TÜRKİYE İŞ KURUMU

11. GENEL KURUL RAPORU

İŞKUR

SUNUŞ

Kamu kurumları, işçi ve işveren kuruluşları, sivil toplum örgütleri ile işbirliği içerisinde istihdamın korunması ve arttırılmasına yönelik politikaların geliştirilme ve uygulanma sürecinde temel bir rol oynayarak aktif ve pasif işgücü hizmetleri, iş ve işçi bulmaya aracılık, iş ve meslek danışmanlığı ve işgücü piyasası araştırmalarını başarıyla sürdüren İŞKUR'un 11. Olağan Genel Kurulu'nun ülkemiz ve milletimiz için hayırlara vesile olmasını temenni eder, Genel Kurul'a başarılar dilerim.

Prof. Dr. Vedat BİLGİN

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ .....
İÇİNDEKİLER ..... İ
TABLOLAR LİSTESİ ..... İV
GRAFİKLER LİSTESİ ..... Vİ
KISALTMALAR ..... Vİİ
GİRİŞ 1
BİRİNCİ BÖLÜM 3
DÜNYA İŞGÜCÜ PİYASASI 3
1.1 DÜNYA İŞGÜCÜ PİYASASI 3
1.1.1 Genel Görünüm 3
1.1.2 İşgücü 4
1.1.3 İstihdam 6
1.1.4 İşsizlik 8
İKİNCİ BÖLÜM 10
TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI 10
2.1 TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI 10
2.1.1 Genel Görünüm 10
2.1.2 İşgücü 12
2.1.3 İstihdam 13
2.1.4 İşsizlik 15
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 18
TÜRKİYE İŞ KURUMU 18
3.1 TARİHÇE 18
3.2 ORGANİZASYON YAPISI 19
3.2.1 Genel Kurul 19
3.2.2 Yönetim Kurulu 19
3.2.3 Genel Müdürlük 19
3.2.4 İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK) 19
3.3 KURUMSAL KAPASİTE 20
3.3.1 Mali Kapasite 20
3.3.2 Fiziki Kapasite 21
3.3.3 Teknolojik Kapasite 21
3.3.4 İnsan Kaynakları Kapasitesi 24
3.4 STRATEJİK PLANLAMA VE HEDEF ODAKLI HİZMET SUNUMU 26
3.4.1 E-Devlete Entegre Hizmetlerimiz 27
3.4.2 İŞKUR Hizmetleri İle İletişim Kanalları İlişkisi 28
3.4.3 Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi "CİMER" 28
3.4.4 Çalışma Hayatı İletişim Merkezi "ALO 170" 29
3.4.5 İletişim Kanallarının İŞKUR hizmetlerine Erişimdeki Rolü ve Kurum Politikasına Katkısı 31
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM 32
İSTİHDAM HİZMETLERİ 32
4.1 GENEL GÖRÜNÜM 32
4.2 KAYITLI İŞSİZLER 32
4.3 AÇIK İŞ 34
4.4 İŞE YERLEŞTİRME 34
4.5 ENGELLİ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖRLE MÜCADELEDE MALÜL SAYILMAYACAK ŞEKİLDE YARALANANLARIN İSTİHDAMI 36

4.5.1 Engellilere Sunulan İstihdam Hizmetleri ... 36
4.5.2 Eski Hükümlü ve Terörle Mücadelede Malül Sayılmayacak Şekilde Yaralananlara Yönelik İstihdam Hizmetleri ... 37
4.6 YURTDIŞI İSTİHDAM HİZMETLERİ ... 38
4.7 İŞKUR HİZMET NOKTALARI ... 39
4.8 SOSYAL YARDIM - İSTİHDAM BAĞLANTISI KAPSAMINDAKİ FAALİYETLER ... 39
4.9 İSTİHDAM FUARI VE KARİYER GÜNÜ ... 40
4.10 ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI FAALİYETLERİ ... 42
BEŞİNCİ BÖLÜM ... 44
AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAMLARI ... 44
5.1 GENEL GÖRÜNÜM ... 44
5.2 MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI ... 46
5.2.1 Çalışanların Mesleki Eğitimi ... 49
5.2.2 Özel Politika Gerektiren Gruplara Yönelik Çalışmalar ... 49
5.3 İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI ... 49
5.3.1 Geleceğin Meslekleri Projesi ... 52
GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMLARI ... 53
5.4 ÖZEL PROJE VE UYGULAMALAR ... 54
5.4.1 İşte Anne Projesi ... 54
5.4.2 Çocuk Bakım Desteği ... 54
5.4.3 Akademik Çalışma Programı ... 55
5.5 ENGELLİLERE YÖNELİK FAALİYETLER ... 55
5.5.1 Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri ... 55
5.5.2 Engelli ve Eski Hükümlü Kendi İşini Kurma Hibe Desteği ... 55
5.5.3 Engellinin İş Bulmasını Sağlayacak Destek Teknolojilerine İlişkin Projeler ... 56
5.5.4 Engellinin İşe Yerleştirilmesi ve İşe ve İşyerine Uyumunun Sağlanmasına Yönelik Projeler ... 57
5.5.5 Korumalı İşyeri Projeleri ... 57
5.5.6 AİPP Kapsamında Pandemi Döneminde Yapılan Faaliyetler ... 58
5.6 TOPLUM YARARINA PROGRAMLAR ... 59
ALTINCI BÖLÜM ... 60
İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ ... 60
6.1 İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI ... 60
6.2 İŞ ARAYANLARA YÖNELİK DANIŞMANLIK HİZMETLERİ ... 61
6.2.1 İŞKUR Tarafından Yürütülen NEET Çalışmaları ... 63
6.3 İŞVERENLERE YÖNELİK DANIŞMANLIK HİZMETLERİ ... 63
6.3.1 İnsan Kaynakları Platformu Çalışmaları ... 64
6.4 ÖĞRENCİLERE YÖNELİK DANIŞMANLIK HİZMETLERİ ... 64
6.4.1 Dijital Kariyer Günü ... 66
6.5 MESLEK ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI ... 66
6.5.1 Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK) ... 66
6.6 AVRUPA REHBERLİK MERKEZİ (EUROGUİDANCE) FAALİYETLERİ ... 67
6.7 İŞ KULÜPLERİ PROJESİ ... 67
6.7.1 Çevrim İçi İş Kulübü Etkinlikleri ... 67
6.8 ENGELLİ İŞ KOÇLUĞU PROJESİ ... 67
6.9 BECERİ ENVANTERİ PROJESİ ... 68
YEDİNCİ BÖLÜM ... 70
İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI, İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ SİSTEMİ ÇALIŞMALARI ... 70
7.1 İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI ... 70
7.2 AÇIK İŞ İSTATİSTİKLERİ ARAŞTIRMASI ... 72

