T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

TÜRKİYE İŞ KURUMU

4. GENEL KURUL ÇALIŞMA RAPORU

28 Kasım 2007
ANKARA

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Önsöz

Küreselleşme olgusu ve bilgi ekonomisinin bir sonucu olarak, sosyo-ekonomik süreçler başta olmak üzere hayatın her alanındaki dinamikler hızla değişmeye başlamıştır. Bütün bu değişimlerin karşımıza çıkardığı en önemli sonuçlardan biri ise, işgücünün yapısında ve işgücü piyasasında ortaya çıkan köklü değişikliklerdir. Bu köklü değişiklikler istihdam ve işsizlik sorununu, gelişmişlik seviyeleri hangi düzeyde olursa olsun, ülkemiz de dahil olmak üzere tüm ülkelerin en öncelikli sorunlarından biri haline getirmiştir.

İşgücü piyasasında yaşanan değişimler ve buna bağlı olarak artan daha çok yapısal nitelikteki kitlesel işsizlik olgusu, tüm ülkelerin kamu istihdam kurumlarına yönelik beklentilerini artırmıştır. Bu değişimi kontrol edebilmek, piyasanın gereksinim duyduğu nitelikli işgücünü ortaya çıkarmak ve işsizlik olgusunu kabul edilebilir seviyeye çekmek görevi büyük ölçüde kamu istihdam kurumlarına düşmüştür.

İşsizlik sorununun çözülerek istihdam artışının sağlanması ve işgücü piyasasının dengeli bir yapıya kavuşturulması toplumumuzdaki tüm kesimlerin ortak dileğidir. İŞKUR olarak, bu yolda gereken ilerlemenin kaydedilmesi için üzerimize düşen sorumluluğun bilinciyle çalışmalarımıza yön vermekteyiz. Bu bağlamda, sosyal tarafların da katılımıyla iki yılda bir gerçekleştirdiğimiz Genel Kurul toplantılarımız bizim için önemli bir yol gösterici niteliği taşımaktadır. Bu toplantılarda, istihdamın artırılması ve işsizliğin önlenmesine yönelik alınan kararlar doğrultusunda sorunun çözümüne katkı sağlanmakta ve sosyal diyalog ortamında yürütülen çalışmalar Kurumumuz vizyonuna katkı sağlamaktadır. Öte yandan, gerek İl İstihdam Kurullarıyla yerel düzeyde alınan kararlar, gerekse Genel Kurul toplantılarıyla ulusal düzeyde alınan kararlar ulusal istihdam politikalarımızı belirlemede önemli katkılar sağlamaktadır.

Çalışmalarımızda bizden desteğini esirgemeyen başta Sayın Bakanımız Faruk ÇELİK'e, kamu kurum ve kuruluşları ile tüm sosyal taraf temsilcilerine, IV. Genel Kurulumuzun düzenlenmesinde emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarıma değerli katkılarından dolayı teşekkür ediyorum.

Namık ATA
Genel Müdür

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

İçindekiler

ÖNSÖZ.....III
İÇİNDEKİLER.....V
TABLOLAR LİSTESİ... VIII
GRAFİKLER LİSTESİ.....IX
KISALTMALAR.....X
GİRİŞ.....1

1 DÜNYA'DA İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ 3
1.1 GENEL DURUM.....5
1.2 AVRUPA BİRLİĞİ'NDE GENEL GÖRÜNÜM.....7

2 TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ 15
2.1 GENEL DURUM.....17
2.1.1 İstihdam-Büyüme İlişkisi *18*
2.1.2 İstihdam ve Bileşenleri.....*18*
2.2 TÜRK İŞGÜCÜ PİYASASI 19
2.3 İSTİHDAM 20
2.3.1 İstihdamın Sektörel Dağılımı *21*
2.3.2 İstihdam Edilenlerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı *23*
2.4 İŞSİZLİK 23
2.5 KAYITDIŞI İSTİHDAM.....26

3 TÜRKİYE İŞ KURUMU VE YAPISI 29
3.1 4904 SAYILI KANUNUN GETİRDİĞİ DÜZENLEMELER 31
3.1.1 Kurumun Görev Alanı:.....*31*
3.1.2 Sosyal Taraflarla Katılımcı Yönetim Anlayışı.....*32*
3.1.3 Taşra Örgütlenmesi.....*32*
3.1.4 İstihdam Hizmetlerinin Çeşitlendirilmesi.....*32*
3.2 KALİTE YÖNETİM SİSTEMİ ÇALIŞMALARI.....32
3.3 STRATEJİK YÖNETİM ÇALIŞMALARI 33
3.4 2008-2012 STRATEJİK PLANINDA BELİRLENEN AMAÇ VE HEDEFLER.....33

4 İSTİHDAM HİZMETLERİ.....35
4.1 İŞGÜCÜ PİYASASI İZLEME ÇALIŞMALARI.....37
4.2 İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ DANIŞMA KURULU 37
4.3 ULUSAL İSTİHDAM POLİTİKASINI BELİRLEME ÇALIŞMALARI 38
4.4 İNSAN KAYNAKLARI GELİŞTİRME STRATEJİSİ 38
4.5 YEREL İSTİHDAM POLİTİKALARI BELİRLEME, İL İSTİHDAM KURULLARININ ETKİNLİĞİ 39
4.6 İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİ 40
4.6.1 Modern İstihdam Ofisleri.....*40*
4.6.2 Yurtiçi İşe Yerleştirme Hizmetleri *40*
4.6.2.1 Başvuru *42*

4.6.2.2 Açık İş 44
4.6.2.3 Gönderme ve Takdim 45
4.6.2.4 İşe Yerleştirme 45
4.6.2.5 İşsizler....47
4.6.2.6 Özürlü ve Eski Hükümlüler ile Terörden Etkilenenlerin İstihdamı....47
4.6.2.6.1 Özürlüler....48
4.6.2.6.2 Eski Hükümlüler 49
4.6.2.6.3 Terörle Mücadele Kanunu Kapsamındakiler....50
4.6.2.7 İşyeri Ziyaretleri 50
4.6.3 Yurtdışı İstihdam Hizmetleri 51
4.7 ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI 52

5 AKTİF İSTİHDAM PROGRAMLARI 55
5.1 GERÇEKLEŞTİRİLEN KURSLAR 57
5.2 İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI....59
5.3 MESLEK ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI....60
5.4 İŞLETMELERDE EĞİTİM HİZMETLERİ....60
5.5 AKTİF İSTİHDAM TEDBİRLERİ VE YEREL DÜZEYDE TÜRKİYE İŞ KURUMU'NA DESTEK PROJESİ (AİPP 2) 61
5.6 ÖZELLEŞTİRME SOSYAL DESTEK PROJESİ II....62
5.7 MESLEKİ YETERLİLİKLER KURUMU 62

6 PASİF İSTİHDAM PROGRAMLARI....65
6.1 İŞSİZLİK SİGORTASI 67
6.2 ÜCRET GARANTİ FONU 69
6.3 KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ 70
6.4 İŞ KAYBI TAZMİNATI....70
6.5 İŞSİZLİK SİGORTASI FONUNUN YÖNETİLMESİ....71

7 AB'YE UYUM ÇALIŞMALARI 75
7.1 AVRUPA İSTİHDAM STRATEJİSİ'NE DAHİL OLMA SÜRECİ....77
7.1.1 İstihdam Durum Raporu....77
7.1.2 Ortak Değerlendirme Belgesi (JAP) 77
7.1.3 Ulusal Reform Programı....77

8 PROJELER..... 79
8.1 AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI PROJESİ (AİPP) 81
8.1.1 Projenin Amacı....81
8.1.2 Projenin Bileşenleri....81
8.1.2.1 Politika Bileşeni 81
8.1.2.2 Personel Gelişimi ve Eğitimi Bileşeni 81
8.1.2.3 Yeni Fırsatlar Hibe Planı Bileşeni 82
8.1.2.4 Kurumsal Yapılanma Bileşeni 83
8.2 ÖZELLEŞTİRME SOSYAL DESTEK PROJESİ I (ÖSDP) 84
8.2.1 ÖSDP Çerçevesinde Kurumumuzun Verdiği Hizmetler 84
8.2.2 Danışmanlık Hizmetleri....84
8.2.3 EğitimHizmetleri 84

8.2.4 Toplum Yararına Çalışma Programları 84
8.3 BİLİŞİM ÇIRAKLARI PROJESİ 86
8.4 CİNSİYET SORUNLARI ÜZERİNE ÖZEL BİR ODAKLANMA İLE, SOSYAL KATILIM VE BÜTÜNLEŞMEYE YÖNELİK PİLOT AKTİF İSTİHDAM TEDBİRLERİ PROJESİ 86
8.5 CEZA İNFAZ KURUMLARI VE TUTUKEVLERİNDE UYGULANACAK MESLEK VE İŞ KURMA KURSLARI PROJESİ 86
8.6 TÜRKİYE'DE YENİDEN YAPILANMAYA EŞLİK EDECEK AKTİF POLİTİKALAR KOCAELİ PİLOT PROJESİ 87
8.7 İSVEÇ ULUSAL İŞGÜCÜ PİYASASI KURULU (AMS) İLE SÜRDÜRÜLEN PROJELER 87
8.8 ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ İŞLEYİŞ VE DENETİM PROJESİ 88
8.9 UZUN DÖNEMLİ İŞSİZLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİKLERİNİN ARTIRILMASINA YÖNELİK İŞGÜCÜ PİYASASI ARACILIK HİZMETLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ 88
8.10 İŞKUR'UN KURUMSAL YAPISININ GÜÇLENDİRİLMESİ, ÖZÜRLÜLER İÇİN GELİŞMİŞ BİR İSTİHDAM STRATEJİSİ VE MESLEKİ REHABİLİTASYON PROJESİ 88
8.11 SERTİFİKALI TARIM İŞÇİLERİ PROJESİ (SETİP) 89
8.12 İSTİHDAM TEŞVİK TEDBİRLERİ TOPLULUK PROGRAM KAPSAMINDAKİ PROJELER 89
8.12.1 Portekiz'de Önleyici Bir Faaliyet İle İlgili Seminer: Inserjovem ve Reage 89
8.12.2 Rosetta Planı: Gençler İçin Başlama Vuruşu 90
8.12.3 Bölgesel İstihdamı Teşvik Uygulamalarının Değerlendirilmesi Projesi 90
8.13 BİLİŞİM ALANINDAKİ GELİŞMELER: E-İŞKUR 90
8.13.1 Hedefler 91
8.13.2 Yararlanıcılar 91
8.13.3 e-İŞKUR'a Ulaşım 91
8.13.4 Sunulacak Hizmetler 92
8.13.5 Kurum İçi Çalışmalar 92
8.14 YENİ PROJELER 93

9 BÜTÇE VE PERSONEL 95
9.1 BÜTÇE 97
9.2 YERLEŞİM DURUMU 97
9.3 PERSONEL DURUMU 98

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME 101

KAYNAKÇA 103

Tablolar Listesi

Tablo 1: Avrupa Ülkelerinde Nüfus Artış Hızları 8
Tablo 2: Avrupa Ülkelerinin Çalışma Hayatına Ait Veriler 9
Tablo 3: İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı 11
Tablo 4: Meslek Gruplarına Göre İstihdam 12
Tablo 5: Yıllara Göre İşgücü Durumu 20
Tablo 6: İşgücünün Eğitim Durumu 20
Tablo 7: İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu 21
Tablo 8: Yıllar İtibarıyla İstihdamın Sektörel Dağılımı 22
Tablo 9: İstihdam Edilenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 23
Tablo 10: 2006 İşsiz Sayılarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 25
Tablo 11: 2006 Yılı Eğitim Durumuna Göre İşsizler 26
Tablo 12: 2006 Yılı İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu 26
Tablo 13: İşe Yerleştirme Faaliyetleri 40
Tablo 14: Başvuru Sayıları 42
Tablo 15: Yaş Gruplarına Göre Başvuran, İşe Yerleştirilen ve İşsizler (2006) 43
Tablo 16: Eğitim Düzeyine Göre Başvuran, İşe Yerleştirilen ve İşsizler (2006) 43
Tablo 17: Açık İş Genel Verileri 44
Tablo 18: Alınan Açık İşler 44
Tablo 19: İşverene Takdim 45
Tablo 20: İşe Yerleştirme Genel Verileri 46
Tablo 21: İstihdam Hizmetleri 46
Tablo 22: Kayıtlı İşsizlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 47
Tablo 23: Bakanlar Kurulu Kararınca Belirlenen Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Oranları 48
Tablo 24: Özürlülerin Başvuru, İşe Yerleştirme, Sıra Bekleme Durumları 48
Tablo 25: Özürlülerin Açık Kontenjan Durumları 49
Tablo 26: Eski Hükümlülerin Başvuru, İşe Yerleştirme, Sıra Bekleme Durumları 49
Tablo 27: Eski Hükümlülerin Açık Kontenjan Durumları 49
Tablo 28: Terörle Mücadele Kanunu Kapsamında İşe Yerleştirilenler 50
Tablo 29: Yıllar İtibarıyla İşyeri Ziyaretleri 51
Tablo 30: Yurtdışına Giden İşçilerin Ülkeler İtibarıyla Dağılımı 51

Tablo 31: Özel İstihdam Bürolarının İllere Göre Dağılımı 52
Tablo 32: İşgücü Yetiştirme Kursları 58
Tablo 33: İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri 60
Tablo 34: İş ve Meslek Analizi Çalışmaları 60
Tablo 35: İşsizlik Sigortası Ödeme Bilgileri 67
Tablo 36: Aylar İtibariyle İşsizlik Ödeneği Alanlar 68
Tablo 37: Aylar İtibariyle İşsizlik Ödeneği Miktarları 68
Tablo 38: Ücret Garanti Fonu Ödeme Bilgileri 69
Tablo 39: Kısa Çalışma Ödeme Bilgileri 70
Tablo 40: İş Kaybı Tazminatı Ödemeleri 71
Tablo 41: İşsizlik Sigortası Fonu Gelir Gider Tablosu 72
Tablo 42: Fon Portföyünün Getirisi 73
Tablo 43: Hibe Bileşeni Çıktıları 82
Tablo 44: Hibe Alan Projeler ve Hedef Gruplar 83
Tablo 45: 2007 Yılı Bütçe Gerçekleşmeleri 97
Tablo 46: Bazı Ülkelerin Kamu İstihdam Kurumlarının Personel Sayısı 98
Tablo 47: Çalışan Personelin Hizmet Sınıfları İtibarıyla Dağılımı 99
Tablo 48: Çalışan Personelin Öğrenim Durumları 100
Tablo 49: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri 101

Grafikler Listesi

Grafik 1. Türkiye'de İşsiz Sayıları 25
Grafik 2: İşe Yerleştirme Faaliyetleri 41
Grafik 3: 2003-2006 İşe Yerleştirme 41
Grafik 4: 2005-2006 İşe Yerleştirme 42
Grafik 5: Özel İstihdam Bürolarının İşe Yerleştirme Verileri 53
Grafik 6: Projeden Yararlanan Özürlü ve Hükümlü/Eski Hükümlüler 59
Grafik 7: İşletmelerde Eğitim Seminerleri 61
Grafik 8: Fon Portföyünün Yatırım Araçları İtibariyle Dağılımı 72
Grafik 9: 241 Projenin Kuruluşlara Göre Dağılımı 83
Grafik 10: Gerçekleşen Projelerin Yüzdelik Dağılımları 85
Grafik 11: Hizmet Alanlarında İşe Yerleşme Oranları 85

Kısaltmalar

AB	:	Avrupa Birliği
ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
AEV	:	Avrupa Eğitim Vakfı
AHS	:	Avukatlık Hizmetleri Sınıfı
AİPP	:	Aktif İşgücü Programları Projesi
AİS	:	Avrupa İstihdam Stratejisi
AK	:	Avrupa Komisyonu
AMS	:	İsveç Ulusal İşgücü Piyasası Kurulu
ASF	:	Avrupa Sosyal Fonu
ATUS	:	Alacakların Takibi Uygulama Sistemi
BM	:	Birleşmiş Milletler
BRHÇ	:	Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin
BUS	:	Bordro Uygulama Sistemi
ÇSGB	:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Enstitüsü
DİBS	:	Devlet İç Borçlanma Senedi
DKUS	:	Defter-i Kebir Uygulama Sistemi
DPT	:	Devlet Planlama Teşkilatı
DTH	:	Döviz Tevdiat Hesabı
ETAUS	:	Evrak Takibi ve Arşivleme Uygulama Sistemi
GİH	:	Genel İdare Hizmetleri Sınıfı
GKRK	:	Güney Kıbrıs Rum Kesimi
GSYİH	:	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
HİA	:	Hanehalkı İşgücü Anketi
İDR	:	İstihdam Durum Raporu
İGE	:	İnsani Gelişme Endeksi
İKG	:	İnsan Kaynakları Geliştirme Stratejisi
İKO	:	İşgücüne Katılma Oranı
İKUS	:	İnsan Kaynakları Uygulama Sistemi
İMF	:	Uluslararası Para Fonu
İO	:	İşsizlik Oranı
İÖ	:	İşsizlik Ödeneği
İŞKUR	:	Türkiye İş Kurumu
İTO	:	İstanbul Ticaret odası

JAP	:	Ortak Değerlendirme Belgesi
KİT	:	Kamu İktisadi Teşekkülleri
KOBİ	:	Küçük ve Orta Boy İşletmeler
KOSGEB	:	Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme İdaresi Başkanlığı
KURUM	:	Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)
KYS	:	Kalite Yönetim Sistemi
MEDAK	:	Meslek Danışma Komisyonu
MEGEP	:	Türkiye'de Mesleki Eğitim Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
OECD	:	Ekonomikizmetleri Sınıfı
OSB	:	Organize Sanayi Bölgesi
OSİM	:	Ortak Sosyal İçerme Memorandumu
ÖİB	:	Özel İstihdam Bürosu
ÖSDP	:	Özelleştirme Sosyal Destek Projesi
PTT	:	Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü
SETİP	:	Sertifikalı Tarım işçileri Projesi
SHÇEK	:	Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
SHS	:	Sağlık Hizmetleri Sınıfı
SKUS	:	Sabit Kıymetler Uygulama Sistemi
SSK	:	Sosyal Sigortalar Kurumu
STK	:	Sivil Toplum Kuruluşları
SYDGM	:	Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü
TC	:	Türkiye Cumhuriyeti
THS	:	Teknik Hizmetler Sınıfı
TİGEM	:	Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü
TİM	:	Türkiye İhracatçılar Meclisi
TMK	:	Terörle Mücadale Kanunu
TSE	:	Türk Standartları Enstitüsü
TÜBİTAK	:	Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu
TYÇP	:	Toplum Yararına Çalışma Programı
UNDP	:	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
ÜFE	:	Üretici Fiyatları Endeksi
WLDP	:	Çalışma Yaşamını Geliştirme Programı
WLE	:	İş Hayatı ve Avrupa Birliği Genişlemesi Projesi
YHS	:	Yardımcı Hizmetler Sınıfı
WLMP	:	Çalışma Yaşamı ve İşgücü Hareketliliği Programı
YİY	:	Yeniden İşe Yerleştirme

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

GİRİŞ

Küreselleşmeyle beraber yaşanan yoğun rekabet ortamı, teknolojik ilerlemeler ve bilgi ekonomisi her alanda olduğu gibi çalışma yaşamında da önemli değişimlere neden olmuştur. Özellikle son yıllarda bilişim alanındaki gelişmeler küresel rekabetle birlikte çoklu beceriye, yaşam boyu öğrenme yeteneğine ve rekabet gücüne sahip işgücüne olan ihtiyaç artırmıştır. Diğer taraftan giderek artan işsizlik sorunuyla birlikte iş kurumlarının rolü artmış, işlevleri çeşitlenmiş, bu kurumlar ülkelerindeki istihdam politikalarına yön vermeye ve işgücü piyasalarında daha etkili olmaya başlamışlardır. Yeniden yapılanan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Dünya genelindeki bu gelişmeler ve değişmeler paralelinde işgücü piyasasında daha etkin olmak için gelişen ve değişen şartlara uygun olarak kendisini yenilemeye çalışmıştır.

İnsan kaynakları gelişimi ve istihdam politikalarını oluşturma ve uygulama sürecinde sosyal diyalog, istihdamı artırmada ve işsizliği önlemede merkezi bir role sahiptir. Bu anlamda, sosyal tarafların da desteğiyle katılımcı bir anlayış içinde olan İŞKUR iki yılda bir Kasım ayında yaptığı Genel Kurulu'nda, ulusal istihdam politikasına yönelik önerilerde bulunmak üzere çeşitli kararlar almaktadır. Yapılacak olan IV. Genel Kurul, ülkemizin en önemli sorunu olmaya devam eden işsizlik ve istihdam sorunuyla ilgili yeni kararların alınması ve önerilerin saptanması için iyi bir platform olacaktır. Genel Kurulun çalışmalarına katkı sağlamak, mevcut durumu ortaya koymak ve alınacak olan kararlara ışık tutmak amacıyla IV. Genel Kurul Raporu hazırlanmıştır.

Raporun Birinci Bölümünde, Dünyadaki işgücü piyasasının genel görünümünden bahsedilmiştir. İkinci Bölümde, Türkiye'de istihdam ve işgücü yapısı ortaya konmuş, işgücü piyasası durumunun bir analizi yapılarak uygulanan istihdam politikalarına değinilmiştir. Üçüncü Bölümde, İŞKUR'un görev alanları ile yapısından bahsedilmiştir. Dördüncü Bölüm Kurumun istihdam hizmetleri ile ilgili olarak yaptığı izleme ve politika belirleme çalışmaları, işe yerleştirme faaliyetlerini kapsamaktadır. Ayrıca bu bölümde, İŞKUR'un özel istihdam bürolarına yönelik faaliyetleri ve özel istihdam bürolarının mevcut durumu ve faaliyetleri de yer almaktadır.

Raporun Beşinci Bölümü aktif istihdam politikalarına, Altıncı Bölümü ise pasif istihdam programlarına ayrılmıştır. Yedinci Bölüm AB'ye uyum sürecindeki çalışmalara ilişkindir. Sekizinci Bölümde Kurumun uyguladığı, uygulamakta olduğu ve uygulamayı planladığı projelere değinilmiştir. Dokuzuncu Bölümde ise İŞKUR'un bütçe, personel ve yerleşim durumu ele alınmıştır.

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Bölüm 1

DÜNYA'DA İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

1.1 GENEL DURUM

Dünyada son yıllarda süregelen ekonomik genişleme devam etmekle birlikte istihdam ve işsizlik, tüm dünya ülkeleri için ciddi bir ekonomik ve toplumsal sorun olmaya devam etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) verilerine göre, 2006 yılı dünya işsizlik oranı %6,3'tür. Toplam işsiz sayısı 2006 yılsonu itibariyle 195.2 milyondur. Dünyadaki 195 milyon açık işsiz küresel işgücünün yaklaşık %6'sını oluşturmaktadır. Ancak gelişmiş ülkeler dışında kalan ülkelerde gerçek işsizliğin açık işsizliğin çok ötesinde olduğu bilinmektedir. ILO'ya göre "çalışmakta" olan insan sayısı daha öncesine göre en yüksek düzeye çıkarken işsiz sayısı da en üst düzeydedir. Dünyadaki işsizlerin hemen hemen yarısını 15 ile 24 yaş arası gençler oluşturmaktadır ve gençler arasında işsiz kalma olasılığı yetişkinlere göre 3 kat daha fazladır.

2005 yılında dünyada gerçekleşen %4,3'lük GSYİH artışına karşın, yoksulluk içindeki 500 milyonu aşkın insandan yalnızca 14,5 milyonu kişi başına günde 1 dolarlık kazançla belirlenen yoksulluk sınırının üstüne çıkabilmiştir. Dahası, 2005 yılında tüm dünyadaki 2,8 milyar çalışanın 1,4 milyarının kazancı kendilerini ve ailelerini günde 2 dolarlık yoksulluk sınırının üzerine çıkarmasına yetmemektedir. Dolayısıyla günümüzün önemli gerçeklerinden biri, çalışanların yoksulluğudur. ILO'nun belirlemelerine göre bu sayı bundan 10 yıl öncesine göre aynıdır. OECD verileri de işsizlik sorununun önemini yinelemektedir. [1]

Günümüz istihdam sorunlarının çok önemli bir boyutu, istihdam-büyüme arasındaki ilişkinin giderek zayıflamasıdır. Bir başka ifadeyle, tek başına ekonomik büyüme, istihdam alanındaki küresel gereksinimleri karşılamaya yetmemektedir. ILO'nun verilerine göre[2] 1990-2003 arasında GSYİH'daki 1 puanlık artış istihdamda yalnızca 0,3 puanlık bir artış sağlamıştır.

2006 yılında küresel ekonomik büyüme oldukça geniş tabanlı olmuştur. Gelişmiş ülkelerdeki büyüme ılımlı seviyelerde devam ederken yükselen piyasa ekonomileri ve gelişmekte olan ülkeler güçlü performanslarını sürdürmüşlerdir. Büyüme sonucu artan hammadde fiyatları ile, petrol ve hammadde ihraç eden ülkeler ve düşük gelirli Afrika ülkeleri de etkileyici bir büyüme performansı sergilemişlerdir.[3]

Küresel büyüme enflasyonist baskıları ve hammadde fiyatlarını arttırırken, ülkelerin birçoğunun potansiyel üretim seviyelerine yaklaştıkları görülmektedir. Enflasyondaki artış eğilimi yalnızca petrol fiyatlarındaki artıştan kaynaklanmamakta, çekirdek enflasyon değerlerinde ve birim işçi maliyetlerinde de bir artış eğilimi gözlenmektedir. Bu durum karşısında gelişmiş ülkelerin merkez bankaları sıkı para politikalarına yönelmektedirler.[4]

2007 yılı için küresel büyüme tahmini %4,9'dur. Büyüme tahmin edilen oranda gerçekleşmesi durumunda, dünya ekonomisi üst üste dört yıl boyunca büyüme göstermiş olacaktır. ABD ve Japonya'da büyümenin yavaşlayarak sürmesi, Avrupa'da ise iyileşmenin devam etmesi beklenmektedir. Yükselen piyasalarda ve gelişmekte olan ülkelerde büyümenin güçlü bir şekilde süreceği düşünülmektedir. Bu olumlu görünümün sürmesi için enflasyonist baskılar kontrol altına alınırken gelişmiş ülke merkez bankalarının faiz artışlarında daha ılımlı davranmaları, gelişmiş ülkelerdeki iç talep büyümesinin dengelenmesi, gelişmekte olan ülkelerin kapasite darboğazlarından kaçınması ve küresel fınans piyasalarının daha istikrarlı olması gerekmektedir.[5]

1 İstanbul İstihdam Raporu, İl İstihdam Kurulu 2007
2 ILO 2004 İşgücü Piyasası Temel Göstergeleri
3 http://www.ekodialog.com/Makaleler/imf_dunya_ekonomik_gorunum_raporu.html (22.10.2007)
4 http://www.ekodialog.com/Makaleler/imf_dunya_ekonomik_gorunum_raporu.html (22.10.2007)
5 http://www.ekodialog.com/Makaleler/imf_dunya_ekonomik_gorunum_raporu.html (22.10.2007)

Nisan 2007'de yayımlanan IMF Dünya Ekonomik raporuna göre, 2006 yılında %5.4 büyüyerek güçlü bir performans gösteren dünya ekonomisinin 2007 ve 2008 yıllarında %4.9 ile daha düşük bir hızda büyümeye devam edeceği tahmin edilmektedir. 2007 yılında ABD'de yavaşlama eğilimindeki ekonomik büyümenin, konut sektörünün olumsuz etkilerinin azalmasıyla yıl sonuna doğru ivme kazanması, Avro alanında sıkı para ve maliye politikalarının etkisiyle büyümenin yavaşlaması, Japonya'da ise büyümenin 2006 yılındaki performansını sürdürmesi beklenmektedir. Öte yandan global finans piyasalarındaki olumlu koşulların etkisiyle (2006 yılına göre gerilemiş de olsa) gelişmekte olan ülkelerin güçlü büyüme performanslarını 2007 yılında da sürdürmeleri beklenmektedir.[6]

Brezilya, Rusya, Hindistan ve Çin (BRHÇ) ekonomileri günümüzde küresel GSYİH'nın dörtte birini temsil etmektedirler. Söz konusu ülkeler, 1990 yılından bu yana %17 artan bu payla birlikte, OECD ülkelerinin önemli ekonomik ortakları haline gelmiş bulunuyorlar. BRHÇ ekonomilerinin gelecekteki başarısı büyük ölçüde bu ülkelerin işgücü pazarlarına bağlı olacaktır. Veri yetersizlikleri ve BRHÇ ülkelerinin kayıt dışı ekonomilerinin büyüklüğü nedeniyle, bu pazarları incelemek kolay olmamaktadır. Bununla birlikte, bazı özellikleri ve eğilimleri tanımlamak mümkün görünmektedir. Hızlı büyüme istihdamı arttırmış, toplu olarak, BRHÇ ülkeleri bu milenyumun ilk beş yılında her yıl 22 milyon yeni iş yaratmıştır. Oysa tüm OECD bölgesinde bu sayı ancak 3.7 milyon düzeyinde kalmıştır.[7]

Yine de Brezilya, Rusya, Çin ve Hindistan'ın kentsel alanlarında istihdam düşüktür. Ayrıca, Brezilya ve Hindistan'da kadınlar arasında, Rusya'da yaşlı çalışanlar arasında, Çin ve Hindistan'ın kırsal bölgelerinde istihdam düşüklüğü daha yüksek seviyelerdedir.[8]

Günümüz dünyasında işsizlik, kalkınmışlık seviyeleri ne olursa olsun bütün ülkelerin karşı karşıya bulunduğu sosyo-ekonomik sorunların başında gelmektedir.

