı araçlar, Tanklar ve aksamı,
- Askeri elektromekanik ve elektronik sanayi,
- Motorlu araç sanayi,
- Elektro optik ve Optik sanayi,
- Ağır ve Hafif silah sanayi,
- Patlayıcı maddeler, Mühimmat ve Kimya sanayi,
- Füze ve Roket sistemleri

Savunma sanayide en önemli faktör insandır. Sektörde çalışan yöneticisinden işçisine tüm alanlarda nitelik büyük önem arz etmektedir. Tüm çalışanlar yüksek nitelik düzeyine sahip olmak durumundadır. Üretim ve gelişimde en yüksek performans beklentisi söz konusudur (Gansler, 2011;243). Diğer yandan, tek alıcı, ihtiyaca göre üretim, yüksek yatırımlar, ileri teknoloji kullanımı ve süreklilik sağlamak amacıyla yüksek oranda Ar-Ge faaliyetleri, firmaların yapısal farklılıkları, dışa bağımlılık oranının minimum düzeyde olması, yüksek gizlilik ve güvenlik, arz ve talep belirsizlikleri gibi kriterler savunma sanayi sektörünün diğer sektörlerden farkını ortaya koymaktadır (Hartley, 2012; 7). Ayrıca Savunma Sanayisinde Ar-Ge'nin payı ne kadar yüksek olursa ülkenin, bilim ve teknoloji alt yapısı gelişim gösterecektir. Bu anlamda bilimsel araştırmalar artarak, ürün tasarım ve üretimde daha iyiye gidilerek, ekonomik

olarak rekabet gücü artacaktır. Teknolojik gelişim ile maliyetlerin yüksek olduğu savunma sistemlerine ayrılan kaynaklar yurt içinde kalacağı gibi yeni istihdam alanları da ortaya çıkacaktır (Baltacı vd., 2021; 1096).

2.3. Savunma Sanayi Firmalarının Yapısı ve Özellikleri

Savunma sanayi alanında faaliyet gösteren firmalar kamu, özel veya yarı özel nitelikte kurulabilmektedir. Ancak savunma sanayi yüksek yatırımları gerekli kıldığından ve askeri yönden ağırlığın olması tamamen özel sektöre bırakılma durumunu çok mümkün kılmamaktadır. Devlet tarafından üstlenilen alan dışında savunma sanayisinde özel sektörün varlığı mevcuttur (Biol, 2010;23). Bu anlamda savunma sanayi alanında faaliyet gösteren firmaların sivil firmalardan farklı özellikleri bulunmaktadır. Sivil firmalar genel anlamda minimum maliyet ve maksimum kar amaç güderken, savunma sanayi alanında faaliyet gösteren firmaların amacı kar elde etmek değildir (Karakuş, 2006; 49). Savunma sanayi sektöründe alıcılar açısından maliyetin minimum olması öncelik değildir. Üründen beklenti yüksek performans ve kalite odaklıdır. Yüksek performans ve kalite maliyetin önündedir. Bu anlamda Ar-Ge harcamalarının payının yüksek olması maliyetleri arttıracaktır (Türk, 2007;16). Yüksek maliyetler içerisinde firmaların varlıklarını sürdürebilmeleri devlet destekleri ile sağlanmaktadır. Bu anlamda devlet firmalara, Ar-Ge, maddi teşvik, hammadde kolaylığı, mali ve idari konularda imkanlar sunmaktadır (Gümüşdaş, 2010; 40).

Savunma sanayisinin içerdiği yüksek maliyet, nitelikli teknik ekip ve stratejik politikaları büyük yatırımlı projeleri kapsamaktadır. Dolayısıyla bu projeler devlet için hayati önem taşımakta ve uzun vadeli olarak gerçekleşmektedir. Özellikle firmaların büyüklükleri, sermayenin yeterli ve Ar-Ge üretim kapasitesine sahip olması açısından belirleyici olacaktır. Fakat büyük sanayi kuruluşlarının yanında küçük ölçekli firmalarda savunma sanayi açısından büyük önem arz etmektedir. Bu firmalar, büyük firmaların ihtiyaç duyduğu birçok alanda üretim yapmaktadır (Todd ve Keith, 1995: 22-23). Firmalar motivasyon ve dinamizm ile uzmanlaşmaya ihtiyaç duymaktadır. Pazarlama, finans, Ar-Ge ve üretim açısından uzmanlaşma konusu önemli bir yere sahiptir. Bu anlamda büyük firmalar, küçük firmalar ile birbirlerini destekler niteliktedir (Ziylan, 1998:71).

Savunma sanayi firmaları açısından nitelikli iş gücünün temini de büyük bir öneme sahiptir. Savunma sanayi faaliyetleri genel olarak proje tabanlı üretimlerden oluşmaktadır. Dolayısıyla oluşturulan projelerin her aşamasında alanında uzman kişilere ihtiyaç duyulmaktadır. Özel eğitimlerle her alanda uzman kişiler yetiştirilerek sektöre kazandırılmalıdır. Teknolojik ilerleme ile uyumlu iş gücünün temini, yurt dışı teknolojik akımlara ayak uydurmaya olanak tanıyarak bilim ve sanayisinde rekabetçi konuma gelmek için gerekli alt yapıyı oluşturacaktır (Yağtu ve Sezgin, 2019: 13).

Firmalar açısından bir diğer önemli husus ise yabancı tedarikçi bağımlılığının azaltılması konusudur. Özellikle savunma sanayi projelerinin riske atılmaması ve yerli kuruluşların kalkınması adına önemli bir adım olacaktır. Bu anlamda yerli firmalara transfer edilen teknoloji ile Ar-Ge destekleri ve teşvikler yapılabilir (Temiz ve Erdoğan, 2013: 166-168). Savunma sanayi alanında yapılan çalışmalarda üretim alanının genişliği firmaların farklı gruplara ayrılarak faaliyet göstermesine neden olmaktadır. Faaliyet grupları ana yüklenici firmalar, yan yüklenici firmalar ve parça yapıcı firmalar olarak sınıflandırılmıştır.

Ana Yüklenici Firmalar: Savunma sanayisinde ana savunma sistemlerinden sorumlu firmalardır. Özellikle gizlilik esasının geçerliliği az sayıda güvenilir ana yüklenici firmaların oluşmasına sebebiyet vermektedir. Ana yüklenici firmalar savunma sanayi sektörünün ana sanayisi konumundadır. Bu firmalar savaş gemisi, tank, helikopter, uçak, füze vb. ürünlerin üretimi ve gelişiminden sorumludur. Firmalar üretim aşamalarında yan yüklenici firmalardan destek almaktadırlar (Karakuş, 2006: 48).

Yan Yüklenici Firmalar: Bu sınıflandırmaya tabii tutulan firmalar bağımsız faaliyetlerde bulunabildiği gibi ana yüklenici firmaların üretim aşamalarında ihtiyaç duyulan bir birim olarak da faaliyet gösterebilirler. Ana yüklenici firmalara göre daha küçük firmalardır. Büyük projelerde ana yüklenici firmaların destek birimi olarak faaliyet göstermektedirler. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde fazla sayıda yan yüklenici firma mevcuttur (Gansler,2011: 16).

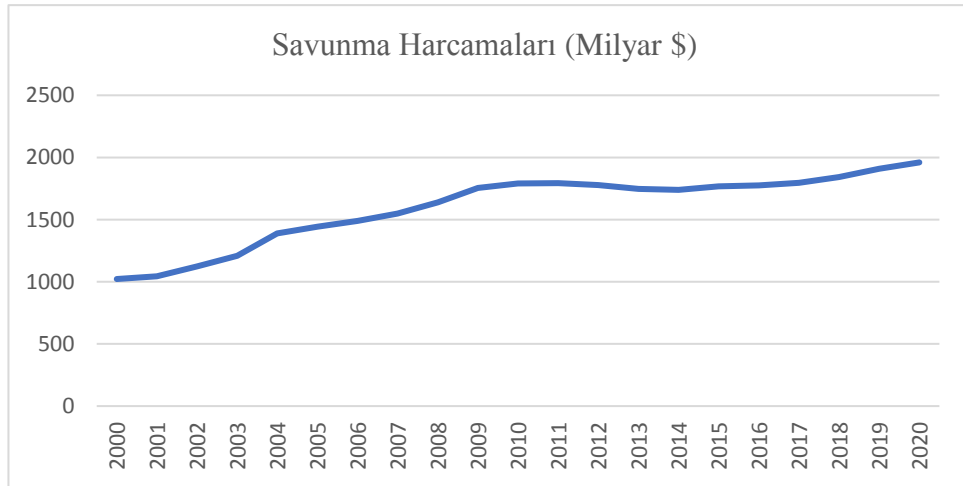
Parça Yapıcı Firmalar: Ana yüklenici firmalara doğrudan tedarik sağladığı gibi malzeme üretimi de yapılmaktadır. Titanyum, elektrikli kablo, alüminyum gibi malzeme üretimi ile berilyum, pim, kabza vb. maddelerin tedarik aşamasında faaliyet göstermektedir. Ana yüklenici firmalara üretimde maliyet ve zaman kazandırmak

açısından ve ticari kazanç elde etmek için varlıklarını sürdürmektedirler (Akdeve, 2012: 71).

2.4. Dünyada Savunma Sanayinin Seyri

Savunma sanayinin önemi ve yapılan harcamalar bulunan dönemin koşullarına bağlı olarak ilerlemektedir. Özellikle savaş ve terör olayları artış gösterdiğinde savunma harcamaları da artış göstermektedir. İkinci Dünya Savaşı sonrası savunma harcamalarında bir azalma durumu söz konusudur. Soğuk savaş döneminde ABD ve S.S.C.B. arasında yaşanan rekabet dünya geneli savunma harcamalarını arttırmıştır. Ancak S.S.C.B. 'in dağılması ortada bir rekabet bırakmadığından bazı ülkelerde olmasa bile dünya genelinde savunma harcamalarında azalış durumu söz konusu olmuştur. Bunun en büyük nedeni ise ülkelerin kendi aralarında barış imzalamaları yapmasıdır (Uçar, 2003: 4; Tonguç Saka, 2007: 40). Savunma harcamalarında yaşanan azalmanın bir diğer nedeni ise 2008 krizi olmuştur. Özellikle 2011-2014 yılları arasında yaşanan azalma 2015'ten sonra artışa geçmiştir. Son yıllarda savunma harcamalarının giderek artan bir seyir izlediği gözlemlenmektedir (SIPRI, 2020: 1).

Grafik 6. Dünyada Yıllar İtibariyle Savunma Harcamaları ¹



Kaynak: SIPRI

¹ Irak Hariç

Grafikte dünya da yapılan savunma harcamaları Stockholm Uluslararası Barış Araştırmaları (SIPRI) raporu verileri mevcuttur. Grafiğe göre genel olarak savunmaya verilen önem yıllar itibariyle artış trendi göstermiştir.

Tablo 5. Savunma Harcamaları İlk 20 Ülke

Sıra No 2019/2020	Ülkeler	2020 Yılı Harcama (Milyar \$)	2019- 2020 Yılları Arası Değişim (%)	2020 Yılı GSYH İçindeki Payı (%)	2020 Yılı Dünya Payı (%)
1./1.	ABD	778	4.4.	3.7	39
2./2.	Çin	252	1.9.	1.7	13
3./3.	Hindistan	72.9	2.1	2.9	3.7
4./4.	Rusya	61.7	2.5	4.3	3.1
6./5.	Birleşik Krallık	59.2	2.9	2.2	3
5./6	Suudi Arabistan	57.5	-10	8.4	2.9
8./7	Almanya	52.8	5.2	1.4	2.7
7./8	Fransa	52.7	2.9	2.1	2.7
9./9	Japonya	49.1	1.2	1	2.5
10./10	Güney Kore	45.7	4.9	2.8	2.3
11./11.	İtalya	28.9,	7.5	1.6	1.5
12./12.	Avustralya	27.5,	5.9	2.1	1.4
14./13	Kanada	22.8,	2.9	1.4	1.1
16./14.	İsrail	21.7,	2.7	5.6	1.1
13./15.	Brezilya	19.7,	-3.1	1.4	1
15./16.	Türkiye	17.7,	-5	2.8	0.9
17./17.	İspanya	17.4,	-0.2	1.4	0.9
18./18.	İran	15.8,	-3	2.2	0.8
20./19.	Polonya	13	8.7	2.2	0.7
19./20.	Hollanda	12.6	1.8	1.4	0.6

Kaynak: SIPRI

Tabloya göre, savunma harcaması yapan ilk 20 ülke verileri incelendiğinde ilk 15 ülkenin savunma harcamaları toplamı dünya savunma harcamalarının %81'ini oluşturmaktadır. 2020 yılı itibariyle savunma harcamalarının dünya içerisindeki payının en yüksek olduğu ülke olan ABD %39'luk oranla birinci sırada yer almaktadır. 2019 yılında 15. Sırada yer alan Türkiye ise 2020 yılı itibariyle 16. sıraya gerilerken İsrail ilk 15'e girmiştir. Tabloya göre en fazla savunma harcaması yapan ülke ABD olmasına

karşın savunma harcamalarının GSYH içindeki payının en yüksek olduğu ülke Suudi Arabistan olmuştur. Ayrıca bir önceki yıla oranla savunma harcamalarının en çok azalma gösterdiği ülke de yine Suudi Arabistan olmuştur. Tabloya göre en yüksek savunma harcaması yapan beş ülke dünyada savunma harcamalarının %62'sini oluşturmaktadır. Avrupa Ülkeleri ise ilk beş içerisinde yer almamıştır. Ancak savunma harcamalarını büyük oranda arttırdıkları gözlemlenmiştir.