7.3 İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ SİSTEMİ ... 73
7.4 İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ DANIŞMA KURULU ... 73
7.5 AYLIK VE YILLIK İSTATİSTİK BÜLTENLERİ ... 73
7.6 TEMATİK ARAŞTIRMALAR ... 73
SEKİZİNCİ BÖLÜM ... 74
İŞSİZLİK SİGORTASI FONU VE PASİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAMLARI ... 74
8.1 İŞSİZLİK SİGORTASI FONU VE YÖNETİMİ ... 74
8.1.1 Fon Varlığı, Gelir ve Giderleri ... 74
8.1.2 İşsizlik Sigortası Fonu Değerlendirilmesi ... 74
8.2 PASİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAMLARI ... 75
8.2.1 İşsizlik Ödeneği ... 75
8.2.2 Kısa Çalışma Ödeneği ... 76
8.2.3 Yarım Çalışma Ödeneği ... 77
8.2.4 Ücret Garanti Fonu ... 78
8.2.5 İş Kaybı Tazminatı ... 79
8.2.6 Esnaf Ahilik Sandığı ... 80
8.2.7 Pandemi Döneminde Pasif İşgücü Piyasası Politikaları ... 81
DOKUZUNCU BÖLÜM ... 86
ULUSLARARASI İLİŞKİLER ... 86
9.1 ULUSLARARASI KURULUŞLARLA VE DİĞER ÜLKELERİN MUADİL KURUMLARIYLA İLİŞKİLER ... 86
9.1.1 Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) ... 86
9.1.2 Güneydoğu Avrupa Ülkeleri Kamu Kamu İstihdam Kurumları Merkezi (CPESSEC) ... 86
9.1.3 İslam İşbirliği Teşkilatı Üye Ülkeleri Kamu İstihdam Kurumları Ağı (OIC-PESNET) ... 87
9.1.4 Kamu İstihdam Hizmetleri Türk Ağı (TURKIC PESNET) ... 87
9.1.5 OECD – Yerel Ekonomi ve İstihdamın Geliştirilmesi İçin Ortak Eylem Programı (LEED) ... 87
9.1.6 İşbirliği Protokolleri ... 87
9.1.7 Heyet Ziyaretleri, Uluslararası Çalışmalar ve Tercüme Hizmetleri ... 88
9.2 AVRUPA BİRLİĞİ İLE İLİŞKİLER ... 88
9.2.1 Genel Koordinasyon ve Müzakerelere İlişkin Çalışmalar ... 88
9.2.2 Türkiye Ulusal Ajansı Çalışmaları ... 88
9.2.3 Teknik Destek ve Bilgi Değişimi (TAIEX) Faaliyetleri ... 88
ONUNCU BÖLÜM ... 89
ULUSLARARASI KAYNAKLI PROJELER ... 89
10.1 İŞKUR PROJELERİ ... 89
10.1.1 Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler ve Türk Vatandaşları İçin İstihdam Desteği Projesi (İSDEP) ... 89
10.1.2 Mutfakta Umut Var (MUV) Projesi ... 89
10.1.3 Sosyo-Ekonomik Güçlendirme ve Sürdürülebilirlik (SES) Programı ... 90
10.1.4 İstihdam ve Beceri Geliştirme Programı ... 90
10.1.5 İŞKUR – BM Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR) İşbirliği Faaliyetleri ... 91
10.1.6 Kadınların Daha Çok ve Daha İyi İş Fırsatlarına Erişimlerinin Desteklenmesi Projesi ... 91
10.1.7 İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu ... 91
10.1.8 Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler İçin İşgücü Piyasası Destek Programı (NEET PRO) ... 92
10.1.9 İşgücü Piyasasına Geçişin Desteklenmesi Projesi (AB FRIT 2) ... 92
10.1.10 İş Hayatında Kadınlar Projesi Çıkış Stratejisi (WIB EXIT) ... 92
10.2 İŞBİRLİĞİ KAPSAMINDA KATKI SUNULAN PROJELER ... 92
KAYNAKÇA ... 94

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Ülkelere Göre İşgücüne Katılma Oranı (2009-2020) ... 5
Tablo 2. İstihdam Oranı (2009-2020) ... 7
Tablo 3. Ülkelere Göre İşsizlik Oranları ... 9
Tablo 4. Temel İşgücü Göstergeleri ... 11
Tablo 5. Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı (%) ... 12
Tablo 6. Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (%) ... 14
Tablo 7. İstihdamın Sektörler İtibarıyla Dağılımı (%) ... 14
Tablo 8. İşteki Durumuna Göre İstihdam Edilenler ... 14
Tablo 9. Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı (%) ... 17
Tablo 10. Bütçe Gerçekleşmeleri Gelirler (TL) (2020) ... 20
Tablo 11. Bütçe Gerçekleşmeleri Giderler (TL) (2020) ... 21
Tablo 12. Bütçe Gerçekleşmeleri Gelirler (TL) (2021) ... 21
Tablo 13. Bütçe Gerçekleşmeleri Giderler (TL) (2021) ... 21
Tablo 14. Bilgi Teknolojileri Donanım Altyapısı ... 24
Tablo 15. İstihdam Şekline Göre Personel Sayısı (2011-2021) ... 25
Tablo 16. Kadro Durumu ... 25
Tablo 17. Hizmet Sınıfına Göre Personel Dağılımı ... 25
Tablo 18. Mesleğe Göre İşçi Personel Dağılımı ... 25
Tablo 19. Eğitim Durumuna Göre Personel Dağılımı ... 25
Tablo 20. Eğitim Durumuna Göre İşçi Personel Dağılımı ... 26
Tablo 21. Cinsiyete Göre Personel Dağılımı ... 26
Tablo 22. Cinsiyete Göre İşçi Personel Dağılımı ... 26
Tablo 23. Bilgi Edinme Başvuru Sayıları ... 29
Tablo 24. Tablo: İŞKUR'a CİMER Üzerinden Gelen Başvuru Sayısı ... 29
Tablo 25. ALO 170'e Kaydedilen Çağrı Sayılarının Yıllara ve Kurumlara Göre Dağılımı ... 30
Tablo 26. İŞKUR'a Yönlendirilen Başvuru Sayısı ... 31
Tablo 27. 2020 Yılı İŞKUR ile ilgili ALO 170 Çağrılarının Konulara Göre Dağılımı ... 31
Tablo 28. İŞKUR ile ilgili ALO 170 Çağrılarının Konulara Göre Dağılımı ... 31
Tablo 29. İŞKUR'un İşe Yerleştirme Faaliyetlerinin Yıllar İtibarıyla Dağılımı (2014-2021) ... 32
Tablo 30. Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Kayıtlı İşsizler ... 33
Tablo 31. Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre Kayıtlı İşsizler ... 34
Tablo 32. İşyeri Türüne Göre Açık İş Sayısı (2015-2021) ... 34
Tablo 33. İşe Yerleştirilen Engelli Sayısı (2017-2021) ... 37
Tablo 34. Engelli Kontenjan Durumu ... 37
Tablo 35. Eski Hükümlü ve TMY İşe Yerleştirme Sayısı (2017-2021) ... 38
Tablo 36. Eski Hükümlü ve Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların (TMY) Kontenjan Durumu ... 38
Tablo 37. Yurtdışına Gönderilen İşçilerin Yıllara Göre Dağılımı ... 39
Tablo 38. Aktif İşgücü Piyasası Programları (2021) ... 45