Gelişmiş ülkelerde görülen işsizliğin ana nedeni, talebin mevcut işgücü arzının tamamını çalışır durumda tutacak düzeyde olmamasıdır. Ekonomik organizasyon bu talebi yaratamamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ise işsizliğin ana nedeni, toplam talep yetersizliğine ek olarak tarım ağırlıklı ekonomiden sanayi ve hizmet ağırlıklı ekonomiye geçişin yarattığı değişimlerin bir ürünü olarak karışımıza çıkmaktadır.

İşsizlik, bir ülkede sadece üretim ve ekonomik kalkınmayı olumsuz etkilememekte, aynı zamanda sosyal problemler, sosyal dışlanma ve yoksulluğu da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle istihdam, sadece üretim ve gelir yaratan bir olgu değil, aynı zamanda sosyal bütünleşmenin ve sosyal barışı tesis etmenin de en önemli aracıdır. Bu itibarla, istihdamı ve verimliliği artırmak ve böylelikle ekonomik ve sosyal kalkınmayı gerçekleştirmek tüm dünya ülkelerinin birinci hedefi haline gelmiştir.

İşsizliği azaltmak ve istihdamı artırmak için en etkili politika, sürdürülebilir ve yüksek bir ekonomik büyüme oranını sağlamaktır. Ancak her ekonomik büyüme beraberinde istihdam artışını getirmediği bilinmektedir. Bu itibarla, ekonomik büyümenin yanı sıra, başta istihdamın ekonomik politikaların merkezine konulması olmak üzere, insan kaynaklarına yatırım yapılması ve aktif işgücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması gerekmektedir.

6 ISSI, Yasemin, 2007 Yılı Ortasında Dünya ve Türkiye'deki Ekonomik Gelişmeler
7 http://www.oecd.org/dataoecd/47/44/38799120.pdf (22.10.2007)
8 http://www.oecd.org/dataoecd/47/44/38799120.pdf (22.10.2007)

Diğer taraftan, hızla değişen teknoloji, bilgi ekonomisi, küreselleşme ve artan uluslararası rekabet diğer alanlarda olduğu gibi işgücü piyasalarını ve çalışma yaşamını da etkilemektedir. Bu durum, işgücü piyasasında eğitimli ve kalifiye işgücüne gereksinimi artırmıştır. Bu nedenle işgücünün yalnızca tek bir alanda eğitimi artık yeterli olmamakta, bunun yerine değişen işgücü piyasasının gereklerine kısa sürede uyum sağlayabilecek niteliklere sahip işgücünün yaşam boyu eğitimi öngörülmektedir.

Bireyin sürekli istihdamda kalması yaşam boyu eğitim alması ile mümkün hale gelmiştir. Çünkü, istihdam ve eğitim arasında karşılıklı bir ilişki söz konusudur; eğitim istihdamda artışı ve yeni iş kollarına uyumu sağlarken, günün koşullarına göre istihdam yapısında meydana gelen değişmeler de eğitim politikalarına yön vermektedir. Ayrıca işgücünün daha eğitimli hale getirilmesi verimliliği de artırmaktadır. Bu süreç, aktif işgücü piyasası politikalarının önemini artırmıştır.

İşgücünün mesleki eğitimi, beceri kazandırma, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı, iş kurmaya destek sağlama ile mesleki rehabilitasyon tedbirlerini içeren aktif işgücü piyasası politikaları, işgücü piyasasına müdahale etmenin en önemli araçlarındandır. Temel felsefesi istihdam edilebilirliliği artırmak olan söz konusu politikaların en önemli özelliği, gerek uygulandığı alanlarda, hatta uygulayacak kurumların tespit edilmesinde; gerekse hedef alınan kitle itibariyle esnekliğe sahip olmasıdır. Bu esneklik değişen koşullara uyum sağlanması açısından önemlidir.

Yukarıdaki tespitler açıkça göstermektedir ki aktif işgücü piyasası politikalarının uygulanması çok büyük önem arz etmektedir ve bu konuda en önemli görev kamu istihdam kurumlarına düşmektedir.

1.2 AVRUPA BİRLİĞİ'NDE GENEL GÖRÜNÜM

1995 ve 2005 yıllarında Avrupa Birliği üye ülkeleri arasında nüfus sıralamasında hemen hemen hiçbir değişiklik olmamıştır. Nüfus büyüklüğü açısından ilk sırayı alan ülke Almanya'dır. Diğer ülkeler ise sırasıyla Fransa, İngiltere, İtalya ve İspanya'dır. En son sırayı ise Lüksemburg ve Malta almaktadır. Avrupa Birliği'ne üyeliği durumunda Türkiye, 70 milyon nüfusuyla Almanya'nın ardından ikinci sırada yer alacaktır.

2000-2005 yılların arasında tabloda yer alan Avrupa ülkelerinin 27'sinin nüfus artış hızı %1'in üstüne çıkmamıştır. %1'in üstüne çıkan ülkeler GKRK, İrlanda, İspanya ve Türkiye'dir. Nüfus artış hızı negatif olan ülkeler Litvanya, Bulgaristan, Letonya, Romanya, Estonya, Macaristan ve Polonya'dır. Fransa, İtalya, Almanya, Avusturya, İngiltere ve Portekiz gibi ülkelerde nüfus artış hızının pozitif olmasını sebebi önemli oranda göç almalarından kaynaklanmaktadır.

Avrupa Komisyonu tarafından açıklanan 2005 İşgücü Piyasası Raporu, 25 üyeli AB'in işgücü piyasasındaki gelişmelere yönelik son rakamları vermektedir. Rapora göre yaşlı işçilerin, kadınların ve gençlerin istihdam pazarındaki oranlarının düşük olması ve bu kesimlerde yaşanan işsizlik yüzünden AB önemli sorunlarla karşı karşıya bulunmaktadır.[9]

9 Avrupa Komisyonu 2005 İşgücü Piyasası Raporu

Tablo 1: Avrupa Ülkelerinde Nüfus Artış Hızları

"	2001	2002	2003	2004	2005
Avusturya	0,39	0,51	0,42	0,7	0,72
Belçika	0,34	0,45	0,42	0,43	0,55
GKRK	1,08	1,25	1,75	2,36	2,43
Çek Cumhuriyeti	-0,48	-0,23	0,01	0,05	0,27
Danimarka	0,33	0,36	0,24	0,26	0,27
Estonya	-0,4	-0,4	-0,38	-0,33	-0,21
Finlandiya	0,23	0,24	0,24	0,29	0,34
Fransa	0,5	0,68	0,93	0,61	0,58
Almanya	0,15	0,21	0,04	-0,03	-0,06
Yunanistan	0,3	0,34	0,33	0,35	0,38
Macaristan	-0,23	-0,28	-0,29	-0,22	-0,2
İrlanda	1,6	1,69	1,63	1,82	2,23
İtalya	0,06	0,31	0,78	0,99	0,74
Letonya	-0,55	-0,89	-0,54	-0,54	-0,53
Litvanya	-0,52	-0,35	-0,43	-0,54	-0,62
Lüksemburg	0,34	0,91	1,44	0,74	0,75
Malta	-	-	-	-	-
Hollanda	0,75	0,64	0,47	0,35	0,23
Polonya	-0,53	-0,05	-0,09	-0,04	-0,04
Portekiz	0,65	0,73	0,7	0,58	0,45
Slovakya	-0,18	0	0,01	0,05	0,08
Slovenya	0,15	0,1	0,09	0,07	0,18
İspanya	1,14	1,46	1,67	1,64	1,65
İsveç	0,28	0,34	0,36	0,4	0,36
İngiltere	-0,41	-0,33	0,47	0,42	0,66
Bulgaristan	-1,88	-0,52	-0,59	-0,54	-0,53
Romanya	-1,4	-1,5	-0,28	-0,26	-0,23
Hırvatistan	-1,37	0,05	-0,03	0,02	0,01
Türkiye	1,63	1,59	1,55	0,62	1,29
İzlanda	1,41	1,05	0,54	0,88	1,59
Norveç	0,49	0,55	0,59	0,59	0,68
İsviçre	0,63	0,76	0,74	0,69	0,64

Kaynak: Dünya Bankası, 2007

25 üyeli Avrupa Birliği'nde aktif nüfus (15-64 yaş Nüfus) yaklaşık 300 milyondur. Birlik içinde aktif nüfusu en yüksek olan 54 milyon ile Almanya, daha sonra 38 milyon ile Fransa ve İngiltere gelmektedir. Türkiye'nin aktif nüfusu ise 46 milyondur. Aktif nüfus, toplam istihdam, istihdamdaki 15-64 yaş nüfus ölçütleri incelendiğinde ülkeler arasında sıralama çok fazla değişmemektedir. Sıralama açısından en büyük değişiklik Türkiye'de görülmektedir. Aktif nüfusta ikinci sırayı alan Türkiye; toplam istihdamda ve istihdamdaki 15-64 yaş nüfusunda

beşinci sırayı almaktadır. Bunun önemli sebeplerinden biri işgücüne katılım oranının düşüklüğüdür.

Tablo 2: Avrupa Ülkelerinin Çalışma Hayatına Ait Veriler (000)

	15-64 Yaş Nüfusu	Toplam İstihdam	İstihdamdaki 15-64 Yaş Nüfusu	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı
AB- 25	305.080	201.660	194.550	63,8	70,2	8,7
AB-15	253.970	172.920	165.470	65,2	71	7,9
İngiltere	38.530	28.740	27.610	71,7	75,3	4,7
İsveç	5.900	4.330	4.270	72,5	78,7	7,8
Finlandiya	3.480	2.390	2.380	68,4	74,7	8,4
Slovakya	3.820	2.220	2.210	57,7	68,9	16,3
Slovenya	1.400	950	920	66,0	70,7	6,5
Portekiz	7.110	5.020	4.800	67,5	73,4	7,6
Polonya	26.210	14.120	13.830	52,8	64,4	17,7
Avusturya	5.520	4.180	3.790	68,6	72,4	5,2
Hollanda	10.940	8.130	8.010	73,2	76,9	4,7
Malta	0.270	0.150	0.150	53,9	58,1	7,3
Macaristan	6.810	3.880	3.880	56,9	61,3	7,2
Lüksemburg	0.300	0.310	0.190	63,6	66,6	4,5
Litvanya	2.320	1.480	1.450	62,6	68,4	8,3
Letonya	1.580	1.020	1.000	63,3	69,6	8,9
GKRK	0.49	0.37	0.34	68,5	72,4	5,3
İtalya	38.59	24.28	22.21	57,6	62,5	7,7
İrlanda	2.83	1.96	1.92	67,6	70,8	4,3
Fransa	38.68	25.03	24.42	63,1	69,5	9,5
İspanya	29.76	18.90	18.83	63,3	69,7	9,2
Yunanistan	7.13	4.37	4.29	60,1	66,8	9,8
Estonya	0.91	0.60	0.59	64,4	70,1	7,9
Almanya	54.76	38.78	35.84	65,4	73,8	9,5
Danimarka	3.57	2.77	2.71	75,9	79,8	4,8
Çek Cumh.	7.27	4.97	4.71	64,8	70,4	7,9
Belçika	6.88	4.20	4.20	61,1	66,7	8,4
Bulgaristan	5.28	3.30	2.95	55,8	62,1	10,1
Romanya	15.02	9.11	8.65	57,6	62,3	7,7
Hırvatistan	2.75	1.57	1.51	55,0	63,3	13,6
Türkiye	46.61	22.06	21.44	46,0	51,4	10,3
İzlanda (*)	-	-	-	84,4	86,7	4,7
Norveç (*)	-	-	-	75,2	78,9	4,6
İsviçre (*)	-	-	-	77,2	80,8	4,5

Kaynak: Eurostat Employment in Europe 2006
(*) OECD, Employment Outlook 2007

İstihdam oranı en yüksek Avrupa ülkesi %84,4 ile İzlanda'dır. Bu ülkeyi İsviçre, Danimarka, Norveç, Hollanda, İsveç ve İngiltere takip etmektedir. İstihdam oranı en düşük Avrupa ülkesi %46 ile Türkiye'dir. 25 üyeli Avrupa Birliği'nin istihdam oranı ortalaması %63,8'dir.

İşgücüne katılma oranı en yüksek Avrupa ülkesi %86,7 ile yine İzlanda'dır. Bu ülkeyi İsviçre, Danimarka, Norveç, Hollanda, İsveç ve İngiltere takip etmektedir. İşgücüne katılım oranı en düşük Avrupa ülkesi ülke yine %51,4 ile Türkiye'dir. 25 üyeli Avrupa Birliği'nin işgücüne katılım oranı ortalaması %70,2'dir.

Avrupa'da işsizlik oranı en yüksek ülke %17,7 ile Polonya'dır. Bu ülkeyi Slovakya, Hırvatistan, Türkiye, Bulgaristan ve Yunanistan takip etmektedir. İşsizlik oranı en düşük ülkeler ise İrlanda, Lüksemburg, İsviçre, Norveç, İzlanda, İngiltere, Hollanda ve Danimarka olup bu ülkelerin işsizlik oranı %4-5 aralığındadır. 25 üyeli Avrupa Birliği'nin işsizlik oranı ortalaması %8,7'dir.

25 üyeli Avrupa Birliği'nde istihdam edilenlerin çok büyük bir kısmı (%70,4) hizmetler sektöründe çalışmaktadır. Daha sonra sanayi ve tarım sektörü gelmektedir. Avrupa ülkeleri içinde hizmetler sektöründe en fazla çalışanı olan ülkeler İngiltere (%84), Norveç, GKRK ve İsviçre; en az çalışanı olan ülkeler Türkiye ve Romanya'dır. Sanayi sektöründe en fazla çalışanı olan ülkeler Çek Cumhuriyeti, Slovenya ve Estonya; en az çalışanı olan ülkeler İngiltere, İzlanda, Norveç ve GKRK'dir. Tarım sektöründe en fazla çalışanı olan ülkeler %32,15 ile Romanya ve %30,7 ile Türkiye'dir. Avrupa ülkelerin çoğunun tarım sektöründe çalışan nüfusu %5'in altındadır.

Tablo 3: İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı

	Hizmetler	Sanayi	Tarım
AB- 25	70,4	24,7	4,9
AB- 15	72,5	23,8	3,7
Türkiye (*)	43,6	25,7	30,7
Hırvatistan (**)	53,7	29,8	16,5
Romanya (***)	43,02	24,83	32,15
Bulgaristan (***)	63,27	27,84	8,89
İngiltere	84,43	14,21	1,36
İsveç	75,4	22,3	2,3
Finlandiya	69,4	25,8	4,8
Slovakya	62,6	33,7	3,7
Slovenya	54,5	35,2	10,3
Portekiz (***)	68,40	19,77	11,83
Polonya (**)	53,9	26,9	19,2
Avusturya	75,20	19,30	5,50
Hollanda	79,5	17,3	3,2
Malta (***)	76,40	21,38	2,22
Macaristan	62,7	32,4	4,9
Lüksemburg	77,9	20,8	1,3
Lithuania	57	29	14
Latvia	62,3	26,5	11,2
GKRK (***)	82,76	12,50	4,74
İtalya	67,4	28,6	4
İrlanda	66,6	27,6	5,8
Fransa	75,9	20,5	3,6
İspanya	64,3	30,1	5,6
Yunanistan	62,7	22,9	14,4
Estonya	61	33,7	5,3
Almanya	71,9	25,9	2,2
Danimarka	75,7	21,2	3,1
Çek Cumhuriyeti	57,9	38,3	3,8
Belçika	77,6	20,5	1,9
İzlanda (***)	79,13	14,13	6,75
Norveç (***)	82,92	13,81	3,28
İsviçre (***)	79,89	16,23	3,88

Kaynak: Eurostat Employment in Europe 2006
(*) TÜİK verileri
(**) Eurostat 2004 yılı verileri
(***) ILO verileri

Tablo 4: Meslek Gruplarına Göre İstihdam

	Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Memurlar Ve Müdürler	Profesyonel Meslekler	Teknisyenler Ve Yardımcı Profesyonel Meslekler	Büro Elemanları Ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	Hizmet Ve Satış Elemanları	Nitelikli Tarım Ve Balıkçılık İşleri	Esnaf, Sanatkarlar Ve İlgili İşçiler	Tesis Ve Makine Operatörleri Ve Montajcıları	Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	Silahlı Kuvvetler	Sınıflandırılamayan
Avusturya	7,49	9,75	20,8	12,5	13,1	5,24	13,77	6,57	10,51	0,28	-
Belçika	11,49	20,72	11,93	15,85	10,75	2,15	10,14	7,57	8,4	0,77	0,22
Bulgaristan	6,55	11,66	11,48	6,44	14,93	5,65	14,41	15,69	12,1	-	1,09
Hırvatistan	5,49	9,31	14,39	10,8	13,79	15,14	12,09	10,64	7,6	0,75	-
GKRK	2,67	13,02	12,64	13,83	16,01	3,16	15,56	5,69	16,38	1,03	-
Çek Cumhuriyeti	6,17	10,83	21,81	7,52	12,07	1,6	18,64	13,75	7,24	0,32	0,04
Danimarka	7,21	15,5	21,06	9,96	15,11	2,31	10,83	6,45	10,92	0,64	0
Estonya	12,68	13,94	13,27	4,84	12,05	2,32	15,18	13,85	11,21	-	0,66
Finlandiya	9,79	16,81	16,73	6,77	15,82	4,5	11,94	8,38	8,05	1,2	0
Fransa	7,89	12,74	17,63	12,07	12,43	4,13	12,4	9,56	9,69	1,32	0,14
Almanya	6,83	14,42	20,48	11,86	12,08	1,88	15,25	7,14	7,9	0,74	1,44
Yunanistan	10,3	13,88	7,81	11,38	13,95	11,99	15,43	7,39	6,49	-	1,39
Macaristan	7,88	12,86	14,52	6,15	15,96	2,77	19,34	11,74	7,61	1,17	0
İzlanda	7,56	17,08	16,06	7,7	19,75	5,02	13,25	6,22	7,36	-	-
İrlanda	15,78	16,9	6,22	12,86	16,08	0,67	14,19	7,89	9,05	0,35	-
İtalya	8,86	9,83	19,56	11,93	10,42	2,41	16,61	9,25	9,74	1,39	-
Letonya	9,79	11,63	12,99	5,93	14,3	6,13	16,16	10,83	12,23	-	-
Litvanya	7,94	17,37	8,7	4,12	11,52	11,32	18,55	9,36	10,78	0,33	-
Malta	8,62	10,97	14,38	11,78	15,02	1,55	13,7	10,41	12,32	1,25	-
Hollanda	9,69	18,85	17,7	12,65	13,82	1,41	9,44	5,88	9,12	0,48	0,95
Norveç	5,6	11,75	24,03	7,16	23,55	2,84	11,14	7,43	4,85	0,74	-
Polonya	6,11	15,12	10,97	6,92	11,23	15,88	15,94	9,71	7,54	0,57	-
Portekiz	9,15	8,56	8,58	9,89	13,58	10,93	18,66	7,99	12,1	0,56	-
Romanya	2,9	8,68	9,07	4,29	9,32	26,92	16,65		10,47	-	11,7
Slovakya	6,24	11,38	18,16	6,34	14,33	1,14	18,46	13,85	9,46	0,65	-
Slovenya	6,97	14,36	16,26	8,13	11,5	7,15	11,81	16,37	6,31	0,53	0,61
İspanya	6,92	12,46	11,37	9,32	15,24	3,02	16,98	9,31	14,9	0,47	0
İsveç	4,79	19,42	19,49	9,15	19,02	1,99	10,65	10,11	5,02	0,26	0,09
İsviçre	6,24	17,74	20,51	13,11	13,36	4,05	14,39	4,68	5,39	-	0,53
Türkiye	9,81	6,37	5,51	5,39	10,3	25,74	14,49	10,22	12,18	-	-
İngiltere	14,68	12,54	13,61	12,52	15,63	11,41	11,33	7,49	-	0,57	0,23

Kaynak: ILO, Laborsta 2005, ISCO-88 Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Bölüm 2

TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

2.1 GENEL DURUM

Türk işgücü piyasası 1950'li yıllardan sonra hızlı bir değişim içerisine girmiştir. Tarım alanındaki makineleşme nüfus hareketlerinin de başlangıcı olmuştur. Öncelikle tarımdaki fazla nüfus iç göçle gelişmiş bölgelere (İstanbul, Çukurova, Ankara, İzmir) yönelmiş, bu göç dalgasını 1960'lı yıllarda Batı ülkelerinden gelen işgücü talebi doğrultusunda devlet eliyle yurtdışına yönelen göç izlemiştir.[10] Bu hareketliliğe, belirli dönemlerde yurtdışından Türkiye'ye yönelen göçler de katıldığında, nüfus hareketliliği durgunlaşmamış sürekli bir hareketlilik içerisinde olmuştur.

Türkiye'de işgücü piyasası 1980 yılından başlayarak ortaya çıkan değişimler esas alınarak incelenmelidir. Gerçekten, ulusal ekonominin ve işgücü piyasasının 24 Ocak 1980 tarihinde uygulamaya konulan yapısal uyum programları uyarınca serbestleştirilmesi, özelleştirilmesi köklü değişimlere neden olmuştur.[11] Devlet, özelleştirme uygulamaları, yerli ve yabancı sermayenin teşvik edilmesi yoluyla sanayi ve hizmetler sektörünün geliştirilmesi yolunda politikalar izlemiştir. Bu durum, devletin ekonomik hayattaki ve işgücü piyasası üzerindeki düzenleyici etkisinin azalması, dolayısıyla işgücünün korunmasına yönelik müdahaleci özelliğinin azalması sonucunu doğurmuştur.

Bu süreçte benimsenen liberal ekonomik politikaların uygulamaya konulması Türkiye'yi bir "maliyet merkezine" dönüştürmüştür. Güney ülkelerinin çoğunda olduğu gibi, Türk işgücü piyasasında da karşılaştırmalı üstünlük ucuz işgücüne dayandırılmıştır. Son yıllarda Doğu Bloğunun çözülmesiyle birlikte Türkiye'ye yönelen kaçak işçi hareketleri bu oluşumu hızlandırmıştır. Ayrıca bu durum, işgücü piyasasının hareketliliğini sağlayan bir unsur olarak ortaya çıkmıştır.

Ekonomik yapıdaki değişim ise, işgücü piyasasının bir diğer yönünü oluşturmaktadır. Tarım ağırlıklı bir ekonomik görünüm çizen Türkiye, istihdam açısından bu görüntüsünü korurken, Milli Gelir açısından ve Sanayi ve Hizmetler sektörünün payı açısından önemli gelişmeler kaydetmiştir. Üretim yapısındaki bu değişim işgücünün niteliğini de önemli ölçüde etkilemiştir. Kırdan kente yönelen niteliksiz işgücü kentlerde iş bulamadığından kayıtdışı ekonominin büyümesine neden olmaktadır. İstihdam ve işsizlik sorununu yoğun olarak yaşayan Türkiye gelişmiş ülkelerin geçmiş olduğu (tarım-sanayi, hizmetler) aşamaları farklı bir şekilde yaşayarak tarımdan hizmetlere geçmiştir. Ekonomideki yapısal değişimlere hazırlıksız bir şekilde uygulanan özelleştirme politikası da eklenince, işsizlik sorunu iyice artmış, yatırım konusunda yetersiz olan özel sektörün bu durumu işsizliğin daha da artmasıyla sonuçlanmıştır.

Türk işgücü piyasası; kaçak işçi hareketleri, tarımdaki çözülme ve sürekli nüfus artışı ile ortaya çıkan işgücü fazlasını istihdam edecek bir ekonomik yapıya kavuşamamıştır. Özellikle enflasyon sorununun azalmaya başlamasıyla birlikte, Türkiye'de işsizlik ve istihdam, toplumsal sorunlar sıralamasında öncelikli konulardan biri olmuş durumdadır. Fakat bu sorun, üzerinde yapılan sayısız araştırmaya rağmen yine de etkin ve yeterli çözüm yolları üretilemeyen bir konu olmaya devam etmektedir.

10 İTO, Göç Veren Yöreler Bölgesel Gelişim Araştırması, İstanbul Ticaret Odası Yayın No:1996-26, İstanbul. 1996, s. 25

11 YELDAN, Erinç, "12 Eylül'ü Aşmak İçin", 2005, s. 2. http://www.bilkent.edu.tr/~yeldane/Yeldan37, (20.10.2007).

2.1.1 İstihdam-Büyüme İlişkisi[12]

İstihdam artışının sağlanması ve işsizliğin azaltılması, ülkemizin en önemli sorunları olarak görünmektedir. ILO verilerine göre 2006'da dünya istihdam oranı %61,4 olarak tahmin edilmiştir. Türkiye'de aynı yılın istihdam oranı ise yalnızca %43,2'dir. Bu istihdam oranıyla Türkiye, ILO'nun sınıflandırmasında, Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölge ortalaması olan %47,3'ün dahi altında kalmaktadır.

Ülkemizde ekonomik büyümede sağlanan başarı, istihdam yaratmada etkili olamamıştır. Örneğin, son dört yılda ortalama %7,8 büyümemize rağmen, istihdamdaki yıllık büyüme yalnızca %0,8 olarak gerçekleşmiş, işsizlik oranı da %10'lar civarında sabitlenmiştir.

Türkiye ekonomisinin küreselleşmenin yoğun etkisi altına girdiği, aynı zamanda kısa aralıklarla krizler yaşadığı 1990 sonrası dönemde; yatırım, büyüme ve istihdam arasındaki korelasyon kimi yıllar pozitif olsa da, bunun bir süreklilik arz ettiğini söylemek mümkün gözükmemektedir.

Özellikle 2001 krizinden sonraki beş yıllık dönemde gerçekleşen yüksek oranda ekonomik büyüme, istihdama yansımamaktadır. Bu durumun nedenleri, hem işgücü arzı hem de işgücü talebinde yatmaktadır. İşgücü arzı ile ilgili olarak, görece hızlı nüfus artışı nedeniyle çalışma çağındaki nüfusun hızla artması, kırsal kesimin çözülmesi nedeniyle kentlere devam eden göç, eğitimdeki yetersizliklere bağlı olarak nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanamaması, ailedeki gelir yetersizliği nedeniyle çocukların erken yaşta çalışma yaşamına atılmak zorunda kalmaları gibi çok sayıda etkenden söz edilebilir. Öte yandan en başta aile yapısı ve annelik nedeniyle kentlerde kadının işgücüne katılma eğiliminin çok az olduğu bilinmektedir; dolayısıyla bu durum bir yandan kadınların işgücüne katılım oranının düşük kalmasına yol açmakta, diğer yandan ise istihdam yaratma ihtiyacı üzerindeki baskıyı hafifletmektedir. Bu nedenle, istihdamda kadın-erkek eşitliği politikası tasarlanırken istihdam yaratma imkanlarının geliştirilmesi yolları araştırılmalıdır.

İşgücü talebi açısından da en başta büyümenin yapısı ile ilgili sorunlar vardır. Bir yandan üretimin ithalat ağırlıklı yapısı söz konusu iken, öte yandan ucuz döviz ithalatı daha da artırmaktadır. Bunun yanı sıra, önemli oranda artışına rağmen yine de ithalat artışının gerisinde kalan ihracat artışı nedeniyle dış ticaret açığı ve cari açık büyümektedir. 2001 krizinden sonraki dönemde yeni işçi alımının ertelendiği, üretim artışının mevcut işgücü ile karşılandığı ya da bazı işlerin başka işletmelere devredilmesi yoluna gidildiği görülmektedir. Bu nedenle, krizi takip eden yıllardaki istihdam artışı, aynı dönemde yaşanan yüksek oranlı büyümeye paralellik arz etmemiştir.