2.5. Türkiye’de Savunma Sanayisinin Tarihsel Gelişimi

Savunma sanayimizin başlangıç noktası Osmanlı İmparatorluğu’nun yükselme dönemi itibariyledir. Bu dönemde top ve savaş gemileri gibi önemli araç gereçler yerli bir şekilde üretilmiştir. “Tophane-i Hümayun” savunma sanayisinin temeli niteliğindedir. Aynı zamanda savaş gemileri üretimi ve teknoloji ileri düzeye ulaşmıştır. Ancak Osmanlı İmparatorluğu’nun 18. Yüzyıl sonrası Avrupa’da yaşanan gelişimlere ayak uyduramaması, Birinci Dünya Savaşında yetersiz kalmasına neden olmuştur. Bu anlamda Cumhuriyetin ilk yıllarına kadar savunma sanayi alanında yaşanan gelişmeler yeterli alt yapıyı oluşturamamıştır (SSM, 2014).

Cumhuriyetin kuruluşu ile birlikte savunma sanayisine verilen önem artmış ve devlet eliyle gelişim gerekli görülmüştür. Bu anlamda savunma sanayi sektöründe üretim yapılması konusunda adımlar atılmıştır.

1923-1950 yılları arasında askeri ihtiyaçların karşılanması amacı ile savunma sanayisinin alt yapısının oluşturulması için yatırımlar yapılmıştır. Bu dönem en büyük yatırım silah, mühimmat ve havacılık alanında yapılmıştır. Savunma sanayisinin faaliyetleri devlet politikası niteliği kazanarak millilik konusu ön plana çıkmıştır.

Bu dönemde ilk olarak 1921 yılında kurulan Askeri Fabrikalar Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Daha sonra 1924’te Ankara’ da Hafif Silah ve Top Tamir Atölyesi, 1927’de Yeni Mühimmat Fabrikası, 1936’ da Barut, Tüfek, Top Fabrikaları ve 1943’de Mamak Gaz Maskesi fabrikaları kurularak savunma sanayisi alanında büyük adımlar atılmıştır (Akalin ve Bıyıkoglu, 2009: 83).

Savunma sanayisinin öncülerinin başında gelen Şakir Zümre tarafından 1925 yılında İstanbul Haliç’te Türkiye’nin ilk özel sektör sanayi fabrikası kurulmuştur. Türk ordusunun silah ve mühimmatını karşılamak için üretimde bulunan fabrika tamamen yerli sermayeden oluşmaktadır. Savunma sanayi kurucularından Nuri Killigil 1938’de

İstanbul Zeytinburnu' da top, havan, makara, mermi, uçak bombaları, gaz maskesi gibi ürünlerin üretildiği fabrika kurmuştur. Özel sektörde yerli savunma sanayinin gelişim açısından büyük bir katkı sağlamıştır (Akalın, 2009: 84). Bir diğer önemli isim de Nuri Demirbağ olmuştur. 1940 yılında Nuri Demirbağ uçak fabrikası tarafından NUD-36 isimli tek motorlu eğitim uçağı ardından 1938 yılında NUD-38 isimli çift motorlu altı kişilik yolcu uçağı yapıldı. 1944 yılında NUD-38 yolcu uçağı Dünya Havacılığı A sınıfına alınmıştır (Akkaya, 2007: 48).

1950 yılından sonra Türkiye açısından savunma sanayisinin gelişimi durağan bir seyir izlemiştir. Bunun temel sebebi ise Türkiye'nin NATO üyeliğı sonrasında ABD'nin askeri yardımlardır. Bu dönem de en önemli gelişme ise 1957 yılında Ankara'da NATO 'nun standartlarına göre kurulan mühimmat fabrikası olmuştur (Şimşek, 1989: 152-154). 1974 yılında Kıbrıs Barış Harekatı ile ABD tarafından Türkiye'ye uygulanan ambargolar, ülkemizi silah ve teçhizat anlamında güç bir duruma sokmuştur. Bu olumsuz durum yerli ve milli savunma sanayinin gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu anlamda savunma sanayisine verilen önem tekrar ivme kazanarak durağan dönemden çıkmıştır (Temiz, 2012: 4).

Türkiye 1980 yılı sonrasında durağan döneminden çıkarak değişim dönemine geçiş yapmıştır. Ekonomide yaşanan yapısal dönüşüm savunma sanayisi alanında yenilikleri beraberinde getirmiştir. Savunma sanayi alanında büyük ölçekli projeler hayata geçirilmiştir. Kıbrıs Barış Harekatı nedeniyle yaşanan olumsuzluklar dışa bağımlılığın sonuçları olarak ortaya çıkmıştır. Yaşanan bu gelişmeler ile Türkiye modern ve bağımsız bir savunma sanayisi yapısının oluşmasını amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda ASELSAN (1975), İŞBİR (1979), ASPİLSAN (1981), HAVELSAN (1982), TUSAŞ (1984) gibi kurumlar kurulmuştur. Bu zaman diliminde gösterilen gelişimin devlet eli ile oluşturulması, Türk Silahlı Kuvvetlerini Güçlendirme Vakfı'nın etkinliğı arttırmıştır. Savunma sanayisi sektörünün sağlam temeller üzerine yapılanması adına 1985 yılında Savunma Sanayi Müsteşarlığı kurulmuştur. Vakıf sermayeli savunma sanayisi kuruluşları da etkinliğe devam etmiştir. Savunma sanayisinde yaşanan gelişmeler 1980 sonrasında canlanarak, 2000 yıllarda atağa geçerek ilerleme kaydetmiştir (Sezgin, 2017: 24).

20 Haziran 1998 tarihi 98/11173 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile resmi gazete de yayımlanarak yürürlüğe giren Türk Savunma Sanayi Politikası ve Strateji Esasları ile

Türkiye'nin savunma sanayisi politikası ortaya konulmuştur. Bu çerçevede Türk Savunma Sanayisi; dışa açık, rekabet gücü yüksek, yeni teknolojilere uyumlu, yeniliğe ve değişime açık, savunma sanayi iş birliği içerisinde, imkanları optimum düzeyde kullanan, belli amaçlara hizmet eden bir alt yapıya sahip olmalıdır. Hedeflenen amaçlar doğrultusunda 1990-2000 yılları arası dönemde ortak üretim atılımları gerçekleşmiştir. Cougar Helikopteri, Başlangıç Eğitim Uçağı, Zırhlı Muharebe Araçları, Hafif Nakliye Uçağı gibi projeler bu dönemde öne çıkmıştır (Özgen, 2016:55). 2000 yılı sonrasında ise muharip gemi, tank gibi özgün platformlarda tasarım ve üretim yaklaşımı benimsenmiştir. Bu anlamda TUSAŞ, ROKETSAN, AYESAŞ, HAVELSAN, FMC-NUROL Savunma Sanayi A.Ş. (FNSS), Motor Türbin Sanayi Ticaret A.Ş. (MTU), Girsan Silah Sanayi, Vestel Savunma Global Teknik A.Ş. gibi çok sayıda kuruluş ve özel firma savunma sanayi alanında hizmet vermeye başlamıştır (Lekesizgöz, 2015: 43).

2.6. Türkiye'de Savunma Sanayi Sektörünün Genel Durumu

Türkiye jeopolitik konumu ile her zaman iç ve dış tehditlere karşı hazırlıklı olmak durumundadır. Dolayısıyla askeri harcama, silah ithalatı ve askeri personel sayısı bakımından yüksek ülkeler arasındadır. Savunma harcamaları Türkiye'nin konumu ve jeostratejik öneminin yanında komşu ülke savunma harcamaları ve terör sorunu faktörlerine de bağlı olarak şekillenmektedir. Türkiye'nin savunma harcamaları, GSYH Oranı ve Devlet Harcaması içindeki payı 2000-2020 yılları itibariyle verildiği Tablo SIPRI ve Tradingeconomics'den elde edilen verilerle hazırlanmıştır. Savunma harcamaları tablosu incelendiğinde kamu harcamalarındaki savunma payı 2000-2020 yılları arasında ortalama %6-7 civarında olduğu görülmektedir. Savunma harcamalarının GSYH içindeki payı 2013-2015 yılları arasında düşme eğilimine girmiş 2016 yılından itibaren bu pay tekrar ivme kazanarak 2020 yılında 7,7 seviyesine ulaşmıştır. Bununla beraber savunma harcamalarını milyar dolar cinsinden incelediğimizde 2000-2012 yıllarında ortalama 13,4 milyar dolar iken 2020 yılında ise bu harcama 19,5 milyar dolar olmuştur.

Tablo 6. Savunma Harcamaları

Yıllar	Savunma Harcaması (Devlet Harcaması %)	Savunma Harcaması (GSYH %)	Savunma Harcaması (Milyar Dolar)
2000-2012 ²	7,3	2,7	13,4
2013	5,7	1,9	16
2014	5,7	1,9	17,7
2015	5,5	1,8	15,8
2016	5,9	2,0	17,8
2017	6,3	2,1	18,1
2018	7,3	2,5	19,2
2019	7,8	2,7	20,6
2020	7,7	2,7	19,5

Kaynak: Word bank, tradingeconomics(<https://tradingeconomics.com/turkey/military-expenditure>)

Türkiye kamu ve özel sektör kuruluşlarından oluşan savunma sanayisi firmaları ile savunma sanayisi sektöründe karma bir yapı sergilemektedir. Askeri fabrikalar, TSKGV ve SSM iştiraki kuruluşlar, Makine ve Kimya Endüstrisi Genel Müdürlüğü (MKEK) ortak kuruluşları, kamu sektöründe yer alırken, yerli ve yabancı ortaklı firmalar özel sektörde yer almaktadır. Türkiye'nin en önemli savunma sanayi kuruluşu MKEK, hafif ve ağır silah ile mühimmat, patlayıcı madde, kimya malzemeleri, roket imali çelik üretimi yapmaktadır (Akgül, 1986: 112). Türkiye savunma sanayisi alanında vakıf sektörü açısından dünya da benzeri görülmeyen bir yapıya sahiptir. Bu kuruluşlar arasında en önemlileri ASELSAN, ROKETSAN, HAVELSAN, MİKES ve TUSAŞ' tır. Ayrıca TIA, TEI, ve ESDAŞ gibi firmaların yabancı ortaklarla birlikte TSKGV ve SSM bünyesinde bulunmaktadır (Sezgin, 2004: 17).

Son yıllarda Türkiye'de savunma sanayi alanında yaşanan büyük gelişmeler kaydedilmiştir. Savunma sanayide TSK'nın ihtiyaçlarını karşılama yönünde bağımsız bir üretim, dışa açıklık ve rekabet edilebilirlik düzeyine ulaşılmıştır. Savunma sanayisi alanında faaliyet gösteren kuruluş ve firmalar ile savunma sanayi performans göstergeleri Savunma Sanayi İmalatçılar Derneği (SASAD) raporlarından elde edilen veriler ile tabloda gösterilmiştir.

² Türkiye'nin 2000 – 2012 yılları arasında ki savunma harcamalarının ortalaması

Tablo 7. Türkiye'nin Savunma Sanayi Performans Göstergeleri

Yıllar	Ciro (Milyon\$)	Yurt Dışı Satış Gelirleri (Milyon\$)	Alınan Siparişler (Milyon\$)	İthalat	Ürün/Teknoloji Geliştirme	İstihdam (Bin)
2012	4756	1262	0	1409	772	33.491
2013	5076	1569	8000	1327	926	32.242
2014	5101	1855	11000	1351	887	32.358
2015	4908	1929	7686	1067	904	31.375
2016	5968	1953	11913	1289	1254	35.502
2017	6693	1824	8055	1544	1234	44.740
2018	8761	2188	12204	2449	1448	67.239
2019	10884	3068	10671	3088	1672	73.771

Kaynak: SASAD

Türkiye'nin savunma sanayisinin performans göstergeleri tablosu incelendiğinde 2012 yılında savunma cirosu 4756 milyon dolar iken bu rakam 2019 yılında 10884 milyon dolar olarak gerçekleşmiştir. Bununla beraber yurt dışı satış gelirleri, alınan siparişler, ürün teknoloji geliştirme ve istihdam verileri incelendiğinde bu verilerdeki artan oranda artış savunma cirosunu destekler niteliktedir. Ayrıca ithalat rakamları 2012 yılında 1409 milyon dolar iken bu rakam 2019 yılında 3088 milyon dolar olarak gerçekleşmiş. Savunma ithalatındaki bu artış savunma sanayisi ürün üretimindeki aramalı ihtiyacı ürün geliştirme noktasında önemli bir girdi kalemidir. Genel olarak baktığımızda tüm göstergeler iki kat düzeyde artış göstermiş ve istihdamda bu oran yaklaşık olarak üç kat olarak gerçekleşmiştir. İstihdamda yaşanan artış düzeyinin diğer kalem göstergelere göre daha fazla gerçekleşmesi istihdamın önemini ortaya çıkarmıştır.