Tablo 39. Aktif İşgücü Piyasası Programları (Detaylı) 45
Tablo 40. Öğrenim Durumuna Göre Aktif İşgücü Piyasası Programlarından Faydalanan Sayısı 45
Tablo 41. Yaşa Göre Aktif İşgücü Piyasası Programlarından Faydalanan Sayısı 45
Tablo 42. Yaş Gruplarına Göre Mesleki Eğitim Kursiyerleri (2021) 48
Tablo 43. Ana Sektörlere Göre Mesleki Eğitim Kurslarına Katılanlar (2021) 48
Tablo 44. En Fazla Mesleki Eğitim Kursu Düzenlenen İlk 10 Meslek (2021) 48
Tablo 45. Çalışanların Mesleki Eğitimi Kursları (2009-2021) 49
Tablo 46. En Fazla İşbaşı Eğitim Programı Düzenlenen İlk 10 Meslek (2021) 50
Tablo 47. Yaş Gruplarına Göre İşbaşı Eğitim Programı Katılımcıları (2021) 51
Tablo 48. Ana Sektörlere Göre İşbaşı Eğitim Programı Katılımcıları (2021) 51
Tablo 49. Kurs ve Program Olarak Düzenlenen Geleceğin Meslekleri 52
Tablo 50. İŞKUR Tarafından Düzenlenen Komisyon Fonu Kaynaklı Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri 55
Tablo 51. Yıllar İtibarıyla Engelli Kendi İşini Kurma Proje Başvuru Sayıları 56
Tablo 52. İŞKUR Tarafından Düzenlenen Komisyon Fonu Kaynaklı Destek Teknolojileri Projeleri 57
Tablo 53. İŞKUR Tarafından Düzenlenen Komisyon Fonu Kaynaklı Engellinin İşe Yerleştirilmesi ve İşe ve İşyerine Uyumunun Sağlanması Projeleri 57
Tablo 54. İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyeti 60
Tablo 55. İŞKUR'un Uyguladığı İşgücü Piyasası Araştırmaları 70
Tablo 56. Sigortası Fonu Gelir-Gider Tablosu (Bin TL) 74
Tablo 57. Yıllar İtibarıyla İşsizlik Ödeneği Verileri 76
Tablo 58. Yıllar İtibarıyla Kısa Çalışma Ödemelerinden Yararlanan Sayısı 77
Tablo 59. Yarım Çalışma Ödemelerine İlişkin Veriler (2016-2021) 78
Tablo 60. Yıllar İtibarıyla Ücret Garanti Fonundan Yararlanan Sayısı 79
Tablo 61. Yıllar İtibarıyla İş Kaybı Tazminatı Ödemeleri 79
Tablo 62. Pandemi Döneminde Kısa Çalışma Ödeneği Hak Eden Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarları (2020 Mart – 2021 Haziran) 82
Tablo 63. Pandemi Döneminde Nakdi Ücret Desteği Hak Eden Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarları (2020 Nisan – 2021 Haziran) 83
Tablo 64. Pandemi Döneminde İşsizlik Ödeneği Hak Eden Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarları (2020 Mart – 2021 Ekim) 85

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Yıllara Göre İşgücüne Katılma Oranları (%) ... 4
Grafik 2. Yıllar İtibarıyla İstihdam Oranları (%) ... 6
Grafik 3. Yıllar İtibarıyla İşsizlik Oranları (%) (2009-2020) ... 8
Grafik 4. Cinsiyete ve Yıllara Göre İşgücüne Katılma Oranı (%) ... 12
Grafik 5. İşgücüne Dâhil Olmayanların Nedenlerine Göre Dağılımı ... 13
Grafik 6. İstihdamdakilerin Kayıtlılık Durumu (%) ... 15
Grafik 7. Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (%) ... 16
Grafik 8. Yıllara Göre Genç İşsizlik Oranı (%) ... 16
Grafik 9. İş Arama Sürelerine Göre İşsizler (%) ... 17
Grafik 10. Yıllara Göre Çağrı Sayıları ... 30
Grafik 11. 2020 ve 2021 Yılında ALO 170 Çağrı Merkezine Gelen Başvuruların Kurumlara Göre Dağılımı ... 30
Grafik 12. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Yıllar İtibarıyla Cinsiyete Göre Dağılımı (2017-2021) ... 33
Grafik 13. Açık İş ve İşe Yerleştirme Sayısı (2017-2021) ... 35
Grafik 14. Cinsiyete Göre İşe Yerleştirme Sayısı(2017-2021) ... 35
Grafik 15. İşyeri Türüne Göre İşe Yerleştirme Sayısı(2017-2021) ... 36
Grafik 16. Cinsiyete Göre Özel İstihdam Büroları İşe Yerleştirme Sayısı (2009-2021) ... 42
Grafik 17. İŞKUR'un Açtığı Mesleki Eğitim Kurslarının Yıllar İtibarıyla Dağılımı ... 46
Grafik 18. Cinsiyete Göre Mesleki Eğitim Kurslarından Faydalananlar (2021) ... 47
Grafik 19. Eğitim Durumuna Göre Mesleki Eğitim Kursiyerleri ... 47
Grafik 20. İşbaşı Eğitim Programlarının Yıllar İtibarıyla Dağılımı (2009-2021) ... 50
Grafik 21. Eğitim Durumuna Göre İşbaşı Eğitim Programı Katılımcıları (2021) ... 51
Grafik 22. Girişimcilik Eğitim Programları (2005-2019) ... 53
Grafik 23. Bireysel Görüşme Sayısı (2012-2021) ... 62
Grafik 24. Grup Görüşmesi ve İş Arama Becerileri Eğitimi Sayısı (2012-2021) ... 62
Grafik 25. İşyeri ziyareti Sayısı (2012-2021) ... 63
Grafik 26. Okul Ziyareti Sayısı (2012-2021) ... 65
Grafik 27. Fon Portföyünün Yatırım Araçları İtibarıyla Dağılımı ... 75

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AB-FRIT	: AB Mali İmkân Programı
ADAPTESK	: Esnaf ve Sanatkârların Yeteneğinin Arttırılması Projesi
ADNKS	: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
AİKB	: Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası
AİPP	: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
AİS	: Avrupa İstihdam Stratejisi
AK	: Avrupa Komisyonu
Avrasya PESNET	: Türk Cumhuriyetleri Kamu İstihdam Kurumları Ağı
BM	: Birleşmiş Milletler
CPESSEC	: Güneydoğu Avrupa Ülkeleri Kamu İstihdam Kurumları Merkezi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DESİP	: Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Entegrasyonu ile İstihdam Edilebilirliklerinin Geliştirilmesi Projesi
DİBS	: Devlet İç Borçlanma Senedi
ESRP	: İstihdam ve Sosyal Reform Programı
Euroguidance	: Avrupa Rehberlik Merkezi
European PES Network	: Avrupa Kamu İstihdam Kurumları Ağı
EUROSTAT	: Avrupa Birliği İstatistik Ofisi
GKSS	: Geçici Koruma Sağlanan Suriyeliler
GSYH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IPA	: Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İİMEK	: İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu
İİT	: İslam İşbirliği Teşkilatı
İPA	: İşgücü Piyasası Araştırması
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KÇÖ	: Kısa Çalışma Ödeneği
KFW	: Alman Kalkınma Bankası
KİK	: Kamu İstihdam Kurumları
KİT	: Kamu İktisadi Teşekkülleri
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
Kurum	: Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEDAK	: Meslek Danışma Komisyonu
MEK	: Mesleki Eğitim Kursu
NACE	: Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması
NEETs	: Ne Eğitimde Ne İstihdamda Yer Alan Gençler
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı
OIC-PESNET	: İslam İşbirliği Teşkilatı Kamu İstihdam Kurumları Ağı

OVP	: Orta Vadeli Plan
ÖİB	: Özel İstihdam Bürosu
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SIDA	: İsveç Uluslararası Kalkınma Ajansı
TAIEX	: Teknik Destek ve Bilgi Değişim Ofisi
TESK	: Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu
TMS	: Türk Meslekler Sözlüğü
TMY	: Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralanan
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TYP	: Toplum Yararına Program
UİS	: Ulusal İstihdam Stratejisi
UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNHCR	: Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği
WAPES	: Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği

GİRİŞ

Dijitalleşme olgusu; bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ve bu gelişmelere bağlı olarak değişen toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda insanda, iş süreçlerinde ve teknoloji unsurlarında gerçekleşen bütüncül bir dönüşümü ifade etmektedir.

Bu bütüncül dönüşüm süreciyle birlikte işgücü piyasasının değişen ihtiyaçlarına cevap verebilmek için yoğun ve kapsamlı çalışmalar yürütülmektedir. Bu doğrultuda işgücünün yeni yetenek ve beceriler kazanmasına yönelik strateji ve politikalara ağırlık verilmesi ve dijital ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikte ve geleceğin mesleklerinde işgücü yetiştirilmesi, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye işgücü piyasasında da gerçekleştirilmek istenen temel amaçlar arasında yer almaktadır.