2.1.2 İstihdam ve Bileşenleri[13]

Türkiye, OECD ülkeleri arasında toplam istihdam içinde tarımın payının en yüksek olduğu ülkedir. Üretim anlamında, tarım kesiminin milli gelire yaptığı katkının (%11) istihdamda sahip olduğu paya göre çok daha az olması, yalnızca tarım kesiminde verimin düşük olduğu anlamına gelmemekte, genel olarak kişi başına düşen geliri de etkilemektedir. Son 35 yılda tarım sektöründe ortalama büyüme %1,2'dir. Nüfus ise aynı süre içinde Türkiye ortalaması olan %2'nin üzerinde artmıştır. Nüfus hızla artarken, oluşturulan katma değer yeterince artmadığı için kişi başına gelir giderek düşmektedir. 70 milyonluk bir ülkede faal nüfusun yaklaşık %30'unun

12 İstanbul İstihdam Raporu, İl İstihdam Kurulu 2007
13 İstanbul İstihdam Raporu, İl İstihdam Kurulu 2007

tarımda yer alması ve bunların üretime katkısının düşüklüğü, kuşkusuz ülke ekonomisini de, gelir düzeyini de küçültmekte, dolayısıyla talebin sahada düşük kalmasına ve üretimin artmamasına neden olmaktadır.

Türkiye'de istihdamın kamu ve özel sektör dağılımı benzer nüfus büyüklüğüne sahip AB ülkeleri ile kıyaslandığında, düşünülenin aksine kamu kesiminin ciddi bir ağırlık oluşturmadığı görülmektedir. Türkiye'de kamu kesiminde memur ve işçi olarak çalışanlar, toplam istihdamın %15'inden azdır. Aynı durum toplam kamu harcamalarının milli gelire oranının %23-28 arasında olmasında da görünmektedir. Oysaki, AB ülkelerinde istihdam, harcamalar ve gelir anlamında devletin ağırlığı %38-60 arasında değişmektedir.

Türkiye, istihdamın yarısından fazlasının ücretlilerden oluştuğu bir istihdam yapısı ile giderek gelişmiş ülkelerdeki istihdam yapısına doğru bir gelişme göstermektedir ve ekonomik kalkınma ile birlikte bu trendin devam edeceği de söylenebilir. Ancak kendi hesabına çalışanların istihdamdaki önemli yeri devam etmekte, bu da Türkiye'deki istihdam yapısını gelişmiş ülkelerden ayırdığı gibi, kendine özgü özelliklerinin ve sorunlarının da önemli bir kaynağı olmaktadır.

İstihdamın yaşa göre dağılımı ele alındığında, çalışanların büyük ölçüde gençlerden oluştuğu ortaya çıkmaktadır. İstihdamdaki en büyük payı 25-44 yaş arasındaki çalışanlar almakla birlikte, 15-24 yaş arasındaki gençler arasında da istihdama katılma oldukça yoğundur. Bu yaş gruplarındaki kadınlar arasında ise, çalışma yaşamına katılımın erkeklere göre daha fazla olduğu ortaya çıkmaktadır. Tekstil ve gıda gibi kadınların yoğun olarak çalıştığı sektörlerde yapılan araştırma bulguları, genç kızların evlilik öncesinde daha yoğun biçimde çalışma yaşamına girdikleri veya girmeye ihtiyaç duyduklarını, evlilik sonrasında ise koşullar elverirse işi bırakmayı yeğlediklerini ortaya koymaktadır.

2.2 TÜRK İŞGÜCÜ PİYASASI

Ülkemiz, günümüzde “demografik geçiş dönemi” olarak ifade edilen ve hızı giderek düşmekle beraber nüfus artışının devam ettiği süreci yaşamaktadır. Nüfus artış hızı, 1945 yılından sonra ilk kez 1990-2000 döneminde binde 20'nin altına düşerek binde 18.3 olarak gerçekleşmiştir. 2006 yılında binde 12.4 olarak gerçekleşen nüfus artış hızının, 2007 yılında binde 12.1'e gerileyeceği öngörülmektedir. 2007-2013 dönemini kapsayan 9. Kalkınma Planında ülke nüfusunun 2013 yılında 79 milyona ulaşacağı tahmin edilmektedir.

AB genelinde % 70 düzeyinde olan işgücüne katılma oranı, ülkemizde bu oran çok düşüktür ve giderek azalmaktadır. 2006 yılı verilerine göre % 48 olan bu oranın, 9. Kalkınma Planında ortalama % 49.8'e ulaşacağı, 2013 yılında %50.7'ye ulaşacağı tahmin edilmektedir. Kadınların işgücüne katılma oranı ise erkeklerin ancak yaklaşık üçte biri kadardır. İşgücüne dahil olmayanların yaklaşık yarısını ev kadınları oluşturmaktadır.

İşgücüne katılma oranının 1950'lerden itibaren giderek azalmasının temelinde, tarımdaki çözülme ve köyden kente göç olgusu yatmaktadır. Kırdan kente göç sürecinde kırda işgücü içinde yer alan kadınlar kentte işgücü dışında görünmektedir. Diğer taraftan, kentlerde işlerin belirli beceriler gerektirmesi buna karşın kadınların eğitim düzeyinin düşüklüğü işgücü dışında kalmayı kalıcı hale getirmektedir.

Tablo 5: Yıllara Göre İşgücü Durumu (000)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
15+ Nüfus	47.158	48.041	48.912	49.906	50.826	51.668
İşgücü	23.491	23.818	23.640	24.289	24.565	24.776
İstihdam	21.524	21.354	21.147	21.791	22.046	22.330
İşsiz	1.967	2.464	2.493	2.498	2.520	2.446
İşgücüne Katılma Oranı (%)	49,8	49,6	48,3	48,7	48,3	48
İstihdam oranı (%)	45,6	44,4	43,2	43,7	43,4	43,2
İşsizlik oranı (%)	8,5	10,3	10,5	10,3	10,3	9,9
İstihdamda artış oranı (%)	-0,26	-0,79	-0,97	3,04	1,17	1,29
GSMH büyüme oranı (%)	-9,5	7,9	5,9	9,9	7,6	6
Eksik istihdam	1.338	1.297	1.143	997	817	890
Eksik istihdam oranı (%)	6	5,4	4,8	4,1	3,4	3,6
İşsiz+eksik istihdam	3.240	3.709	3.636	3.495	3.337	3.336
İşsiz+eksik istihdamın işgücüne oranı (%)	14,5	15,7	15,3	14,4	13,6	13,5
Kayıt dışı istihdam (%)	55,8	52,1	51,6	52,3	50,1	48,5

Kaynak: TÜİK

Tablo 6: Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (2006)

Eğitim Durumu	Toplam		Erkek		Kadın	
	İKO (%)	İO (%)	İKO (%)	İO (%)	İKO (%)	İO (%)
Toplam	48,0	9,9	71,5	9,7	24,9	10,3
Okur-yazar olmayanlar	20,3	4,4	40,4	10,4	16,2	1,4
Lise altı eğitimliler	46,9	9,3	70,8	9,8	21,8	7,7
Lise ve dengi meslek	57,0	12,8	73,6	10,3	31,4	22,1
Yüksekokul ve fakülte	78,5	9,5	84,1	7,8	69,8	13,0

Kaynak: TÜİK

2.3 İSTİHDAM

Subjektif bir kavram olarak istihdam; gelir, üretim ve sosyal statü olmak üzere üç boyutlu olarak ele alınabilir. Örneğin, gelir boyutu ile istihdamda görünen bir kişinin, üretim boyutu ile işsiz olduğu gözlenebilmektedir. İstihdamın sosyal boyutu ise üretim ve gelir boyutu ne olursa olsun kişinin kendini işsiz olup olmadığına inandırmasıdır. Ancak bu subjektif yönlerine rağmen, istihdam kavramının objektif olarak ortaya konulması, istihdamın boyutlarını görmek ve istihdamla ilgili politikalar üretmek açısından önemlidir.

2006 yılı sonu itibariyle çalışabilir çağdaki nüfus bir önceki yıla göre 842 bin kişi artmış, ancak bunun yaklaşık yarısının üretime katılamaması, üreten kesimin giderek daha fazla kişiyi geçindirmek zorunda kalmasına ve üretime katılım sonucu elde edilen gelirin de daha fazla kişi arasında paylaşılmasına neden olmaktadır. Bu

durum, rekabet koşullarının zorlaştığı, küreselleşmenin hız kazandığı süreçte ekonomik kalkınma ve gelişme yolundaki önemli engellerden birini oluşturmaktadır.

Tablo 7: İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu (000)

	2006	%
Ücretli	11.017	49,34
Yevmiyeli	1.600	7,17
İşveren	1.202	5,38
Kendi hesabına	5.246	23,49
Ücretsiz aile işçisi	3.265	14,62
TOPLAM	22.330	100

Kaynak: TÜİK

2006 yılında istidamda olanların işteki durumları incelendiğinde; %49.34 ile ücretliler ilk sırada yer almakta, ardından %23.49 ile kendi hesabına çalışanlar %14.62 ile ücretsiz aile işçisi durumunda olanlar gelmektedir.

Türkiye'de istihdam edilenlerin eğitim durumuna bakıldığında ise, istihdam edilenlerin yüzde 42,9'unu ilkokul mezunlarının, yüzde 20,9'unu lise ve dengi meslek okulu mezunlarının, yüzde 14'ünü ilköğretim, ortaokul ve dengi meslek okulu mezunlarının ve yüzde 12,4'ünü ise yüksekokul ve fakülte mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Ayrıca okuma yazma bilmeyen ve okuma yazma bildiği halde bir eğitim kurumu bitirmemiş olanlar ise toplam istihdamın %9,8'ini oluşturmaktadır.

2.3.1 İstihdamın Sektörel Dağılımı

İstihdamın sektörler itibarıyla dağılımı, bir ülkenin ekonomik gelişmişlik seviyesini belirleyen önemli göstergelerden birisidir. İstihdamın ekonomik gelişmeye bağlı olarak değişimini açıklayan üç sektör kanununa göre, ekonomik gelişme aşamasına geçilmesiyle beraber tarım sektörünün payı azalırken, sanayi ve hizmetler sektörünün payı sürekli olarak artar.

AB ülkelerinde ve diğer gelişmiş ülkelerde, üç sektör kanununun tam olarak işlediği; tarım sektörü istihdam payının %3-4, sanayi sektörü payının %25-30, hizmetler sektörü payının ise %65-70 seviyesinde olduğu görülmektedir.

Tüm ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de istihdamın sektörel yapısı bir değişim ve dönüşüm içindedir. 1950'li yıllardan başlayarak tarımın istihdamdaki payı gittikçe azaldığı görülmektedir. 1950-1980 yılları arasında tarımsal istihdamda on yılda bir gerçekleşen onar puanlık düşüşler oldukça önemlidir. 1960 ve 1970'li yıllarda gözlenen istihdam yapısındaki bu değişimin sebepleri arasında hızlı nüfus artışı, tarımda makinalaşma ve iç göç önemli bir yer tutmaktadır. Sanayileşme hamlesi içinde olan ekonomik yapı, bu göçün istihdamla ilgili olumsuz etkilerini bir dönem bertaraf etmiştir. Fakat sektörel istihdam yapısında değişime yol açan bu gelişmeler, göç edenlerin sanayi ve hizmetler sektörünün kalifiye eleman ihtiyacını karşılayamamasından ötürü, yerini 1960'lı yılların sonlarında yapısal işsizliğe terk etmiştir. 1980'lerden sonra ise, sektörlerdeki değişimde göze çarpan bir durgunluk gözlenmiştir.

İstihdam 1988-2006 dönemini içeren 18 yılda 18 milyondan 22,3 milyona çıkmış, buna karşın çalışabilir yaştaki nüfus 34 milyondan 51,6 milyona yükselmiştir. Yani ekonomimiz, artan nüfusa yeterli iş yaratamamaktadır.

İstihdam oranı 2006 yılı sonu itibariyle % 43,2'dir. İstihdam edilenlerin % 27,3'ü tarım, % 25,4'ü sanayi (% 5,7'si inşaat olmak üzere), % 47,3'ü ise hizmetler sektöründedir. Dokuzuncu Kalkınma Planında istihdam oranının ortalama % 2,7 oranında artacağı, 2013 yılında % 46,8'e çıkacağı ve istihdamdaki artışın tarımda çözülmelere bağlı olarak hizmetler sektörü lehine yaşanacağı öngörülmektedir.

Gelişmiş ülkelerde sanayinin önemi azalmamış olmakla birlikte, istihdam açısından sanayi toplumu kimliği, yerini hizmet toplumu kimliğine bırakmakta, istihdamda en büyük payı hizmetler sektörü almaktadır. Ülkemiz hizmet sektörü istihdamının bu gelişmelere paralellik gösterdiği görülmektedir. Hizmet sektörü, kırsal kesimde dahi gittikçe artan bir seyir izlemektedir. 2006 yılı kayıtlarına göre bu sektörde istihdam edilenlerin sayısı 10 milyon 568 bin (%47,3) kişidir.

Son yıllarda dünyadaki genel eğilime paralel olarak hizmetler sektörü büyümüş ve tarım sektörünün önüne geçmiştir. 1950'lerde toplam istihdamın %85'i tarımla uğraşırken, bugün bu oran %27,3'tür. Ancak gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında bu oran hala çok yüksektir. Tarımın istihdamdaki payı ABD'de %2.6, AB ortalaması ise %4 civarındadır.

Tarım istihdamının azalması kırdan kente göçü beraberinde getirmekte, kentsel alanlarda istihdam artmaktadır. 2006 yılında, kentsel istihdam oranı toplam istihdamın %58,6'sına ulaşmış, kırsal istihdam ise %41,4'e gerilemiştir. Tarımsal istihdamdan çıkacak insanların tümünü, yakın bir gelecekte tarım dışı alanlarda istihdam etmek olanaksız görünmektedir. Bunların büyük kısmının; ancak niteliksiz eleman istihdamını öngören çalışma biçimlerini benimseyen işyerlerinde ya da informal sektörde istihdamları mümkün olabilecektir. 2006 yılı verilerine göre tarımda çalışan 6 milyon 88 bin kişinin %53,6'sı (3 milyon 266 bin kişi) ücretsiz aile işçisi konumundadır.

Tablo 8: Yıllar İtibarıyla İstihdamın Sektörel Dağılımı

	2005			2006		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam(000)	22.046	15.256	5.891	22.330	16.023	5.768
Tarım	6.493	3.718	3.447	6.088	4.101	3.299
Sanayi	5.456	3.084	762	5.674	3.202	786
Hizmetler	10.097	8.453	1.682	10.568	8.721	1.683
Toplam (%)	100	100	100	100	100	100
Tarım	29,5	24,4	58,5	27,3	25,6	57,2
Sanayi	24,7	20,2	12,9	25,4	20	13,6
Hizmetler	45,8	55,4	28,6	47,3	54,5	29,1

Kaynak: TÜİK

Verimliliğin çok düşük olduğu tarım sektöründe geniş bir işgücünün barındırılması, işgücü piyasasının etkinliğinin sınırlanmasına yol açmaktadır. Ayrıca, uygulanan destekleme politikaları ile üretici gelirlerinde istikrar sağlanamamakta, dünya fiyatları üzerindeki destekleme alım fiyatları bazı ürünlerin ekim alanlarının genişlemesine, üretim fazlası oluşmasına ve devletin fazla alım yaparak yüksek stok maliyetine katlanmasına neden olmaktadır. Türkiye'de istihdamın düşük verimlilikte seyretmesi büyük oranda tarım sektörünün bu belirleyiciliğine dayanmaktadır.

2.3.2 İstihdam Edilenlerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı

İstihdam edilenlerin 2006 yıl sonu itibarıyla yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında, %16.71'inin 15-24 yaş aralığında olduğu gözlenmektedir. 25-44 yaş grubunda bulunanlar %58.98 ile en yüksek oranı teşkil etmektedir. Daha sonra sırasıyla, %21.73 ile 45-64 yaş grubundakiler ve %2.58 ile 65+ yaş grubundakiler gelmektedir.

Tablo 9: İstihdam Edilenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

	Erkek	Kadın	Toplam	%
15-24	2.500	1.231	3.731	16,71
25-44	9.978	3.193	13.171	58,98
45-64	3.620	1.232	4.852	21,73
65+	422	154	576	2,58
TOPLAM	16.520	5.810	22.330	100

Kaynak: TÜİK

Evlilik, hamilelik ve doğum gibi nedenlerle kadınların 25-34 yaşları arasında çalışma hayatına ara veya son vermelerinde bir azalış söz konusudur. Kadınlar en çok 25-44 yaş grubunda istihdam edilmektedirler.

2006 yılı verilerine göre 22 milyon 330 bin kişinin 5 milyon 810 bin kişisi kadınlardan oluşmaktadır. Çalışan kadınların %39'u ücretsiz aile işçisidir. Kadınların istihdamdaki payı tarımda %48, sanayide %15, hizmetlerde %37 olarak gerçekleşmiştir. Kadın istihdamı 2005 yılına göre 110 bin kişi oranında artmıştır. Kadınların toplam istihdam içindeki payı da sabit kalmıştır.

2.4 İŞSİZLİK

Hem bireysel, hem de toplumsal bir sorun olan işsizliğin en genel kabul görmüş tanımı "çalışma yeterliliğinde, isteğinde ve çalışmaya hazır bir durumda olunduğu halde cari ücret düzeyinde bir işe sahip olamama durumu" şeklinde yapılmakta olup bu tanım açık (görünen) işsizliği belirtmektedir. ILO ise açık işsizliği "belli bir yaşı geçmiş ve belli bir dönemde işsiz olup, çalışmaya hazır ve iş arayan kişiler" olarak tanımlamaktadır.

Ekonomide; tarım, turizm ve inşaat sektörünün ağırlıklı payları, geçici veya mevsimlik işsizliğin önemli bir kaynağıdır. Bunun da ötesinde, yoğun açık işsizlikten ziyade yoğun bir işgücü fazlasından söz edilebilecek olan Türkiye'de "istihdamda işsizlik" diyebileceğimiz geniş bir işsizlik durumu da vardır. Ancak istihdamda işsizlik denilebilecek durumların, açık işsizlik üzerindeki baskıları hafiflettiğini de unutmamak gerekir.[14]

İşsizlik sorunu, toplam talep yetersizliğinden kaynaklanabileceği gibi, konjonktürel dalgalanmalardan, yapısal sorunlardan, teknolojik gelişmelerden, mevsimlik değişimlerden, friksiyonel (arızi) ve doğal nedenlerden biri veya birkaçı tarafından kaynaklanabilmektedir.

14 İstanbul İstihdam Raporu, İl İstihdam Kurulu 2007

İşsizliğin nedeni, ülkelerin sosyo-ekonomik yapılarıdır. Bu nedenle ülkeler, kendi özgün sosyo-ekonomik koşullarına göre, işsizlikle mücadelede farklı yöntemler geliştirmişlerdir. Gelişmiş ülkelerde görülen işsizliğin ana nedeni, talebin mevcut işgücü arzının tamamını çalışır durumda tutacak kadar olmamasıdır. Ekonomik organizasyon bu talebi yaratamamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ise işsizliğin ana nedeni, toplam talep yetersizliğine ek olarak ekonominin yapısına da bağlıdır. Yani nüfusun büyük bölümü üretim sürecine dahil olmasına rağmen, yaratılan hasıla, üretim potansiyelinden çok daha düşük kalmaktadır.

Türkiye'de çok parçalı bir yapıya sahip bulunan işgücü piyasaları, çeşitli ikili yapıların bir arada bulunduğu bir yapı arz etmektedir. Kırsal istihdam- kentsel istihdam, formel sektör-enformel sektör ve tarımsal istihdam-sanayi istihdamı gibi istihdam şekilleri iç içe ve karşı karşıyadır. Diğer taraftan tarımsal istihdamın çok büyük olması, işgücü arzı fazlalığı, işgücünün büyük çoğunluğunun genç ve niteliksiz olması, ücretli çalışanların toplam istihdam içerisindeki payının azlığı ve işgücü piyasasındaki kurumsallaşma düzeyinin düşüklüğü gibi temel sorunlar bulunmaktadır. İşgücü piyasasındaki bu sorunlar işsizliğin ağırlığını ve şiddetini daha da arttırmaktadır. [15]

Küresel ekonomideki olumlu gelişmelere rağmen dünyada olduğu gibi ülkemizde de kalıcı ve uzun süreli işsizlik sorunu ciddiyetini korumaktadır. Yapılan gözlemler ve araştırmalar Türkiye'de işsizlik sorununun gerek geçiş ekonomisinin sorunlarından gerekse işgücü piyasasının katılıklarından kaynaklandığını göstermektedir.

Ülkemizde 1988-2000 yılları arasında % 7-8'lerde seyretmiş olan işsizlik oranı; 2000 sonu ve 2001 başlarında yaşanan ekonomik krizle birlikte % 10'nun üzerine çıkmış olup, 2006 yılında % 9,9'a gerilemiş olmasına rağmen halen yüksek seviyesini korumaktadır. İşsizliğin daha çok kentlerde ve genç yaş grubunda (15-24) yoğunlaştığı görülmektedir. Tarımdaki üretim teknolojisi değişimi ile köyden kente göç işsizliğin kentlerde yoğunlaşmasına neden olmaktadır. İşsizler içinde işini kaybedenler çoğunluğu oluşturmaktadır. 9. Kalkınma Planında işsizlik oranın ortalama % 9,7 olacağı, 2013 yılında ise % 7,7'e gerileyeceği tahmin edilmektedir.

İşsizliğin ve işsizliğin yarattığı tahribatın yoğun olarak hissedildiği ülkemizde, uzun vadeli ekonomik ve sosyal plan, politika ve stratejilerin önemi ortadadır. Gerek işsizliğin önlenmesine ve mevcut işgücünün geliştirilmesine yönelik aktif işgücü politikalarının ve gerekse işsiz kalmanın etkilerini en hafife indirecek pasif işgücü politikalarının uygulanmasında kamu istihdam kurumlarının rolü ise tartışılmazdır.

Türkiye'de, işsizlik oranı 2000 yılında %6.5, 2001 yılında %8.4, 2002 yılında %10.3, 2003 yılında %10.5, 2004 yılında %10.3, 2005 yılında %10.3 olarak gerçekleşmiştir. 2006 yılında ise işsiz sayısı 74 bin kişi azalarak 2 milyon 446 bin kişiye gerilemiş, işsizlik oranı ise %9.9'a düşmüştür.

15 ÇSGB, Türkiye' de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Artırılması, Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Genel Yayın No: 117, 2004, s. 98

Grafik 1. Türkiye'de İşsiz Sayıları (000)

Kaynak:TÜİK

2006 yılında, Türkiye genelinde işsizlik oranı erkeklerde %9.7 ve kadınlarda ise 2005 yılına göre değişmeyerek %10,3 olarak gerçekleşmiştir. Kentsel yerlerde işsizlik oranı, toplamda %12.1, kırsal yerlerde ise bu oran toplamda %6.5'dir.

Tablo 10: 2006 İşsiz Sayılarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

	Erkek	Kadın	Toplam	%
15-24	556	302	858	35,08
25-44	957	339	1.296	52,98
45-64	260	28	288	11,77
65+	4	0	4	0,16

Kaynak:TÜİK

Türkiye'de, genç işsizler toplam işsizlerin içinde önemli bir yer tutmaktadır. 2006 TÜİK İstatistik Yıllığına göre, işsizler içerisinde 15-24 yaş grubunda olanlar 858 bin kişi ile işsizlerin %35.08'ini oluşturmaktadır. 25-44 yaş grubundaki işsizler ise 1 milyon 296 bin kişi ile işsizlerin %52.98'ini oluşturmaktadır. 45-64 yaş grubunda yer alanlar ise %11.77'sini oluşturmaktadır.

Tablo 11: 2006 Yılı Eğitim Durumuna Göre İşsizler (15+)

	Erkek	Kadın	Toplam	%
Okur Yazar Olmayan	43.000	12.000	55.000	2,25
Okur Yazar Olup Bir Okul Bitirmeyen	78.000	17.000	95.000	3,88
İlkokul	735.000	164.000	899.000	36,75
İlköğretim	89.000	28.000	117.000	4,78
Orta ve Dengi Meslek Okulu	244.000	55.000	299.000	12,22
Genel Lise	247.000	152.000	399.000	16,31
Lise Dengi Meslek Okul	184.000	105.000	289.000	11,82
Yüksek Okul veya Fakülte	156.000	137.000	293.000	11,98
TOPLAM	1.776.000	670.000	2.446.000	100

Kaynak: TÜİK

Tabloda da görüldüğü üzere 2006 yılında Eğitim durumuna göre işsizlere baktığımızda, ilkokul mezunlarının oranı %36.75, orta ve dengi meslek okulu mezunlarının oranı %12.22, lise ve lise dengi meslek okulu mezunlarının oranının %11.82, yüksek okul ve fakülte mezunlarının oranı ise %11.98 olarak gerçekleşmiştir.

2.5 KAYITDIŞI İSTİHDAM

Kayıtdışı istihdamın büyüklüğü ve artış eğilimi, işgücü piyasasına damgasını vuran diğer temel özelliklerden biridir. Bir dalgalanma olmakla birlikte, 1990-2005 yılları arasında toplam istihdamın yaklaşık yarısı kayıt dışıdır. 2006 yıllık verilerine göre toplam istihdam edilenlerin % 48,48'i (10.827.000) herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı değildir.

Tablo 12: 2006 Yılı İstihdam Edilenlerin
Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu (000)

	Toplam İstihdam	Kayıt Dışı (%)
Toplam	22.330	48,5
Ücretli	11.017	23
Yevmiyeli	1.600	91
İşveren	1.201	26,8
Kendi Hesabına	5.246	64,9
Ücretsiz Aile İşçisi	3.266	95,1
Tarım	6.088	87,4
Tarım Dışı Faaliyetler	16.242	33,9

Kaynak: TÜİK

2006 yılının Hanehalkı İşgücü Anketlerine göre toplam istihdamda kayıtdışılık oranı %48.5 tir.Türkiye genelinde toplam 11 milyon 17 bin ücretli çalışan kişinin %23'ü kayıtdışı çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışma şeklinin en yaygın olduğu kesim, ücretsiz aile işçileridir ve bu kesimin %95.1'inin herhangi bir sosyal güvencesi yoktur.

Türkiye genelinde tarım sektöründe çalışan 6 milyon 88 bin kişinin %87.4'ü yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı değildir. Tarım dışı sektörde tahmini olarak 16 milyon 242 bin kişi çalışmaktadır. Tarım dışı sektörde çalışanların %33.9'u kayıtdışıdır.

Kayıtdışı istihdamın artışında birinci etmen tarım sektöründeki istihdam olanaklarının daralması ile kırdan kente göç olgusu, ikinci etmen ekonominin yüksek katma değerli, iyi işler yaratamaması ve istihdam olanaklarının sınırlı olması neticesinde göçe zorlanan insanların kentlerde niteliksiz ve eğitimsiz hale gelerek işsiz kalmalarıdır. Türkiye OECD ülkeleri arasında en düşük verimliliğe sahip ülkedir. Kayıtdışılık verimliliğin önündeki en büyük engeldir. Vergi, sigorta ve diğer kanuni yükleri ödemeyen kayıt dışı sektör, verimsiz üretimiyle bu yükleri ödeyen kayıtlı sektörle haksız rekabet içindedir.

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Bölüm 3

TÜRKİYE İŞ KURUMU VE YAPISI

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Ülkemizde iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetinin bir kamu görevi olarak devlet eliyle yürütülmesi ilk defa 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiş ve bu görev, 1946 yılında 4837 sayılı Kanunla İş ve İşçi Bulma Kurumu'na verilmiştir.

Kendisine verilen iş ve işçi bulmaya aracılık görevini uzun süre başarıyla sürdüren İş ve İşçi Bulma Kurumu, 1960'lı yıllarda başta Almanya olmak üzere sanayileşmiş ülkelerin artan işgücü ihtiyaçlarını yabancı işçiler yoluyla karşılamak istemeleri üzerine yurt dışına işçi gönderme faaliyetlerine yoğunlaşmıştır. 1973 petrol krizinden sonra yurt dışından gelen işgücü talebinin durması üzerine İş ve İşçi Bulma Kurumu hizmet sunumunda gerileme sürecine girmiştir.

1990'larda meydana gelen ekonomik, teknolojik ve sosyal değişimler, dünyada olduğu gibi ülkemizde de aktif, çağdaş ve kaliteli hizmet sunan bir istihdam kurumunun gerekliliğini zorunlu kılmıştır.

5 Temmuz 2003 tarihinde 4904 sayılı Kanun ile Türkiye İş Kurumu kurularak teşkilat yapısı ve görev alanı günümüzün gereklerine uygun olarak yeniden düzenlenmiştir.