2.7. Türkiye'de Savunma Sanayi İstihdam İlişkisi

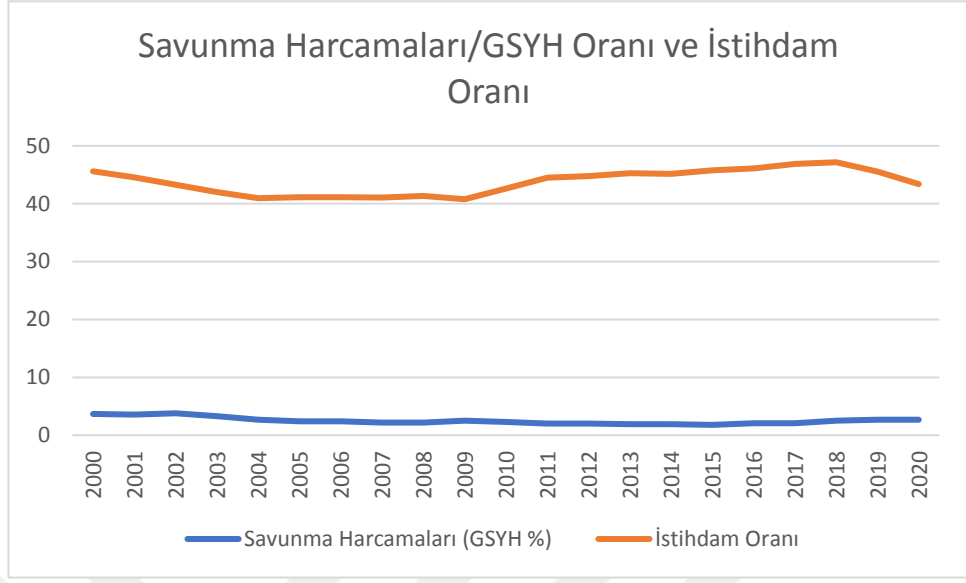
Savunma sanayisinin istihdam üzerinde birtakım olumlu veya olumsuz etkileri mevcuttur. Savunma sanayisinde kullanılan ileri teknoloji ve nitelikli işgücü sektörün sermaye yoğunluğunu arttırmaktadır. Farklı ürün ve mamullerin emek ihtiyacı da farklılık gösterdiğinden, istihdam düzeyi de bu farklılığa paralellik göstermektedir. Ar-Ge'nin payı ise istihdam hacminin daha çok değişim göstermesine neden olmaktadır. Savunma sanayisinin istihdama olan etkisinin yanı sıra yan sanayisinin gelişimi ve

istihdam hacminin artması durumu söz konusudur (Michael, 1976: 4). Devletin yapısal rekabet gücünün varlığı birçok faktöre bağlıdır. Ancak en önemli husus ileri teknoloji ve bilgi birikimidir. Bu faktörlere sahip olabilmek için temelde nitelikli işgücünün varlığı gereklidir (Uysalkan, 2010: 17). Son yıllarda savunma sanayisi alanında faaliyet gösteren firmalardaki artış, sektördeki nitelikli işgücünün istihdamında da artışa yol açmıştır. Yeni kurulan firmalar yeni iş alanlarına da imkan tanımaktadır (Zekey, 1999: 10).

Savunma harcamaları ve istihdam ilişkisini inceleyen çalışmalarda ülke ekonomisinin bu ilişkinin belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Farklı ülkelerde yapılan karşılaştırmalar sonucunda savunma harcamaları ve istihdam ilişkisi tek yönlü ve çift yönlü olarak farklı sonuçları ortaya koymuştur. Savunma harcamalarının artması talebi de arttırıcı bir etki yarattığından ekonomiye olumlu etki sağlayarak istihdamı da arttırıcı sonuç ortaya çıkarmaktadır. Aynı zamanda savunma harcamalarındaki artış istihdam hacminde azalışa da neden olmaktadır. Savunma sanayisinde nitelikli işgücünün kullanılması istihdamı arttırıcı bir etki yaratmaktadır. Ayrıca öz kaynaklarla, yerli ve ihracata yönelik yapılan üretim istihdama katkı sağlamaktadır (Karakuş, 2006: 56). Savunma harcamalarının istihdam üzerindeki olumsuz etkisi ise işsizlikle ilişkilendirilmektedir. ABD Çalışma Örgütü'nün yaptığı çalışmaya göre savunma harcamaları, eğitim ve sağlık harcamalarına yapılan yatırımlardan daha az bir istihdam olanağı sunmaktadır. Dolayısıyla savunma harcamalarının artışı işsizlik oranlarında artış ile sonuçlanmıştır. Ayrıca nitelikli işgücüne olan talep sivil ekonomi içinde işsizliğe neden olmaktadır (Çınar, 2002: 64).

Türkiye'nin savunma harcamaları ve istihdam ilişkisinin 2002-2020 yılları arasındaki durumu Dünya Bankası veri tabanından elde edilen verilerle grafikte gösterilmiştir.

Grafik 7. Yıllar İtibariyle Savunma Harcamaları ve İstihdam İlişkisi

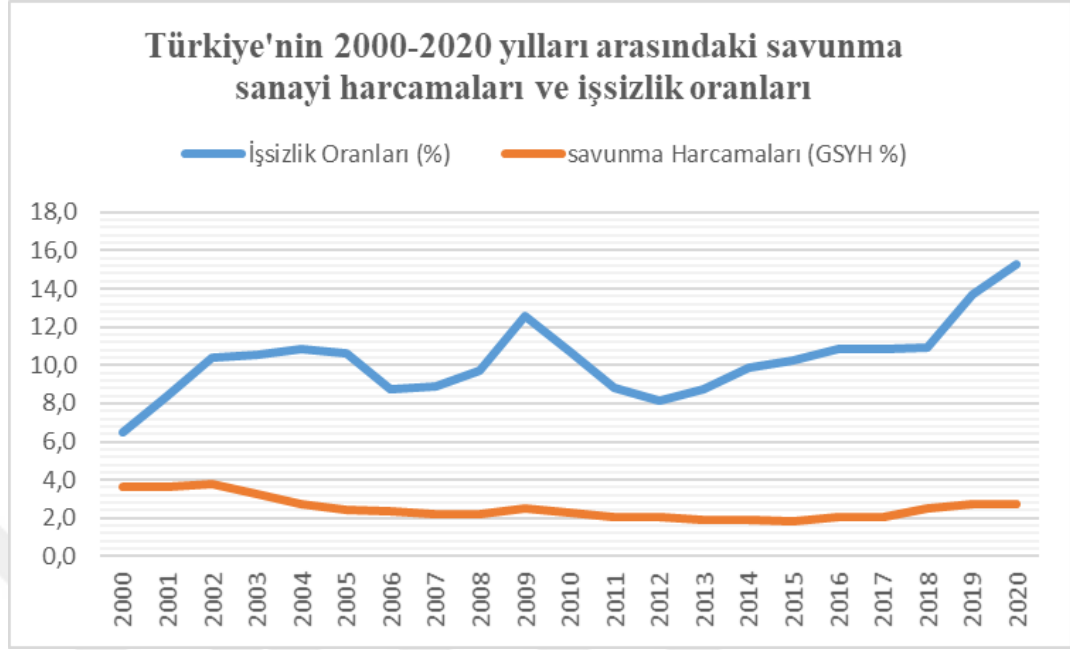


Kaynak: WORLD BANK

Savunma harcamaları GSYH oranı ve istihdam oranı grafiği incelendiğinde 2000 yılında savunma harcamalarının GSYH içindeki payı yaklaşık %3,7 iken bu oran 2020 yılında %2,7 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca istihdam oranı 2000 yılında %45,63 seviyesinde iken bu oran 2020 yılında %43,37 olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu veriler ışığında savunma harcamaları ve istihdam oranları paralellik göstermektedir. Savunma harcamalarının artışıyla beraber yatırımlardaki mutlak artış istihdam oranlarında artışa neden olduğu öngörülmektedir. Çünkü harcama artışı yatırımları destekler yapılan yatırımlarla beraber istihdam oranı artar.

Türkiye'nin savunma harcamaları ve işsizlik ilişkisinin 2002-2020 yılları arasındaki durumu Dünya Bankası veri tabanından elde edilen verilerle grafikte gösterilmiştir.

Grafik 8. Türkiye'nin Yıllar İtibariyle Savunma Harcamaları ve İşsizlik İlişkisi



Kaynak: WORLD BANK

Türkiye'nin 2000-2020 yılları arasındaki savunma harcamaları ve işsizlik oranları grafiği incelendiğinde savunma harcamalarının GSYH içindeki payı 2000 yılında 3,7 iken bu oran 2020 yılında 2,7 seviyelerine düşmüştür. İşsizlik oranları ise 2000 yılında %6 seviyelerinde iken küresel ekonomik krizin yaşandığı 2009 yılında bu oran %12 seviyelerine çıkmış 2013 yılından itibaren tekrardan artarak 2020 yılında bu oran %15,3 seviyesine ulaşmıştır. Türkiye'de savunma harcamalarının GSYH içindeki payı ve işsizlik oranları karşılaştırıldığında savunma harcamalarının GSYH içindeki payı düşme eğilimi içerisine girdiğinde işsizlik oranlarındaki dalgalı seyir devam etmiş buna bağlı olarak işsizlik oranları savunma harcamaları arasında herhangi bir ilişki olmadığı öngörülmektedir.

2.8. Literatür

Teorik Temelleri Ortaya Koyan Çalışmalar:

Temiz, (2012); çalışmasında Türk Savunma Sanayisinin yapısından, gelişiminden ve uygulaması gereken durumlardan bahsetmiştir. Temiz'e göre, Türk Savunma Sanayisi son yıllarda hızlı bir yükseliş seyri göstermektedir. Ancak hala daha olması gereken seviyeye ulaşamamıştır. Tek yetkilinin Millî Savunma Bakanlığı olması ve tek piyasanın meydana getirilmesi olumsuz etki etmektedir. Bu bakımdan

hukuksal yapının değişimi ve piyasaya giriş rahatlığı olumlu sonuçlara yol açacaktır. “Yerli firma” kavramının sermayesi ve mülkiyeti tamamen “milli/ulusal” olan anlamına gelecek şekilde tanımlanması gerekmektedir. Ayrıca üniversitelerin savunma sanayi ile yeteri kadar iş birliği içinde olmadığı görülmektedir. Üniversitelerin endüstrilere ve savunma sanayisine katkısının olması için sanayi-üniversite iş birliği geliştirilmelidir. Bilimsel çalışmalara teşvikler verilmelidir.

Baran (2018) alışmasında, Türkiye’nin savunma sanayisi sektörünü kapsamlı bir şekilde incelenmiş, savunma sanayisinde meydana gelen değişiklikler, AR-GE faaliyetleri, savunma sanayi sektöründe oluşan harcama rakamları açıklanmıştır. Yapılan incelemeler neticesinde, yıllar itibariyle savunma harcamalarının GSMH’ da bulunan payının artış gösterdiği bu durumda ekonomiyi olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Sektörde ise sipariş alımının büyük bir kısmının yurtiçinden olduğu görülmekte, bu durumun iyileştirilmesi için ise, yurt dışı pazar arayışı ve stratejilerinin doğru tespiti ve geliştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca istihdam bakımından nitelikli eleman ihtiyacı duyulduğundan, akademik kariyer yapmış eleman tercihi yönelimi gözlemlenmiştir.

Kakaşçı ve Orhan (2018) alışmalarına göre; Türkiye’nin bulunduğu jeopolitik konum ile Güvenlik ve Savunma Politikası uluslararası alanda rekabet gücüne sahip bir Türk Savunma Sanayisini zorunlu kılmaktadır. Savunma Sanayisinin modern ve güçlü yapıda olması için, yerli sanayi altyapısından azami ölçüde yararlanılması, ileri teknoloji yeni yatırımların teşviki, Ar-Ge faaliyetlerine verilen önemin arttırılması ve böylece her türlü silah, araç ve gerecin mümkün olduğunca Türkiye’de üretiminin sağlanması esas alınmıştır. Türk Savunma sanayisi ürün ve pazar çeşitliliği bakımından büyük bir potansiyele sahiptir. Bu gücünün geliştirilmesi ve ihracat düzeyinin arttırılması için yeni yöntemlere ihtiyaç vardır. Özellikle devlet bu konuda daha katılımcı bir rol üstlenmelidir. Gelişmiş ülkeler açısından savunma sanayisi büyük bir paya sahip olup çok büyük önem arz etmektedir. Örneğin ABD %1 ‘lik yabancı payın dahi büyük bir risk oluşturduğunu düşünmektedir. Yabancı sermaye kontrolü yasalarla sağlanmıştır. Bu durumu ihracat kısmında da uygulamaktadırlar. Dolayısıyla bu ve benzer politikalar Türkiye’de de uygulanmalıdır.