Klasik kamu istihdam hizmeti anlayışından sıyrılmış olan İŞKUR, iş arayan ve işveren odaklı yaklaşım perspektifinde; işgücü piyasasındaki gelişmeleri takip eden, aktif işgücü piyasası politikaları ile "nitelik eksikliği" sorununa çözüm bulmayı amaçlayan, pasif işgücü piyasası politikaları aracılığıyla sunduğu desteklerle istihdamın korunmasında daha etkin rol oynayan örnek bir Kurum haline gelmiştir. Aynı zamanda iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vasıtasıyla bireyin mesleki bilgi, beceri ve yatkınlıklarının tespit edilerek ihtiyaçlarına en uygun hizmeti alabilmesine yönelik birey odaklı hizmetler sunmaktadır.

2020 yılında ortaya çıkan ve tüm dünyayı etkileyen COVID-19 pandemi sürecinde İŞKUR; pandeminin işgücü piyasası üzerindeki etkilerini azaltmak, ekonomiyi canlandırmak, istihdamı korumak ve işsizliği kontrol altına almak için Sosyal Koruma Kalkanı Paketi tedbirleri kapsamında çeşitli düzenlemeleri ve uygulamaları hayata geçirmiştir.

2023 hedeflerine ulaşabilmek ve İŞKUR'un üstlenmiş olduğu misyonu gerçekleştirebilmek adına; insan kaynağının etkin yönetimine, kurumsal kapasitenin geliştirilmesine, hizmet çeşitliliğinin artırılmasına, ulusal alanda etkinliğin ve uluslararası alanda bilinirliğin sağlanmasına yönelik yapılmakta olan çalışmalar kararlılıkla sürdürülmektedir.

Hizmetlerimizin çeşitliliği ve verimliliği Genel Kurul gibi sosyal diyalog platformlarında tüm paydaşların görüş,

öneri ve katkıları ile geliştirilmekte ve zenginleştirilmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşları ve sosyal taraf temsilcileri ile birlikte gerçekleştirdiğimiz İŞKUR 11 inci Olağan Genel Kurul'unda, işgücü piyasamıza yönelik yeni öncelik alanları ve stratejilerle, gelecek yıllarda daha verimli çalışmalar yapacağımızı ümit etmekteyiz.

Genel Kurul çalışmalarına katkı sunmak amacıyla hazırlamış olduğumuz Raporun;

Birinci ve ikinci bölümlerinde Dünya ve Türkiye işgücü piyasasında yaşanan güncel gelişmeler ile bu piyasalara dair istatistiki veriler yer almaktadır.

Üçüncü ve dördüncü bölümlerde; İŞKUR'un yapısı, tarihsel gelişimi, kurumsal kapasitesi, stratejik plan çalışmaları ve üst politika metinleri kapsamında yapılan çalışmalar ortaya konulmakta, Kurum tarafından sunulan ve aynı zamanda İŞKUR için asli hizmet ve performans göstergesi niteliğinde olan "istihdam hizmetleri" detaylı bir şekilde anlatılmaktadır.

Beşinci ve altıncı bölümlerde; Türkiye işgücü piyasasının yapısal sorunlarından biri olan nitelik ve beceri eksikliğini telafi etmek amacıyla uygulanan "aktif işgücü piyasası programları" verilerle ortaya konulmakta, İŞKUR'un ana faaliyetleri arasında yer alan ve son yıllarda önemi giderek artan "iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri" ayrıntılı bir şekilde ele alınmaktadır.

Yedinci bölümde; işgücü piyasasının özelliklerini talep yönüyle ortaya koyan ve piyasaya yönelik uygulanacak politikalar için yol haritası niteliğinde olan işgücü piyasası analizleri ve İŞKUR'un işgücü piyasası bilgi sistemi çalışmalarına ilişkin önemli bilgiler yer almaktadır.

Sekizinci bölüm; sosyal devlet olma gereğince, işsizliğin hem birey hem de toplum üzerindeki etkilerini hafifletmeyi hedefleyen, özellikle pandemi sürecinde önemi artan ve İŞKUR tarafından gerçekleştirilen "pasif işgücü piyasası programları ve İşsizlik Sigortası Fonu"ndan oluşmaktadır.

Dokuzuncu bölümde, İŞKUR'un son yıllarda önemli başarılara imza attığı uluslararası çalışmalara yer verilirken onuncu bölümde ise İŞKUR tarafından uygulanan veya katkı sunulmuş olan projeler detaylarıyla yer almaktadır.

Çalışmalarımızda bizlerden desteklerini esirgemeyen başta Sayın Bakanımız Prof. Dr. VEDAT BİLGİN olmak üzere kamu kurum ve kuruluşları ile tüm sosyal taraf temsilcilerine, İŞKUR'u başarılı ve örnek bir istihdam kurumu yapma yolunda özveriyle çalışan tüm merkez ve taşra teşkilatımız personeline, bu raporun hazırlanmasında yoğun mesai harcayan çalışma arkadaşlarıma teşekkür eder, 11 inci Genel Kurul Raporunun ilgililere faydalı olmasını dilerim.

Oğuz Kağan GÜLDOĞAN

İŞKUR Genel Müdür V.

BİRİNCİ BÖLÜM

DÜNYA İŞGÜCÜ PİYASASI

1.1 DÜNYA İŞGÜCÜ PİYASASI

1.1.1 Genel Görünüm

COVID-19 pandemisi; halk sağlığı, istihdam ve geçim kaynakları üzerindeki yıkıcı etkisiyle dünya çapında benzeri görülmemiş sorunlara yol açmıştır. Hükümetler, işçi ve işveren örgütleri; krizle mücadele etmek, istihdamı ve gelirleri korumak için ivedi bir biçimde önlemler alsa da, olumsuzluklar tamamen ortadan kaldırılamamıştır .

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) "Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2021" raporunda, 2019 yılına kıyasla pandeminin çalışma sürelerinin kısalmasına ve dolayısıyla toplam istihdamın 114 milyon kişi azalmasına yol açtığı ifade edilmektedir. Aynı raporda 2020 yılında dünyada tahmini 30 milyon yeni işin yaratılacağı beklenmekte iken pandeminin bu artışı sekteye uğrattığı belirtilmektedir. Tüm bu kayıplar birlikte ele alındığında, istihdamdaki küresel açığın 2020 yılı için 144 milyon iş anlamına geldiği anlaşılmaktadır.

ILO raporunda ön plana çıkan diğer önemli sorunlar da pandeminin önceden var olan sosyal ve ekonomik eşitsizlikleri arttırdığı, çalışma dünyasında daha önce kaydedilen ilerlemelerin çoğunun gerilediği ve 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündeminin uygulanmasını önemli ölçüde zorlaştırdığı olarak sıralanabilir.

Kayıt dışı istihdam da ilerleme sağlanamayan bir diğer sorun alanı olarak göze çarpmaktadır. Dünya genelinde işgücünün %61'i düzeyindeki 2 milyar kişinin kayıt dışı olarak çalıştığı değerlendirilmektedir. Ülkemizde de % 30 dolaylarında olan kayıt dışı istihdam işgücü piyasasının önemli bir yapısal sorunudur.

Gençlerin işgücü piyasasındaki yeri ve önemi küresel ölçekte büyük önem arz etmektedir. ILO'nun "Genç İşgücüne İlişkin Güncelleme: COVID-19 Krizinin Piyasaya Etkisi" raporunda ne istihdamda ne de eğitimde yer almayan (NEET) gençlerin sayısının birçok ülkede arttığı belirtilmektedir. Büyümenin itici gücü olarak görülebilecek gençlere ilişkin bu olumsuz tablo değerlendirilmesi gereken önemli sorun kaynaklarından birisidir.