4904 sayılı kanun, günümüzdeki bilimsel, sosyal, ekonomik ve çağdaş gelişmelere bağlı olarak hazırlanmıştır. Avrupa Birliği müktesebatına uygun olarak hazırlanan bu yasa ile kurum batıdaki iş kurumlarına benzer bir yapıya kavuşturulmuş, ayrıca 88 sayılı ILO sözleşmesinin 10. maddesinin bir gereği olarak bu kurumlarda olduğu gibi Türkiye İş Kurumu'nda da sosyal tarafların yönetime katılması sağlanmıştır.

3.1 4904 SAYILI KANUNUN GETİRDİĞİ DÜZENLEMELER

İş ve İşçi Bulma Kurumu, sadece işe yerleştirme gibi dar bir alanda hizmet vermeye çalışırken, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Kanunuyla birlikte Kurumun görev alanını genişletilmiş, örgüt yapısı değiştirilmiştir.

3.1.1 Kurumun Görev Alanı:

- Kurum; işgücüne vasıf kazandırma, işbaşında eğitim, meslek ve kariyer danışmanlığı, iş yaratma tedbirleri gibi aktif işgücü programlarını etkin bir şekilde uygulayabilecek bir yapıya kavuşturulmuştur.
- İşsizlik sigortası, iş kaybı tazminatı, kısa çalışma ödeneği verilmesi ve ücret garanti fonu ödemeleri gibi pasif işgücü programlarını yürütme görevi İŞKUR'a verilmiştir.
- İŞKUR, klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra Avrupa İstihdam Stratejisi doğrultusunda işgücü ve istihdam piyasasının izlenmesi, işgücü piyasası bilgi sisteminin oluşturulması görevlerini de üstlenmiştir.

Kurumun Görevleri

3.1.2 Sosyal Taraflarla Katılımcı Yönetim Anlayışı

Yeni yapısıyla İŞKUR'da katılımcı ve sosyal diyaloga açık bir çalışma ve örgütlenme modeli oluşturulmuştur. Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve İl İstihdam Kurullarında işçi, işveren, esnaf-sanatkar, üniversite ve sivil toplum örgütleri bir araya getirilerek ulusal ve yerel istihdam politikalarının geliştirilmesine uygun organlar haline getirilmiştir. Böylece İŞKUR sosyal diyalog mekanizmasının en iyi işlediği kamu kurumlarından biri haline gelmiştir.

3.1.3 Taşra Örgütlenmesi

İŞKUR, 81 ilde İl Müdürlükleri ve 27 büyük ilçede de şube müdürlükleri olarak örgütlenmiş ve ülke genelinde daha etkin çalışma imkanına sahip olmuştur.

3.1.4 İstihdam Hizmetlerinin Çeşitlendirilmesi

İş ve işçi bulma hizmetlerinde Kurumun tekel yetkisi kaldırılarak, Özel İstihdam Bürolarının kurulmasına izin verilmiştir. Özel İstihdam Büroları, Kurumun izni çerçevesinde faaliyette bulunmakta ve faaliyetleri Kurum tarafından denetlenmektedir.

İŞKUR, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili Kuruluşu olup, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kuruluşudur.

3.2 KALİTE YÖNETİM SİSTEMİ ÇALIŞMALARI

2001 yılında başlatılan Kalite Yönetim Sistemi çalışmaları kapsamında; Kurumun merkez Teşkilatı ve 81 İl Müdürlüğü Kalite Yönetim Sistemi Belgesi almaya hak kazanmıştır. Sistem Başlangıçtan bu yana başarı ile uygulanmakta olup, 2006 yılı ilk döneminde müşteri memnuniyeti bir önceki yılın aynı dönemine göre % 4,5 oranında artarak %92 olarak gerçekleşmiştir. 2007 yılında TSE tarafından Kalite Belgesi yenilenmiştir.

3.3 STRATEJİK YÖNETİM ÇALIŞMALARI

Uluslararası standartlara uygun daha etkin bir kamu mali yönetim ve kontrol sisteminin oluşturulması, kamu mali yönetiminde saydamlığın ve hesap verebilirliğin sağlanması amacıyla yürürlüğe konulan 10.12.2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile kamu mali yönetim sistemimiz yeniden düzenlenmiştir.

5018 sayılı Kanun ile mali yönetim sistemimize stratejik planlama, performansa dayalı bütçeleme, orta vadeli program ve orta vadeli mali plan, çok yıllı bütçeleme gibi yeni kavramlar ve müesseseler girmiştir.

Kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanılmasını sağlamak üzere geliştirilen performansa dayalı bütçeleme sisteminin temel araçları ise stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporudur.

Ülkemizin en önemli sosyal ve ekonomik problemlerinden biri olmaya devam eden işsizlikle mücadele etmekle görevli İŞKUR'da da Strateji Geliştirme Birimi kurularak stratejik yönetim uygulaması başlatılmış bulunmaktadır. Stratejik yönetim modeli doğrultusunda;

- 2008-2012 döneminde Kurumumuzun orta ve uzun vadeli amaçları, temel ilke ve politikaları, hedef ve öncelikleri, performans ölçütleri, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarının belirlendiği İŞKUR Stratejik Planı (2008-2012) hazırlanmış ve kamuoyuna açıklanmıştır.
- Bunu takiben, bir mali yılda Kurumun Stratejik Planı doğrultusunda yürütmesi gereken faaliyetleri, bu faaliyetlerin kaynak ihtiyacını, performans hedef ve göstergelerini içeren, idare bütçesinin ve idare faaliyet raporunun hazırlanmasına dayanak oluşturan İŞKUR 2008 Mali Yılı Performans Programı hazırlanmış ve kamuoyuna açıklanmıştır.
- Kurumca yürütülen faaliyetleri, belirlenmiş performans göstergelerine göre hedef ve gerçekleşme durumu ile meydana gelen sapmaların nedenlerini açıklayan, idare hakkındaki genel ve mali bilgileri içeren İŞKUR 2006 Mali Yılı Faaliyet Raporu hazırlanmış ve kamuoyuna açıklanmıştır.

3.4 2008-2012 STRATEJİK PLANINDA BELİRLENEN AMAÇ VE HEDEFLER

İŞKUR önceliklerini belirlemek, faaliyetlerini etkin bir şekilde yerine getirmek ve kaynaklarını rasyonel şekilde kullanabilmek için hedeflere dayalı planlama faaliyetlerini sürdürerek yoğun bir çalışma sonucu 2008-2012 Stratejik Planı'nı hazırlamıştır. Hizmetlerin planlı sunulması, politikaların belirlenmesi, belirlenen politikaların uygulamalarının etkin bir şekilde izlenmesi ve değerlendirilmesi bakımından önemli bir araç olan stratejik planlama, önemi ve sorumlulukları giderek artan İŞKUR'un çalışmalarına etkinlik kazandıracaktır.

Planda belirlenen amaçlar;

- işgücü piyasasına ilişkin kapsamlı, nitelikli ve güncel verilere ulaşmayı sağlayan bir işgücü piyasası bilgi sistemi geliştirmek,
- işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik, Avrupa İstihdam Stratejisi ile uyumlu aktif istihdam tedbirleri geliştirmek,
- istihdam hizmetlerini çeşitlendirerek, aracı kurum olarak işe yerleştirmelerde etkin olmak,
- stratejik önceliklerin hayata geçirilmesi amacıyla kurumsal yapıyı geliştirmeyi ve kurumsal bir kültür oluşturmak,
- tüm paydaşlarımızla ilişkileri geliştirmeyi ve halkla ilişkiler faaliyetlerini güçlendirmek.

Bu amaçlara ulaşmak üzere hedefler belirlenmiş olup, bu hedefler doğrultusunda faaliyetler sürdürülmektedir. Belirlenmiş olan hedeflere ulaşmak noktasında ilgili birimlerden faaliyet raporları sürekli istenmekte ve faaliyetleri izlenmektedir.

Bölüm 4

İSTİHDAM HİZMETLERİ

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

4.1 İŞGÜCÜ PİYASASI İZLEME ÇALIŞMALARI

İŞKUR olarak İşgücü piyasasında meydana gelen sosyo-ekonomik değişme ve gelişmelerin istihdam üzerindeki etkilerinin ortaya çıkarılması, alınması gerekli önlemler konusunda karar alıcılara yardımcı olunabilmesi, Kurum hizmetlerinin etkin ve bir plan dahilinde sunulabilmesi amacıyla işgücü piyasası sürekli takip edilerek, güncel ve güvenilir veriler elde edilmeye çalışılmaktadır.

Bu bağlamda;

2005 yılında 31 ilde 10+ istihdamlı işyerleri ile yapılan işgücü piyasası ihtiyaç analizi anketi 2006 yılında yaygınlaştırılarak 50 ilde gerçekleştirilmiştir. 2007 yılında ise 81 ilde ve 50+ istihdamlı işyerlerinin tamamını kapsayacak şekilde genişletilmiş olup şuan anket çalışması devam etmektedir. Bu anket sonucunda bu illerimizde meslek barometresi oluşturulacaktır.

İşgücü piyasasına ilişkin yerel, bölgesel düzeyde bilgiler almak amacıyla her yıl illerin nüfus yapısı, istihdam ve işgücü durumuna ilişkin bilgileri içeren "İstihdam Durum Raporu" hazırlanarak, ilgili kurum ve kuruluşların yararına sunulmaktadır.

Kurumumuz ve Milli Eğitim Bakanlığı işbirliğiyle yürütülmekte olan "Türkiye'de Mesleki Eğitim Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP)" kapsamında, il ve ülke genelinde kısa dönemli işgücü projeksiyonu (tahmini) yapmak amacıyla geliştirilen İşgücü Piyasası Bilgileri Soru Kağıdı, 31 İlde 10 + istihdamlı 5.651 işyerine uygulanmış, sonuçlar bir rapor şeklinde kamuoyuna sunulmuştur.

Yerel düzeyde işsizlik tahmininde bulunabilmek amacıyla model geliştirme çalışmaları devam etmektedir.

İş Kanunun 29'uncu maddesi gereği, ferdi ve toplu işten çıkarma (10 ve yukarı sayıda) yapan işyerleri aylar itibarıyla izlenerek, ferdi ve toplu olarak işine son verilen işçilerin sayısal verileri ülke bazında birleştirilerek raporlaştırılmıştır.

Üçer aylık dönemler halinde hazırlanan "Yeni Açılan-Kapanan, İstihdamını Artıran-Azaltan İşyerleri Raporu", ayrıca, yıl sonunda birleştirilerek "İstihdam Durumu Raporu" ile birlikte kullanıcıların yararına sunulmuştur.

4.2 İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ DANIŞMA KURULU

İşgücü piyasası verileri ve çalışma hayatına ilişkin istatistikleri değerlendirmek, işgücü piyasasına ait ortak bir veri tabanı oluşturmak ve üretilen verilerde standardizasyonu sağlamak amacıyla, kamu ve sosyal tarafların katılımı ile Kurumumuz bünyesinde oluşturulan "**İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu**" ile Kurulda alınan kararları yürütmekle görevli "**İşgücü Piyasası Yürütme Komitesi**" çalışmalarına devam etmektedir.

Danışma Kurulu, Nisan ve Ekim aylarında olmak üzere yılda iki defa olağan toplanır. Yürütme Komitesi, ilki Ocak ayı olmak üzere iki ayda bir toplanır. Her ikisinde de gerektiğinde Başkanın daveti üzerine olağanüstü toplantı yapılabilir. Danışma Kurulu ve Yürütme Komitesi toplantıları hakkındaki bilgiler Kurum Web sitesinde yayınlanmaktadır. İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu Bülteni çıkarılması çalışmaları devam etmektedir.

4.3 ULUSAL İSTİHDAM POLİTİKASINI BELİRLEME ÇALIŞMALARI

Türkiye İş Kurumu Genel Kurullarında istihdam ve işsizlik sorununun çözümüne ve ülkemizin ulusal istihdam politikalarının oluşturulmasına katkıda bulunmak amacıyla alınan kararlar, başta Devlet Planlama Teşkilatı olmak üzere, işçi, işveren ve meslek kuruluşları ile diğer politika üreten kamu kurum ve kuruluşlarına iletilmektedir.

İşsizlikle mücadele ve nitelikli istihdamın artırılması konusunda Türkiye'nin bir Ulusal İstihdam Strateji ve Politikası olmamasına rağmen Kurum; şeffaf bir iş piyasası oluşturularak emeğin etkin kullanımını sağlamak, dinamik biçimde yaygın hizmetler sunmak ve işsizliği asgari seviyeye düşürmek amacıyla çeşitli projeler uygulamak yanında, iş ve işçi arayanlara da çağdaş bir hizmet sunmaya çalışmaktadır.

Eğitim-istihdam arasında koordinasyon sağlanarak eğitim sisteminin işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda planlanabilmesi, sosyo-ekonomik değişme ve gelişmelere bağlı olarak işgücü arz ve talebinin dengelenmesi kapsamlı bir işgücü piyasası araştırması yapılmasına bağlı bulunduğundan, bu amaçla hazırlanan ***"21. Yüzyılın İnsan Kaynaklarının Yetiştirilmesine Yönelik Olarak İşgücü Piyasası Bilgilerinin Toplanması, Geleceğe Yönelik Tahminlerin ve Etkin Bir İşgücü Piyasası Analiz ve İzleme Sisteminin Oluşturulması"*** projesi TÜBİTAK'a sunulmuştur.

Aktif İşgücü Programları Projesi kapsamında, Avrupa İstihdam Stratejisi ve Ön Ulusal Kalkınma Planı ile uyumlu sürdürülebilir bir İnsan Kaynakları Geliştirme (İKG) Stratejisinin hazırlanabilmesi amacıyla, Ulusal İKG Komitesi, kamu kurum ve kuruluşları ile sosyal tarafların katılımıyla oluşturulan görev güçlerince "Türkiye'nin İnsan Kaynakları Gelişimi Stratejisi Raporu" hazırlanmıştır.

4.4 İNSAN KAYNAKLARI GELİŞTİRME STRATEJİSİ

Türkiye'nin genel Ulusal Kalkınmasında önemli bir girdi sağlayacak olan İnsan Kaynaklarını Geliştirme stratejisi, AB'ye katılım süreci açısından da kilit bir rol oynamaktadır.

Ülkemiz-AB mali işbirliği kapsamında İŞKUR tarafından yürütülen Aktif İşgücü Programları Projesi'nin önemli bir çıktısı durumunda olan ve son yıllarda hükümet politikasının bir parçası haline gelen İnsan Kaynaklarını Geliştirme (İKG) Stratejisi raporu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına sunulmuştur. Projenin Politika bileşeni kapsamında, insan kaynaklarının geliştirilmesi konusunda kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un sahip olduğu öncü rolün bir gereği olarak, İnsan Kaynakları Geliştirme (İKG) Stratejisi, ilgili bakanlıklar, kurumlar ve sosyal tarafların geniş ve etkin katılımı ile oluşturulmuştur.

BM Kalkınma Programının (UNDP) İnsani Gelişme Endeksi (İGE), 2005 raporuna göre Türkiye, insani gelişme değerlendirmelerinde Orta Düzeyde sınıflandırılan bir ülke olsa da, bir önceki yılın raporuna kıyasla 177 ülke arasında yapılan sıralamada aşağıya kayarak 88. Sıradan 94. sıraya inmiştir. Bu bağlamda, İKG Stratejisi Raporu, Türkiye'nin BM Kalkınma Programı İnsani Kalkınma Endeksi sıralamasındaki yerini kayda değer ölçüde iyileştirmeyi ve Türkiye'nin küresel pazarda rekabet gücü olan bilgi tabanlı bir topluma hızlı dönüşümünü kolaylaştırmayı ve desteklemeyi hedeflemektedir.

Yenilikçi bir bakış açısıyla hazırlanan rapor, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal ilkelerinin gerektirdiği ihtiyaçları karşılamaya yönelik olup, İKG Stratejisinin temel aldığı noktalar şunlardır:

- Eğitim, öğretim ve yaşam-boyu öğrenim yoluyla, bireylerin, işletmelerin, ekonominin ve toplumun tamamının çıkarlarının önemli ölçüde gözetilmesine katkıda bulunması,
- Yaşam-boyu öğrenimin kişisel gelişime, kültüre ve aktif vatandaşlığa erişime katkıda bulunması,
- Yaşam boyu öğrenimin desteklenmesinde sosyal ortakların bir rol oynaması ve bununla ilgili taahhütlerini yerine getirmesi.

İŞKUR, İKG stratejisinde yer alan tüm bu eğitim, öğretim ve yaşam boyu öğrenim faaliyetlerini uygulamaya koymanın zorlu bir görev olduğunun bilincindedir. Bununla birlikte strateji içinde yer alan politikaları, halkımızın tümüne ulaştırma azmiyle ve arkasında Hükümetimizin politik desteğinin olduğunu bilmenin verdiği güvenle, İŞKUR insan kaynakları gelişimi alanındaki öncü kurum olarak görevini gerçekleştirmek için yetkilerini en iyi biçimde kullanacaktır.

4.5 YEREL İSTİHDAM POLİTİKALARI BELİRLEME, İL İSTİHDAM KURULLARININ ETKİNLİĞİ

İlde bulunan kamu temsilcileri ve sosyal tarafların katılımıyla oluşturulan il istihdam kurulları; il düzeyinde istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirleri saptayıp, yerel istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak ve aktif işgücü programlarını belirleyerek Kuruma önerilerde bulunmaktadırlar.

İl İstihdam Kurullarının yıllık olağan toplantılarında alınan kararlar eylem planına dönüştürülmekte olup, planlar uygulanmakta ve belli periyotlarda izlenmektedir.

İl düzeyinde istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirleri saptayıp, yerel istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak ve aktif işgücü programlarını belirleyerek Kuruma önerilerde bulunmakla görevli olan ve ilde bulunan kamu temsilcileri ile sosyal tarafların katılımı ile oluşturulan İl İstihdam Kurulları olağan toplantılarını her yıl Eylül ayında gerçekleştirmektedir. İl İstihdam Kurullarında alınan kararlar raporlaştırılarak İŞKUR Yönetim Kuruluna sunulmaktadır.

İl İstihdam Kurullarının etkinleştirilmesi amacıyla;

- Aktif İşgücü Programları Projesi kapsamında Sosyal Diyalog Modeli uygulamaya konulmuştur. Bu kapsamda; merkezde ve 8 il müdürlüğünde (Ankara, Bursa, Şanlıurfa, Malatya, Manisa, Ordu, İstanbul, Konya), kamu ve sosyal taraf temsilcilerinin katılımıyla Sosyal Diyalog Görev Güçleri oluşturulmuştur. Sosyal Diyalog Görev Güçleri, İl İstihdam Kurulu gündemine sunulmak üzere işgücü piyasası hakkında raporlar düzenlemekte ve İl İstihdam Kurullarının etkinleştirilmesine yönelik stratejiler geliştirmektedirler.
- İl İstihdam Kurullarının çalışma usul ve esaslarını belirleyen Yönetmelik değiştirilmiştir. 16.09.2006 tarih ve 26291 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren söz konusu Yönetmelik ile İl İstihdam Kurullarında alınan kararların hayata geçirilmesine yönelik plan ve programlar geliştirmek ve işgücü piyasasındaki gelişmeleri yakından takip etmek amacıyla illerde Yürütme Kurulları oluşturulmuştur.

4.6 İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİ

İşe yerleştirme, bir istihdam kurumunun en temel görevi ve önemli bir performans göstergesidir. İşe yerleştirme sayıları, işgücü piyasasına İŞKUR aracılığıyla oluşturulan işgücü arzından yapılan plasmanı yani karşılanan açık işi gösterir.

Kurumun yeniden yapılanmasında; şeffaf bir iş piyasası oluşturularak emeğin etkin kullanımını sağlamak, dinamik biçimde yaygın hizmetler sunmak ve işsizliği asgari seviyeye düşürmek amacıyla, çeşitli projelerin uygulanması yanında, iş ve işçi arayanlara da çağdaş bir hizmet sunulmaya çalışılmaktadır.

4.6.1 Modern İstihdam Ofisleri

Değişen ve gelişen hizmet anlayışı çerçevesinde, İŞKUR ofislerinde bugün verilenlerden daha geniş çapta hizmetler verilecektir. Mevcut hizmetler, modern Avrupa İstihdam Ofislerinin günlük işlerinin bir parçasıdır. Avrupa İstihdam Ofislerindeki anlayış, istihdam ofislerinin yalnızca memurları için değil, müşterileri (iş arayanlar ve işverenler) için de bir çalışma yeri olduğudur. Modern İstihdam Ofisi, yalnızca iş arayanların kayıt işlemlerinin yapıldığı bir yer değil, yerel işgücü piyasasına dahil herkes için bir kamusal buluşma noktası, iş ve eğitim olanakları hakkındaki tüm bilgilerin sunulduğu bir bilgi merkezidir.

Bu anlayış doğrultusunda Avrupa Birliği destekli Aktif İşgücü Programları Projesi çerçevesinde 4 İŞKUR hizmet binasının tadilatı, 16 hizmet binasının ise yeniden inşası gerçekleştirilmiştir. Yeni inşa edilen ofisler Avrupa standartlarıyla uyumlu, modern bir istihdam hizmetinin gerekliliklerini karşılayacak biçimde tasarlanmıştır.

Yeni ofislerde iş arayanlar açık iş ve eğitim fırsatlarına ilişkin bilgileri, işgücü piyasası hakkındaki diğer konuları ***kamuya açık bilgisayarlar (İŞBULMATİK)*** vasıtasıyla takip edebilmektedirler. Bunun yanı sıra model ofislerde aktif iş arama için ***hem personel hem de iş arayanın kullanacağı çalışma alanları*** bulunmaktadır.

Yeni ofisler özürlü vatandaşlar da düşünülerek tasarlanmıştır. Ofislerin dizaynı özürlülerin işlemlerini kolay ve rahat bir şekilde yapabilmelerine olanak sağlamaktadır.

4.6.2 Yurtiçi İşe Yerleştirme Hizmetleri

Açık işe uygun işçi bulunması demek olan işe yerleştirme hizmeti; iş piyasasının iyi tanınması, Kurumdan beklentilerin bilinmesi, ülke, bölge ve il bazında ekonomik göstergelerin izlenmesi ile etkinlik kazanmaktadır. İşçi ve işveren arasında emek arz ve talebinin dengelenmesi görevini yürütmekte olan Kurum, iş isteyenlerin niteliklerine ve iş tercihlerine uygun işleri, işverenlerin de karşılanmasını istedikleri işgücüne uygun kişileri bularak istihdamı sağlamaya çalışmaktadır.

Tablo 13: İşe Yerleştirme Faaliyetleri

	2003	2004	2005	2006
Başvuru	557.092	646.182	516.703	564.388
Açık İş	129.258	109.678	113.827	151.794
İşe Yerleştirme	63.398	76.257	81.685	85.882
Kayıtlı İşsiz	587.479	811.948	881.261	1.061.853

Grafik 2: İşe Yerleştirme Faaliyetleri

İşe yerleştirme sayılarımız yıllar itibariyle artma eğilimindedir. 2003 yılında 63.398 olan işe yerleştirme sayısı, 2004 yılında 76.257'ye, 2005 yılında 81.685'e yükselmiştir. 2006 yılı işe yerleştirme sayımız ise 85.882 kişi olmuştur.

Grafik 3: 2003-2006 İşe Yerleştirme

İşe yerleştirmelerde kamuya yapılan işe yerleştirmeler düşme eğilimi gösterirken, özel sektöre yapılan işe yerleştirmeler artmaktadır. 2003 yılında özel sektöre yapılan işe yerleştirmeler 25.939 iken, 2004 yılında 33.504'e, 2005 yılında 48.932'ye yükselmiştir. İşe yerleştirme sayımız, 2006 yılında ise 61.703 kişiye ulaşmıştır. Özel sektör normal işe yerleştirmeler de % 55 oranında artmıştır.

Grafik 4: 2005-2006 İşe Yerleştirme

4.6.2.1 Başvuru

2005 yılında toplam 516 bin 703 kişi Kuruma iş isteği ile başvurmuş, bu sayının 380 bin 272 kişisini erkekler, 136 bin 431 kişisini ise kadınlar oluşturmaktadır. 2006 yılında ise 564 bin 388 kişi iş isteği ile başvurmuş ve bunların 416 bin 498'ini erkekler,147 bin 890'ını kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo 14: Başvuru Sayıları

	2005			2006		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Başvuru (Toplam İş Arayanlar)	380.272	136.431	516.703	416.498	147.890	564.388
A İş Arayanlar	317.707	122.350	440.057	345.353	131.022	476.375
B Özel Durumuna Uygun İş Arayanlar (Toplam)	62.565	14.081	76.646	71.145	16.868	88.013
a-Daha İyi Şartlarda İş Arayanlar	31.529	9.795	41.324	40.341	10.855	51.196
b-Emeklilerden İş Arayanlar	465	87	552	598	101	699
c-Özürlülerden İş Arayanlar	21.830	4.029	25.859	22.462	5.774	28.236
d-E.Hükümlülerden İş Arayanlar	8.654	163	8.817	7.670	128	7.798
e-Terörden Etki. İş Arayanlar	87	7	94	74	10	84

Tablo 15: Yaş Gruplarına Göre Başvuran, İşe Yerleştirilen ve İşsizler (2006)

Yaş Grupları	Başvuru		İşe Yerleştirme		İşsiz		İşe Yerleştirmenin Başvuruya Oranı %
	Toplam	Gen. Top. Oranı %	Toplam	Gen. Top. Oranı %	Toplam	Gen. Top. Oranı %	
15-19	31.077	5,51	4.218	4,91	29.786	2,81	13,57
20-24	138.951	24,62	18.839	21,94	178.051	16,77	13,56
25-29	148.805	26,37	26.753	31,15	269.066	25,34	17,98
30-34	96,005	17,01	14.746	17,17	213.575	20,11	15,36
35-39	64.724	11,47	9.443	11	150.438	14,17	14,59
40-44	49.097	8,7	6.730	7,84	122.891	11,57	13,71
45-64	34.897	6,18	5.105	5,94	96.511	9,09	14,63
65 ve daha büyük	832	0,15	48	0,06	1.535	0,14	5,77
Genel Toplam	564.388	100	85.882	100	1.061.853	100	15,22

Tablo 30'nun incelenmesinden de görüleceği üzere, 2006 yılında Kuruma yapılan başvuruların çoğunluğunu 25-29 (%26,37) ve 20-24 (%24,62) yaş grupları oluşturmaktadır. 20-29 yaş grubundaki genç işsizler Kuruma kayıtlı işsizler arasında %42,11 gibi yüksek bir orana sahiptir.

Tablo 16: Eğitim Düzeyine Göre Başvuran, İşe Yerleştirilen ve İşsizler (2006)

Eğitim Düzeyleri	Başvuru		İşe Yerleştirme		İşsiz		İşe Yerleştirmenin Başvuruya Oranı %
	Toplam	Gen. Top. Oranı %	Toplam	Gen. Top. Oranı %	Toplam	Gen. Top. Oranı %	
Okuma Yazma Bilmeyen	4.942	0,88	415	0,48	9.268	0,87	8,40
Okur Yazar	8.210	1,45	1.842	2,14	17.580	1,66	22,44
İlkokul Mezunu	192.477	34,10	37.062	43,16	402.707	37,92	19,26
Orta ve Dengi Okul Mezunu	74.787	13,25	10.726	12,49	139.832	13,17	14,34
Sanat Ortaokulu Mezunu	354	0,06	58	0,07	827	0,08	16,38
Lise ve Dengi Okul Mezunu	124.932	22,14	14.616	17,02	223.144	21,01	11,70
Sanat ve Teknik Lise Mezunu	9.154	1,62	1.931	2,25	29.996	2,82	21,09
Lise Üstü Sanatla İlgili Bölüm Mezunu	1.415	0,25	145	0,17	2.444	0,23	10,25
Anadolu Teknik Lise Mezunu	481	0,09	62	0,07	669	0,06	12,89
Meslek Lisesi Mezunu	66.830	11,84	9.762	11,37	104.482	9,84	14,61
2 Yıllık Meslek Yüksek Okulu Mezunu	37.257	6,60	4.217	4,91	57.749	5,44	11,32
Yük.Okul Ve Fakülte Mezunu	42.790	7,58	4.984	5,80	72.111	6,79	11,65
Master Doktora	759	0,13	57	0,07	1044	0,10	7,51
Genel Toplam	564.388	100	85.882	100	1.061.853	100	15,22

Kuruma yapılan başvurularda; 192 bin 477 kişiyle (%34,1) İlkokul mezunları birinci sıradadır. Bunu 124 bin 932 (%22,14) kişiyle lise ve dengi okul mezunları izlemekte, sonra sırasıyla 74 bin 787 kişiyle (%13,25) orta ve dengi okul mezunu, 66 bin 830 kişiyle meslek lisesi mezunu, 42 bin 790 kişiyle üniversite mezunu, 37 bin 257 kişiyle meslek yüksek okulu izlemektedir.