Savunma Sanayisinin Ekonomi Üzerindeki Etkisini ve Ülkeleri İnceleyen Çalışmalar:

Baltacı ve Hayaloğlu (2021), çalışmalarında kırılğan beşli ülkelerde savunma harcamaları, ekonomik büyüme ve cari işlemler dengesi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. 2000-2017 dönemini kapsayan çalışmada dinamik panel veri analiz yöntemi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre kırılğan ülkelerde, savunma harcamaları ile ekonomik büyüme ve cari işlemler dengesi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Benoit (1978) çalışmasında, 1950-1965 dönemini kapsayan Türkiye'nin de içinde bulunduğu 44 az gelişmiş ülkenin savunma harcamalarının büyüme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda savunma harcamaları ve büyüme arasında olumlu bir ilişki olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. Benoit, savunma yükü yüksek olan ülkelerin genel olarak büyüme oranlarının artış gösterdiğini, en az savunma yüküne sahip olan ülkelerin ise büyüme oranlarının azalış gösterdiğini savunmaktadır

Lim (1983) çalışmasında, 1965-1973 dönemini kapsayan Türkiye'nin de içinde yer aldığı 54 az gelişmiş ülke için Harrod-Domar Büyüme Modelini kullanarak savunma harcamalarının ekonomiye etkisini incelemiştir. Savunma için yapılan harcamaların bu ülkelerde ekonomik büyümeyi olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Smith ve Deger (1983) çalışmalarında, 1965-1973 dönemini kapsayan 50 az gelişmiş ülkenin için savunma harcamaları ile tasarruf ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Savunma harcamalarıyla ekonomik büyüme arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kollias (1997) çalışmasında, 1954-1993 yılları arasında Türkiye'de savunma harcamaları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki nedensellik testi ile incelemiş, ulaşılan sonuçlara göre nedensellik bağının olmadığını tespit etmiştir.

Dunne, Nikolaidou ve Vougas (2001) çalışmada, 1960-1996 yıllarını kapsayan dönemde Türkiye ve Yunanistan'ın reel GSYH ile savunma harcamaları arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda reel GSYH ile askeri harcamaları arasındaki ilişki Türkiye için negatif bir sonuca yol açarken, Yunanistan için pozitif bir sonuca yol açmıştır.

Gerni, Emsen, Özdemir ve Aydemir (2018) çalışmalarında, 1980-2016 yıllarını kapsayan dönemde savunma harcamaları ekonomik büyüme ilişkisi incelenmiştir.

Ekonometrik analiz sonucunda savunmaya yapılan harcamaların ulusal gelir üzerinde olumsuz etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Giray (2004) çalışmasında, Türkiye için, 1998-2002 yıllarını kapsayan dönemde savunma harcamaları ve ekonomik büyüme ilişkisi incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, savunma harcamalarının eğitim harcamaları ile ilişkisinin pozitif yönlü, sağlık harcamalarıyla ise negatif yönlü olduğuna ulaşılmıştır.

Yıldırım vd. (2005) tarafından, 1989-1999 dönemi Orta Doğu Ülkeleri ve Türkiye'nin analize katıldığı çalışmada, yatay kesit ve dinamik panel veri analizi uygulanmış, askeri harcamaların ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Görkem ve Işık (2008) 1968-2006 yılları arasında Türkiye'de savunma harcamaları ve ekonomik büyüme arasında nedensellik ilişkisi bulamamışlardır. Bu durumun savunma harcamalarının GSMH 'ya oranının aynı seviyelerde olması ile ekonomik büyümenin yıllar içerisinde dalgalanmalar göstermesinden kaynaklı olduğunu söylemişlerdir.

Eğitimin Savunma Sanayideki Payını İnceleyen Çalışmalar:

Aşçı, (2012); çalışmasında eğitim ile istihdam arasındaki ilişkiyi inceleyen anket çalışmasında ile Savunma Sanayisi işverenlerinin eğitime verdiği önem araştırılmış ve insan kaynakları yöneticileri ve müdürlerle mülakat yapılarak sektör analizi yapılmıştır. Bu veriler ışığında öncelikle Savunma Sanayi ile üniversite arasındaki ilişkinin gelişim gösterdiği söylenebilir. İşverenler, hangi kadro seviyesinde olursa olsun, eğitimi gerekli bir faktör olarak değerlendirmişlerdir. Fakat eğitim istihdam ilişkisini açıklamaya çalışan kuramlarla ilgili tercihlerde, farklılaşma meydana gelmiş ve özellikle orta düzey yönetici, mühendis ve teknisyen kadrolarında Beşeri Sermaye Kuramı tercih edilirken, vasıfsız işçi kadrolarında ise daha çok Kuyruk Hipotezi tercih edilmiştir. Çalışmanın sonucunda diplomaya aslında çok önem verilmediği, işin nitelikleri doğrultusunda istihdam ve ücret verimliliğini belirleyen faktörlere daha çok önem verildiği gözlemlenmiştir.

Alkan vd. (2014)' e göre; günümüz dünyasında sürdürülebilir kalkınma ve rekabet edilebilirliğin sağlanması ve devamı için nitelikli insan gücüne sahip olmak en önemli faktördür. Nitelikli iş gücünün oluşturulmasında, mesleki ve teknik eğitim

büyük rol oynamaktadır. Nitelikli insanların yetiştirilmesi amacıyla, meslek yüksekokulları kurulmuştur. Çalışmada, meslek yüksekokullarının bulunduğu durum ve içerdiği sorunlar, Türkiye’de kurulan ilk meslek yüksekokulları arasında yer alan Hitit Üniversitesi Meslek Yüksekokulu’nda yaşanan tecrübeler çerçevesinde ele alınmış, bazı çözüm önerileri sunulmuştur. Meslek yüksekokullarının yeterli mesleki ve teknik eğitimi veremediği ekonomi açısından yeterli katkıyı sağlayamadığı bunun da birçok sebepten kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Savunma Sanayisi ve İstihdam İlişkisini İnceleyen Çalışmalar:

Çelik (1999), 1980-1995 dönemi için Türkiye’de savunma harcamaları ve istihdam ilişkisini incelediği çalışmasında uyguladığı regresyon analizi sonucunda negatif yönlü ilişki tespit etmiştir. Yıldırım ve Sezgin (2003) Türkiye savunma harcamaları ve istihdam ilişkisini daha uzun bir zaman aralığı olan 1950-1997 yılları için incelemiştir. Bu çalışma sonucunda savunma harcamaları artışının istihdamın azalmasına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dunne ve Watson (2000), Güney Afrika’nın savunma harcamaları ve istihdam ilişkisini inceledikleri çalışmada VAR yöntemi uygulanmıştır. 1960-1991 yılları arasındaki dönem için gerçekleştirilen analizde Güney Afrika’nın savunma harcamalarının istihdamı uzun dönemde negatif olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldırım ve Sezgin (2003), Türkiye savunma harcamaları ve istihdam ilişkisini 1950-1997 yılları arasındaki dönemi için inceledikleri çalışmada ARDL eş bütünleşme yaklaşımını kullanmıştır. Bu çalışma sonucunda 1950-1997 dönemi için Türkiye’de savunma harcamalarının istihdamı negatif olarak etkilediği ve bu etkinin hem kısa dönemde hem de uzun dönemde geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sezgin (2017), hava savunma sanayinin ekonomik analizini yaptığı çalışmasında Türkiye hava savunma sanayinin performansını değerlendirmiştir. Bir endüstrinin performansının ölçülmesinde göz önüne alınan kriterler arasında endüstrinin istihdama olan katkısı yer almaktadır. İleri teknoloji düzeyi gerektiren ve yüksek maliyetlere sahip olan hava savunma sanayisi sermaye yoğun bir sektör olduğundan bu alanda gerçekleştirilen harcamaların istihdam yaratma kapasitesi düşük olarak gerçekleşecektir. Türkiye havacılık sektöründe 2013 yılında 32.368 kişi istihdam edilmekte iken, 2014 yılında 31.242 kişi istihdam edilmiştir. 2014 yılında istihdam oranı 2013 yılına göre

%30 azalmıştır. Türk havacılık sektöründe istihdam edilenlerin %88'i nitelikli elemandan oluşmaktadır. 2014 yılında cirosu ve satış gelirleri artmasına rağmen istihdam ettiği kişi sayısının azalmasının nedeni hava savunma sanayinin teknoloji odaklı ve sermaye yoğun bir endüstri olmasından kaynaklanmaktadır.

Savunma Sanayisinin Diğer Alanlarla İlişkisini İnceleyen Çalışmalar:

Erkuş ve Tabak, (2009); çalışmalarında, kişilik özellikleri ile çatışma yönetim tarzı ilişkisi incelenmiştir. Bu bağlamda, savunma sanayi işletmelerinde çalışan 304 kişiyle alan araştırması yapılmıştır. Elde edilen bilgilere göre, beş faktör kişilik özelliği ile işbirlikçi, uzlaşmacı, yardımsever ve geri çekilen çatışma yönetim tarzları arasında anlamlı ve pozitif sonuçlara ulaşılmıştır. Uyumluluk kişilik özelliğinin çatışma yönetim tarzları üzerinde önemli etkileri olduğu söylenebilir. Ayrıca araştırma sonucunun diğer çalışmalarla benzer noktaları olduğu tespit edilmiştir.

Yazıcı (2013); Offset uygulamaları dünya ticareti içerisinde önemli bir yere sahip olmakla birlikte, özellikle yeni teknolojilere ulaşmada ve yeni yatırımların finansmanında önemli bir araç olarak görülmektedir. Çalışmada, offset uygulamalarının ne olduğu açıklanarak dünya ticareti ve Türkiye açısından önemi incelenmiştir. Türkiye'de savunma sanayi projelerinde, silah araç ve gereç sağlamak için katlanılan maliyetlere yönelik offset uygulamaları kullanılmaktadır. Türkiye karşılıklı ticaret uygulamaları konusunda sadece savunma sektöründe değil, bütün kamu kurumlarını kapsayacak bir strateji geliştirmelidir. Örneğin, baraj, havaalanı, köprü, yol, metro vb. alanlar offset uygulamalar için elverişli olacaktır.

Ocak, Güler ve Basım, (2016); çalışmalarında, Türk Savunma Sanayisi firmalarının vizyon ve misyon ifadelerine verdikleri önemi ve ulusal dokümanlarla uyumu incelemişlerdir. Bu bağlamda, 148 sanayi firmasının internet sitesinde yer alan 87 vizyon ve 79 misyon ifadeleri analiz edilmiştir. 148 firmanın 10 (%7)'unun web sitesine ulaşamamış, ulaşılan 51 (%37)'nin vizyon, 59 (%40)'nün misyon ifadesine yer vermediği görülmüştür. Firmaların %94'nün internet sitesinin İngilizce tasarımı mevcuttur. Bu durum uluslararası pazarların hedeflendiği sonucuna ulaştırmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. SAVUNMA SANAYİ VE İŞGÜCÜ

Bu bölümde ilk olarak savunma sanayisinde işgücü talebinin niteliklerinin tespiti Savunma Sanayi Müsteşarlığı'nın savunma sanayi firmalarından elde ettikleri firma ve kuruluşların verileri incelenerek analiz edilmiştir. Daha sonra savunma sanayisi alanında faaliyet gösteren TİSAŞ Trabzon Silah Sanayi A.Ş., Girsan Makina ve Hafif Silah Sanayi Ticaret A.Ş., Huğlu Av Tüfekleri Kooperatifi, Altın Döküm Sanayi A.Ş., Ulusan Alüminyum, Simya Hidrolik Pnömatik Elektronik Ltd. Şti., DOME-Değirmenci Otomotiv ve Metal Endüstri A.Ş., Caretta Arms İmalat İthalat ve İhracat San. Tic. Ltd. Şti. firmaları ile yapılan mülakat görüşmesi ve Konya Grafenbiotech Nanoteknoloji Mühendislik Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti. ile de e-mail yoluyla iletişim sağlayarak firmaların nitelikli işgücüne olan talepleri ile savunma sanayisinde firmalar için nitelikli işgücünün önemi tespit edilmiştir.

3.1. Savunma Sanayi ve İşgücü İstatistikleri

Tablo 8. Personel Sayısının Yıllar İtibariyle Dağılımı

Yıllar	Kadrolu Personel	Sözleşmeli Personel	Proje Bazlı Sözleşmeli Personel	İşçi
2000	180	90	0	0
2002	172	87	0	0
2004	167	85	0	0
2006	161	83	0	0
2008	269	61	0	0
2010	290	70	0	0
2012	315	147	0	0
2014	440	83	0	0
2016	393	120	0	0
2018	394	201	189	148
2020	413	256	175	146

Kaynak: SASAD

Personel sayısının yıllar itibariyle dağılımını gösteren grafik incelendiğinde 2000 yılından 2018 yılına kadar savunma sanayi sektöründe çalışanların pozisyonları sadece kadrolu ve sözleşmeli personel olarak görülmektedir. 2018 yılından itibaren proje bazlı sözleşmeli personel ve işçi olarak çalışanlar sektöre dahil olmuştur. Bununla beraber 2000 yılından 2020 yılına kadar kadrolu ve sözleşmeli personeller sürekli olarak artarak istihdama katkı sağlamıştır. Ayrıca Proje bazlı sözleşmeli personel ve iş çalışanların 2018 yılından itibaren sektöre katılım sağlaması Türkiye’de savunma sanayi sektörünün gelişim gösterdiğinin kanıtıdır.