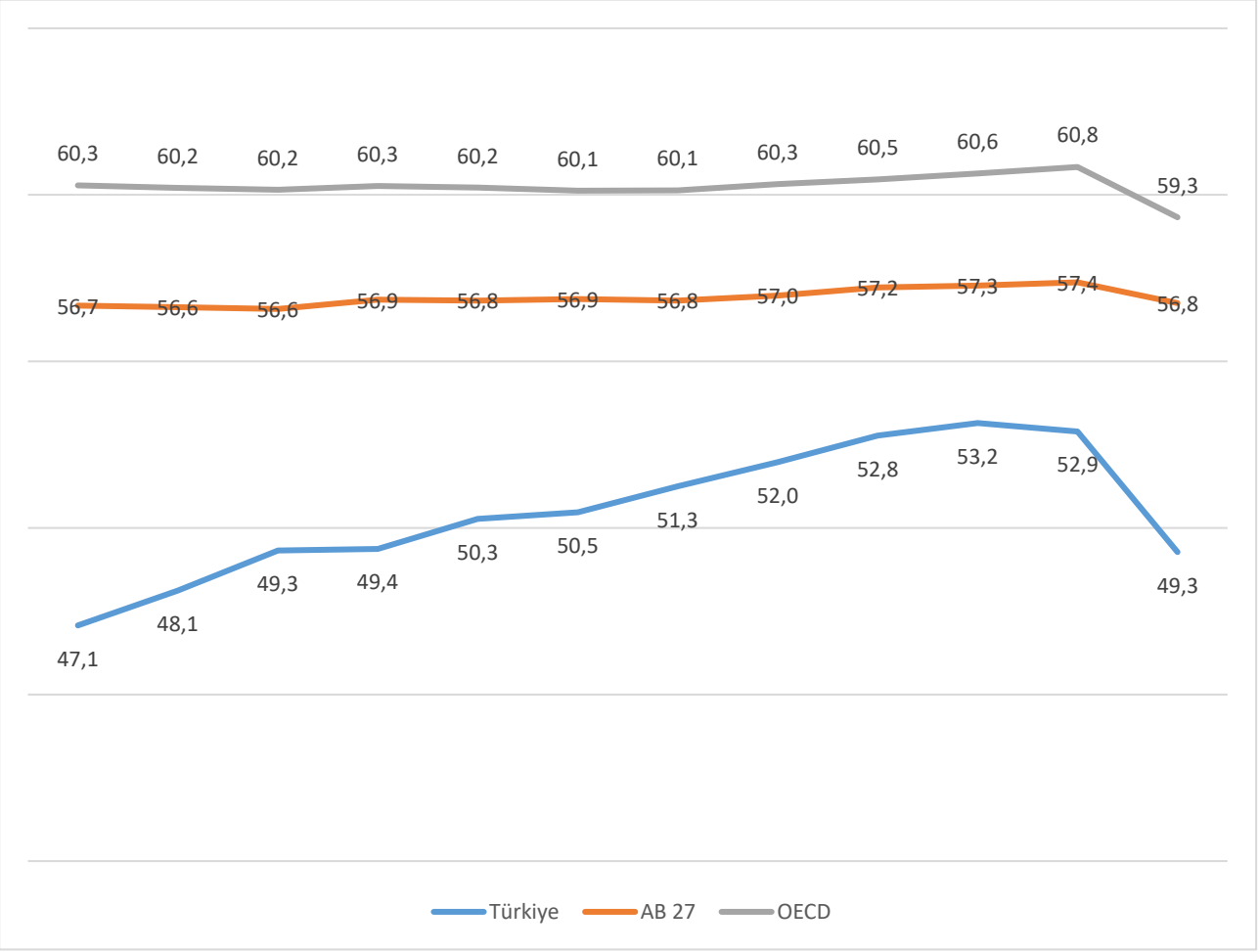
COVID-19 pandemisi, küresel ölçekte işgücü piyasalarını birçok unsur bakımından olumsuz etkilemiştir. Ülkelerin işgücüne katılma oranının arttırılması, istihdamın arttırılması ve işsizlikle mücadele kapsamındaki politikalarını sekteye uğratmıştır. Bu nedenle, işgücü piyasasına yönelik uygulanan aktif uygulamalar yerini daha çok pasif uygulamalara bırakmıştır. Bir başka deyişle, istihdamın arttırılmasından daha çok hali hazırda istihdamda olan işgücünün korunmasına yönelik politikalara öncelik verilmiştir.

Yukarıda belirtilen tüm bu bilgi, tahmin ve beklentiler doğrultusunda mevcut küresel işgücünün durumu, OECD ve EUROSTAT verileri çerçevesinde, çeşitli göstergeler kapsamında aşağıda detaylı şekilde incelenmektedir.

1.1.2 İşgücü

İstihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu tüm nüfusu kapsayan işgücü, dünya genelinde farklı seyirler izleyen verilerin temelini oluşturmaktadır.

Grafik 1. Yıllara Göre İşgücüne Katılma Oranları (%)



Kaynak: OECD

OECD ülkelerinde ve AB 27'de 2019 yılı itibarıyla işgücüne katılma oranlarında azalış gerçekleşmiştir. Benzer şekilde ülkemizin işgücüne katılma oranı 2018 yılına kadar her yıl artış göstermeye devam etmiş olmasına rağmen pandemi koşullarından dolayı 2019 yılından itibaren azalmaya başlamıştır.

Tablo 1. Ülkelere Göre İşgücüne Katılma Oranı (2009-2020)