2006 yılı verilerine göre Kuruma bir iş isteği ile başvuranların %67,09'u vasıflı, %32,91'i ise vasıfsızdır. Vasıflı işçiler grubunu oluşturanların yaklaşık %25'i büro nezaretçileri ve elemanları, yöneticiler, muhasebeci niteliğinde olanlardır. Vasıflı iş arayanlar grubunda geriye kalan ve yaklaşık %75'lik bölümü oluşturan grup ise Türk Meslekler Sözlüğü'nde belirtilen diğer mesleklere mensupturlar.

2006 yılındaki başvurular meslek grupları itibarıyla incelendiğinde, büro nezaretçileri ve elemanlarının %15.19'luk oran ile ilk sırayı aldığı görülmektedir.

4.6.2.2 Açık İş

İşverenlerden Kuruma intikal eden işçi istemleri Kurumca açık iş olarak nitelendirilmektedir. İşverenler işgücü ihtiyaçlarını şahsen, yazılı olarak, telefon, faks veya e-mail ile Kurum ünitelerine bildirebilmektedirler.

Tablo 17: Açık İş Genel Verileri

	2005			2006		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Açık İş	105.818	8.009	113.827	-	-	151.794
Kamu	32.138	2.517	34.655	-	-	32.747
Özel	73.680	5.492	79.172	-	-	119.047
Tarım dışı	103.544	7.855	111.399	-	-	146.022
Tarım içi	2.274	154	2.428	-	-	5.772

İşçi ihtiyacının karşılanması amacıyla, 2005 yılında kamu işyerlerinden 34 bin 655, özel işyerlerinden 79 bin 172 olmak üzere toplam 113 bin 827 kişilik işgücü talebi (açık iş) alınmıştır. 2006 yılında ise kamu işyerlerince 32 bin 747, özel kesim işyerlerince 119 bin 047 olmak üzere toplam 151 bin 794 açık iş bildirilmiştir.

Tablo 18: Alınan Açık İşler

2005			2006		
Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
34.655	79.172	113.827	32.747	119.047	151.794

Tablo 34'da yer alan açık işler incelendiğinde, 2005 yılındaki açık işlerin yaklaşık olarak %30'unun kamu kuruluşlarından, %70'inin özel sektörden alınan talepler olduğu, 2006 yılında ise taleplerin yaklaşık %22'sinin kamu kuruluşlarından, % 78'inin özel sektöre ait işyerlerinden alındığı görülmektedir.

4.6.2.3 Gönderme ve Takdim

İşverenin karşılanmasını istediği açık işe, Kurum kayıtlarında bulunan iş isteyenlerden talep koşullarına en uygun olanı seçilmekte ve işverenle görüşmek üzere işyerine gönderilmektedir. İş arayanın, işverenle görüşmek üzere işyerinde bulunması Kurumca, takdim olarak adlandırılmaktadır.

Tablo 19: İşverene Takdim

	2005			2006		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
İşverene Takdim	263027	44413	307440	275705	54303	330008
Kamu	34680	7784	42464	37158	9328	46486
Özel	228347	36629	264976	238547	44975	283522

2006 yılında alınan açık işlerin karşılanması amacıyla kamu sektöründen alınan 32 bin 747 kişilik açık işe 46 bin 486, özel sektörden alınan 119 bin 047 kişilik açık işe ise 283 bin 522 kişinin takdimi yapılmıştır.

4.6.2.4 İşe Yerleştirme

Kuruma iş isteğiyle kayıt yaptıranlar, başvuruda bulundukları Kurum ünitesine durumlarına uygun işçi talepleri geldiğinde; seçme, davet, gönderme ve takdim işlemleri sonucunda işe yerleştirilmektedir. İşverenlerden alınan talepler, yerel olarak alınan tedbirler ve çabalara rağmen karşılanamadığında, talebin diğer illerde bulunan kayıtlı işgücünden karşılanması yoluyla da işe yerleştirme faaliyetinde bulunulmaktadır.

Ayrıca, basında işsizlik nedeniyle bunalıma düştüğü haber konusu olanlar veya kalifikasyonu yüksek mesleğe sahip olanlar için, vasıf ve durumuna göre o anda uygun talebin olmaması halinde, özel sektör işyerlerine tavsiye edilmeleri şeklinde gerçekleştirilen iş araştırması (sondaj) yapılmaktadır.

2006 yılında Kurum, kamu sektöründe 24 bin 179, özel sektörde ise 61 bin 703 olmak üzere toplam 85 bin 882 kişiye istihdam imkanı sağlamıştır. Ayrıca, terör mağduru 89 kişi özel sektörde işe yerleştirilmiştir. 2006 yılında işe yerleştirmelerde özel sektörün payı yaklaşık olarak %72 olmuştur.

Tablo 20: İşe Yerleştirme Genel Verileri

	2005			2006		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
İşe Yerleştirme	68942	12743	81685	69458	16424	85882
Kamu	28474	4279	32753	19416	4763	24179
Özel	40468	8464	48932	50042	11661	61703
Tarım dışı	67099	12495	79594	67019	16231	83250
Tarım içi	1843	248	2091	2439	193	2632
Normal Yerleştirme	42014	9574	51588	42390	13168	55558
Kamu	26295	4092	30387	18078	4594	22672
Özel	15719	5482	21201	24312	8574	32886
Özürlü yerleştirme	20274	3043	23317	20651	3130	23781
Kamu	1547	181	1728	1037	165	1202
Özel	18728	2862	21590	19614	2965	22579
E.Hükümlü Yerleştirme	6574	120	6694	6336	118	6454
Kamu	632	6	638	301	4	305
Özel	5942	114	6056	6035	114	6149
Terörden Etkilenenlerden Yerleştirme	80	6	86	81	8	89

Aşağıdaki tabloda istihdam hizmetleri hakkında 1999 yılından 2006 yılına kadar istihdam hizmetlerinin genel verileri yer almaktadır.

Tablo 21: İstihdam Hizmetleri

Yıllar	Kayıtlı Başvuru	Açık İş	İşe Yerleştirme		Kayıtlı İşsiz
			Kamu	Özel	
1999	435.195	224.444	122.942	79.000	487.525
2000	768.386	195.672	108.624	76.968	730.496
2001	327.417	226.899	143.890	70.108	718.665
2002	324.760	139.275	100.589	24.482	464.228
2003	557.092	129.258	39.459	25.939	587.479
2004	646.182	109.678	42.753	33.504	811.948
2005	516.703	113.827	32.753	48.932	881.261
2006	564.388	151.794	24.179	61.703	1.061.853

4.6.2.5 İşsizler

Çalışma çağında ve gücünde olan, Kurum tarafından kendisine en az cari asgari ücret düzeyinde iş bulunamayan aktif kayıtlardaki kişiler, Kurumca işsiz olarak tanımlanmaktadır. Kayıtlı işgücünden, daha iyi şartlarda iş arayanlar, emeklilerden iş arayanlar ve belli bir işyerinde çalışmak isteyenler çıkarıldığında geri kalanlar "işsiz" sayılmaktadır.

Tablo 22: Kayıtlı İşsizlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

	2006	
Yaş Grupları	Toplam	%
15-19	29.786	2,81
20-24	178.051	16,77
25-29	269.066	25,34
30-34	213.575	20,11
35-39	150.438	14,17
40-44	122.891	11,57
45-64	96.511	9,09
65 ve üstü	1.535	0,14
Toplam	1.061.853	100

İşsizlerin yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, 2006 yılında 25-29 yaş grubunun %25,34 ile ilk sırada yer aldığı, bu grubu %20,11 ile 30-34 ve %16,77 ile 20-24 yaş grubunun izlediği görülmektedir.

2006 yılı itibarıyla işsizlerin mesleklere göre dağılımında %13,72 ile büro nezaretçileri ve elemanları ilk sırayı almaktadır. Bunu %4,98 ile muhasebeci ve kasadarlar ve %4,65 ile yöneticiler izlemektedir. Genel toplamda vasıflı işsizler %66,39 iken vasıfsız işsizler ise %33,61'lik bir orana sahiptir.

4.6.2.6 Özürlü ve Eski Hükümlüler ile Terörden Etkilenenlerin İstihdamı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 30 uncu maddesine göre işverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yıl ocak ayı başından itibaren Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürlü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek birinci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı %6'dır. Ancak özürlüler için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az olamaz.

Tablo 23: Bakanlar Kurulu Kararınca Belirlenen Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Oranları

	2006		2007	
	Kamu %	Özel %	Kamu %	Özel %
Özürlü	4	3	4	3
Eski Hükümlü	2	1	2	1
Terör Mağduru	*	2	*	2
Toplam	6	6	6	6

** %0,5 Oranında Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu Hariç*

4.6.2.6.1 Özürlüler

4857 sayılı İş Kanunu ile özürlü istihdamını artırmak amacıyla işverenleri teşvik edici düzenlemeler getirilmiştir. Söz konusu Kanun ile getirilen hükme göre, Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üzerinde özürlü çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası olarak çalıştırdığı özürlüler için ödemeleri gereken sigorta prim hisselerinin %50'si Hazinece ödenmektedir. Ayrıca, özürlü çalıştırmakla yükümlü olmadığı halde özürlü çalıştıran veya kontenjanı dahilinde de olsa %80'den fazla çalışma gücü kaybı olan özürlüyü çalıştıran işverenlerin bu özürlüler için ödemeleri gereken sigorta prim hisselerinin %50'si de Hazinece karşılanmaktadır. Bu düzenlemelerin özürlülerin istihdamına olumlu olarak yansıdığı gözlenmektedir.

Tablo 24: Özürlülerin Başvuru, İşe Yerleştirme, Sıra Bekleme Durumları

	2005			2006		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Başvuru	21.830	4.029	25.859	22.462	5.774	28.236
İşe Yerleştirme	20.274	3.043	23.317	20.651	3.130	23.781
Kamu	1.547	181	1.728	1.037	165	1.202
Özel	18.727	2.862	21.589	19.614	2.965	22.579
Sıra Bekleyen	59.829	9.716	69.545	57.151	10.492	67.643

Başvurular 2005 yılında 25 bin 859, 2006 yılında ise 28 bin 236 kişi olmuştur.

Özürlülerin işe yerleştirilmelerine bakacak olursak; 2005 yılında 1.728'i kamu, 21 bin 589'u özel sektör olmak üzere 23 bin 317; 2006 yılında 1.202'si kamu, 22 bin 579'u özel sektör olmak üzere toplam 23 bin 781 özürlü işe yerleştirilmiştir.

Kurumda işe yerleştirilmek üzere 2006 yılı itibarıyla 67 bin 643 özürlü sıra beklemektedir.

Tablo 25: Özürlülerin Açık Kontenjan Durumları

2005			2006		
Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
2.990	21.824	24.814	2.331	19.427	21.758

Kurumca yapılan çalışmalar sonucunda, 2006 yılı itibarıyla özürlülere ait kamu sektöründe 2 bin 331, özel sektörde 19 bin 427 olmak üzere toplam 2 bin 758 kişilik açık kontenjan tespit edilmiştir. Tablo 45'teki rakamlara bakıldığında, 2006 yılında bir önceki yıla göre özürlü açık kontenjanlarında %12,3'lük azalma görülmektedir.

4.6.2.6.2 Eski Hükümlüler

4857 sayılı İş Kanunu, özürlülerde olduğu gibi, Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üzerinde eski hükümlü çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası çalıştırdığı eski hükümlüler için ödemeleri gereken sigorta prim hisselerinin %50'si Hazinece ödeneceğini hükme bağlamıştır.

Tablo 26: Eski Hükümlülerin Başvuru, İşe Yerleştirme, Sıra Bekleme Durumları

	2005			2006		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Başvuru	8.654	163	8.817	7.670	128	7.798
İşe Yerleştirme	6.574	120	6.694	6.336	118	6.454
Kamu	632	6	638	301	4	305
Özel	5.942	114	6.056	6.035	114	6.149
Sıra Bekleyen	24.976	382	25.358	22.841	365	23.206

Tabloda da görüldüğü üzere, 2005 yılında 8 bin 817 ve 2006 yılında 7 bin 798 eski hükümlü iş isteğiyle Kuruma başvuruda bulunmuştur.

İşe yerleştirmelerde ise, 2005 yılında 638'i kamu sektörü, 6 bin 35'i özel sektör olmak üzere toplam 6 bin 694; 2006 yılında 305'i kamu sektörü, 6 bin 149'u özel sektör olmak üzere toplam 6 bin 454 eski hükümlü işe yerleştirilmiştir.

Bir işe yerleştirilmek üzere, 2006 yılı itibarıyla 23 bin 206 eski hükümlü sıra beklemektedir.

Tablo 27: Eski Hükümlülerin Açık Kontenjan Durumları

2005			2006		
Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
1.738	14.490	16.228	1.192	11.652	12.844

2006 yılı itibarıyla eski hükümlülerle ilgili olarak kamu sektöründe 1.738, özel sektörde 14 bin 490 olmak üzere toplam 16 bin 228 açık kontenjan tespit edilmiştir. 2006 yılında bir önceki yıla göre eski hükümlü açık kontenjanlarında %20,85'lik bir azalma görülmektedir.

4.6.2.6.3 Terörle Mücadele Kanunu Kapsamındakiler

12.04.1991 tarih, 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunun (TMK) Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması ve Bu Kanuna Bir Ek Madde Eklemesi Hakkındaki 13.11.1995 tarih, 4131 sayılı kanunla; şehit olan ve çalıştırılamayacak biçimde malul bulunan kamu görevlileriyle er ve erbaşların, varsa eşlerinin, yoksa çocuklarından birisinin, çocukları da yoksa kardeşlerinden birisinin veya malul olup da çalışabilir durumda olanların genel, katma ve özel bütçeli kurum ve kuruluşlarla, mahalli idareler ve sermayesinin yarısından fazlası kamuya ait olan her nevi teşebbüs ve ortaklık dışında kalan ve 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinin çalıştırdıkları işçi sayısının %2'si nispetinde işe yerleştirmelerinin izlenmesi ve takibinden Kurum görevli, yetkili ve sorumlu kılınmıştır.

Diğer taraftan, terör mağdurlarının istihdamını teşvik amacıyla, 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen hükme göre, Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üzerinde terör mağduru çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası çalıştırdığı işçiler için ödemeleri gereken sigorta prim hisselerinin %50'si Hazinece ödenecektir.

Tablo 28: Terörle Mücadele Kanunu Kapsamında İşe Yerleştirilenler

Yıl	Açık Kontenjan	İşe Yerleştirme
2001	21.390	40
2002	24.453	31
2003	30.073	55
2004	18.717	87
2005	23.776	86
2006	43.188	89

4.6.2.7 İşyeri Ziyaretleri

İşyeri ziyaretleri ve temaslar Türkiye İş Kurumu'nun emek faktörünün istihdamına yönelik sunduğu bir hizmettir. Ziyaret ve temaslar işverenlerle yapılan iş görüşmeleridir. Temas; telefonla veya yazılı olarak, ziyaret ise işyerinde doğrudan işverenle görüşülerek yapılmaktadır. Bu faaliyetler aynı zamanda Kurumumuzun tanıtılması ve işgücü talep edenlere gerekli verilerin ulaştırılmasını sağlamak amaçlı halkla ilişkiler uygulamalarıdır.

İşyeri ziyaret ve temasları; açık işleri doğrudan artırmakta ve buna bağlı olarak işe yerleştirmelerin olumlu bir seyir izlemesi açısından da önem arz etmektedir. Kurumun tanınırlığı açısından ve işverenle birebir yapılmakta olduğundan işyeri ziyaretlerine kurumca önem verilmekte ve her geçen dönemde etkinleştirilmektedir.

Bu doğrultuda 2006 yılında, on ve yukarı sayıda işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinde; işçi ve işveren ile sürekli bağlantı içerisinde bulunarak, tarafları Kurum hizmetleri hakkında bilgilendirmek, işgücü ihtiyaçlarını belirleyebilmek ve elde edilecek veriler ışığında Kurum hizmetlerini planlayabilmek amacıyla 50 ilde programlı işyeri ziyareti ve iş piyasası tarama çalışması gerçekleştirilmiştir.

Tablo 29: Yıllar İtibarıyla İşyeri Ziyaretleri

	İşyerlerine Yapılan Ziyaret Ve Temas Sayısı		
Yıllar	Ziyaret	Temas	Toplam
2003	16.379	32.170	48.549
2004	15.291	5.247	20.538
2005	20.610	5.296	25.906
2006	19.117	7.838	26.955

4.6.3 Yurtdışı İstihdam Hizmetleri

Yurtdışında iş alan Türk firmalarının bu ülkelere götürdükleri Türk işçileri ve kendi imkanlarıyla iş bulanların işlemleri Türkiye İş Kurumu tarafından gerçekleştirilmekte ve yurtdışına çıkan bütün işçiler Kurum tarafından kayıt altına alınmaktadır.

Yurtdışında işyerleri bulunan ya da iş alan yerli ve yabancı firmaların Kurumumuza intikal eden işgücü taleplerinin karşılanması ve gerek bu işçilerle ilgili işlemlerin, gerekse serbest işgücü piyasasından kendilerinin temin ettiği işçilerle ilgili işlemlerin yapılması konusunda gerekli çalışmalar yürütülmüştür.

2003-2006 yılları arasında yurtdışına giden işçi sayılarımızda sürekli artan bir seyir görülmektedir. 2003 yılında 34.151 kişi, 2004 yılında 40.198 kişi, 2005 yılında 60.353 kişi olmuş ve 2006 yılında toplam 81.379 kişi Kurumda işlem yaptırmak suretiyle yurtdışına gitmiş ve en çok işçi giden ülkeler Rusya, Suudi Arabistan, Kazakistan, Irak, Katar, Ürdün ve Afganistan olmuştur.

Aşağıdaki tabloda en çok işçi giden başlıca ülkeler ve sayıları yer almaktadır.

Tablo 30: Yurtdışına Giden İşçilerin Ülkeler İtibarıyla Dağılımı

Ülkeler	2003	2004	2005	2006
Almanya	3.366	2.197	1.074	708
Afganistan	1.698	3.511	6.048	2.228
Libya	2.515	668	986	770
S.Arabistan	6.064	1.146	6.452	19.841
Rusya Federasyonu	10.816	13.271	19.540	24.142
Azerbaycan	1.049	745	629	632
Türkmenistan	1.063	2.031	964	1.086
Kazakistan	1.532	4.403	5.775	8.627
Irak	601	4.900	8.237	7.525
Diğer Ülkeler	5.447	7.326	10.650	15.820
Toplam	34.151	40.198	60.355	81.379

4.7 ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

İŞKUR Kanunu ile iş ve işçi bulma hizmetlerinde Kurumun tekel yetkisi kaldırılarak Özel İstihdam Bürolarının kurulmasına izin verilmiştir. Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin yürürlüğe girmesiyle birlikte, Türkiye İş Kurumu tarafından özel istihdam büroları açma talepleri alınmaya başlanmıştır.

İŞKUR tarafından izin verilen özel istihdam büroları, kamu kurum ve kuruluşları hariç, yurt içinde ve dışında iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinde bulunabilmektedir. Bürolar iş ve işçi bulma aracılık faaliyetlerinin yanısıra, işgücünün istihdam edilebilirliğini ve verimliliğini arttırıcı faaliyetler ile insan kaynakları yönetimi alanında danışmanlık faaliyetinde de bulunabilmektedirler.

Özel istihdam büroları; yurtdışında buldukları işler için iş sözleşmesini Kuruma onaylatmak ve başvuru, açık iş ve işe yerleştirmelere ilişkin istatistiki bilgileri Kuruma üçer aylık dönemler halinde göndermek zorundadırlar.

Özel istihdam büroları ile izinsiz iş ve işçi bulma faaliyeti yürüten firmalarla ilgili Kuruma intikal eden şikayet ve bildirimler Kurum tarafından denetlenmektedir.

Uygulamanın başladığı 2004 yılında 23, 2005 yılında 79 ve 2006 yılında 105 olmak üzere toplam 207 büroya özel istihdam bürosu açma izni verilmiştir.

Tablo 31: Özel İstihdam Bürolarının İllere Göre Dağılımı

İl Adı	Başvuran ÖİB Sayısı	İzin Alan ÖİB Sayısı
Ankara	12	12
İstanbul	164	145
Bursa	13	12
İzmir	9	8
Eskişehir	2	2
Gaziantep	3	3
Manisa	2	2
Konya	1	1
Muğla	3	3
Tekirdağ	1	1
Antalya	7	7
Diyarbakır	2	2
Adana	4	3
Elazığ	1	1
Hatay	1	1
Mersin	1	1
Kayseri	2	2
Sakarya	1	1
Genel Toplam	229	207

2006 yılında özel istihdam büroları tarafından 19.300 kişi işe yerleştirilmiştir.

Grafik 5: Özel İstihdam Bürolarının İşe Yerleştirme Verileri

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Bölüm 5

AKTİF İSTİHDAM PROGRAMLARI

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Bilgi çağında insan gücü açısından rekabet üstünlüğü sağlayabilmek, maddi ve mali kaynakların yanı sıra, Ülkelerin "entellektüel sermayelerini" nasıl yönettiklerine ve geliştirdiklerine de bağlıdır. Bu gerçeğin farkında olarak eylem planları geliştiren İŞKUR tarafından; yaşam boyu eğitim anlayışı içinde işgücü piyasasının nitelikli eleman ihtiyacını karşılamak ve işsizlerin istihdamını kolaylaştırmak ya da iş kurmalarına yardımcı olmak üzere Kuruma kayıtlı işsizlere ve işini kaybetme tehlikesi bulunan işgücü ile işsizlik ödeneği ve iş kaybı tazminatı almaya hak kazanmış işsizlere meslek edindirme, meslek değiştirme ve meslek geliştirme eğitimi verilmesi sağlanmaktadır.

Bunun yanı sıra; gençler, kadınlar, özürlüler, eski hükümlüler ve uzun süreli işsizler gibi istihdamında güçlük çekilen grupların işe yerleştirilmelerini kolaylaştırıcı mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin verilmesi ve toplum yararına çalışma programları ve benzeri işgücü uyum programlarının uygulanması sağlanmaktadır.

Uluslararası kuruluşlar ve ikili anlaşmalar yoluyla sağlanan teknik yardım, hibe veya ikraz programları çerçevesinde oluşturulan işgücü yetiştirme ve uyum programlarını yürütmektedir.

İşgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla;

- İş ve meslek analizleri yapılması, mesleklerin tanımlanması ve sınıflandırılması,
- Meslek ya da alan seçme aşamasında olan öğrencilere mesleki rehberlik hizmetlerinin sunulması,
- Yetişkinlere iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin verilmesi,
- İlgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak, meslek edindirme, meslek geliştirme ve meslek değiştirme kurslarının düzenlenmesi,
- İstihdamında güçlük çekilen grupların istihdamını kolaylaştırıcı mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin verilmesi,
- İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde ve yerlerde toplum yararına çalışma programları düzenlenmesi,
- İstihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri verilmesi, faaliyetleri yürütülmektedir.

5.1 GERÇEKLEŞTİRİLEN KURSLAR

Aktif işgücü programları kapsamında Kurumumuz düzenli olarak; "İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları", "Kendi İşini Kurmak İsteyenlere Yönelik Meslek Edindirme Kursları", "Meslek Geliştirme Kursları", "Özürlülere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Faaliyetleri", "Hükümlülerin Mesleki Eğitimine Yönelik Çalışmalar", "İşsizlik Sigortası Kapsamında İşsizlere Verilen Eğitimleri" gerçekleştirmektedir. Bunların yanı sıra gerçekleştirilen projeler yoluyla da belirli alanlarda işgücü yetiştirme hizmetleri verilmektedir.

Kursların Finansmanı

İŞKUR işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin finansmanını;

- Kurum bütçesine konulan eğitim ödeneklerinden,
- İşsizlik Sigortası Fonu'ndan (bu kaynak İşsizlik Sigortası kapsamında işsizlik ödeneği almaya hak kazanan işsizler için kullanılabilmektedir),
- Özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayanlardan toplanan ceza paralarından (bu kaynak İş Kanunu'nun 30.

maddesi gereğince İŞKUR'a aktarılmakta ve özürlü ve eski hükümlüler için kullanılmaktadır),

- Uluslararası kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği sonucunda yürütülen projeler için sağlanan hibe ve kredilerden karşılamaktadır.

Kurumun gerçekleştirdiği işgücü yetiştirme kurslarına ilişkin veriler incelendiğinde de görüleceği üzere; son yıllarda dezavantajlı gruplara yönelik faaliyetlere ağırlık verilmiştir.

Tablo 32: İşgücü Yetiştirme Kursları

	Kurs Sayısı				Katılan Sayısı			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
İstihdam Garantili	22	10	28	246	374	191	579	5.025
Kendi İşini Kuracaklara Yönelik	18	33	29	38	341	578	448	648
Hükümlülere Yönelik	23	23	90	126	358	402	1.402	2.019
Özürlülere Yönelik	21	20	42	94	241	302	1.710	3.047
İşsizlik Sigortası Kapsamında Açılan	9	11	89	118	167	168	1.379	1.687
TOPLAM	93	97	278	622	1.481	1.641	5.518	12.426

2003 yılında hükümlülere yönelik açılan 23 kursa 358 kişi katılmışken; 2006 yılında açılan 126 kursa 2.019 kişi katılmıştır, söz konusu yıllar karşılaştırıldığında kursların katılımcı sayısının yaklaşık olarak altı kat arttığı görülmektedir. Aynı şekilde özürlülere yönelik kurslar ile işsizlik sigortası kapsamında açılan kurslarda ve bu kursların katılımcı sayılarında da önemli oranda artış kaydedilmiştir. 2003 yılına göre 2006 yılında; özürlülere yönelik kursların ve işsizlik sigortası kapsamında açılan kursların katılımcı sayıları yaklaşık olarak 10 katın üstünde artış göstermiştir.

4857 sayılı İş Kanunun 30. maddesine istinaden 26 Eylül 2003 tarihinde çıkan "Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" kapsamında oluşturulan Komisyonun sekreterya görevini Kurumumuz yürütmektedir. Yetkili Komisyonca İŞKUR tarafından yürütülen özürlü, eski hükümlü ve hükümlülere yönelik projelerle bu dezavantajlı grubun işgücü piyasasında istihdam edilebilirlikleri arttırılmaktadır. 2003 yılından beri gerçekleştirilen bu projelerde özürlüler için; 6.155.186,4 YTL tahsis edilen 157 kurs düzenlenmiş, 5.059 kursiyere bu kurslarda eğitim verilmiş olup 710'i istihdam edilmiştir. Hükümlüler için 2.619.475,3 YTL tahsis edilen 239 kurs düzenlenmiş, 3.823 kursiyere bu kurslarda eğitim verilmiştir.

Grafik 6: Projeden Yararlanan Özürlü ve Hükümlü/Eski Hükümlüler

5.2 İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

40 İlde Faaliyet Gösteren 43 Meslek Danışma Merkezi ile 16 ildeki 18 İş ve Meslek Danışmanlığı Servisi'nde "Mutlu ve Başarılı Bir İş Yaşamı" için meslek seçimine katkı sağlamaktadır.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında; kişilerin özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, bu meslekle ilgili eğitim imkanlarından yararlanması, işe uyumunun sağlanması ve işe yerleştirilmesiyle ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmesi amaçlanmaktadır.

Bu kapsamda, bireylerin sağlıklı bir şekilde karar vermelerine yardımcı olacak meslekler, mesleki eğitim yerleri, çalışma hayatıyla ilgili bilgileri içeren kaynakların bulunduğu İŞKUR Meslek Danışma Merkezlerinden yararlanmaları sağlanmaktadır.

Söz konusu hizmetler kapsamında özellikle meslek seçme aşamasında bulunan gençler, meslek edinmek, meslek değiştirmek, mesleğinde ilerlemek isteyen ve/veya mesleki uyum problemleri yaşayan yetişkinler hedef kitlemizi oluşturmaktadır.

Meslekler ve mesleki eğitim yerleri hakkında bilgi almak, iş meslek seçimi konusunda karar vermek, ilgi ve yeteneklerinize uygun iş olanaklarını tanımak isteyen genç ve yetişkinler iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanabilir; bu hizmetler kapsamında kendilerini tanımalarına, meslekler ve çalışma hayatı ile ilgili bilgi edinmelerine bireysel ve grup görüşmeleri ile yardımcı olunur.