Tablo 9. SSB Personelinin Unvan Gruplarına Göre Oransal Dağılımı

Yıllar	Yönetici	Savunma Sanayi Uzman	Sözleşmeli Personel	Uzman Yardımcısı	Destek Personeli	Proje Müdürü/ Uzmanı	Proje Bazlı Sözleşme Pers.	İşçi	Diğer
2008	8,06	33,47	5,58	3,93	5,99	42,98	0	0	0
2009	7,45	56,74		19,5	8,87	6,38	0	0	1,06
2010	5	37	20	18	7	12	0	0	1
2011	5	36	28	10	7	13	0	0	1
2012	5	33	32	11	6	12	0	0	1
2013-2016 ³	4,89	35,2	20,48	7,87	9,27	9,7	0	0	0,62
2017	4,97	43,14	28,63	2,98	15,11	0,6	0	0	0,6
2018	2,80	25,75	21,57	1,72	11,27	0,2	20,28	15,8	0,5
2019	3	26	27	2	11	0	19	15	0
2020	2,8	25,75	21,57	1,72	11,27	0,2	20,28	15,8	0,5

Kaynak: Türkiye Cumhuriyeti Savunma Sanayi Başkanlığı

(<https://www.ssb.gov.tr/WebSite/contentlist.aspx?PageID=1040&LangID=1>)

Savunma sanayi sektöründe çalışanların unvan dağılımını gösteren tablo incelendiğinde yönetici personel oranı 2008 yılında %8 civarında iken 2020 yılına gelindiğinde bu oran %2,8 seviyelerine düşmüştür. Aynı zamanda sektörde çalışan savunma sanayi uzman sayısı 2008 yılında %33,47 iken bu oran 2020 yılına gelindiğinde %25,75 seviyesine inmiştir. Bununla beraber uzman yardımcısı, proje müdür veya uzmanı 2008 yılından 2020 yılına kadar düşme eğilimine devam etmiştir. Oransal artış olan meslek grupları ise sözleşmeli personel, destek personeli ve proje bazlı sözleşmeli personel gibi meslek gruplarıdır. Bu meslek gruplarındaki oransal artış nitelikli iş gücü oranını artırmak ve katma değerli ürün üretimini artırarak ihracat oranını yükseltmek bununla beraber üretim ve istihdamı artırarak ekonomik büyümeye

³ 2008-2020 yılları arasındaki verilerin tahmin ortalaması

katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Yönetici kadrosu ve diğer kesimlerde çalışanların, üretken kadroda çalışanlara oranla düşük olması üretkenlik ve verimlilik konusuna verilen önemi göstermektedir.

Tablo 10. Personelin Eğitim Durumu

Yıllar	Orta Okul	Orta Öğretim	Ön lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
2008	2	14	5	156	92	7
2009-2011 ⁴	1	11	6	230	113	8
2012	1	9	6	303	134	9
2013-2016 ⁵	-	10	7	310	140	10
2017	-	11	5	327	147	10
2018	-	158	8	503	247	16
2019	-	157	11	550	270	16
2020		151	15	541	239	64

Kaynak: Türkiye Cumhuriyeti Savunma Sanayi Başkanlığı

(<https://www.ssb.gov.tr/WebSite/contentlist.aspx?PageID=1040&LangID=1>)

Türkiye de savunma sanayi sektöründe çalışanların eğitim durumlarını gösteren tablo incelendiğinde 2008- 2012 yılları arasında orta okul mezunu çalışan personel sayısı ortalama 2 kişi olarak görülmektedir. 2012 yılından itibaren orta okul mezunları sektörde yer bulamamıştır. Sektörde çalışan orta öğretim mezunları ise 2008-2017 yılları arasında 10'lu rakamlarla ifade edilirken 2017 yılından itibaren bu sayı 100'lü rakamlara çıkmıştır. Ön lisans mezunları ise 2008- 2020 yılları arasında 5 ve 15 arasında değişkenlik göstermiştir. Bununla beraber sektörde en fazla çalışan lisans mezunlarıdır. Lisans mezunları 2008 yılında 156 iken 2020 yılına gelindiğinde bu rakam 541 olmuştur. Sektörde lisansüstü eğitim görmüş çalışan sayısı 2008 yılında 99 iken 2020 yılına gelindiğinde bu sayı 303'lere çıkmıştır. Elde edilen verilere göre

⁴ 2009-2011 yılları arası tahmini ortalama veriler

⁵ 2013-2016 yılları arası tahmini ortalama veriler

sektörün yıllar itibariyle eğitimli personel sayısının arttığı, sektörde eğitim düzeyine önem verildiği sonucuna ulaşılmıştır.

3.2. Firmalardan Elde Edilen Bilgiler

Savunma sanayi alanında faaliyet gösteren TİSAŞ Trabzon Silah Sanayi A.Ş., Girsan Makina ve Hafif Silah Sanayi Ticaret A.Ş., Huğlu Av Tüfekleri Kooperatifi, Altın Döküm Sanayi A.Ş., Ulusan Alüminyum, Simya Hidrolik Pnömatik Elektronik Ltd. Şti., DOME-Değirmenci Otomotiv ve Metal Endüstri A.Ş., Caretta Arms İmalat İthalat ve İhracat San. Tic. Ltd. Şti. firmaları ile yapılan mülakat görüşmesi ve Konya Grafenbiotech Nanoteknoloji Mühendislik Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti. ile de e-mail yoluyla yapılan görüşmede savunma sanayi ve firmalar açısından nitelikli işgücünün önemi ve firmaların nitelikli işgücüne olan talebi tespit edilmiştir. Görüşmeler sonucunda firmalardan elde edilen bilgiler aşağıda ifade edilmiştir.

Trabzon Silah Sanayi A.Ş ile firması Türkiye'nin Trabzon şehrinde bulunan bir ateşli silah üreticisidir. Şirketin başlıca ürünleri tabancalar olup silahları sivil, polis ve ordu tarafından dünya çapında kullanılmaktadır. Şirketin merkezi Trabzon'un Arsin ilçesinde yer almaktadır. Firma üretimi ucuz ve kaliteli bir şekilde gerçekleştirmektedir. Bu anlamda talep oldukça fazladır. Özellikle ABD'ye oldukça fazla ihracat yapmakta, çok fazla ürün talebi almaktadır. Ancak ürün yetiştirmekte nitelikli işgücünün yetersiz olması olumsuz bir etkiye neden olmaktadır. Ayrıca Ar-Ge faaliyetlerin sürdürülebilmesi açısından nitelikli personel ve uzman kadronun varlığı büyük bir öneme sahiptir.

Nitelikli personel ve Ar-Ge elemanı bulmakta yaşanan zorluk firmayı personeli kendi bünyesinde yetiştirmek mecburiyetinde bırakmaktadır. Bu durum ise ekstra maliyetlere yol açtığı gibi nitelik kazanan bireyin başka firmalara yönelmesine neden olmaktadır. Bunun dışında firma personel temini sağlayabilmek adına eğitim döneminde olan öğrencilere staj imkanı tanımaktadır. Staj döneminde başarılı olan öğrencileri sonrasında bünyelerine almaktadır. Ancak bu şekilde personel temini yeterli olmamaktadır. Özellikle mühendis ve teknik eleman kadrolarına dışarıdan personel alımında yazılı ve sözlü sınav uygulanmaktadır. Bunun dışında kişinin mezuniyet alanı, eğitim durumu ve mesleki belgesinin mevcut olması dikkate alınmaktadır. Mesleki belgesinin olmaması durumunda firma içinde ve dışarıdan alınan eğitim ile sertifika

edinilmesi gerekli kılınmaktadır. Firma üniversite-sanayi iş birliğine önem vermekte, akademisyenlerden danışmanlık hizmeti almaktadır. Üniversitelerde ve meslek liselerinde savunma sanayiye yönelik bölümlerin olmaması ve akademisyenlerin azlığı durumu söz konusudur. Okullarda ilgili bölümlerin açılması ile sektöre yetişmiş eleman da kazandırılacaktır. Bu anlamda Milli Savunma Üniversitesinin girişimlerinin bulunduğu, ancak bunun tam olarak firmaya yansımaları akademisyenlerin tecrübe kazanması ve öğrencilere aktarması ile gerçekleşebilecektir. Bu tecrübenin kazanılması için belirli bir zaman dilimine daha ihtiyaç vardır. Meslek liselerinde ise eksik ve yanlış yönlendirme durumu söz konusudur. Ayrıca firma otomasyona önem vermekte bu alanda gelişim göstermeye çalışmaktadır. Otomasyon ile firmanın verimliliğinin daha çok artacağı savunulmaktadır.

Firma aynı zamanda tedarik sorunu yaşamaktadır. Yüzlerce firmadan parça tedariki yapılmakta ancak çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu anlamda firma kendi özel tedarikçilerini oluşturmaktadır. Şu an Trabzon'da iki tedarikçi firma edinilmiş, bu sayının artırılması için çaba sarf edilmektedir. Ayrıca firmanın kendisi de Samsun Yurt Savunma Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin tedarikçisi konumundadır.

Firmanın gelişimi istihdam alanını da arttırmıştır. Özellikle firmanın Ar-Ge merkezi kurması ile son 3 yılda 3,5 kat büyüme gerçekleşmiştir. Ar-Ge merkezi kurulmadan önce firmada 4 mühendis istihdam edilirken, Ar-Ge merkezi olması ile birlikte mühendis sayısı 12, Ar-Ge personeli 15 kişi olmuştur.

Tablo 11. TİSAŞ Personel Bilgileri

İdari kadro	32
Mühendis	12
Ar-Ge	15
Kalite kontrol	19
Takım hane	2
Prototip	3
Isıl işlem	6
Operatör	88
İşçi ve diğer personel	124

Kaynak: TİSAŞ

Firma da toplam 271 kişi istihdam edilmektedir. İdari kadroda 32 kişi yer alırken üretim bölümünde 239 kişi istihdam edilmektedir. Personel dağılımında teknik

personelin büyük bir paya sahip olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca CNC operatörüne daha fazla ihtiyaç olduğu ancak özellikle alanda faaliyet gösteren tek firma olması açısından temin etmekte zorluk çekildiği ifade edilmiştir.

Tablo 12. TİSAŞ Personelin Eğitim Durumu

Personelin Eğitim Durumu	Sayı
Yüksek Lisans	2
Lisans	37
Yüksel Okul	62
Meslek Lisesi-Düz Lise	131
Ortaokul	18
İlkokul	14

Personelin eğitim durumu incelendiğinde, en yüksek eğitimli personel yüksek lisans düzeyindedir. Personel sayısı ise en fazla meslek lisesi- düz lise düzeyindedir. En az personel istihdamı ise ilkokul düzeyinde gerçekleşmiştir.

Firma eğitim düzeyine önem verdiğini ve bu anlamda gelişimler kaydetmeye çalışıldığını ifade etmektedir.

Girsan Makina ve Hafif Silah Sanayi Ticaret A.Ş., Türkiye'nin Giresun şehrinde bulunan ateşli silah üreticisidir. Firmanın faaliyetleri başta tabanca ve av tüfekleri üretimi olup silahları sivil, polis ve ordu tarafından dünya çapında kullanılmaktadır. 2021 yılında Yavuz markası ile yurtiçi, Girsan markası ile yurtdışı pazara hizmet vermeye başlamıştır. 2005 yılından itibaren büyük gelişme kaydeden firma, yaptığı yatırımlar ile üretim kapasitesini üç kat arttırmıştır. Silah üretimi NATO standartlarına uygun olarak yapılmaktadır. Ayrıca firma ABD'nin Alkol, Tütün, Ateşli Silahlar ve Patlayıcılar Bürosu tarafından verilen ATF Form 4590 (üretim kriterleri ithalat raporu) sahibidir. Girsan yurtiçinde başta Türk Silahlı Kuvvetleri olmak üzere güvenlik güçlerine satış yaparken, yurtdışında da 50'den fazla ülkeye ihracat yapmaktadır. En büyük ihracatı ise ABD'ye yapılmaktadır. Özellikle av tüfeği ve tabanca ihracatı büyük bir paya sahiptir. 2018 öncesi ihracat %20-30 civarı iken, günümüzde %80'lere ulaşmıştır.

Kaliteli üretim ve ihracatın sürdürülebilir nitelikte olması ise Ar-Ge çalışmalarının yenilikçi bir yapı ile devam ettirilebilmesi ile mümkündür. Bu anlamda donanımlı uzman personelin varlığı zorunlu bir hal almaktadır. Girsan toplam 220

personel istihdam etmekte, %80'i üretim ve teknik personelden oluşurken, %20'lik kısmı idari personelden oluşmaktadır. Firma özellikle üretim alanında teknik ekip ve mühendis alımına dikkat etmektedir. Ancak nitelikli personel temini konusunda zorluklar yaşanmaktadır. İlgili bölümlerden mezun olan kişilerin yeterli donanıma sahip olmadığı gözlemlenmiştir. Personel alımında kişinin nitelik düzeyi belli kriterlere göre belirlenmektedir. Örneğin görüşmeye gelen kişiye mevcut ürünün resmi gösterilerek analiz yapması istenmektedir. Parçanın neye benzetildiği, parçanın geometrisinin analizini yapabilir nitelikte olup olmadığı, nasıl imal edilebileceği konusundaki görüşleri dikkate alınmaktadır. Ancak genel olarak 100 kişiden 95'inde istenilen verimin alınmadığı ifade edilmektedir. Bu anlamda mühendisliğin belli alanlara göre ayrımının yapılması gerektiği, belli alanlarda uzmanlaşmanın sağlanması görüşü ifade edilmiştir. Özellikle eğitim sisteminin sektör için yetersi kaldığı düşüncesi mevcuttur.