Ülkeler	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Avustralya	65,4	65,4	65,4	65,2	64,9	64,7	65,0	64,9	65,2	65,6	66,0	65,0
Avusturya	60,4	60,4	60,5	60,8	60,9	60,7	60,8	61,2	61,2	61,4	61,4	60,8
Belçika	53,5	54,1	53,2	53,3	53,5	53,5	53,3	53,1	53,8	54,2	54,4	53,9
Kanada	66,9	66,7	66,6	66,4	66,3	65,9	65,8	65,6	65,6	65,3	65,6	64,1
Şili	55,9	60,2	61,5	61,5	61,6	61,9	62,0	62,1	62,7	63,0	62,8	56,1
Kolombiya	66,9	68,2	68,9	69,8	69,4	69,4	69,7	69,4	69,2	68,7	67,9	63,4
Çekya	58,7	58,5	58,3	58,7	59,3	59,3	59,4	59,9	60,2	60,6	60,4	59,8
Danimarka	64,4	63,5	63,0	62,3	61,4	61,3	61,3	61,7	61,7	61,8	62,4	62,0
Estonya	60,7	60,5	61,3	61,3	61,3	61,1	62,1	62,9	63,7	63,8	63,7	63,7
Finlandiya	60,5	60,0	59,9	59,8	59,2	59,0	59,0	58,6	58,9	59,4	59,4	59,0
Fransa	56,6	56,5	56,3	56,5	56,5	56,1	56,0	55,8	55,7	55,6	55,3	54,5
Yunanistan	53,4	53,5	52,7	52,3	52,1	51,8	52,0	52,1	52,1	51,9	52,0	51,0
Macaristan	49,9	50,4	50,7	51,7	52,2	53,7	54,8	55,7	56,3	56,7	57,1	56,9
İzlanda	80,4	80,4	79,8	79,9	80,7	82,2	83,0	83,8	82,9	81,9	81,2	79,0
İrlanda	64,1	62,6	62,0	61,7	62,0	61,8	61,8	62,2	62,0	62,2	62,3	61,1
İsrail	56,9	57,3	57,4	63,6	63,7	64,2	64,1	64,1	64,0	63,9	63,5	61,8
İtalya	48,5	48,2	48,2	49,1	48,8	49,1	49,0	49,5	49,8	49,9	49,9	48,5
Japonya	59,9	59,7	59,3	59,1	59,4	59,5	59,7	60,1	60,5	61,6	62,1	62,0
Kore	61,0	61,1	61,3	61,6	61,7	62,7	62,8	62,9	63,2	63,1	63,3	62,5
Litvanya	56,5	56,8	57,4	57,7	58,0	58,9	59,2	60,3	60,6	61,6	62,1	62,6
Letonya	60,1	58,9	58,6	59,8	59,5	59,3	60,0	60,4	60,8	61,4	61,2	61,7
Lüksemburg	58,2	57,7	57,6	58,7	59,4	60,1	60,0	58,9	59,3	59,9	60,7	60,8
Meksika	59,9	59,7	59,8	60,4	60,3	59,8	59,8	59,7	59,3	59,6	60,1	55,6
Hollanda	65,4	64,9	64,5	65,0	65,0	64,4	64,4	64,1	64,0	64,3	64,8	64,6
Yeni Zelanda	67,9	67,6	67,9	67,6	67,8	68,7	68,8	70,0	70,9	70,9	70,6	70,3
Norveç	72,6	71,8	71,3	71,4	71,1	64,9	65,0	64,5	63,7	64,1	64,2	63,8
Polonya	54,9	55,3	55,5	55,9	55,9	56,3	56,2	56,2	56,5	56,4	56,2	56,1
Portekiz	61,4	61,3	60,5	60,2	59,3	58,8	58,6	58,4	59,0	59,1	59,3	58,0
Slovakya	58,9	59,0	58,8	59,2	59,3	59,4	59,7	60,1	59,9	59,8	59,7	59,1
Slovenya	59,4	59,2	57,9	57,5	57,2	57,7	57,3	56,6	58,5	58,8	58,1	57,8
İspanya	59,5	59,6	59,7	59,8	59,4	59,0	58,8	58,5	58,1	57,9	57,9	56,7
İsveç	63,3	63,3	63,7	63,9	64,3	64,7	64,8	65,0	65,6	65,9	66,3	66,2
İsviçre	68,2	67,0	67,5	67,5	67,5	67,9	68,2	68,6	68,5	68,5	68,2	67,9
Türkiye	47,1	48,1	49,3	49,4	50,3	50,5	51,3	52,0	52,8	53,2	52,9	49,3
İngiltere	63,4	63,2	63,1	63,3	63,4	63,4	63,5	63,6	63,6	63,8	64,0	63,7
ABD	65,4	64,7	64,1	63,7	63,3	62,9	62,7	62,8	62,9	62,9	63,1	61,8
Euro Bölgesi	57,0	56,9	56,9	57,1	57,0	56,9	56,8	57,1	57,1	57,2	57,3	56,6
AB 27	56,7	56,6	56,6	56,9	56,8	56,9	56,8	57,0	57,2	57,3	57,4	56,8
OECD - Toplam	60,3	60,2	60,2	60,3	60,2	60,1	60,1	60,3	60,5	60,6	60,8	59,3

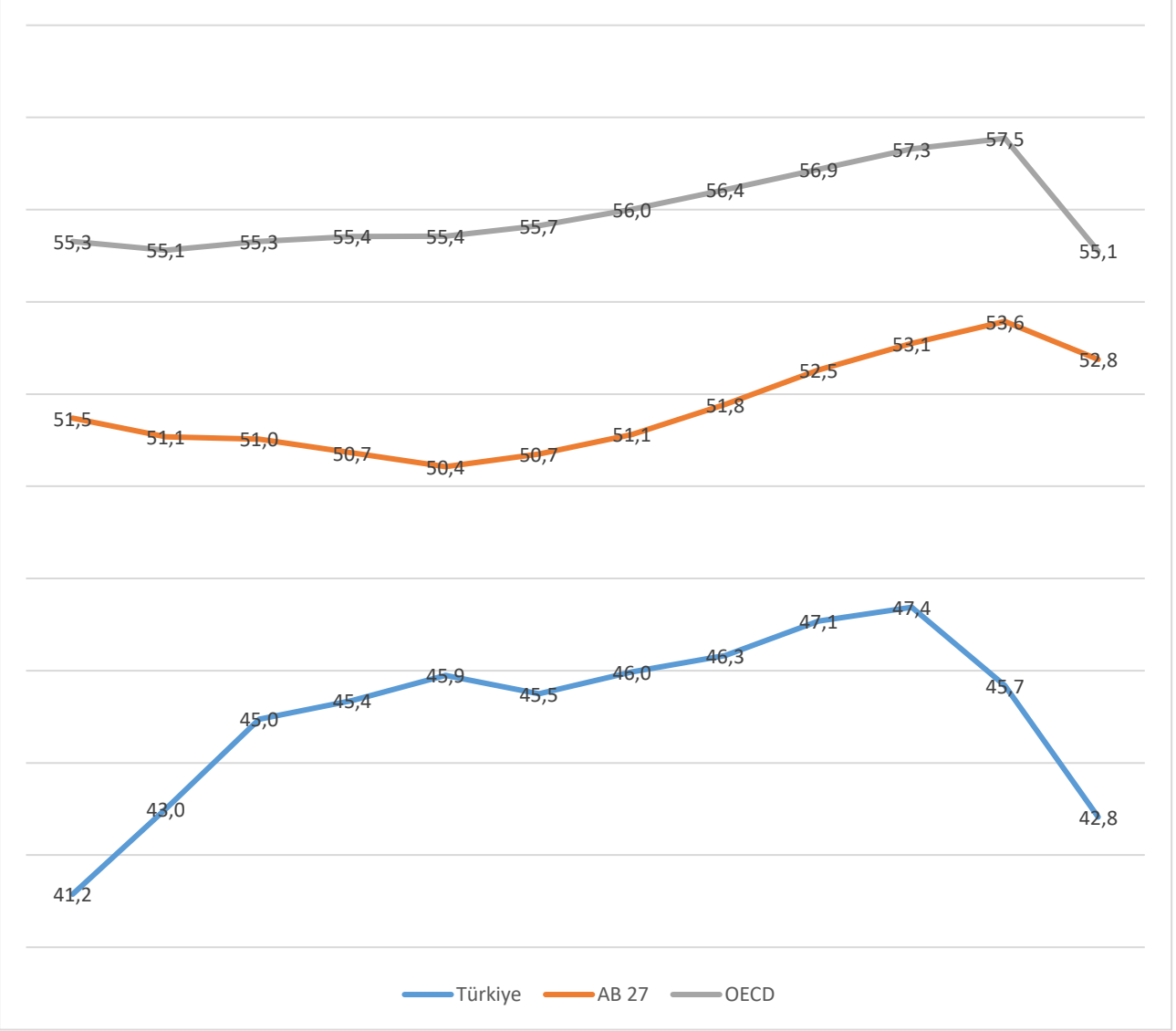
Kaynak: OECD Veri Bankası

Ülkelere göre işgücüne katılma oranlarına bakıldığında en yüksek katılma oranı % 79 ile İzlanda'da, en düşük katılma oranı ise % 48,5 ile İtalya'da görülmektedir.