Ayrıca Kurumumuz tüm İl Müdürlüklerine başvuran ve iş arama sürecinde olan yetişkinlere, mesleki eğitim merkezi, meslek liseleri ve üniversite son sınıf öğrencileri ile askerlik görevini tamamlamak üzere olan er ve erbaşlara yönelik olarak iş arama, iş bulma ve işi elinde tutma konularında beceri kazandırmak üzere çalışmalarda bulunulmaktadır. Bu kapsamda bireylerin kendilerini ve özellikle becerilerini tanımlamalarına yardımcı olacak strateji geliştirmeleri, özgeçmiş hazırlama ve etkili iş görüşme teknikleri hakkında bilgi verilmektedir. İş ve meslek danışmanlığının son dört yıla ait verileri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

İŞKUR Meslek Danışma Merkezlerinde bulunan meslek bilgi dosyaları, bir meslekle ilgili olarak; tanım, görevler, mesleğin gerektirdiği özellikler, çalışma ortamı ve koşulları, meslek eğitimi, çalışma alanları ve iş bulma olanakları, eğitim süresince ve eğitim sonrası kazanç, meslekte ilerleme olanakları gibi bilgilerden oluşmaktadır.

Bu dosyalar Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK) tarafından onaylandıktan sonra ihtiyaç sahiplerinin kullanımına sunulmaktadır. Üye kuruluşlar kendi teşkilatları içerisinde uygun gördükleri birimlere bu meslekleri inceletmekte ve sonuçta yapılan geniş katılımlı toplantıda, meslek bilgi dosyaları çok yönlü değerlendirmeye tabi tutulmaktadır.

Komisyon şimdiye kadar 46 toplantıda, toplam 622 meslek bilgi dosyasını onaylamıştır.

Tablo 33: İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

	Meslek Danışma Merkezi Hizmetlerinden Yararlanan Kişi Sayısı	İş Arama Becerileri Seminerlerinden Yararlanan Kişi Sayısı	İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri		
			Bireysel Görüşme	Çalışma Yapılan Okul	Çalışma Yapılan Öğrenci
2003	50.640	6.821	2.983	480	48.639
2004	46.362	5.415	4.066	512	49.247
2005	55.912	21.392	1.645	646	68.207
2006	52.033	65.644	2.124	601	67.223

5.3 MESLEK ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI

Meslek araştırma ve geliştirme çalışmaları kapsamında; İşgücü piyasasının yenilenen teknolojik yapısının ve üretim sistemlerinin gelişimini, mesleki işbölümü ve uzmanlaşma alanlarındaki değişmeleri izleyerek bunlarla ilgili araştırmalar yapılmakta, Kurum tarafından yapılan iş analizleri sonucunda meslek standart tanımları ve görevleri çıkartılmakta ve oluşturulan yeni meslekler Meslek Bilgi Yaprağına dönüştürülerek Türk Meslekler Sözlüğü' ne dahil edilmektedir.

Gözlem ve Mülakat Yöntemleri kullanılarak; Genel Müdürlükte 7, Ankara, Bursa, Erzurum, İstanbul, İzmir, Kayseri, Konya ve Samsun'da ise toplam 24 personelle iş analizleri yapılmaktadır.

2006 yılı sonu itibariyle Türk Meslekler Sözlüğündeki toplam meslek sayısı 2.802'ye yükselmiştir. Merkez Birimi ve iş analizi çalışmalarına katılan İl Müdürlükleri'nce yapılan iş analizlerine göre oluşturulan mesleğe ait gerekliliklerin yer aldığı meslek bilgi yaprağı ve güncellenen mesleklere ilişkin verilere aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 34: İş ve Meslek Analizi Çalışmaları

YILLAR	Yapılan İş Analizi Sayısı	Yeni Eklenen Meslek Sayısı	Güncellenen Meslek Sayısı
2003	300	100	15
2004	352	115	17
2005	387	115	8
2006	360	120	5

5.4 İŞLETMELERDE EĞİTİM HİZMETLERİ

Çalışan işgücüne yönelik işletmelerde düzenlenen eğitim seminerleriyle; işgücünün işletme ve verimlilik kültürü, kalite ve iş güvenliği bilinci arttırılarak işgücünün performansının artırılmasına katkı sağlanmasının yanı sıra, ilk ve orta kademe yöneticilerinin yöneticilik ve eğiticilik niteliklerinin geliştirilmesine yönelik eğitimler de verilmektedir.

İşletmelerde Eğitim Seminerleri; kamu ve özel sektöre ait işyerlerine eğitim programının tanıtılmasını takiben, talepte bulunan işyerlerine Kurumdan bu konuda yetişmiş iki uzman eleman gönderilip modern eğitim araç-gereçleri kullanılarak aktif öğretim metotları ile işbaşı eğitim programı uygulaması şeklinde gerçekleşmektedir.

Bu seminerler, paket programlar ya da modül programlar olarak verilmektedir;

Paket programlar; "İşçi Geliştirme Semineri", "İlk Kademe Yöneticilik Semineri", "Orta Kademe Yöneticilik Semineri" nden oluşmaktadır.

Modül programlar ise; "Zaman Yönetimi Semineri", "Toplam Kalite Yönetimi Semineri", "İnsan İlişkileri ve Stres Semineri", "İnsan İlişkileri ve İletişim Semineri", "İş Sağlığı ve Güvenliği Semineri" nden oluşmaktadır.

Grafik 7: İşletmelerde Eğitim Seminerleri

İşletmelerde eğitim hizmetleri kapsamında yapılan seminer sayısı 2003 yılında 171 iken; 2006 yılı sonunda ise yıl içerisinde gerçekleştirilen seminer sayısı 2003 yılında gerçekleştirilenin iki katından fazladır. Bu seminerlere katılanların sayısı da 2003'te 3.579 iken; 2006 yılı sonunda 9.782'ye yükselmiş ve verilen hizmetlerin kalitesine paralel olarak hizmetlerden yararlanan işletme sayısı da artmıştır. Son dört yıl içinde gerçekleştirilen 1.177 seminere 25.599 kişi katılmıştır.

5.5 AKTİF İSTİHDAM TEDBİRLERİ VE YEREL DÜZEYDE TÜRKİYE İŞ KURUMU'NA DESTEK PROJESİ (AİPP 2)

2006 Yılı AB mali işbirliği programlaması kapsamında Kurumumuzca yeni bir proje geliştirilmiştir. Bu proje, ülkenin daha sınırlı bir alanında dezavantajlı hedef gruplara (kadınlar ve gençler) yönelik olarak Aktif İşgücü Programları Projesinin geliştirilmiş bir devamı niteliğinde olacaktır. Proje kapsamında Kurumsal Gelişim ve Hibe Planı olmak üzere iki bileşen öngörülmektedir.

Birinci bileşen kapsamında, AİPP'in sürdürülebilirliğini de sağlayacak biçimde, pilot ofis ve model ofislerimizde (inşaa edilen, yenilenen ofisler) kurumsal kapasite artırma çalışmaları devam edecektir. Proje kapsamında bir Teknik Danışmanlık Firması'ndan teknik destek sağlanacaktır.

İkinci bileşen aktif istihdam tedbirlerinin uygulanmasını içeren bir hibe planı uygulanmasıdır. Seçilen illerde, kadınlar ve gençlerin istihdam edilebilirliğini artırmak için hibeler verilecektir. Böylece Kurumun asli hizmetlerinden olan aktif istihdam tedbirleri, hibe planı vasıtası ile işsiz vatandaşlarımıza yönelik olarak uygulanacaktır. AB, Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde, istihdam artırıcı ve işsizliği önleyici projeleri desteklemeye ve özellikle de kamu istihdam kurumlarının kurumsal gelişimlerini artırmalarına özel önem vermektedir.

5.6 ÖZELLEŞTİRME SOSYAL DESTEK PROJESİ II

Özelleştirmeden doğan olumsuz etkileri hafifletmek için gerçekleştirilen ÖSDP-I'in başarıyla sonuçlanması üzerine ÖSDP-II başlatılmıştır. Bir önceki projeyi temel alarak oluşturulan projenin 2008 yılı sonunda tamamlanması planlanmaktadır.

ÖSDP-II ile de özelleştirme nedeniyle işini kaybeden işsizlere tazminatlarının ödenmesi, ikincil işsizlerde dahil olmak üzere Kamu İktisadi Teşekküllerinin (KİT) özelleştirilmesinden dolayı işini kaybetmiş olan veya işini kaybedecek olan İŞKUR' a kayıtlı kişilere yeniden işe yerleştirme hizmetlerinin verilmesi hedeflenmektedir. Toplam proje bütçesi 360 milyon Avro tutarında Dünya Bankası kredisidir. Bütçenin öncelikli bölümü işten çıkarılacak işçilere ödenecek olan tazminatlar için kullanılacaktır.

Yeniden İşe Yerleştirme (YİY) bileşeninde öngörülen hizmetler öncü kurumlar olarak İŞKUR ve KOSGEB tarafından gerçekleştirilecektir. Bunun için bütçe içinde ayrılan toplam kaynak 14 milyon Avro'dur. Bu tutarın 9 milyon Avro'luk kısmı İŞKUR hizmetlerinde (Danışmanlık, Eğitim ve Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP) için) kullanılacaktır.

İŞKUR' a tahsis edilen bu bütçe ile üç yıl içinde Yeniden İşe Yerleştirme Hizmeti kapsamında yaklaşık 7.000 kişiye hizmet verilmesi planlanmaktadır.

5.7 MESLEKİ YETERLİLİKLER KURUMU

Ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek, bu yeterlilikleri kazandıracak eğitim kurumlarını ve programlarını akredite etmek, akreditasyon, denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek suretiyle teknik ve meslekî eğitim ve öğretimin seviyesini yükseltmek ve bunun için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek üzere Meslekî Yeterlilik Kurumunun kurulması, çalışma usul ve esaslarının belirlenmesi amacıyla yapılan uzun çalışmalar sonucu “Mesleki Yeterlilikler Kurumu Kanun Tasarısı” 21 Eylül 2006' da Meclis' te kabul edilmiş ve 7 Ekim 2006 tarihli Resmi Gazete' de yayımlanan 5544 sayılı Kanun ile Mesleki Yeterlik Kurumu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olarak kurulmuştur.

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Bölüm 6

PASİF İSTİHDAM PROGRAMLARI

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

6.1 İŞSİZLİK SİGORTASI

İşsizlik sigortası zorunlu bir sigorta kolu olup, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 2. maddesinde belirtilen sigortalılar ile aynı Kanunun geçici 20. maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları ve mütekabiliyet esasına dayalı olarak yapılan anlaşmalara göre çalışan yabancı işçileri kapsamaktadır.

Sigortalı işsizin, Kurumun sunduğu işsizlik ödeneği, sağlık sigortası, danışmanlık-işe yerleştirme ve mesleki eğitim hizmetlerinden yararlanabilmesi için; hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 3 yıl içerisinde en az 600 gün prim ödeyerek, son 120 günü kesintisiz çalışmış, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybetmiş olması gerekmektedir.

Sigortalı işsizlerin hizmet akdinin sona erdiği tarihi izleyen günden itibaren 30 gün içerisinde İşten Ayrılma Bildirgesi ile birlikte İŞKUR ünitelerine başvurması durumunda, en az 600 gün çalışmış sigortalılar 180 gün, 900 gün çalışmış sigortalılar 240 gün, 1080 gün çalışmış sigortalılar 300 gün süre ile İşsizlik Sigortası hizmetlerinden yararlanmaktadırlar. İlk işsizlik ödeneği başvuruyu izleyen ayın sonunda ödenmektedir. 30 günlük süre yasal başvuru süresi olup, bu süreden sonra başvurulması halinde, geç kalınan süre toplam hak sahipliği süresinden düşülmektedir.08/09/1999 tarihinde yayımlanan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile 01.06.2000 tarihinde primler toplanmaya başlanmış ve ilk işsizlik ödeneği Mart 2002 tarihinde ödenmiştir.

Tablo 35: İşsizlik Sigortası Ödeme Bilgileri (*)

	Başvuru	Hak Eden	Hak Etmeyen
2005 Yılı	207.623	185.768	21.855
2006 Yılı	220.270	198.882	21.388
Genel Toplam (2002-2006)	**825.717**	**740.874**	**84.843**

(*) Güncellemelerden kaynaklanan hak etme statüleri arasında geçişler olabilmektedir.

İşsizlik sigortası ödemelerine 2002 yılı Mart ayında başlanmıştır. 31.12.2006 tarihi itibariyle işsizlik sigortası hizmetlerinden yararlanmak üzere Kurumumuza toplam 825.717 kişi başvurmuş, Kanunun öngördüğü koşulları taşıyan 740.874 kişiye işsizlik ödeneği verilmiştir.

Tablo 36: Aylar İtibariyle İşsizlik Ödeneği Alanlar

Aylar	2002	2003	2004	2005	2006
	İÖ Alan Sayısı	İÖ Alan Sayısı	İÖ Alan Sayısı	İÖ Alan Sayısı	İÖ Alan Sayısı
Ocak	-	42.882	56.145	77.901	92.425
Şubat	-	55.161	64.579	83.309	97.076
Mart	5.710	51.870	66.627	84.229	99.133
Nisan	13.126	61.907	68.345	87.394	99.820
Mayıs	20.463	60.928	70.031	89.131	98.731
Haziran	26.472	60.139	70.739	90.952	98.966
Temmuz	32.902	58.969	70.554	91.114	99.664
Ağustos	36.068	62.335	73.827	93.068	101.274
Eylül	39.333	60.398	71.893	90.232	97.646
Ekim	39.692	56.664	73.043	90.221	95.904
Kasım	40.637	57.475	72.812	90.072	94.956
Aralık	41.953	52.965	73.752	90.675	96.597

İÖ : İşsizlik Ödeneği

İşsizlik Sigortasının uygulanmaya başladığı 2002 Mart ayından bugüne kadar yapılan ödeme miktarları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 37: Aylar İtibariyle İşsizlik Ödeneği Miktarları

YILLAR	2002	2003	2004	2005	2006
AYLAR	Ödeme Miktarı	Ödeme Miktarı	Ödeme Miktarı	Ödeme Miktarı	Ödeme Miktarı
Ocak	-	7.091.236	12.794.430	19.832.417	24.086.388
Şubat	-	9.941.601	15.285.085	22.092.137	26.633.700
Mart	1.254.873	9.519.814	14.963.676	21.560.017	26.638.554
Nisan	2.413.771	12.347.008	15.817.945	22.337.408	26.799.119
Mayıs	3.212.912	11.047.079	16.585.050	22.575.006	26.816.308
Haziran	3.842.780	10.745.962	16.852.343	22.738.631	26.635.589
Temmuz	4.914.752	10.673.675	17.249.177	23.534.492	26.559.131
Ağustos	5.150.408	11.719.967	18.020.828	23.592.350	27.722.642
Eylül	6.204.260	10.851.148	17.729.773	22.718.732	25.939.658
Ekim	6.391.671	10.702.977	18.322.586	23.054.674	25.955.062
Kasım	6.566.111	10.745.809	18.059.516	22.884.525	26.000.206
Aralık	6.862.912	10.591.928	18.209.425	23.151.840	27.202.221
Yıllık	**46.814.448**	**125.978.204**	**199.889.834**	**270.072.230**	**316.988.578**
Toplam					**959.743.294**

İşsizlik sigortası primi ödenilen süre ile orantılı olarak, işsiz kalanlara İŞKUR tarafından;

- Aylık gelir kayıplarının bir bölümü işsizlik ödeneğiyle karşılanmakta,
- Sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri için hastalık ve analık sigorta primleri sosyal güvenlik kuruluşuna yatırılmakta,
- Vasıflarına uygun yeni bir iş bulunmasına yardımcı olunmakta,
- İşgücü piyasası ve mesleklere ilişkin danışmanlık hizmeti verilmekte,
- İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde eğitim imkanı sunulmaktadır.

İŞKUR İl ve Şube Müdürlüklerince yapılan değerlendirme sonucu, işsizlik ödeneğine hak kazandığı tespit edilen sigortalı işsizlerin ödenekleri başvurdukları tarihi izleyen ayın sonunda ödenmekte olup, ödemeler Mayıs 2006 ayına kadar Vakıflar Bankası aracılığı ile gerçekleştirilmiştir.

Vakıflar Bankası ile imzalanmış olan protokol sona ermiş ve Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü (PTT) ile yeni bir anlaşma sağlanmıştır.

2006 Haziran ayı itibarıyla işsizlik ödenekleri ve iş kaybı tazminatı ödemeleri yaklaşık 2800 PTT online ödeme merkezi aracılığı ile ödenmektedir.

Bu nedenle ödenek alanlar istedikleri PTT birimine;

- TC Nüfus Cüzdanı (TC Kimlik Numaralı)
- İŞKUR tarafından verilmiş İşsizlik Ödeneği Sağlık ve Kimlik Belgesi,

İle birlikte başvuruda bulunarak ödeneklerini alabilmektedir.

6.2 ÜCRET GARANTİ FONU

4857 sayılı İş Kanununun 33. maddesi gereğince; işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflas nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacıyla, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında Ücret Garanti Fonu oluşturulmuş ve çalışanların üç aylık ücret alacakları garanti altına alınarak, başvuru tarihinden itibaren otuz gün içerisinde ödenmektedir.

Tablo 38: Ücret Garanti Fonu Ödeme Bilgileri

YILLAR	AYLAR	OCAK	ŞUBAT	MART	NİSAN	MAYIS	HAZİRAN	TEMMUZ	AĞUSTOS	EYLÜL	EKİM	KASIM	ARALIK	TOPLAM
2005	Kişi Sayısı	-	3	8	20	159	10	165	258	251	254	34	107	1269
	Ödeme Miktarı	-	1.013	5.139	135.708	321.901	36.510	857.091	471.141	647.450	618.261	79.824	109.039	3.283.075
2006	Kişi Sayısı	168	184	26	57	78	44	29	300	48	87	84	29	1134
	Ödeme Miktarı	246.619	307.058	53.134	137.583	125.313	115.863	54.662	286.151	68.515	177.361	92.578	46.456	1.664.838

SSK tarafından tahsilatı yapılarak, İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılan primler üzerinden işveren payı olarak hesaplanan miktarın yüzde biri, Ağustos 2003 tarihinden itibaren oluşturulan Ücret Garanti Fonuna aktarılmaktadır. Ücret Garanti Fonu İşsizlik Sigortası Fonu içinde değerlendirilmekte olup Ücret Garanti Fonunun varlığı, 31.12.2006 tarihi itibariyle, ödemeler toplamı **4.994.369,32** YTL düşüldükten sonra **42.821.042,94** YTL'dir.

6.3 KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

4857 sayılı İş Kanunun 65. maddesine göre; genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerinde işin geçici olarak en az dört hafta durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için en fazla üç ay süre ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit işleminden sonra İşsizlik Sigortası Fonu'ndan kısa çalışma ödeneği ödenmektedir. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma, hizmet akdinin feshi dışında işsizlik ödeneği ile benzerlik oluşturmaktadır.

2005 yılında 21 kişiye 10.566,94 YTL, 2006 yılında 217 kişiye 64.398,01 YTL olmak üzere, toplamda 238 kişiye 74.964,95 YTL kısa çalışma ödeneği ödenmiştir.

Tablo 39: Kısa Çalışma Ödeme Bilgileri

Yıl	Ödenen Kişi	Miktar (YTL)
2005	21	10.566,94
2006	217	64.398,01
TOPLAM	238	74.964,95

6.4 İŞ KAYBI TAZMİNATI

Özelleştirme uygulamalarına ilişkin 4046 sayılı Kanun gereğince; özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç) bir hizmet akdine dayalı olarak ücret karşılığı çalışırken, bu kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmeleri nedeniyle, hizmet akitleri, tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere; kanunlardan ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında;

- İş kaybı tazminatı ödenmesi,
- Yeni bir iş bulma,
- Meslek geliştirme,edindirme ve yetiştirme eğitimi verilmesi,
- Sosyal güvenlik kuruluşları kesintilerinin hak sahipleri adına ilgili

kurumlara yatırılması, işlemlerinin yürütülmesinden Kurumumuz, görevli, yetkili ve sorumlu kılınmıştır.

4046 sayılı Kanuna göre, özelleştirilen işyerinde hizmet akdi kesintisiz en az;

- 550 gün devam edenler 90 gün,
- 1100 gün devam edenler 120 gün,
- 1650 gün devam edenler 180 gün,

▪ 2200 gün devam edenler 240 gün,

iş kaybı tazminatı almaya hak kazanmaktadır.

4046 sayılı Kanunun 21 inci maddesi, 21.07.2005 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 5398 sayılı Kanunla değiştirilerek, iş kaybı tazminatının günlük net asgari ücretin iki katı olacağı hüküm altına alınmıştır. Özürlü personele ise (ilgili kanunların öngördüğü 1, 2 ve 3. derece), günlük net asgari ücretin dört katı iş kaybı tazminatı ödenmektedir. Özelleştirme nedeniyle işine son verilenlerin iş kaybı tazminatına hak kazanabilmeleri için, hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren en geç 30 gün içinde en yakın Kurumumuz birimine başvurmaları gerekmektedir.

İş kaybı tazminatı ödendiği süre içerisinde Kurumumuz, hak sahipleri adına sosyal güvenlik primlerini ilgili kuruluşlara yatırmaktadır. Böylece sosyal güvenlik kuruluşları ile ilişkisini sürdürmektedir. İş kaybı tazminatı ödemelerine ilişkin veriler aşağıdaki Tabloda gösterilmiştir.

Tablo 40: İş Kaybı Tazminatı Ödemeleri

	Başvuru	Hak Eden
2005	3.469	3.469
2006	2.432	2.432
GENEL TOPLAM (1995-2006)	27.583	27.583

6.5 İŞSİZLİK SİGORTASI FONUNUN YÖNETİLMESİ

Kanun gereği İşsizlik Sigortasın ilişkin görev ve hizmetler için mali kaynak sağlamak ve kaynakları piyasa şartlarında değerlendirmek amacıyla İşsizlik Sigortası Fonu kurulmuştur. Fon, sosyal taraflarında yer aldığı altı kişiden oluşan Yönetim Kurulu tarafından işletilip yönetilmektedir.

Serbest piyasa koşullarında, yatırım araçlarının riskleri, vadeleri ve fonun nakit akış durumu ile aktüeryal dengeler dikkate alınarak profesyonel bir anlayışla yönetilmekte olan İşsizlik Sigortası Fonu bir önceki yıl bilançolarına göre aktif büyüklükleri Bankalar Birliği'nce ilan edilen ilk on ticari banka ile çalışmaktadır.

Fonun genel denetiminin, Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulunca ve 5 Temmuz 2003 tarihinde yayımlanan 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 30. maddesi ile 4447 sayılı Kanunda yapılan değişiklikle Sayıştay tarafından yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Ayrıca, Fon yönetimde şeffaflığın sağlanması ve gelir-gider durumunun kamuoyunun bilgisine sunulabilmesi için yeminli mali müşavirlerce üçer aylık dönemler halinde denetimi yapılmıştır. Denetim Raporları Resmi Gazetede ve Kurumun İnternet adresinde yayınlanmaktadır.

İşsizlik sigortasına ilişkin olarak, kanunun uygulanmaya başladığı 01.06.2000 tarihinden 30.09.2006 tarihine kadar SSK tarafından tahsilatı yapılarak fona aktarılan primler ve gecikme zamları, Hazine tarafından aktarılan devlet katkı payı, işverenlerden alınan idari para cezaları ile fonun serbest piyasa koşullarında, yatırım araçlarının riskleri, vadeleri ve fonun nakit akış durumu dikkate alınarak mevduat, ters repo, DTH ve DİBS'lerde değerlendirilmesi sonucunda elde edilen faiz gelirleri ile giderleri, Ücret Garanti Fonu gelir ve giderleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 41: İşsizlik Sigortası Fonu Gelir Gider Tablosu

Gelirler Ve Giderler	Toplam (31 Aralık 2006 Tarihi İtibariyle)
İşçi İşveren Primleri	7.655.605.972,70
Gecikme Zammı	161.592.326,67
Hazine Payı	2.626.797.834,54
İdari Para Cezaları	10.015.868,03
Faiz Geliri	14.423.785.334,15
Toplam Gelir	24.877.797.336,09
İşsizlik Sigortası Fonu Gideri	1.146.972.011,27
Ücret Garanti Fonu Gideri	4.994.369,32
Ücret Garanti Fonu	42.821.042,94
İşsizlik Sigortası Fonu	23.683.009.912,56
Toplam Fon Varlığı	23.725.830.955,50

Grafik 8: Fon Portföyünün Yatırım Araçları İtibariyle Dağılımı (31.12.2006)

Aralık 2006 sonu itibariyle toplam fon varlığının; %49,45'i bono, %41,87'si tahvil, %3,24'ü döviz cinsi tahvil, %5,29'u mevduat, %0,15'i de döviz tevdiat hesabından oluşmaktadır.

Tablo 42: Fon Portföyünün Getirisi (%)

DÖNEMLER	FON	TEFE	DÖVİZ SEPETİ
2000(Temmuz-Aralık Dönemi)	23,3	11,9	6,9
2001	107,3	88,6	110,4
2002	68,8	30,8	22,1
2003	49,6	13,9	-7,3
2004	29,3	13,8	0,3
Temmuz 2000 - Aralık 2004	734,8	258,8	156,2

DÖNEMLER	FON	ÜFE	DÖVİZ SEPETİ
2005	21,37	2,66	-6,71
2006	17,91	11,58	10,92
Bir Önceki Aya Göre	1,25	-0,12	-3,23
Ocak 2005 - Aralık 2006 Dönemi	43,11	14,55	3,48

Fonun, 2006 yılı Aralık ayı getirisi %1,25 olmuştur. Fonun Aralık ayı getirisi, ÜFE (%-0,12) ve döviz sepeti (%-3,23) değişimlerinin üzerinde gerçekleşmiştir.

Fonun 2006 yılındaki getirisi %17,91 olmuştur. Aynı dönem itibariyle ÜFE artışı %11,58, döviz sepeti değişimi ise %10,92 olarak gerçekleşmiştir.

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Bölüm 7

AB'YE UYUM ÇALIŞMALARI

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Ülkemiz, AB'ye katılım sürecinde çok önemli siyasi ve ekonomik reformlar geçekleştirmektedir. AB müktesebatına uyumun önemli bir bölümünü oluşturan istihdam stratejileri ve sosyal politika alanında Türkiye'nin gerçekleştirdiği ve gerçekleştireceği reformlar Türkiye'nin AB'ye katılım sürecini hızlandıracağı gibi ülkemizde de istihdam alanında daha iyi koşulların oluşumuna katkı sağlayacaktır.

Avrupa düzeyinde istihdam ile ilgili ilk yasal değerlendirmelere 1997 yılında Amsterdam Antlaşması ile başlanmış ve Lüksemburg Zirvesi'nde ilk İstihdam Rehberleri Konseyce kabul edilmiştir. Lüksemburg süreci ile üye ülkeler için uygulama kriterleri belirlenmiştir. Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS); istihdam edilebilirliği artırmak, girişimciliği desteklemek, işyerlerinin ve çalışanların değişen işgücü piyasası koşullarına uyumlarını artırmak, fırsat eşitliğinin sağlanması eksenleri üzerine kurulmuştur.

7.1 AVRUPA İSTİHDAM STRATEJİSİ'NE DAHİL OLMA SÜRECİ

Türkiye'nin Avrupa İstihdam Stratejisi'ne dahil olma çalışmaları Kurumumuz koordinatörlüğünde yürütülmektedir.

Avrupa Komisyonu (AK), aday ülkelerin kendilerini üyeliğe hazırlayacak şekilde istihdam politikalarını AİS'e göre belirlemeleri ve yine buna göre kurumsal yapılarını oluşturmaları için aday ülkelere finansal ve teknik düzeyde yardım etmektedir.

AK 1999 yılında aday ülkelerle istihdam konusunda işbirliği sürecini başlatmıştır. Bu işbirliği aynı zamanda istihdam politikalarında öncelikli olarak belirlenmiş konulara ilişkin AB mali yardımlarından yararlanmayı ve ASF'ye hazırlık çalışmalarını da kapsamaktadır.

7.1.1 İstihdam Durum Raporu

AİS'e dahil olma sürecinde ilk adım olarak kabul edilen ve işgücü piyasasının kapsamlı bir analizinin yapıldığı "İstihdam Durum Raporu" Kurumumuz koordinatörlüğünde akademisyenlerden oluşan bir ekibe hazırlatılmış ve rapor 2003 yılı içerisinde Avrupa Komisyonu'nca onaylanmıştır.