Firma üniversite-sanayi iş birliği içerisindedir. Karadeniz Teknik Üniversite ile bilgi alış-verişi yapılmakta, üniversite ile Bilimsel Araştırma Projesi yürütülmektedir. Ayrıca üniversiteye silah mühendisliği bölümünün açılması talebinde bulunmuş, ancak Yüksek Öğretim Kurumu tarafından kabul edilmemiştir. Şehirde bulunan meslek yüksek okulunda da gerekli alt yapının verilmemesi bir diğer olumsuz durumdur. Bu nedenlerden ötürü firma personel temin ederken kişiyi kendi bünyesinde eğitmek durumunda kalmaktadır. Kemikten oluşan personel istihdam firmanın çalışanlarının yaş ortalamasını yükseltmektedir. Ayrıca firma staj imkanı sunmakta, başarılı olan kişileri bünyelerinde barındırmaktadır.

Grafenbiotech Nano Teknoloji Mühendislik San.Ve Tic. Ltd. Şti. Türkiye'nin Konya şehrinde bulunan firma, yurt dışından ithalatını yaparak katma değerli nano ürünlerin yerli olarak çevreye duyarlı, maliyeti düşük, atık oluşturmayan yöntemlerle üretilmesi amacıyla, Nanoteknoloji ve Mühendislik şirketi olarak kurulmuştur. T.C Bilim Teknoloji ve Sanayi Bakanlığı, Teknogirişim Sermaye Desteği Programı ile desteklenen projemiz sonucunda, katma değerli karbon tabanlı nano malzemelerin yüksek saflıkta üretimi gerçekleştirilmiştir. Araştırma ve geliştirme altyapısı ile, alanında deneyimli akademisyen ve Ar-Ge personellerinin gerçekleştirmiş olduğu projeler ile her geçen gün ürün portföyünü arttırmaktadır. Savunma Sanayi alanında ürün kaplama ve Ar-Ge faaliyetleri kapsamında gelişim teknikleri hizmeti sunularak toplam satışa büyük katkılar sağlamaktadır.

Firma özellikle Ar-Ge faaliyetlerinin yoğun şekilde uygulanması nedeniyle bilgi birikimini pratiğe dökabilen donanımlı bireyler veya çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Dolayısıyla firmalarına iş gücü istihdam ederken uzmanlık alanı, staj tecrübesi ve yetkinlik kriterlerine önem verilmektedir. Nitelikli işgücü temin etmekte zorluk yaşanmaktadır. Nitelikli işgücünün yetersiz oluşu firmanın kendi bünyesinde personel yetiştirmeleri durumunda bırakmaktadır. Firma personellerin eğitim düzeyine büyük önem vermektedir. Personellerin eğitim düzeyleri doktora mezunu, doktora devam eden, yüksek lisans mezunu ve lisans mezunu bireylerden oluşmaktadır. Ayrıca yurt dışı eğitimler sağlanmakta, online programlara katılım gerçekleştirilmektedir. Eğitimlere katılım ile Ar-Ge faaliyetlerinde gelişim görülmektedir. Üniversite-sanayi iş birliği ile üniversitelerin deneyimlerinden aktif olarak faydalanılmaktadır.

Türkiye’de yüzbinlerce işsiz varken işletmelerin bünyelerinde çalıştıracak nitelikli iş gücünün bulunmamasının sebeplerini yanlış yönlendirmeler neticesinde öğretilen bilgilerin pratiğe dönüştürülmesine yönelik imkânların sağlanmaması ve sınava dayalı bir test sürecinin uygulanmasına dayalı olduğu düşünülmektedir. Personellerini nitelikli, mesleki ve teknik eğitim almış olmak şartıyla firma bünyelerine dâhil etmişlerdir. Mesleki eğitimin büyük önem verilmesi gereken bir konu olduğu, çünkü üniversitelerde yetişen öğrencilerin mesleki eğitim almamaları neticesinde ciddi ara eleman sıkıntısı yaşanmaktadır. Bu anlamda mesleki eğitime yönelik verilecek eğitimi alan öğrencilerin ilgili mühendislik ve uygulamalı bölümlerde rahatlıkla iş hayatına girmeleri için, iyi bir altyapıya sahip mühendis adayların yetişmesi gereklidir. Bu gibi zorluklar firmanın kendi bünyesinde eleman yetiştirme durumunda bırakmaktadır. Firma staj imkanları ile gerekli alt yapının sağlanmasına yönelik çalışmalar yapmaktadır.

Altın Döküm Sanayi A.Ş., Ulusan Alüminyum, Simya Hidrolik Pnömatik Elektronik Ltd. Şti., DOME-Değirmenci Otomotiv ve Metal Endüstri A.Ş., Caretta Arms İmalat İthalat ve İhracat San. Tic. Ltd. Şti., firmaları Türkiye’nin Konya şehri merkezli, savunma sanayi firmalarının önde gelen isimlerinden ASELSAN, ROKETSAN, TEI, TUSAŞ’ a resmi ürün tedarikçisi konumunda olan firmalardır.

Firmalardan özellikle Altın Döküm Sanayi birçok büyük firmaya ürün tedariki yapmaktadır. Firma yüksek dayanaklı elektrik akımına karşı parça üreticisi konumundadır. Hammadde, alüminyum gibi her türlü döküm ürününün üretimi

yapılmaktadır. Firmaların istediği ürünü üreterek büyük firmalar ile iş birliği sağlamaktadır. Genel olarak firmaların verdikleri projeler üzerine çalışmalar yapılmaktadır. Firma bünyesinde 90 personel istihdam edilmektedir. Personelin 4/1'lik kısmı beyaz yakalılardan oluşmaktadır. Savunma sanayi firmalarının tedarikçisi olmaları ile özellikle teknik ve mühendislik alanında yeni personel alımı yapılmaktadır. Nitelikli personelin varlığı firma için büyük önem taşımakta, bu anlamda personellere mesleki eğitim imkanı tanınmaktadır. Eğitim verilirken yeniliğe açık bir politika izlenmektedir.

Simya Hidrolik Pnömatik Elektronik Ltd. Şti., ASELSAN'ın resmi tedarikçisi konumundadır. Firma proje bazlı çalışmalar ile üretim yapmaktadır. Tasarımı firmaya ait ürün üretimi yapılmaktadır. Ayrıca ASELSAN'a hidrolik parça satışı da yapılmaktadır. Firma toplam cironun %30'luk kısmının savunma sanayi alanından sağlanmasını hedeflemektedir. Bu anlamda savunma sanayi alanına önemli yatırımlar yapılmaktadır. Firma bünyesinde 11 üretim teknikeri, 20 mühendis bulunmaktadır. Firma savunma sanayi firması tedarikçi olması ile bünyesine iki mühendis alımı daha yapmıştır. Bu iki personel sadece savunma sanayi ile ilgili alanda çalışma yapmakla mükelleftir. Bunun yanı sıra üniversitelerle iş birliği sağlanmış, akademisyenlerden danışmanlık hizmeti alınmaktadır. Firma eğitime büyük önem vermektedir. Savunma sanayi tedarikçi olması eğitim düzeyine verilen önemi de arttırmıştır. Firma içerisinde de personel için eğitimler verilmektedir. Üretim ve kalite yönetim sistemi alanında iki uzman tarafından danışmanlık alınmaktadır. Personele haftalık olarak eğitimler verilmektedir. Ayrıca İngilizce seviyesi yüksek çalışanlar ile yabancı eğitimler alınmaktadır. Firma ayrıca eğitime destek amaçlı personelin çocuklarına belirli miktarlarda burs imkanı tanımaktadır. Firma geleceğe yönelik personel alımı yapma eğilimindedir. Bu alımın büyük çoğunluğu ise mühendislik alanında yapılması planlanmaktadır.

DOME-Değirmenci Otomotiv ve Metal Endüstri A.Ş.; yurtiçi ve yurt dışına silah ve yedek parça üretimi ile savunma sanayi firmalarına yedek parça üretimi yapmaktadır. ROKETSAN'ın resmi tedarikçisi olan firma yedek parça üretimi ve proje bazlı ürün üretimi yapmaktadır. FNSS Savunma Sistemleri A.Ş. den de teklif alınmış, fakat ulaşım maliyetlerinin yüksek olması nedeniyle anlaşma sağlanamamıştır. Firma personel alımında mühendis alımına önem vermektedir. Personelin niteliği büyük bir

öneme sahiptir. Ancak mezunların yeterli nitelikte olmaması nedeniyle kendi bünyelerinde yetiştirilmeleri bir yıl kadar sürmektedir. Üniversite-sanayi iş birliği Huğlu bölgesi olarak oluşturulmuştur. Bu anlamda diğer firmalarla da etkileşim içerisinde bulunmaktadır.

Caretta Arms İmalat İthalat ve İhracat San. Tic. Ltd. Şti., Konya Huğlu'da kurulu bir firma olup, tüfek üretimi yapmaktadır. Geleneksel av tüfeklerinin üretimine ek olarak bullpup tipi tüfek üretiminde de uzmanlaşan Caretta Arms, sektörde kaliteyi koruyarak ihracatta katma değeri artırarak yerli ve yabancı ortakları için yeni nesil silahlar üreten bir firmadır. Geleneksel av eğitimleri kapsamındaki bullpup, eğitime yönelik uzmanlaşan Caretta Arms ürün ve parçaları kaliteli ve katma değeri yüksek bir şekilde üreterek, yüksek ihracat hedefli bir firmadır. Firma öngörülen yenilik ve gelişmeler ile savunma sanayi alanında faaliyet gösterme hedefindedir.

Ulusan Alüminyum Türkiye'nin Konya şehri merkezli firma olup, ASELSAN ve ROKETSAN'ın alüminyum profili tedarikçisi olma talebinde bulunmuştur. Firmalar tarafından gerekli incelemeler yapılmış olup, tedarikçi olabilme özelliklerini ve şartlarını barındırdıkları tespit edilmiştir. Ancak henüz firmaya herhangi bir proje sunulmamıştır. Bu anlamda savunma sanayi yatırımları yapılma hedefi mevcuttur.

Huğlu Av Tüfekleri Kooperatifi; Konya'nın Beyşehir ilçesine bağlı Huğlu kasabasında kurulmuştur. Kooperatifin kurulması ile silah sektöründe düzenli ve sistematik yapı oluşturulmuştur. Bu yapının oluşturulması ile ürün yelpazesi genişleyerek, kaliteli üretim yüksek düzeye taşınmıştır. Firma bugün itibarıyla 548 üye ve 550 personel mevcut olup, 20'si idari 530'u teknik, mühendis ve üretim personelinde oluşmaktadır. Firma üretilen tüfeklerin %80'inin başta ABD olmak üzere 50'nin üzerinde ülkeye ihraç etmektedir. Huğlu kooperatifi üniversite-sanayi birliğine önem vermektedir. Huğlu Meslek Yüksekokulu ile iş birliği içerisinde olan kooperatif, nitelikli işgücü istihdamını buradan karşılayabilmektedir. Yüksekokulda sektör ile ilgili programların olması, öğrencilerin sektöre yönelik donanım kazanmasını sağlamaktadır. Teknik bilgilerin kazandırıldığı bireyler, savunma sanayi sektörüne yönlendirilerek iş gücü potansiyeli oluşturulmaktadır. Bu işgücü potansiyelinin oluşturulması, savunma sanayi sektöründe yaşanacak ilerlemelere de katkı sağlayabilecektir. Ayrıca bölgede bulunan Huğlu Savunma Sanayi Mesleki ve Teknik Anadolu lisesi de sektöre nitelikli iş gücü kazandırılması açısından büyük bir etkiye sahiptir.

Huğlu Savunma Sanayi A.Ş. ile Huğlu Meslek Yüksek Okulu arasında iş birliği protokolü imzalanmıştır. Okul ile kooperatif arasında etkileşim gerçekleşmektedir. Bu anlamda okula savunma sanayi alanında makine, teçhizat alımı yapılacaktır. Bu makine, teçhizat okul ve firma ile ortak bir şekilde kullanılabilir. Ortak kullanım maliyetlerinde azalmasına olanak tanıyacaktır. Firma çalışanları okula giderek öğrencilere bilgi aktarımı yapabildiği gibi öğrenciler de firmaya gelerek inceleme ve araştırma fırsatında bulunabileceklerdir. Ayrıca Huğlu Kooperatifi tarafından, meslek lisesi ve yüksek okula savunma sanayi alanında temel, orta ve ileri düzeyde eğitimler verilmiş, Konya Sanayi Odasında seminer düzenlenmiştir.

Kooperatif bünyesinde bulunan Savunma Sanayi A.Ş. 'de Ar-Ge merkezi kurulması için bakanlığa talep gönderilmiştir. Ar-Ge merkezinin kurulabilmesi için yeni personel alımına gidilmiştir. Mevcut durumda personel sayısı 35 olup, Ar-Ge personeli 17 kişiden oluşmaktadır. Özellikle mühendis alımı bu alanda oldukça önemlidir. Mevcut durumda firmada 9 mühendis bulunmakta ancak daha fazlasına ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle ürün geliştirme anlamında mühendis ve teknik personel ihtiyacı oldukça fazladır. Personelin eğitimine büyük önem verilmekte, bu anlamda konferans, fuarlar, firma içi eğitimler ve yurt dışında verilen eğitimlere katılım mevcuttur. Ayrıca başarılı personelleri ödüllendirme sistemi de uygulanmaktadır.