1.1.3 İstihdam

AB 27 ülkeleri ile OECD ülkelerinin istihdam oranlarının birbirine çok yakın seyrettiği görülmektedir. Ülkemiz ise 2009 yılı sonrasında istihdam oranını istikrarlı olarak arttırmasıyla dikkat çekmektedir. Bu artış 2019 yılına devam etmiş fakat pandemi koşullarından dolayı son iki yıl içerisinde AB 27 ve OECD ülkelerinde olduğu gibi azalış yaşanmıştır.

Grafik 2. Yıllar İtibarıyla İstihdam Oranları (%)



Kaynak: OECD Veri Bankası

Türkiye'nin pandemi etkisi yaşanmadan önceki süreçte istihdam oranını istikrarlı bir biçimde arttırmasında İŞKUR'un üstlendiği önemli görevlerin de katkısı bulunmaktadır.

Tablo 2. İstihdam Oranı (2009-2020)

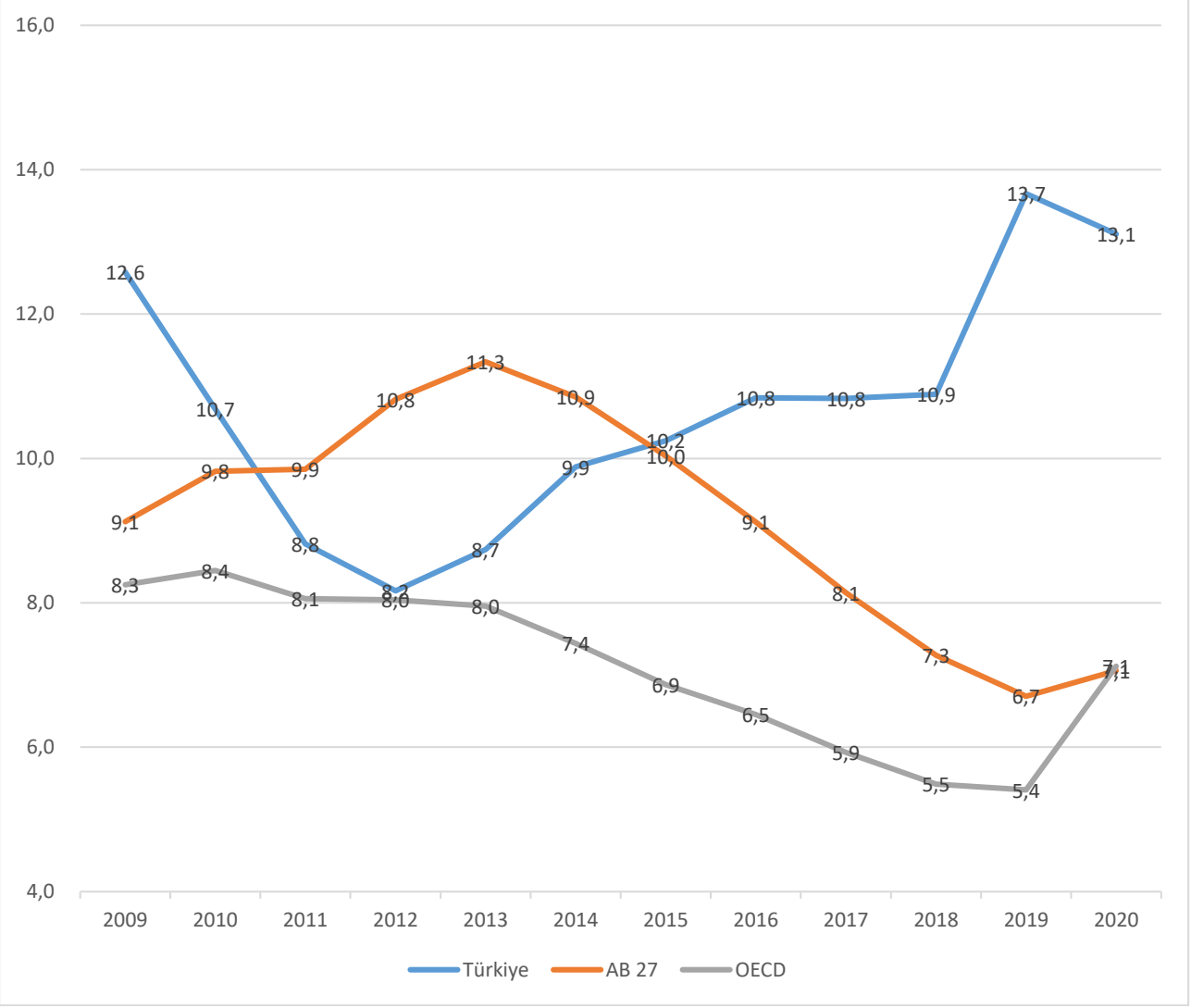
Ülkeler	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Avustralya	61,8	62,0	62,1	61,7	61,3	60,8	61,1	61,2	61,5	62,2	62,5	60,8
Avusturya	57,2	57,5	57,8	57,8	57,7	57,3	57,3	57,5	57,9	58,4	58,6	57,5
Belçika	49,2	49,6	49,4	49,2	49,1	49,0	48,8	49,0	50,0	51,0	51,5	50,8
Kanada	61,3	61,3	61,5	61,5	61,6	61,3	61,2	61,0	61,4	61,4	61,9	58,0
Şili	50,5	55,2	57,0	57,4	57,8	57,9	58,1	58,0	58,3	58,3	58,3	50,1
Kolombiya	58,9	60,2	61,4	62,5	62,7	63,1	63,5	62,9	62,6	62,0	60,8	53,3
Çekya	54,8	54,2	54,4	54,5	55,1	55,7	56,4	57,6	58,5	59,2	59,2	58,3
Danimarka	60,3	58,6	58,2	57,5	56,9	57,0	57,5	58,0	58,1	58,6	59,3	58,5
Estonya	52,5	50,4	53,8	55,2	56,1	56,6	58,3	58,6	60,0	60,4	60,8	59,3
Finlandiya	55,5	54,9	55,3	55,2	54,3	53,9	53,4	53,4	53,8	55,1	55,5	54,4
Fransa	51,7	51,5	51,3	51,2	50,8	50,3	50,2	50,2	50,4	50,6	50,6	50,2
Yunanistan	48,3	46,7	43,3	39,6	37,8	38,1	39,0	39,9	40,9	41,9	43,0	42,7
Macaristan	44,9	44,8	45,1	46,0	46,9	49,5	51,0	52,9	53,9	54,6	55,1	54,5
İzlanda	74,6	74,3	74,2	75,1	76,4	78,1	79,7	81,3	80,6	79,6	78,4	74,7
İrlanda	56,0	53,5	52,5	52,1	53,5	54,4	55,7	57,0	57,8	58,6	59,3	57,7
İsrail	52,6	53,5	54,2	59,2	59,8	60,4	60,7	61,1	61,3	61,4	61,1	59,1
İtalya	44,7	44,2	44,1	43,9	42,9	42,9	43,2	43,7	44,2	44,6	44,9	44,1
Japonya	56,9	56,7	56,6	56,5	57,0	57,4	57,6	58,2	58,8	60,1	60,7	60,3
Kore	58,8	58,9	59,3	59,6	59,8	60,5	60,5	60,6	60,8	60,7	60,9	60,1
Letonya	49,6	47,4	49,1	50,7	52,4	52,9	54,2	54,6	55,5	56,9	57,4	56,7
Litvanya	48,8	46,7	48,6	50,0	51,2	52,6	53,8	55,6	56,3	57,8	58,2	57,3
Lüksemburg	55,2	55,2	54,8	55,7	55,9	56,6	56,0	55,2	56,1	56,5	57,3	56,7
Meksika	56,7	56,5	56,7	57,5	57,3	56,9	57,2	57,4	57,3	57,6	58,0	53,1
Hollanda	62,6	61,6	61,4	61,2	60,2	59,6	59,9	60,2	60,9	61,8	62,6	62,1
Yeni Zelanda	63,9	63,4	63,8	63,2	63,8	65,0	65,1	66,4	67,6	67,8	67,7	67,0
Norveç	70,4	69,3	69,0	69,2	68,7	62,6	62,2	61,5	61,1	61,7	61,8	61,0
Polonya	50,4	50,0	50,2	50,3	50,2	51,2	51,9	52,8	53,7	54,2	54,4	54,3
Portekiz	55,6	54,7	52,8	50,8	49,7	50,7	51,3	52,0	53,7	55,0	55,4	54,1
Slovakya	51,8	50,5	50,8	50,9	50,9	51,5	52,8	54,3	55,1	55,9	56,3	55,1
Slovenya	56,0	54,9	53,2	52,4	51,5	52,1	52,2	52,1	54,6	55,8	55,5	54,9
İspanya	48,9	47,8	46,9	44,9	43,9	44,5	45,9	47,1	48,1	49,1	49,7	47,9
İsveç	58,0	57,8	58,7	58,8	59,1	59,6	60,0	60,4	61,2	61,7	61,7	60,7
İsviçre	65,4	63,8	64,5	64,5	64,3	64,6	64,9	65,2	65,2	65,3	65,2	64,6
Türkiye	41,2	43,0	45,0	45,4	45,9	45,5	46,0	46,3	47,1	47,4	45,7	42,8
İngiltere	58,6	58,2	58,0	58,3	58,6	59,5	60,1	60,5	60,8	61,2	61,5	60,8
ABD	59,3	58,5	58,4	58,6	58,6	59,0	59,3	59,7	60,1	60,4	60,8	56,8
Euro Bölgesi	51,5	51,1	51,1	50,7	50,2	50,3	50,7	51,4	52,0	52,5	53,0	52,1
AB 27	51,5	51,1	51,0	50,7	50,4	50,7	51,1	51,8	52,5	53,1	53,6	52,8
G7	56,5	56,1	56,1	56,2	56,3	56,6	56,8	57,3	57,7	58,2	58,6	56,5
OECD - Toplam	55,3	55,1	55,3	55,4	55,4	55,7	56,0	56,4	56,9	57,3	57,5	55,1
Rusya	62,0	62,7	63,9	64,9	64,8	65,3	65,3	65,7	59,5	59,8	59,4	58,4