7.1.2 Ortak Değerlendirme Belgesi (JAP)

Sürecin ikinci adımı istihdam politikalarının analiz edildiği "Ortak Değerlendirme Belgesi" AK Uzmanları ile ülkemiz Uzmanları tarafından hazırlanarak Avrupa Komisyonu'na gönderilmiştir. Ortak Değerlendirme Belgesi hem AB'ye uyum için hem de üyelik sonrası Avrupa Sosyal Fonu başta olmak üzere pek çok olanaktan yararlanılmasında etkin bir role sahip olacaktır. Ortak Değerlendirme Belgesi aynı zamanda aday ülkenin Avrupa İstihdam Stratejisi doğrultusunda işgücü piyasası ve istihdam konusunda yapması gerekenlerin taahhüt altına alındığı bir belge niteliğindedir. Ortak değerlendirme Belgesinin önümüzdeki günlerde imzalanması beklenmektedir.

7.1.3 Ulusal Reform Programı

Ortak Değerlendirme Belgesi'nin imzalanmasından sonra, son aşama olarak ülkemizin ulusal istihdam eylem planını içeren "Ulusal Reform Programı" hazırlanacak ve belirlenmiş hedeflere ulaşmak için tespit edilen tedbirlerin uygulaması gündeme gelecektir.

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Bölüm 8

PROJELER

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

8.1 AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI PROJESİ (AİPP)

Avrupa Komisyonu ve Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti arasında imzalanan bir anlaşmaya dayalı olarak İŞKUR'ca uygulanan 25 aylık bir projedir.

2003-2006 yılları arasında uygulanan proje, 40 milyon Avro'su Avrupa Komisyonu hibesi 10 milyon Avro'su Hükümet katkısı olmak üzere toplam 50 Milyon Avro'luk bir bütçeye sahiptir.

8.1.1 Projenin Amacı

Avrupa İstihdam Stratejisi'ne uygun etkin istihdam tedbirleri ile hizmetlerin planlanması, geliştirilmesi ve uygulanması konusunda İŞKUR'a teknik yardım sağlayarak kurumsal kapasitesini güçlendirmektir.

Türkiye'nin sürdürülebilir İnsan Kaynakları Gelişimi stratejisi geliştirmesine yardımcı olunarak, ekonomik ve sosyal gelişimine katkıda bulunulması hedeflenmiştir.

Projenin hedef kitlesi; özellikle uzun süreli işsizler, genç işsizler ve işsiz kadınlar, dezavantajlı kişiler, çalışan ve işten atılma riski taşıyan kişiler, sosyal taraflar(işçi ve işveren sendikaları), meslek kuruluşları, sivil toplum örgütleri, mesleki eğitim kurumları, üniversiteler, yerel idareler ve İŞKUR çalışanlarıdır. Proje ile, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tüm sosyal tarafların, ülkedeki istihdam ve işsizlik sorununun çözümüne destek olmaları ve bu amaçla proje yürütme kapasitelerinin güçlendirilmesi, ekonomik büyümeyi teşvik amacıyla, bireylerin özellikle iş yönetimi yeteneklerini ve girişimciliği geliştirmeyi ve işsizlerin ve işsiz kalma riski altında çalışan kişilerin, istihdam edilebilirliklerinin ve işte kalma şanslarının yükseltilmesi hedeflenmiştir.

8.1.2 Projenin Bileşenleri

8.1.2.1 Politika Bileşeni

Bu bileşenle, İŞKUR'a kendi yapısına uygun politika ve programlar çerçevesinde Sosyal Politika ve İşgücü Piyasası Politikası ile ilgili AB müktesebatı ve özellikle Avrupa İstihdam Stratejisi ile uyumun sağlanmasına yönelik stratejilerin ana hatlarını belirlemeye yardımcı olmak hedeflenmiştir. Politika bileşeni kapsamında şu çalışmalar yapılmıştır;

- ♦ 25 il düzeyinde işgücü piyasası analiz çalışması yapılmıştır.
- ♦ Sosyal Diyalog kapsamında sekiz pilot ilde (Ankara, Bursa, İstanbul (Bayrampaşa), Konya, Malatya, Manisa, Ordu, Şanlıurfa) İl İstihdam Kurullarının alt komiteleri oluşturulmuştur. Bu komiteler iş piyasası analizlerine yönelik çalışmalarını etkin bir şekilde sürdürmektedir.
- ♦ AİS ile uyumlu Türkiye'nin ***İnsan Kaynakları Gelişimi Stratejisi*** hazırlanmıştır. İKG stratejisiyle sıkı sıkıya bağlantılı bir diğer çalışma olan Türkiye için ***Ulusal İstihdam Eylem Planı*** (yeni adıyla Ulusal Reform Programı) taslağı hazırlanmıştır.
- ♦ Kurumun 2006-2008 yılları ***Stratejik İş Planı*** hazırlanmıştır.

8.1.2.2 Personel Gelişimi ve Eğitimi Bileşeni

Bu bileşenin amacı, İŞKUR'un hizmetlerini, modern AB istihdam kurumlarında olduğu gibi Türkiye koşulları

ve ihtiyaçları göz önüne alınarak geliştirmesine destek olmaktır. Bu bileşen kapsamında;

- ♦Eğitim Faaliyetleri,
- ♦Yönetim Becerileri,
- ♦İŞKUR Personel ve Eğitim Dairesi Personeli İçin Eğitim,
- ♦Eğiticilerin Eğitimi,
- ♦Konferans ve Çalıştaylar
- ♦Çalışma Ziyaretleri
- ♦Twinning (Eşleştirme Eğitimleri)

gibi faaliyetler gerçekleştirilmiştir.

8.1.2.3 Yeni Fırsatlar Hibe Planı Bileşeni

Ülkemizde yaşanan yüksek düzeydeki işsizliğin çözümüne yönelik olarak, T.C. Hükümeti, Avrupa Komisyonu ile birlikte, Türkiye İş Kurumu'na Destek Programı'nı ve bu program kapsamında da özel olarak Hibe Planı'nı geliştirmiş olup, Yeni Fırsatlar Programı olarak da adlandırılmaktadır.

Bu uygulamadan beklenen, işsizlerin ve işsiz kalma riski altında çalışan kişilerin, istihdam edilebilirliklerinin ve işte kalma şanslarının yükseltilmesidir.

Yeni Fırsatlar Programı, Sivil Toplum Kuruluşlarının (STK) ve ilgili tüm sosyal tarafların, ülkedeki istihdam ve işsizlik sorununun çözümüne destek olmaları ve bu amaçla proje yürütme kapasitelerinin güçlendirilmesi için hibeler verilmesini hedefleyen bir programdır.

Bu kapsamda, işsizlerin istihdam edilebilirliğini artırmak ve çalışanların değişimlere uyum sağlamalarına yardımcı olmak amacıyla Sivil Toplum Kuruluşları ve ilgili sosyal taraflarca geliştirilecek projelere 32 milyon Avro hibe edilmiştir. İki teklif çağrısı sonucunda 1.395 proje teklifi alınmıştır. Bu projeler bağımsız değerlendiriciler tarafından değerlendirilerek 245 proje uygun görülmüş (bunlardan dördü iptal ya da fesih edilmiştir), bu projelerden 48 bin 644 vatandaşımızın yararlanması sağlanmıştır.

Tablo 43: Hibe Bileşeni Çıktıları

Faydalanan Sayısı	48.644	Verilen Seminer/Konferans	5.925
Kadın Faydalanan	19.566	Çalışan veya Kendi İşini Yürüten Kadınlar	1.375
Erkek Faydalanan	29.078	Çalışan veya Kendi İşini Yürüten Erkekler	6.091
Faydalanan Engelli Sayısı	1.376	Girişimcilik Kursu Kadın Katılımcı	1.781
Faydalanan Hükümlü/Eski Hükümlü	91	Girişimcilik Kursu Erkek Katılımcı	2.177
Sertifika Sayısı	36.535	Engelli Kadın Sayısı	384
İşsiz Sayısı	30.294	Engelli Erkek Sayısı	992
İstihdam Edilenler	9.298	Hükümlü/Eski Hükümlü Kadın Sayısı	2
Kendi İşini Kuran Erkekler	1.315	Hükümlü/Eski Hükümlü Erkek Sayısı	90
Kendi İşini Kuran Kadınlar	647		

Grafik 9: 241 Projenin Kuruluşlara Göre Dağılımı

Tablo 44: Hibe Alan Projeler Ve Hedef Gruplar

Bölge	Dezavantajlılar	Gençler	İşsizler	Kadınlar	Serbest Çalışanlar	Tüm Gruplar	Toplam
Adana	0	6	24	4	2	2	38
Ankara	4	9	20	3	6	5	47
Antalya	0	1	9	3	5	0	18
İstanbul	5	15	30	9	5	5	69
İzmir	6	1	19	3	0	2	31
Malatya	1	2	12	3	3	2	23
Trabzon	1	3	8	5	2	0	19
Toplam	17	37	122	30	23	16	245

8.1.2.4 Kurumsal Yapılanma Bileşeni

Bu bileşen kapsamında 4 hizmet binasının tadilatı, 16 hizmet binasının ise yeniden inşası gerçekleştirilmiştir. İŞKUR AİPP projesi çerçevesinde, istihdam hizmetlerinde Türkiye koşullarına uyarlanabilecek yeni teknikler başarıyla sınanmıştır.

8.2 ÖZELLEŞTİRME SOSYAL DESTEK PROJESİ I (ÖSDP)

Kamu kuruluşlarının özelleştirilmelerinden doğan olumsuz ekonomik ve sosyal etkileri hafifletmek amacıyla, Dünya Bankası'ndan sağlanan kredi ile Özelleştirme ve Sosyal destek Projesi (ÖSDP) oluşturulmuştur.

Kamu iktisadi teşebbüslerinde bir hizmet akdine dayalı olarak ücret karşılığı çalışırken bu kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedenleriyle işten çıkarılmış veya çıkarılacak olanlar ile Ekonomik Reform Programının etkisiyle işsiz olan veya anılan programdan dolayı istihdama katılmakta zorluk çekenler proje kapsamında yer almaktadır.

8.2.1 ÖSDP Çerçevesinde Kurumumuzun Verdiği Hizmetler

İŞKUR, ÖSDP kapsamında Yeniden İşe Yerleştirme hizmetlerini 17 Haziran 2002 tarihinde ilk projeyi fiilen uygulamaya koyarak başlatmıştır. Kurumumuz tarafından gerçekleştirilen toplam 773 projeden, tamamlanmış ve sonuç raporları verilmiş olan 769 proje dahilinde 26.677 kişi hizmet almış olup, sonuç raporu gelen projelerin gerçekleşen maliyeti 25.365.600,07 YTL' dir

ÖSDP; Tazminatlar, Yeniden İşe Yerleştirme ve Proje Yönetimi olmak üzere 3 bileşenden oluşmaktadır. Özelleştirme İdaresi Başkanlığının koordinasyonunda öncü kurum olarak yer alan Kurumumuz Projenin Yeniden İşe Yerleştirme Bileşeni kapsamında istihdam amaçlı ***Danışmanlık, Eğitim ve Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP)*** olmak üzere üç temel hizmet sunmaktadır.

8.2.2 Danışmanlık Hizmetleri

Proje kapsamında bulunan katılımcılar belirlenerek, bunların yeni bir iş bulmalarına yardımcı olmak üzere katılımcılara danışmanlık hizmetleri vermek, iş piyasasındaki işgücü talebini belirlemeye çalışmak, katılımcıların bulunan yeni işe kolayca ve başarılı bir şekilde uyumlarını sağlamaktır. Danışmanlık hizmetleri sonunda, bu hizmetlerden yararlandırılan katılımcıların asgari %10'unun hizmet sağlayıcı tarafından bir işe yerleştirilmesi gerekmektedir.

8.2.3 Eğitim Hizmetleri

Proje kapsamında bulunanlara yeni beceriler kazandırmak suretiyle iş piyasasına girişlerini ve yeni işler bulmalarını kolaylaştırmaktır. Mesleki eğitim hizmetleri, eğitim kurumlarından alınabildiği gibi, katılımcıların eğitim sonucunda çalışmaya başlayacakları işyerlerinden de alınmaktadır. Ayrıca eğitimin teorik bölümünün eğitim kurumlarında, pratik bölümünün işyerinde verilebilmesi de mümkündür. İstihdam amaçlı mesleki eğitim hizmetlerinden yararlandırılan ve başarılı olan katılımcıların, hizmet sağlayıcısı işveren ise asgari % 70'inin; eğitim kurumu ise asgari % 50'sinin gördüğü eğitimle ilgili bir işe yerleştirilmesi zorunludur.

8.2.4 Toplum Yararına Çalışma Programları

Özelleştirme ve ekonomik reform programları sebebiyle işlerinden çıkarılan işçiler ile kapsama dahil ikincil işsizlerden kültürel mirasın, çevrenin ve kamusal alt yapının korunması, sosyal yardımlaşma vb. alanlarda

çalışmak isteyenlere en fazla 6 ay süreyle geçici iş imkanı bulmaktır. Bu program katılımcılara geçici iş imkanları sağlayarak onları belli bir süre için maddi olarak destekler ve ayrıca katılımcılar bu sayede çalışma ortamına alışarak iş tecrübesi ve iş disiplini edinirler. TYÇP hizmetleri sonunda, bu hizmetlerden yararlandırılan katılımcıların asgari %10'unun hizmet sağlayıcı tarafından bir işe yerleştirilmesi gerekmektedir.

Grafik 10: Gerçekleşen Projelerin Yüzdelik Dağılımları

İlk projede, hizmet alımı yapılan kurumların sözleşme gereği yerine getirmesi gereken yükümlülükler çerçevesinde programları bitiren 25.100 katılımcı üzerinden başarılı olan 22.036 katılımcının 11.769'u istihdam edilmiştir. Verilen hizmet alanlarındaki işe yerleştirme oranlarına ilişkin bilgiler aşağıdaki grafikte yer almaktadır.

Grafik 11: Hizmet Alanlarında İşe Yerleşme Oranları

8.3 BİLİŞİM ÇIRAKLARI PROJESİ

Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü (SYDGM), Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) ve Kurumumuz arasında 19 Ağustos 2004 tarihinde imzalanan protokolle "Bilişim Çırakları Projesi" başlatılmıştır. İhracatçı ve potansiyel ihracatçı firmalara ara eleman yetiştirmeyi amaçlayan Proje ile, ilk etapta ekonomik ve sosyal yoksunluk içinde bulunan lise ve/veya meslek lisesi mezunu gençlerin, bilgi teknolojileri konusunda eğitim verilerek kapasitelerinin yükseltilmesi ve ihracatçı KOBİ'lerde istihdamlarının sağlanması hedeflenmiştir. Proje, 09.11.2005 tarihinde başlatılmış ve 30.05.2006 tarihinde sonuçlanmıştır.

Proje kapsamında:

- ♦68 eğitim programı düzenlenmiş olup, bu programlara toplam 1.020 işsizin katılımı sağlanmıştır.
- ♦Eğitim programlarını başarılı olarak tamamlayan toplam 1.006 kursiyerin KOSGEB tarafından, eğitim programlarının uygulandığı illerde belirlenen KOBİ'lerde işe yerleştirme çalışmalarına başlanmış olup, 31 Ekim 2007 itibarıyla toplam 447 kişi işe yerleştirilmiştir.
- ♦Eğitim programlarından mezun olan diğer kursiyerlerin işe yerleştirilme çalışmalarına devam edilmektedir.

8.4 CİNSİYET SORUNLARI ÜZERİNE ÖZEL BİR ODAKLANMA İLE SOSYAL KATILIM VE BÜTÜNLEŞMEYE YÖNELİK PİLOT AKTİF İSTİHDAM TEDBİRLERİ PROJESİ

Kurumumuz, 2005 yılında Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu yurtlarında yetiştirilmiş bir grup kız öğrencinin rehberlik, danışmanlık ve eğitim gibi aktif istihdam tedbirlerinden yararlanmasına yönelik bir proje hazırlamıştır.

Bu Proje, Avrupa Eğitim Vakfı, SHÇEK ve İŞKUR işbirliği ile Haziran 2005Aralık 2005 tarihleri arasında uygulanmış ve istihdama girişte dezavantajlı bir grubun; sosyal, psikolojik, kültürel ve mesleki yönden bir bütünlük içinde algılanarak tanınması ve gerekli eğitim programları verilerek istihdam edilmesi ya da istihdam edilme şansının artırılması ve bu konuda bir model oluşturulması amaçlanmıştır. Tamamı hibe olan 89.000 Avro bütçeli projenin hedef grubu, SHÇEK tarafından yetiştirilmiş, 18 yaşını doldurmuş ve lise ve dengi okul mezunu genç kızlardır.

Proje kapsamında, 3 dönem halinde toplam 72 kişiye mesleki eğitim ve güçlendirme eğitimi verilmiştir. Bu kursiyerlerden yarısının istihdamı sağlanmış, daha da önemlisi yurtta yetişen bu genç kızların kendilerine olan özgüvenleri artmış, çalışarak neler yapabileceklerinin farkına varmışlardır.

8.5 CEZA İNFAZ KURUMLARI VE TUTUKEVLERİNDE UYGULANACAK MESLEK VE İŞ KURMA KURSLARI PROJESİ

Bu proje, ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde bulunan yetişkin ve çocukların tahliye sonrasında daha kolay iş bulabilmeleri veya bir iş kurmaları amacıyla işgücü yetiştirme kursları düzenlemek ve tahliye sonrasında istihdamlarına yardımcı olmak üzere Adalet Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu, Milli Eğitim Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı işbirliği ile oluşturulmuştur.

Protokol kapsamında Türkiye İş Kurumu, eğitim alan kursiyerlerin eğitimlerine uygun işlere yerleştirilmelerine yardımcı olmakta ve kursiyerlere tahliye öncesinde ve sonrasında meslek danışmanlığı hizmeti vermektedir.

2006 yılı içinde toplam 34 eğitim programı düzenlenmiş olup, bu programlara 578 hükümlünün katılımı sağlanmıştır.

8.6 TÜRKİYE'DE YENİDEN YAPILANMAYA EŞLİK EDECEK AKTİF POLİTİKALAR KOCAELİ PİLOT PROJESİ

İŞKUR ve ILO işbirliği yaparak, işgücü piyasası ihtiyaç analizi sonuçlarına dayalı ve tüm sosyal tarafların etkin katılımı ile belirlenen aktif işgücü piyasası politikalarını uygulayarak ekonomik kriz ve özelleştirmenin yol açtığı işsizlik oranını düşürmek ve bu konuda diğer illere model oluşturmak amacıyla bu projeyi uygulamaya koymuşlardır. Eylül 2003-Haziran 2006 tarihleri arasında uygulanan Proje sonunda, Kocaeli'nde sigortalı işsizlerin aktif işgücü politikalarından yararlanmaları için gerekli alt yapının sağlanması amaçlanmıştır.

2006 yılında;

- Kocaeli Üniversitesi işbirliği ile toplam 3.000 üniversite öğrencisine iş arama becerilerinin geliştirilmesi ve girişimcilik eğitimi verilmiştir.
- Kocaeli Belediyesi ve Kocaeli Üniversitesi işbirliği ile 1.000 kadın kursiyere girişimcilik eğitimi verilmiştir.
- 9 Mayıs 2006 tarihinde Projenin kapanış semineri gerçekleştirilmiştir.

Bu proje ile;

- İşgücü piyasası ihtiyaç analizi ve meslekler barometresi sürekli hale gelmiştir.
- Bu analizlerin il istihdam kurullarında tartışılması ve bu kapsamda işgücü yetiştirme faaliyetleri planlanmıştır.
- Eğitimler iş arayanları eleman arayanlarla en etkin şekilde eşleştirme konusunda İŞKUR personeline büyük katkı sağlanmıştır.
- Kayıtlı işsizlerin sayısında azalma ve işe yerleştirme oranlarında artış kaydedilmiş, girişimcilik ve istihdam ağı yaratılmıştır.

8.7 İSVEÇ ULUSAL İŞGÜCÜ PİYASASI KURULU (AMS) İLE SÜRDÜRÜLEN PROJELER

İsveç hükümetinin AB'ye yeni katılan ve aday ülkelere yönelik, katılım sürecini hızlandırma ve geliştirme amaçlı Proje ve Programlarına 2002 yılından beri Kurumumuzca katılım sağlanmaktadır.

- 2002-2004 yılında Çalışma Yaşamının Genişlemesi (Work Life Enlargment-WLE) Projesi kapsamında "Ankara İli İşgücü Piyasası Analiz ve Tahmin Sisteminin Oluşturulması İle Meslek Barometresi" çalışması yapılmıştır.
- 2004-2007 yılında Çalışma Yaşamının Geliştirilmesi Programı (Work Life Development Programme-WLDP) kapsamında Çözüm Odaklı Çalışma Yöntemleri, İşgücü Programlarının Değerlendirilmesi ve Yerel Düzeyde Sosyal Diyalog seminerlerine katılım sağlanmış ve ev sahipliği yapılmıştır.

2007-2009 yılları arasında yürütülecek olan, Çalışma Yaşamında Mobilite Programları (Work Life Mobility Programme WLMP) ile işsizliğin önlenmesinde işgücü hareketliliğinin önemli bir yer tutacağı tezinden hareketle düzenlenen, 8 program ve 2 seminere katılım ve katkı verilecektir.

8.8 ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ İŞLEYİŞ VE DENETİM PROJESİ

Proje ile, ülkemizdeki özel istihdam bürolarının çalışma ve denetim sisteminin AB normlarına uygun olarak geliştirilmesi ve Kuruma kayıtlı olmadan faaliyet gösteren yasadışı özel istihdam bürolarının kayıt altına alınmasına yönelik çalışmalara yön verilmesi hedeflenmektedir.

Nisan 2005'te uygulamaya konulan Proje, AB İdari İşbirliği Fonundan karşılanmıştır.

8.9 UZUN DÖNEMLİ İŞSİZLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİKLERİNİN ARTIRILMASINA YÖNELİK İŞGÜCÜ PİYASASI ARACILIK HİZMETLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ

Projenin amacı, uzun dönemli işsizliği azaltmak için işgücü piyasasına müdahale araçları geliştirmek ve uygulamaktır. 600 bin Avro'luk bir bütçe ile gerçekleştirilecek olan proje, Ocak 2008-Aralık 2009 döneminde uygulanacaktır.

Projeden beklenen sonuçlar;

- ♦İŞKUR'un işgücü piyasası analizleri gerçekleştirmeye yönelik kapasitesini artırmak,
- ♦Pilot bölgelerde uygulanacak olan işgücü piyasasına müdahale araçlarının tanımlanması,
- ♦İki pilot bölgede minimum 100 işsize ücretli iş sağlanması,
- ♦Sonuçların ve edinilen deneyimlerin diğer İŞKUR il müdürlükleriyle paylaşılmasıdır.

8.10 İŞKUR'UN KURUMSAL YAPISININ GÜÇLENDİRİLMESİ, ÖZÜRLÜLER İÇİN GELİŞMİŞ BİR İSTİHDAM STRATEJİSİ VE MESLEKİ REHABİLİTASYON PROJESİ

Projenin Amacı, Özürlülerin iş ve meslek analizi, mesleki rehabilitasyonu ve istihdamı konusunda Hollanda modelinden yararlanarak Türkiye'deki mevcut durumun iyileştirilmesidir. 450.000 Avro'luk bir bütçe ile yürütülen bu projenin Aralık 2008'de tamamlanması planlanmaktadır.

Projeden beklenen sonuçlar;

- ♦Özürlülerin istihdam edilebilirliğine yönelik prosedür çerçevesi ve mevzuata ilişkin öneriler sunmak,
- ♦Özürlülerin istihdam edilebilirliğini teşvik etmek için sosyal ortaklarla işbirliği platformu oluşturmak,
- ♦Entegrasyon politikası alanında bilgi transferi sağlamak (örneğin kodlama, sınıflandırma, kayıt, işgücü piyasası analizi ve iş analizi metodolojisi)
- ♦Yerel İŞKUR ofisleri ve diğer ilgili kuruluşların bölgesel temsilcilerine yeni deneyimleri ve tecrübeleri sunmak,
- ♦Proje bulgularını bir pilot bölgede(İZMİR) uygulamaktır.

8.11 SERTİFİKALI TARIM İŞÇİLERİ PROJESİ (SETİP)

İŞKUR, Tarım ve Köyişleri Bakanlığı Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü, Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü arasındaki işbirliği çerçevesinde, Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü (TİGEM)' nün hizmet satın aldığı yükleniciler tarafından çalıştırılacak işçilerin, bilgi ve tecrübelerini artırmak amacıyla mesleğe yönlendirme çalışmaları ve işgücü yetiştirme kursları düzenlemek için yürürlüğe konulan ve iki yıl sürmesi planlanan bir projedir.

15 ilde yürütülen bu projede, 2006 yılında 1.220 (120'si teknik eleman), 2007 yılında da 2.930 olmak üzere toplam 4.150 kişi eğitilmesi amaçlanmaktadır.

2006 yılı sonu itibariyle, toplam 48 işgücü yetiştirme kursu düzenlenmiş olup, bu kursları başarılı olarak tamamlayan 1.151 kişiye sertifika verilmiştir.

8.12 İSTİHDAM TEŞVİK TEDBİRLERİ TOPLULUK PROGRAMI KAPSAMINDAKİ PROJELER

"İstihdamı Teşvik Tedbirleri Topluluk Programı" kapsamında Avrupa Komisyonu'na 2005 yılında yapılan proje tekliflerinden 3'ü kabul edilmiştir. Bu projelerden 2'si 2006 yılı içinde tamamlanmıştır. Tamamlanan projeler; "Portekiz'de Önleyici Bir Uygulama Örneği" projesi başarılı deneyim ve uygulamaların paylaşımına olanak sağlayan karşılıklı öğrenme programını içermektedir. "Rosetta Planı Projesi" gençlerin istihdamını arttırmaya yönelik Belçika'da uygulanmış iyi bir örnek uygulama olup, bu Planın Türkiye'de uygulanabilirliği tartışılmıştır. Üçüncü proje ise; "Bölgesel Teşviklerin Değerlendirilmesi" projesidir. Bu proje ile de Teşvik Kanunun etki analizi yapılacaktır.

8.12.1 Portekiz'de Önleyici Bir Faaliyet İle İlgili Seminer: Inserjovem ve Reage

Bu proje Avrupa Birliği Karşılıklı Öğrenme Programı'nın İstihdamı Teşvik tedbirleri kapsamında uygulanmıştır. Portekiz AİS çerçevesinde genç insanların ve yetişkinlerin 6-12 ay işsiz kalmadan önce; eğitim araçları, iş deneyimi, iş veya mesleki danışmanlık almalarını hedefleyen iki yeni yöntem geliştirmiştir.

Bu yöntemler;

♦Gençlerin iş yaşamına katılmaları (İnserjovem),

♦İşsiz profesyonel yetişkinlerin yeniden entegrasyonudur (Reage).

yukarıda da bahsedildiği gibi Kurumumuzun "İşgücü Yetiştirme ve Yeniden İşe Yerleştirme Uygulamaları"nın Portekiz'deki muadili olan "Inserjovem ve Reage" seminer organizasyonu ile 8-9 Haziran 2006 tarihinde bir seminer düzenlenmiş olup, burada karşılıklı deneyimler paylaşılmış ve mevcut hizmetlerin daha iyi nasıl yapılabileceği konusunda bilgi alışverişinde bulunulmuştur.

8.12.2 Rosetta Planı: Gençler İçin Başlama Vuruşu

Avrupa Birliği İstihdam Teşvik Tedbirleri Topluluk Programı çerçevesinde, Türkiye İş Kurumu ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Koordinatörlüğünde ve Türkiye İş Kurumu tarafından "Gençler İçin Başlama Vuruşu-Rosetta Planı" Projesi Belçika Hükümeti ve sosyal taraflarının

desteği ile başlatılmıştır.

Rosetta Plânı, “Belçika'da halen yürürlükte olup, temel amacı, belli bir gençlik yaş aralığı tespit edilmek suretiyle, lise ve üzeri eğitim alan gençlerin belli sayının üzerinde işçi çalıştıran işletmelerde, işçi sayısının %3-6'sı gibi bir oranda istihdam edilmesi zorunluluğunu tesis etmek ve bu uygulamayı birtakım finansal düzenlemeler yolu ile teşvik ederek gençler arasındaki işsizliğin azaltılmasına katkıda bulunmaktır. Bu plan ile 'gençlerin' işsizlik döngüsünden kurtulmasını sağlamak" ve “gençlerin mesleki niteliklerini artırmak" amaçlanmıştır.

Ülkemizde yaşanmakta olan genç işsizlik sorununun çözümüne katkıda bulunması hedeflenerek başlatılan proje, tüm ilgili tarafların aktif katılımı ile Rosetta Planının teorik boyutunu, uygulamada karşılaşılan olumlu, olumsuz sonuçlarını ve ülkemiz koşullarına nasıl uyarlanabileceğini tespit etmeyi amaçlamaktadır.