Firmalardan edilen bilgilere göre, savunma sanayi sektöründe nitelikli işgücü talebi büyük bir paya sahiptir. Ancak nitelikli işgücüne ulaşmada büyük zorluk yaşanmaktadır. Savunma veya silah mühendisliği bölümünün üniversitelerde yeni açılmaya başlanması, benzer bölümlerde ise savunma sanayi alanına yönelik gerekli alt yapının oluşmamış olması firmaların personeli alıp kendi bünyesinde belirli bir zaman dilimi sürecince yetiştirmesini zorunlu kılmaktadır. Bu durum ise firma faaliyetlerinde gecikme ve katlanılan ekstra maliyetlere neden olmaktadır. Nitelikli işgücünün sektöre kazandırılması adına, meslek liseleri, yüksek okul ve üniversitelerde ilgili bölüm açılarak, donanımlı bireylerin yetişmesine olanak tanınabilir. Huğlu bölgesinde böyle bir yapılanmanın var olması nitelikli personel temininin sağlanması adına kolaylık sağlamaktadır. Firmalar personelin eğitimine de büyük önem vermektedir. Eğitim düzeyinin yüksek olmasının yanında firma içi ve firma dışı sektörel bazlı eğitimlere katılım durumu mevcuttur.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Savunma sanayisi sermaye yoğun ve nitelikli işgücünü gerekli kılan bir sektör olması durumundan ekonomiye de büyük etkileri söz konusudur. Çalışmada Türkiye’de savunma sanayisi sektörünün talep ettiği emek faktörü ve savunma sanayinin istihdam ve işsizlik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmanın birinci bölümünde emek piyasaları, istihdam ve işsizlik konuları ele alınmıştır. İkinci bölümde ise savunma sanayinin Türkiye’de gelişimi ve istihdamla olan ilişkisi incelenmiştir. Son bölümde savunma sanayisinde nitelikli işgücü talebinin tespiti yapılmıştır. İlk olarak savunma sanayi başkanlığının verileri incelenerek analiz edilmiştir. Yapılan analizlerde savunma sanayi alanında faaliyet gösteren personelin yıllar itibariyle dağılımı ve unvanlara göre dağılımı incelenmiştir. Personel sayısının 2000 yılından 2020 yılına kadar sürekli artış eğilimi gösteren bir trendde ilerlemiştir. Aynı şekilde unvanlara göre dağılımda da yıllar itibariyle bir artış durumu söz konusudur. Bunun yanı sıra unvan değişimleri de yaşanmıştır. Yıllar itibariyle idari personelde azalma durumu söz konusu iken teknik personel de artış durumu yaşanmıştır. Özellikle proje bazlı personel temini son yıllarda fazla artış göstermiştir. İkinci olarak Savunma sanayisi alanında faaliyet gösteren TİSAŞ Trabzon Silah Sanayi A.Ş., Girsan Makina ve Hafif Silah Sanayi Ticaret A.Ş., Huğlu Av Tüfekleri Kooperatifi, Altın Döküm Sanayi A.Ş., Ulusan Alüminyum, Simya Hidrolik Pnömatik Elektronik Ltd. Şti., DOME-Değirmenci Otomotiv ve Metal Endüstri A.Ş., Caretta Arms İmalat İthalat ve İhracat San. Tic. Ltd. Şti. firmaları ile yapılan mülakat görüşmesi ve Konya Grafenbiotech Nanoteknoloji Mühendislik Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti. ile de e-mail yoluyla yapılan görüşmede savunma sanayisi ve firmalar açısından nitelikli işgücünün önemi ve firmaların nitelikli işgücüne olan talebi tespit edilmiştir.

Görüşmeler neticesinde firmaların genel olarak nitelikli işgücü talebi oldukça fazladır. Ancak nitelikli işgücü temin etme konusunda sıkıntılar yaşanmaktadır. Sektörde her alanda uzmanlaşma konusu büyük bir önem taşır. Firmalar bütün kadrolarda nitelikli işgücünün gerekli olduğunu belirtmektedir. Özellikle mühendislik ve teknik personel yoğunluğunun fazla olması bu alanın önemini daha da arttırmaktadır.

Birçok teknik ve mühendislik alanda niteliksiz işgücü, üniversitelerde pratik bilginin yetersiz kalmasından kaynaklanmaktadır. Savunma sanayi veya silah sanayi bölümlerinin üniversite veya meslek liselerinde bulunmaması da ayrı bir eksiklik olarak görülmektedir. Bu anlamda ilgili fakültelerde ilgili bölüm açılması talebinde bulunmuşlardır. Nitelikli personele ulaşamayan firmalar, kendi bünyelerinde eleman yetiştirmek durumunda kalmaktadır. Bu durum ise ilave maliyetlere ve faaliyetlerde gecikmeye neden olmaktadır. Bunun yanı sıra firmalar staj imkanları sunarak, başarılı olan bireyleri bünyelerine katmaktadır. Doğru eğitimin önemi vurgulanmaktadır. Teorik bilgiden ziyade pratik bilgi büyük bir öneme sahiptir. Bu anlamda kişinin donanımı büyük bir etkiye sahiptir.

İşgücü talep eden firmaların istihdam politikası çerçevesinde eğitime hangi açıdan baktıkları da önemli bir konudur. Savunma sanayi firmalarında eğitim düzeyine verilen önem ise yıllar itibariyle artış göstermekte, doktora, yüksek lisans ve lisans öğrenimi gören personellerin istihdamı sağlanmaktadır. Savunma sanayisi sektörünün yenilik ve bilgi yoğun bir yapıda olması, Ar-Ge'yi de gerekli kılmaktadır. Bu anlamda bilgi ve donanım sahibi eğitilmiş bireylerin sektörün içinde yer alması zorunludur. Nitelikli ve eğitilmiş bireylerin varlığı sektörün gelişimine katkı sağlayacaktır. Bu gelişimde üniversite ve araştırma kurumlarının payı oldukça yüksektir. Donanımlı bireylerin sektöre kazandırılması savunma sanayisinde ilerlemeye yol açacağı gibi yeni istihdam alanlarının oluşumuna da katkı sağlayacaktır. Savunma sanayinin diğer sektörlerle etkileşim içinde olması itibariyle savunma alanında yaşanan iyi yönlü gelişme ve ilerleme, diğer sektörler de olumlu yansıyacaktır. Tüm bu sirkülasyon sonucunda ülke ekonomisinde refah düzeyinde artış, ekonomik büyüme ve gelişme gerçekleşecektir.

KAYNAKÇA

- Akalın, A., (2009). Türk Savunma Sanayi Tarihi. İmge Tanıtım Danışmanlık, Ankara.
- Akalın, T., ve Bıyıkoglu, Z., (2009). Türk Savunma Sanayi Tarihi. Milsoft Yayınları, Ankara.
- Akdeve, E., (2012). Savunma Sanayii Kümelenmesi: İş birliği ve Rekabet. Savunma Sanayii Gündemi, Sayı:19.
- Akkaya, İ., (2007), Gelişen Teknolojinin Türk Savunma Sanayiine ve Türk Silahlı Kuvvetlerin Modernizasyonuna Olan Etkilerinin Ekonomik Açından İncelenmesi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akman, E., (2016). Güney Kore ve Türkiye Arasında Gelişen Ticaret Ortaklığı: Savunma Sanayii Örneği. Güvenlik Stratejileri.
- Aktan, C. C. (2010). Monetarizm ve Rasyonel Beklentiler Teorisi. Ekonomi Bilimleri Dergisi, 2(1), 168-182.
- Alancioğlu, Ö.G.E., ve Utlı, S., (2012). İstihdam ve Ekonomik Büyüme: Türkiye örneği. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(2), 189-206.
- Alkan, R. M., Suiçmez, M., Aydınkal, M., ve Şahin, M. (2014). Meslek Yüksekokulındaki Mevcut Durum: Sorunlar ve Bazı Çözüm Önerileri. Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 4(3).
- Altun, A. ve Kovancı, A. (2004). Personel Seçiminde Mülakat Ve Mülakat Yöntemleri. Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi, 1(3), 55-61
- Apaydın, F. (2018). Türkiye’de İşsizliğin Karakteristiklerinin Karşılaştırılmalı Analizi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (30), 159-200.
- Ardıç, K. (2001). Liberal Ekol: Klasik İktisat. İktisat’ ın Dama Taşları: Ekoller, Kavramlar, İz Bırakanlar. İÜ İktisat Fakültesi Mezunları Cemiyeti Yayın Organı, (1), 40-64.

- Ardıç, K., ve Aydın, Y. (2011). İktisat Okulları ve Emek Piyasası. Derin Yayınları.
- Aslan, M. (2010). Küreselleşmenin Gelişmekte Olan Ülkelerde ve Türkiye’de Emek Talebi Üzerindeki Etkilerinin Karşılaştırmalı Analizi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara.
- Aşçı, B., (2012), Eğitim İstihdam İlişkisini Açıklayan Kuramlar Çerçevesinde Savunma Sanayi İşletmelerinde İşgücü Piyasası Analizi. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi
- Aydoğuş, O., (2009). 2008-2009 Küresel Krizi’nden Geçerken Türkiye Ekonomisi Üzerine Bazı Gözlem ve Değerlendirmeler. TİSK Akademi, 4(2), ss. 27-49.
- Bağcı, E. (2018). Eğitim Düzeyinin İşsizlik Üzerindeki Etkisi Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerin Karşılaştırılması. Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(1), 348-358.
- Baltacı N., ve Hayaloğlu, P. (2021). Savunma Harcamaları, Ekonomik Büyüme ve Cari İşlemler Dengesi İlişkisi: Kırılgan Ülkeler Örneği. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, (31), 157-172.
- Baltacı, N., Yiğit, D., ve Kaplan, B. (2021). XV. International Balkan and Near Eastern Congress Series on Economics, Business and Management, Savunma Sanayisinde Arge Yaklaşımları: Yivli/Yivsiz Tüfek/Tabanca Üreten Firmalar Örneği (1091-1101), Plovdiv/Bulgaria.
- Baran, T. (2018). Türkiye’de Savunma Sanayi Sektörünün İncelenmesi Ve Savunma Sanayi Sektörü Harcamalarının Ekonomi Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi, Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 4(2), 58-81
- Benoit, E. (1978). Growth and Defense in Developing Countries. Economic Development and Cultural Change, Vol:26, Issue:2,
- Biçerli K., (2003), Çalışma Ekonomisi. Beta Yay., Yay. No:1290, İstanbul
- Blaug, M. (2002). 2 Ugly currents in modern. Fact and fiction in economics: Models, realism and social construction, 35.
- Bocutoğlu, E. (2012). İktisat Teorisinde Emegün Öyküsü: Değerin kaynağı olan emekten marjinal faydanın türevi olan emeğe yolculuk. Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1(1), 127-150.

- Bocutoğlu, E. (2013). Karşılaştırmalı Makro İktisat Teoriler ve Politikalar. Ekin Yayınevi. 6. Basım. 62-63, 206-211.
- Bozdağlıoğlu, Y.U. (2008). Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20, 47-55.
- Brozka, M. ve Lock, P., (1992). Restructuring arms production in the Western Europe. Oxford: Oxford University Press.
- Büyükakın, T., (1997) Yeni Keynesyen İktisat. Kocaeli Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı: 1, 127-134.
- Çelik, T. (1999). Askeri Harcamalar ve Ekonomik Etkileri Türkiye Üzerine Bir İnceleme (1980-1995). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Çınar, Ş., Savunma Harcamalarında İktisadi Etkinlik. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2002
- Demirgil, D. (1984). Ekonomi Ansiklopedisi. İstanbul: Paymaş Yayınları
- Dirimtekin, H. (1989). Makro İktisat. Eskişehir: Bilim Teknik Kitabevi.
- Durukan, B., (2019). İşgücü piyasalarında Kadın İşgücü: Kadınların İşgücüne Katılımına İlişkin Tutuma Etki Eden Faktörler: TR31 İzmir Örneği. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Dunne, P. ve Watson, D. (2000). Military Expenditure and Employment in South Africa. Defence and Peace Economics, C: 11, No: 4, ss. 587-596.
- Dunne, P., Nikolaidou,E. ve Vougas, D.(2001), Defence Spending and Economic Growth: A Casual Analysis For Greece and Turkey. Defence and Peace Economics, Vol:12, Issue:1.
- Emirgil, B. F. (2008). Emek Piyasası Perspektifinden Mesleki Eğitime Bakış: Meslek Lisesi Öğrencilerinin Piyasa Algısı Üzerine Bir Araştırma (Bursa örneği) (Master's thesis, Uludağ Üniversitesi).
- Eren, A., (2017), Türkiye Ekonomisi. Ekin Yayınevi, 8. Baskı, Bursa.
- Eren, E., (1993), Makro İktisat: Kavramlar, Tarihsel Yaklaşım, İstikrar Politikaları ve Açık Ekonomi. Ezgi Kitabevi Yayınları, 2. Baskı, Bursa.

- Erkuş, A., ve Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(2), 213-242.
- Eser, A.G.B.Y. ve Terzi, H. (2008). Türkiye'de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (30), 229-250.
- Gansler Jacques S., (2011). Democracy's Arsenal Creating a Twenty First Century Defense Industry, The Massachusetts Institute of Technology (MIT) Press, Cambridge.
- Gerni, C., Emsen, Ö.S., Özdemir, D., Aydemir, A.F., (1980-2016). Türkiye'de Askeri Harcamalar ile Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkiler (1980-2016). International Conference On Eurasian Economies.
- Giray Filiz (2004). Savunma Harcamaları ve Ekonomik Büyüme. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 34, Sayı, 4
- Gorz, A. (2007). İktisadi Aklın Eleştirisi – Çalışmanın Dönüşümleri / Anlam Arayışı, (Çev. Işık Ergüden), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Gökbunar, A.R. (2007). Celali Ayaklanmalarının Maliye Tarihi Açısından Değerlendirilmesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 16(1), 14-22.
- Göker, A. Z., ve Üçok, T. (2006). Aile İşletmeleri ve Karar verme Süreci, Köklü Aile İşletmelerinde Bir Uygulama. II. Aile İşletmeleri Kongresi Bildiri Kitapçığı, 45-57.
- Görkem, H.ve Işık, S. (2008), Türkiye'de Savunma Harcamaları ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki 1968-2006. Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, S:2.
- Güney, A., (2009). İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri. Kamu-İş, C:10, S:4, 2009.
- Gül, E., Ekinci, A., ve Konya, S. (2009). Türkiye'de İstihdam Politikaları: Yapısal Bir Analiz, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Gür. O., (1998). TSK'nın Savunma Sanayi Yoluyla Ülke Gelişimine Katkısı. Harp Akademileri Komutanlığı Yayınları, İstanbul.
- Hartley K., (2012). Defence-Industrial Issues: Employment, Skills, Technology and Regional Impacts, Discussion Paper 2 of The British American Security Information Council (BASIC) Trident Commission, United Kingdom.

- Hesapçioğlu, M. (1984). Türkiye'de İnsan gücü ve Eğitim Planması. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- Hunt, E.K. ve Sherman, J.H. (1978). Economics An Introduction to Traditional and Radical Views, New York.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANİZATION (ILO). (2013). World of Work Report 2013: Repairing the Economic and Social Fabric, Geneva, ILO.
- İyilikçi, N. Ö. (2004). Küreselleşmenin emek piyasaları üzerine etkisi: Türkiye imalat sanayi alt sektörlerinin emek talebi esnekliğinin bulunması (Doctoral dissertation, Pamukkale Üniversitesi).
- Kakaşçı, U. ve Orhan, B. (2018), Türkiye Savunma Sanayii İhracatının Geliştirilmesine Yönelik Öneriler. Sürdürülebilir Havacılık Araştırmaları Dergisi, 3(2), 78-87.
- Karagöz ve Kösterelioğlu, İ. (2008). İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeğinin Faktör Analizi Metodu ile Geliştirilmesi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (21).
- Karakuş, A., (2006). Türk Savunma Sanayinin Gelişimi, Türkiye'nin Savunma Harcamalarının Boyutları ve Bazı NATO Ülkeleri İle Karşılaştırılmalı Ekonometrik Analizi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Harekât Araştırması Anabilim Dalı, Ankara.
- Kazgan G., (2004). İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi, Remzi Kitabevi, 11.
- Kesici, M. R. (2013). Emek piyasaları. Dipnot Yayınları.
- Kline, P. (2014). An easy guide to factor analysis. Routledge.
- Kollias, C. (1997), Defence Spending and Growth in Turkey 1954-1993: A Causal Analysis. Defence and Peace Economics, Vol:8, Issue:2,
- Korkmaz, A., Mahiroğulları, A., (2007). İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri. Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Kurt, Ş., (2005). İşsizliğin Sosyo-Ekonomik Analizi: Sosyal Açıdan Türkiye Örneği, İstanbul: İÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lekesizgöz, K. A., (2015). Savunma Sanayii Tedariklerinde Güncel Yaklaşımlar ve Ülkemizin Savunma Tedarikleri Açısından Değerlendirilmesi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lim, D. (1983). Another Look At Growth And Defense In Less Developed Countries. Economic Development and Cultural Change, Vol:31, Issue:2.

- Lipsey, G.R. (1983). An introduction to Positive Economics, London: Weidenfeld and Nicolson, 164-169.
- Lordoğlu, K., Törüner, M., ve Özkaplan, N. (2007). Çalışma İktisadı. Der Yayınları.
- Lucien, F., (1995). Uygarlık, Kapitalizm ve Kapitalistler, Çev: Mehmet Ali Kılıçbay, İstanbul, İmge Kitabevi Yayını, 1. Baskı.
- Mahiroğulları, A. Ve Korkmaz, A., (2007). İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları- Türkiye ve AB Ülkeleri. Ekin Yayınları, 2.Baskı.
- Michael, K., (1976), Remarks on the Military in Development, World Development, C. 4, S. 6.
- Murat, S., (1991). Sosyo-Ekonomik Boyutlarıyla Genel Olarak ve Türkiye’de Gençlerin İşsizliği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ocak, M., Basım, N. ve Güler M. (2016), Türk Savunma Sanayi Firmaları Vizyon ve Misyona İfadelerinin İçerik Analizi. Yönetim ve Ekonomi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, 23(2), 504-518.
- Odabaşoğlu, Ş., (2012). Türkiye ve Avrupa Birliği Savunma Sanayi Gelişimi Çerçevesinde Türkiye’nin Seçilmiş Bazı AB Ülkeleri İle Arasındaki Savunma Harcamaları ekonomik Büyüme İlişkinine Ampirik Yaklaşım, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Kütahya.
- Özkan, İ. M., ve Sever, E. (2019). İnovasyon Sürecinde İşgücü Piyasaları Dönüşümü: Yükselen Piyasa Ekonomileri Analizi. Master's thesis, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özgen, C., (2016). Türkiye'nin Savunma Sanayi Politikasının Analizi: Türk Savunma Sanayi Politikası ve Stratejisi Esasları Dokümanı Örneği. Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi, 8(15), ss. 191-203.
- Özgüven, A., (1997). İktisat Bilimine Giriş, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Özlu, H., (2006). II. Dünya Savaşından Günümüze Türkiye’de Savunma Sanayi’nin Gelişimi (1939- 1990), (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İzmir, D.E.Ü. Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi Enstitüsü.

- Özmen, Ö., (2001). Dünyada ve Türkiye’de Savunma Sanayi ve Tedarik: Türkiye İçin Sanayi ve Teknoloji Politikaları Önerileri, İstanbul Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özsağır, A. (2008). Dünden Bugüne Büyümenin Dinamiği.
- Öztürk T., (2012). Development of Turkish Defense Industry with Technology Transfer. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, 2001.
- Öztürk, İ., ve Bahadır T., (2012). Küresel Kriz ve İstihdam. Araştırma Raporları No:80, İstanbul: MÜSİAD Yayınları.
- Parasız, İ., vd., (2000). İktisat Teorisi. Eskişehir: T.C Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Parasız, İ., ve Bildirici, E., (2002). Modern emek ekonomisi, Ezgi Kitabevi, 1. Baskı, Bursa.
- Paya, M.M. (2013). Makro İktisat, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Pirler, Bülent, (2007). Genç İşsizliği Sorununu Çözmeye Yönelik Politikalar. TISK Akademi Dergisi, Özel Sayı: 3.
- Rennie, K. M. (1997). Exploratory and Confirmatory Rotation Strategies in Exploratory Factor Analysis.
- SASAD, 2021, <https://www.sasad.org.tr/> Erişim Tarihi: 10.05.2021.
- Savunma Sanayi Müsteşarlığı (SSM), (2020), Savunma Sanayimiz, Erişim Tarihi: 3 Mayıs 2021. <https://www.ssb.gov.tr/WebSite/contentlist.aspx?PageID=47&LangID=1>
- Saygılı, Ş., ve Cengiz C., (2006). Eğitim ve Sürdürülebilir Büyüme. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Sezgin, A., (2004). Türkiye’de Savunma Harcamalarının Ekonomik ve Jeopolitik Analizi. SSM, Ankara.
- Sezgin, Ş. (2017). Hava Savunma Sanayinin Ekonomik Analizi, Nisan Kitabevi, Eskişehir.
- Sezgin, Ş., ve Yağtu, G. (2019). Türkiye’de Savunma Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 6(8), 1-13.
- SIPRI, (2020). <https://www.sipri.org/databases/milex> Erişim Tarihi:0.10.2021.
- Skousen, M. (2003). Modern İktisadın İnşası, Çeviren: Metin Toprak, Mustafa Acar, Ekrem Erdem, Ankara: Liberte Yayınları.

- Skulmoski, GJ., Hartman, FT. ve Krahn, J. (2007). Lisansüstü araştırma için Delphi yöntemi. *Bilgi Teknolojileri Eğitimi Dergisi: Research*, 6 (1), 1-21.
- Smith R. Ve Deger S., *Military Expenditure And Growth In Less Developed Countries. The Journal Of Conflict Resolution*, Vol: 27, Issue 2.
- Şen, S., (2004). *Esnek Üretim-Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri*. Turhan Kitabevi, Ankara.
- Şenol, T., (2007), *Uluslararası Boyutuyla Savunma Sanayi Stratejilerine Bir Bakış. Savunma Sanayi Gündemi*. 34 – 39.
- Taşçı, H., Darıcı, B., (2010). Türkiye’de Eksik İstihdamın Belirleyenleri HIA ile Bir Mikro Veri Uygulaması. *Maliye Dergisi*, 158: 278-300.
- Temiz, D. (2012). Ekonominin Önemli Bir Parçası: Savunma Sanayii. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (33): 1-18.
- Temiz, D., ve Erdoğan, D. (2013). Türk Savunma Sanayiinde Ofset Uygulamaları. *TİSK Akademisi / TİSK Akademi* , 8 (15).
- Togana, S., (2009). Küresel Kriz ve Türkiye. *TISK Academy/TISK Akademi*, 4(2) 6-25.
- Törüner, M., (2000). *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: T.C Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Tunca, Z. (2001). Rasyonel Beklentiler Teorisi ve Phillips Eğrisi. *İktisat’ın Dama Taşları: Ekoller – Kavramlar- İz Bırakanlar II*, İÜ İktisat Fakültesi Mezunları Cemiyeti– İktisat Dergisi, 48-63.
- TÜİK, (2020). <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> ,Erişim Tarihi: 10.11.2021.
- TÜİK, (2020). <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=haz%C4%B1r%20veriler&dil=1> Erişim Tarihi: 15.11.2020.
- Türk, H. K., (2007). *Türk Savunma Sanayinin Ekonomik Etkileri ve Savunma Harcamaları-Büyüme İlişkisinin Ekonometrik Modellenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2007.
- Uçar, İ. (2003). *Savunma Harcamalarının Ekonomiye Etkileri ve Savunma Harcamaları Büyüme İlişkisinin Ekonometrik Modellenmesi*. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Uysalkan, İ.İ., (2010). Milli Savunma İşkolunda Çalışma Koşulları. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İzmir.
- Ünsal, E., (2007). Makro İktisat. 7.Basım, Ankara: İmaj Yayınları.
- Ünsal, M.E. (2001). Mikro İktisat. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Varçın, R. (2004). İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- WORLD BANK BLOGS, 2020, <https://blogs.worldbank.org/opendata/new-country-classifications-income-level-2019-2020>Erişim Tarihi: 05.10.2020.
- WORLD BANK, 2020, <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&type=metadata&series=SL.EMP.TOTL.SP.ZS#> Erişim Tarihi: 10.10.2020.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 46, 74-85.
- Yıldırım K., ve Karaman, D., (2001). Makro Ekonomi. Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı yayınları, Eskişehir.
- Yıldırım, J. ve Sezgin, S. (2003). "Military expenditure and employment in Turkey. Defence and Peace Economics, C: 14, No: 2, ss. 129-139.
- Yıldırım J., Sezgin, S., ve Nadir, Ö., (2005) Military Expenditure and Economic Growth in Middle Eastern Countries: A Dynamic Panel Data Analysis. Defence and Peace Economics, Cilt 16, sayı 4.
- Yücesan Özdemir, G., ve Özdemir, A.M., (2008). Sermayenin Adaleti, Türkiye’de Emek ve Sosyal Politika. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Zekey, A. H., (1999). Savunma Sanayi Yatırımlarının Ekonomi Üzerine Etkileri.
- Ziylan, A., (1998). Savunma Sanayii ve Tedarik. TÜBİTAK Yayınları.
- Ziylan, A., (2004). Ulusal Teknoloji Yeteneği ve Savunma Sanayii. Savunma Sanayicileri Derneği, Ankara.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Büşra KAPLAN

Doğum Yeri :

Eğitim Durumu

Lisans : Erzurum Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi İktisat Bölümü (2012-2016)

Yüksek Lisans : Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat
Anabilim Dalı (2017-2021)

Yabancı Dil : İngilizce

İletişim

E-Posta Adresi :

Tarih : 01.07.2021