Bu çerçevede, “Rosetta Planı”nın hukuki altyapısı ve uygulaması hakkında 17 Temmuz 2006 tarihinde Ankara'da, Planın uygulanmasından sorumlu Belçika kamu yetkilileri ve sosyal taraf temsilcilerinin katıldığı “Bilgilendirme Semineri” düzenlenmiştir.

8.12.3 Bölgesel İstihdamı Teşvik Uygulamalarının Değerlendirilmesi Projesi

Avrupa Birliği İstihdam Teşvik Tedbirleri Topluluk Programı çerçevesinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve İŞKUR tarafından yürütülen Proje, halen Türkiye'de uygulanmakta olan “5084 Sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”un etkilerinin analizi için temelde alan araştırması yapılmasını, araştırma sonuçlarının duyurulmasını ve uygulanan politikanın geliştirilmesini amaçlamaktadır.

Teşvik kapsamına giren 49 ili en uygun temsil edecek nitelikteki 13 ilde anket çalışması devam etmekte olup, proje 31.12.2007 tarihinde tamamlanacaktır.

8.13 BİLİŞİM ALANINDAKİ GELİŞMELER: e-İŞKUR

Türkiye İş Kurumu'nda, çağdaş teknolojiler kullanılarak müşteri odaklı çalışma anlayışı ile iç ve dış müşteri memnuniyetini sağlamaya yönelik, müşterilerin, kurum ile ilgili tüm işlemlerini kendilerinin yapabileceği platformu oluşturmak amacıyla Kurumsal Dönüşüm Projesi e-İŞKUR başlatılmıştır.

Kurumun etkin, şeffaf, güvenli, hızlı ve kesintisiz hizmet sunacağı e-Kapısı içeriğinin ve hizmetlerinin güncelleştirilmesi ve vatandaşlarda elektronik hizmet erişim bilincini oluşturarak kişi veya kurumların kurumla ilgili tüm işlerini elektronik ortamda gerçekleştirebilecekleri bu sistemin hayata geçirilmesi için kurum tarafından altyapı yatırımları yapılmış, kuruma çok sayıda yeni bilgisayar alınmış ve erişim hızı maksimum seviyeye çıkarılmış, kurum personeli yeni sistem hakkında eğitimden geçirilmiştir.

8.13.1 Hedefler

- Kurum hizmetlerinin internet ortamında sunulmasını sağlayarak iç ve dış müşterilerin kendi işlerini kendilerinin yapmasını sağlamak.
- 7 gün / 24 saat hizmetlerimizden yararlanma olanağı sunmak.
- İş süreçlerinin ve çalışan kişilerinin profillerinin değişerek yeni görev tanımlarına göre tüm çalışanların hizmet üretimine katılımını sağlamak.

- Kurum hizmetlerinin üretiminde yeni teknolojik olanakların kullanımını ve diğer kurumlar ile entegrasyonu sağlamak.
- Kurumun yerel ofis yapısı değiştirilerek, bilgisayar okur-yazarı olmayan, bilgisayar teknolojisini kullanamayan müşterilere rehberlik ve danışmanlık hizmetlerini sunmak.
- İşgücü piyasası bilgi sistemi oluşturularak, işgücü piyasasında rol alan sistem kullanıcılarına güncel ve gerçek bilgi sunmak.
- İşsiz kalanlara yasa ile öngörülen İş Kaybı Tazminatı ve İşsizlik Sigortası Ödemelerini gerçekleştirmek.
- Kayıtlı işsiz sayısını artırmak
- Hizmet kalitesini artırmanın ötesinde eşleştirmeleri hızlandırmak.
- İşsizlerin en kısa sürede iş edinmelerini sağlayıcı önlemleri almak.
- İstihdamın korunmasını ve istihdam olanaklarının artırılmasını sağlamak.
- İş ve Meslek bilgilendirme süreçlerini yaygınlaştırmak.
- İşgücü Piyasası bilgilerini güncel olarak derleyip faydaya yönelik kullanılır hale getirmek.
- Mesleki Öğrenim süreçlerinin müşterilere açılmasını sağlamak.

8.13.2 Yararlanıcılar

Proje kurumun bütün hizmetlerini kapsadığı için İŞKUR'un tüm hedef kitlesi projeden yararlanacaktır. Bu hedef kitle:

Gerçek kişiler; iş arayanlar, işverenler, tarım işverenleri, işveren vekilleri, tarım aracıları, kursa katılmak isteyenler, iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden yararlanmak isteyenler, iş kaybı tazminatı ve işsizlik sigortasından yararlananlar/yararlanmak isteyenler, akademisyenler, araştırmacılar, öğrenciler ve karar vericilerden oluşmaktadır

Tüzel kişiler; hedef grubuna giren kullanıcılar (işyerleri) ise; işgücü talebinde bulunan işyerleri, kurs düzenlemek isteyen firmalar, işletmelerinde eğitim almak isteyen firmalar, kurumca ziyaret edilen işyerleri, yurtdışına işçi gönderen yerli ve yabancı firmalardır.

8.13.3 e-İŞKUR'a Ulaşım

Dış kullanıcılardan (iş arayan, işveren, öğrenci, öğretmen, akademisyen) bilgisayar kullanma olanağı olanlar evlerinden, ofislerinden Kuruma gelmeden işlemlerini yapabilecektir.

Bilgisayar kullanma olanağı olmayanlar Kurumda oluşturulacak self-servis ortamlarında, Kurum yetkililerinin yönlendirmesi ile kendileri ile ilgili işlemlerini yürütebileceklerdir.

Bilgisayarı kullanma olanağı ve bilgisayar okur yazarlığı olmayan kullanıcıların işlemleri ise Kurum çalışanları tarafından yürütülecektir. Ancak bu grupta yer alan kullanıcılara da kendilerinin işlem yapabilmeleri yönünde destek olunacaktır.

8.13.4 Sunulacak Hizmetler

İşe Başvuru ve İşe Yerleştirme Uygulama Sistemi kapsamında:

- İş arayanlar internet üzerinden kuruma kayıt olabilecekler, açık işleri görüp başvuru yapabilecekler.
- İşverenler ofislerinden işgücü istemi verebilecek, sistemde kayıtlı iş arayanları sorgulayabilecek, seçme-davet yapabilecek, iş başvurularını kabul edebilecek, işyerlerine eleman temin edebileceklerdir.

Aktif İşgücü Programları Uygulama Sistemi kapsamında:

- Kurum tarafından planlanan kurslara internet ortamından başvuru yapılabilecek.
- İşverenler kurumdan kurs talebinde bulunabilecekler.
- İşverenler internet üzerinden Türkiye İş Kurumunun vermiş olduğu seminer hizmetlerini sorgulayıp bu seminerleri talep edebileceklerdir.

İşgücü Piyasası Araştırmaları Uygulama Sistemi kapsamında:

- İşverenler yasal zorunlulukları nedeniyle vermeleri gereken bilgileri Kuruma kolayca ulaştırabilecekler.
- İşgücü piyasası bilgilerine ihtiyaç duyan tüm kullanıcılar bilgilere kolayca ulaşabileceklerdir.
- İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmeti Uygulama Sistemi kapsamında kişiler internet üzerinden;
  - Türk Meslekler Sözlüğü'nden yararlanarak her meslekle ilgili detaylı bilgiye ulaşabilecek
  - Kurumdan danışmanlık hizmeti alabilmek için randevu talebinde bulunabilecek.
  - "Kişisel Değerlendirme Envanteri" ile ilgili olarak sunulan testi kendi yapabilecek ve sonucunda kendi niteliklerine uygun seçilen meslekleri bulabilecektir.

İş Kaybı Tazminatı ve İşsizlik Sigortası Uygulama Sistemi kapsamında:

- İşsizler ve işverenler internet üzerinden Talep Dilekçesi/ İşveren Bildirgesi girebilecekler
- İssizler ve işverenler girmiş oldukları talep dilekçeleri veya bildirgeleri internet üzerinden takip edebilecekler ve sonuçlarını görebilecekler.
- Aldıkları ödemeleri ve alacakları ödemeleri sorgulayabilecekler, bildirgelerindeki işlemleri anında takip edebileceklerdir.

8.13.5 Kurum İçi Çalışmalar

Dış kullanıcıya yönelik hizmetlerin yanında kurum içi tüm işlemler de artık bilgisayar ortamında gerçekleştirilecektir. İç kullanıcıya yönelik bu hizmetler için altı farklı uygulama sistemi hayata geçirilecektir.

Bunlar:

ETAUS (Evrak Takibi ve Arşivleme Uygulama Sistemi): Evrak Takibi Uygulama Sistemi Doküman Yönetimi ve arşivleme uygulama sistemi olarak değiştirilecektir.

ATUS (Alacakların Takibi Uygulama Sistemi): Kullanıcıların kuruma olan borçlarının takibi ve sorgulama imkanı olacaktır.

DKUS (Defter-i Kebir Uygulama Sistemi): Kurumun yürütmekte olduğu Defter-i kebir uygulama sistemi analitik bütçeye göre güncellenecektir. (Analitik hesap planı yeniden düzenlendi. Kurumsal, fonksiyonel ve finans olarak seçilmektedir. Ekonomik kodlamada yapılan mükerrer seçim önlenmiştir.)

SKUS (Sabit Kıymetler Uygulama Sistemi): Mevcut sabit kıymetler ile alınacakların sisteme girişi yapılabilecek ayrıca İhale Takip Programı, Stok Takip Programı olacaktır.

BUS (Bordro Uygulama Sistemi): Kurum çalışanlarının bordro, ek bordro bilgilerinin girişi, hesaplanması, dökülmesi, banka ile ilgili işlemler ve hesaplanan bordronun muhasebeye iletilmesi işlemleri yapılabilmelidir.

İKUS (İnsan Kaynakları Uygulama Sistemi): Kurum personelinin tüm bilgilerinin kayıt, sorgulama ve raporlama işlemlerini içermektedir.

8.14 YENİ PROJELER

Kurumumuz bu projeler dışında önümüzdeki dönemler için de yeni projeler üretmeye devam etmektedir.

Bu Projeler;

- Aktif İstihdam Tedbirleri ve Yerel Düzeyde İŞKUR'a Destek Projesi (AİPP 2),
- Özelleştirme Sosyal Destek Projesi 2
- 21. Yüzyılın İnsan Kaynaklarının Yetiştirilmesine Yönelik Olarak İşgücü Piyasası Bilgilerinin Toplanması, Geleceğe Yönelik Tahminlerin ve Etkin Bir İşgücü Piyasası Analiz ve İzleme Sisteminin Oluşturulması Projesi (taslak),
- Bölgesel İstihdamı Teşvik Uygulamalarının Değerlendirilmesi Projesi,
- Özürlülerin Mesleki Rehabilitasyonu, Geliştirilmiş Bir İstihdam Stratejisi ve İŞKUR'un Kurumsal Olarak Güçlendirilmesi Projesi,
- Tarımsal Çözülmenin Yaşandığı Bölgelerde İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Projesi (taslak).

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Bölüm 9

BÜTÇE VE PERSONEL

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

9.1 BÜTÇE

Genel Müdürlüğümüze 2006 yılı bütçesiyle 77.623.000 YTL ödenek tahsis edilmiş iken ilgili yasal mevzuatlar çerçevesinde yapılan eklemelerle yıl sonu ödeneği 100.188.300 YTL olmuştur. Yıl sonu gerçekleşme tutarı ise 80.418.160 YTL'dir. Toplam harcama tutarı yıl sonu ödenek tutarının 19.770.140 YTL altında gerçekleşmiştir.

Yıl sonu gerçekleşmesine göre bütçe giderleri içinde en büyük payı, sırasıyla 45.8 milyon YTL ile personel giderleri, 24.4 milyon YTL ile mal ve hizmet alımları almaktadır.

Bütçe gelirlerine bakıldığında sermaye gelirlerinde 28 milyon YTL tutarında bir gelir beklenirken yıl sonunda gerçekleşme bulunmamaktadır. Bunun nedeni Başbakanlığın 2001/23 Nolu Taşıt Genelgesine göre satışı yapılması tahmin edilen hizmet aracının satılamamasıdır. Alınan bağış ve yardımlar ise yıl sonu gerçekleşme tutarına göre yüzde 40.1 oranında artış göstermiştir.

Genel Müdürlüğümüze 2007 yılı bütçesiyle 117.600.000 YTL ödenek tahsis edilmiş iken ilgili yasal mevzuatlar çerçevesinde yapılan eklemelerle yıl sonu ödeneği 125.600.000 YTL olmuştur. Ekim sonu gerçekleşme tutarı ise 81.426.625 YTL'dir. Yıl sonu ödeneğinin % 95 'inin gerçekleşeceği tahmin edilmektedir.

Tablo 45: 2007 Yılı Bütçe Gerçekleşmeleri

	Gelirin Ekonomik Sınıflandırması Bütçe Gelirleri	Başlangıç Ödeneği	Yılsonu Ödeneği	Ekim Sonu Gerçekleşme
03	Teşebbüs ve Mülkiyet Gelirleri	4.669.000	4.669.000	851.340
04	Alınan Bağışlar Ve Yardımlar	68.902.000	71.902.000	58.698.332
05	Diğer Gelirler	38.471.000	39.971.000	37.137.352
06	Sermaye Gelirleri	58.000	58.000	
	Net Finansman	5.500.000	9.000.000	
	Toplam	117.600.000	125.600.000	96.687.024
	Giderin Ekonomik Sınıflandırması Bütçe Giderleri			
01	Personel Giderleri	48.505.000	48.722.000	40.422.709
02	Sosyal Güvenlik Kur. Devlet Primi Gid.	11.321.000	5.798.000	4.702.076
03	Mal Ve Hizmet Alımları	49.220.000	60.778.050	32.664.297
05	Cari Transferler	2.805.000	3.932.950	3.181.448
06	Sermaye Giderleri	5.749.000	6.369.000	456.095
	Toplam	117.600.000	125.600.000	81.426.625

9.2 YERLEŞİM DURUMU

Gelişmiş ülkelerdeki iş kurumlarının hizmet binaları, herkesin kolayca ulaşabileceği, merkezi yerlerde ve kolayca girilip-çıkılabilen, özellikle, özürlülerin ulaşımda sıkıntı yaşamadığı, az katlı yapılar olarak tasarlanmış ve inşa edilmiştir.

Kurum, halen merkez ve taşra teşkilatı olmak üzere 59'u kendi mülkiyetinde, 60'ı kiralık olmak üzere toplam 119 binada hizmetlerini yürütmektedir.

Merkezde Kurumun çalışmalarını yürüttüğü binalar genel olarak konuttan bozma yapılar olduğundan, dağınık ve yetersizdir. Bu durum, koordinasyonun sağlanmasında zorluklara yol açtığı gibi, iş akımında da gecikmelere, zaman kaybına ve maliyet artışına neden olmaktadır. Buna zaman ve işgücü kaybı ilave edildiğinde, ayrıca denetim ve koordinasyon üzerindeki olumsuz etkiler de göz önüne alındığında, Kurum merkez birimlerinin tek çatı altında toplanamaması çok önemli sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Sorunun çözümlenebilmesi için Bağ-Kur'un boş olan bir arazisi satın alınmış olup 2008 yılında yeni bir bina yapımına başlanacaktır. Böylece hizmetlerin daha etkin ve verimli sürdürülmesi sağlanacak, kaynak israfının önüne geçilecektir.

9.3 PERSONEL DURUMU

Dünyada iş kurumları işsizliğin önlenmesi, istihdamın artırılması amacıyla, istihdam politikalarını etkin bir şekilde oluşturmakta, ülkelerinin işgücü piyasalarına yön vermektedirler. Söz konusu kurumlar bu hizmetleri gerçekleştirirken her türlü kurumsal altyapı donanımına ve yeterli personel sayısına sahip bulunmaktadır.

Tablo 46: Bazı Ülkelerin Kamu İstihdam Kurumlarının Personel Sayısı

Ülke	Çalışan Personel Sayısı
İngiltere	98.000
Almanya	93.000
Fransa	39.000
İspanya	15.062
İtalya	14.315
İsveç	11.650
Hollanda	7.804
Belçika	7.745
Danimarka	5.350
Macaristan	5.000
Avusturya	4.200
Bulgaristan	4.000
Portekiz	3.542
Finlandiya	2.346
Yunanistan	1.897
Türkiye	2.305

Son bir yıllık süreçte naklen geçiş ve açıktan atama yoluyla personel alımı gerçekleştirilmiş olmasına rağmen özellikle il veya şube müdürlüklerinde personel ihtiyacı Kurumun önemli bir sorunu olmaya devam etmektedir.

2007 yılı itibarıyla Kurumda, Genel İdare Hizmetleri Sınıfında (GİH) 2.203 Sağlık Hizmetleri Sınıfında (SHS) 8, Teknik Hizmetler Sınıfında (THS) 72, Avukatlık Hizmetleri Sınıfında (AHS) 19 ve Yardımcı Hizmetler Sınıfında (YHS) 166 olmak üzere toplam 2.468 kadrolu personel ile çalışmalarını yürütmektedir.

Tablo 47: Çalışan Personelin Hizmet Sınıfları İtibarıyla Dağılımı

Sınıfı	Personel Sayısı	Oran (%)
GİH	2203	89,3
THS	72	2,9
SHS	8	0,3
AHS	19	0,8
YHS	166	6,7
Toplam	2468	100

Tablo 47'de görüldüğü gibi; Kurum personelinin %68,6'sı yüksekokul, %26,7'si lise, %4,3'ü ortaokul, %0,4 ilkokul mezunudur. Önceki yıllarla karşılaştırıldığında Kurumda çalışan yüksekokul mezunu personel sayısı giderek artmaktadır.

Tablo 48: Çalışan Personelin Öğrenim Durumları

Öğrenim Durumları	Personel Sayısı	Oranı %
İlkokul	9	0,4
Ortaokul	105	4,3
Lise	660	26,7
Yüksekokul	1694	68,6
Toplam	2468	100

2006 Yıllık Eğitim Planı kapsamında 28 adet, Aktif İşgücü Programları Projesi kapsamında 6, Hizmet satın alınması yoluyla 7 adet olmak üzere düzenlenen toplam 41 adet eğitim programına 3.333 personel katılmıştır. 2006 yılında eğitim konuları daha kapsamlı, güncel ve hedef kitleye uygun seçilmiştir. Gerçekleştirilen eğitimler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 49: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri

EĞİTİMLER	KATILIMCI SAYISI
Meslek Danışma Merkezi Görevlileri Eğitimi	1
Aday Memur Temel Eğitimi	329
Yönlendirme ve Tanıtım Eğitimi	14
Kamu İhale Kanunu Eğitimi	107
AİPP Kapanış Semineri	7
Kayıt dışı İstihdam Konferansı (ILO-AB)	6
e-Kurum Uygulamaları (Teknik ve İdari Uygulama Eğitimleri)	1.394
Kişisel Performans Geliştirme	29
Toplantı Yönetimi	29
Zaman Yönetimi	29
İnsan Kaynakları Yönetimi	29
Halkla İlişkilerde İletişim	29
Özelleştirme Sosyal Destek Projesi (2) Eğitimi	78
Pazarlama Yöntemleri	29
Etkili Ekip Çalışması,	29
Küreselleşme ve Küreselleşmede Rekabet,	29
Kurum İçi İletişim,	29
Etkili Sunuş Teknikleri,	29
Aktüerya Projeksiyonlarda Veri Toplama ve Analiz Metotları Eğitimi,	12
Tanıtım Eğitimi,	29
İşsizlik Sigortası Muhasebe Eğitimi,	86
Yeni Yazışma Kuralları, Dosyalama Planları ile Arşiv İşlemleri ve Önemi Eğitimi,	146
Tahakkuk Esaslı Muhasebe Eğitimi,	95
İş ve Meslek Danışmanlığı Eğiticilerin Eğitimin,	40
İş ve Sos. Güv. Hukuku, Medeni Hukuk, Borçlar Hukuku, Ticaret Hukuku Eğitimleri	26
Yerel İş Piyasası ve Beceri İhtiyaç Analizi El Kitabı Eğitimi,	16
Personele İşgücü Piyasası Uygulama Programı Eğitimi,	76
İşgücü Piyasası Araştırma ve Analiz Yöntemleri	28
Çalışma Ekonomisi ve Güncel İstihdam Teorileri	28
İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Fon Yönetimi,	28
Aktif İşgücü Programları ve Yaşam Boyu Öğrenme,	28
İnsan Kaynakları Yönetimi ve Başarılı Ülke Uygulamaları,	28
Rapor Yazma ve Araştırma Teknikleri Eğitimi,	28
Nezaket ve Protokol Kuralları Eğitimi,	19
İstihdam Hizmetleri Eğitimi,	160
İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Sistem Kullanımı Eğitimi,	98
İcra İflas Hukuku Eğitimi,	15
AİPP İŞKUR'un Kapasitesinin Güçlendirilmesi Proj. Sonuçları Hakkında Seminer	28
Beden Dili	31
Çağdaş Yönetim ve Liderlik	31
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi	31
TOPLAM	3.333

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Birçok ülke günümüzde işsizleri iş arama konusunda daha aktif olmalarını sağlayıp istihdam edilebilirliklerini arttırarak iş bulmaya aktif bir şekilde teşvik etmektedir. Bu yaklaşımlarda bir dizi ortak unsur vardır: İşsizler için istihdam danışmanlarıyla erken ve düzenli iletişim; çalışmaya hazır olunduğunun ve iş bulma çabalarının düzenli bildirilmesi; boş pozisyonlara doğrudan sevkler; bireysel eylem planları yapılması; ve iş arayanların motivasyon ve kalifikasyon kaybına karşı "aktif işgücü pazarı programları"na yönlendirmelerdir.

Çoğunlukla, sosyal yardımlar alabilmek için işsizler bir işe yerleştirilmek üzere kaydolmak zorundadırlar. İş arayanların bilgilerinin kaydedilmesi ve çalışmaya hazırlıklarının değerlendirilmesi iş bulma kurumlarının kişiye özel müdahalelerde bulunmasına olanak tanımaktadır. Ancak, birçok ülkede sosyal yardımlar tam kayıt süreci sonuçlanmadan önce ödenmeye başlamakta ve bu durum bazı olası uygun işlerin kaçırılmasına yol açabilmektedir. Pekçok ülkede işsizlerin aktif olarak iş aradıklarını veya hâlâ işsiz olduklarını düzenli olarak bildirmeleri istenmektedir. Buna ek olarak birçok ülke, işsizlerin ayrıca düzenli olarak danışmanlarla yoğun görüşmelere katılmalarını da istemektedir. Ancak, bu bildirme ve görüşmelerin sıklığında büyük farklılıklar vardır. İş arayanların boş pozisyonlara sevk edilme sıklığı (görüldüğü kadarıyla, çok seyrek) ve uzun süreli işsizler için aktif işgücü pazarı programlarının kullanımında da benzer farklılıklar olmaktadır.

Genel olarak, işsizlerin izlenmesi artmaktadır. Böyle bir uygulama yeniden işe girmeyi teşvik etmektedir. Ama bunun olumsuz bir tarafı da İşsizler uygun olmadıkları işleri kabul etmeleri için üzerlerinde baskı hissedebilmektedir. İşsizliğin sürekli bir hale gelmesine karşı mücadelede iş arama çabalarının izlenmesi ve "önce-iş" politikalarının sıkı bir şekilde uygulanması önemli olmakla birlikte, gerçekten uygun işler bulunarak daha istikrarlı bir istihdam sağlanması gereği de unutulmamalıdır.

Dünya işgücü piyasalarında işsizliğin azaltılmasına katkıda bulunması amacıyla işgücü piyasalarında katılıkların giderilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında, ülkemizde düşük olan istihdam oranlarının çözümü için işgücü piyasasında esnekliğin sağlanması kaçınılmaz olacaktır. Ancak esneklik sağlanırken başta güçlü bir sosyal güvenlik ve aktif işgücü programları olmak üzere birçok konuda da beklentilerin karşılanması gerekecektir.

Türkiye ile AB'deki durum değerlendirildiğinde şunlar ortaya çıkmaktadır:

- AB'de işgücüne katılım %70, Türkiye'de %48,
- AB'de kadın istihdam %55, Türkiye'de %25,
- AB'de tarımın istihdamdaki payı %4, Türkiye'de %26,
- AB'de hizmetlerin istihdamdaki payı %60-70, Türkiye'de %47,
- AB'de istihdam içinde ücretlinin payı %80, Türkiye'de %50,

civarlarındadır.

Tüm bu verilerin iyileştirilebilmesi için düzenli ve istihdam odaklı bir ekonomik büyüme yanında, iş piyasası talep ve beklentilerine uygun insan kaynaklarını geliştirme stratejilerinin belirlenmesi ve istihdam hizmetlerinin çeşitlendirilerek etkin sunumunun sağlanması, bunun için de Kamu İstihdam Kurumu olan İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesi gerekmektedir.

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

KAYNAKÇA

Kitaplar ve Makaleler

ASLANTEPE, Gülay, "Dünyada ve Türkiye'de İşsizlik", İşveren Dergisi, Cilt: 43, Sayı:11, TİSK Yayınları, Ankara 2005.

BİRCAN, İsmail, Türkiye'de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Özellikleri, İİBK Yayını, Ankara 1995.

CEYLAN-ATAMAN, Berrin, "İşsizlik Sorunu ve Türkiye'nin AB İstihdam Stratejisine Uyumu", İşveren Dergisi, www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=809&id=48

ÇSGB, Türkiye' de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Artırılması, Türkiye Cumhuriyeti Çalışma

ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Genel Yayın No: 117, 2004.

DPT Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, Yayın 2548, Ankara 2001.

ERDUT, Zeki, Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye. Dokuz Eylül Yayınları, İzmir 2002.

ETÖZ, Z.; ÇABUK N., Bölgesel İşgücü Piyasası İzleme Kaynakları, İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri Eğitim Programı, İİBK-SBF Yayını, Ankara 1999.

GÜNLÜ, Ramazan, Avrupa Birliği'nde İstihdam, Eğitim ve Meslek Eğitimi, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayın No:6, Ankara 2003.

ISSI, Yasemin, 2007 Yılı Ortasında Dünya ve Türkiye'deki Ekonomik Gelişmeler.

İTO, Göç Veren Yöreler Bölgesel Gelişim Araştırması, İstanbul Ticaret Odası Yayın No:1996-26, İstanbul. 1996.

KENAR, Necdet, "Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye", İktisat, İşletme ve Finanas Dergisi, Sayı Ekim 2004.

KUTAL, Gülten, Avrupa Ülkelerinde Genç İşsizliği Sorunu ve Uygulanan Başlıca İstihdam Politikaları, İş ve İşçi Bulma Kurumu Yayınları No: 262, Ankara 1991.

SAYIN, Ali Kemal, Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları, Türkiye İş Kurumu Yayınları, Ankara 2002.

THUY, P. ve diğ., Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmeti, ILO Yayını, Ankara 2001.

TUNALI, İnsan ve diğ., İstihdam Durum Raporu, İŞKUR, Ankara 2003.

YELDAN, Erinç, "12 Eylül'ü Aşmak İçin", http://www.bilkent.edu.tr/~yeldane/Yeldan37

ZAİM, Sabahattin, Çalışma Ekonomisi, Filiz Kitabevi, İstanbul 1997.

ILO 2004 İşgücü Piyasası Temel Göstergeleri.

Diğer Kaynaklar

Aylık İstatistik Bültenleri, İŞKUR, Ankara.

Avrupa Komisyonu 2005 İşgücü Piyasası Raporu.

Economic Outlook 2003-2004-2005, OECD.

Hanehalkı İşgücü Anketleri (1988-2006), TÜİK, Ankara.

http://www.ekodialog.com/Makaleler/imf_dunya_ekonomik_gorunum_raporu.html

http://www.oecd.org/dataoecd/47/44/38799120.pdf

İstanbul İstihdam Raporu, İl İstihdam Kurulu 2007.

İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Yayın 2548, Ankara 2001.

İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Bültenleri, İŞKUR, Ankara.

İşveren Dergisi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, 2003-2004-2005 Yılları Sayıları, Ankara.

Kalkınma Planları (I-IX), DPT, Ankara.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Öncesinde Avrupa Birliği ve Dış Ekonomik İlişkilerde Gelişmeler, 1996-2000, Ankara 2001.

Türkiye İşgücü Piyasası Çalışması, Dünya Bankası Belgesi, 30 Haziran 2005.

Türkiye'nin Ortak İstihdam Öncelikleri Değerlendirilmesi(JAP-Taslak),

2005-2006 İstatistik Yıllıkları, İŞKUR, Ankara.

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

TÜRKİYE İŞ KURUMU
İŞKUR
1946
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