Kaynak: OECD Veri Bankası

1.1.4 İşsizlik

AB ve OECD ülkelerinde işsizlik 2008 yılında küresel ekonomik krizin ve yapısal sorunların etkisiyle 2013 yılına kadar artış göstermiştir. Ülkemizde ise 2009 yılında en yüksek seviyesine ulaşan işsizlik oranları doğru politikalar neticesinde düşüş eğilimine girmiş, 2011 yılı sonrasında ise sınırlı düzeyde artmaya başlamıştır. Ancak tüm dünyayı etkileyen pandemi koşulları nedeniyle 2019 yılından itibaren işsizlik oranlarında önemli bir yükseliş gerçekleşmiştir.

Grafik 3. Yıllar İtibarıyla İşsizlik Oranları (%) (2009-2020)



Kaynak: OECD Veri Bankası

AB 27 ve OECD ülkelerinde 2018 yılına kadar işsizlik oranlarında azalış yönünde bir eğilim varken pandemi koşullarının etkisiyle 2019 yılından itibaren işsizlik oranlarında bir yükseliş gerçekleşmiştir. Ancak ülkemizde pandemi koşullarına rağmen 2019 yılından itibaren işsizlik oranında düşüş gerçekleşmiştir.

Tablo 3. Ülkelere Göre İşsizlik Oranları

Ülkeler	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Avustralya	5,6	5,2	5,1	5,2	5,7	6,1	6,1	5,7	5,6	5,3	5,2	6,5
Avusturya	5,3	4,8	4,6	4,9	5,3	5,6	5,7	6,0	5,5	4,8	4,5	5,4
Belçika	7,9	8,3	7,1	7,5	8,4	8,5	8,5	7,8	7,1	5,9	5,4	5,5
Kanada	8,4	8,1	7,6	7,3	7,1	6,9	6,9	7,1	6,4	5,9	5,7	9,6
Şili	9,7	8,2	7,1	6,5	6,1	6,5	6,3	6,7	7,0	7,4	7,2	10,8
Kolombiya	12,1	11,8	10,9	10,4	9,7	9,2	9,0	9,3	9,4	9,7	10,5	16,1
Çekya	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,0	4,0	2,9	2,2	2,0	2,5
Danimarka	6,4	7,7	7,8	7,8	7,4	6,9	6,3	6,0	5,8	5,1	5,0	5,6
Estonya	13,5	16,7	12,3	10,0	8,6	7,4	6,2	6,8	5,8	5,4	4,4	6,8
Finlandiya	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2	8,7	9,4	8,8	8,6	7,4	6,7	7,8
Fransa	8,7	8,9	8,8	9,4	9,9	10,3	10,4	10,0	9,4	9,0	8,4	8,0
Yunanistan	9,6	12,7	17,9	24,4	27,5	26,5	24,9	23,5	21,5	19,3	17,3	16,3
Macaristan	10,0	11,2	11,0	11,0	10,2	7,7	6,8	5,1	4,2	3,7	3,4	4,3
İzlanda	7,2	7,5	7,0	6,0	5,4	4,9	4,0	3,0	2,7	2,7	3,5	5,5
İrlanda	12,6	14,5	15,4	15,4	13,7	11,9	9,9	8,4	6,7	5,7	5,0	5,6
İsrail	7,5	6,6	5,6	6,9	6,2	5,9	5,2	4,8	4,2	4,0	3,8	4,3
İtalya	7,7	8,4	8,4	10,7	12,1	12,7	11,9	11,7	11,2	10,6	10,0	9,2
Japonya	5,1	5,1	4,6	4,4	4,0	3,6	3,4	3,1	2,8	2,4	2,4	2,8
Kore	3,6	3,7	3,4	3,2	3,1	3,5	3,6	3,7	3,7	3,8	3,8	3,9
Letonya	17,6	19,5	16,2	15,1	11,9	10,8	9,9	9,6	8,7	7,4	6,3	8,1
Litvanya	13,8	17,8	15,4	13,4	11,8	10,7	9,1	7,9	7,1	6,2	6,3	8,5
Lüksemburg	5,1	4,4	4,9	5,1	5,8	5,9	6,7	6,3	5,5	5,6	5,6	6,8
Meksika	5,4	5,3	5,2	4,9	4,9	4,8	4,3	3,9	3,4	3,3	3,5	4,5
Hollanda	4,3	5,0	5,0	5,8	7,2	7,4	6,9	6,0	4,8	3,8	3,4	3,8
Yeni Zelanda	5,9	6,2	6,0	6,5	5,9	5,4	5,4	5,1	4,7	4,3	4,1	4,6
Norveç	3,1	3,5	3,2	3,1	3,4	3,5	4,3	4,7	4,2	3,8	3,7	4,4
Polonya	8,2	9,6	9,6	10,1	10,3	9,0	7,5	6,2	4,9	3,8	3,3	3,2
Portekiz	9,4	10,8	12,7	15,5	16,2	13,9	12,4	11,1	8,9	7,0	6,5	6,8
Slovakya	12,0	14,4	13,6	14,0	14,2	13,2	11,5	9,7	8,1	6,5	5,8	6,7
Slovenya	5,8	7,2	8,2	8,8	10,1	9,7	9,0	8,0	6,6	5,1	4,4	5,0
İspanya	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1	24,4	22,1	19,6	17,2	15,3	14,1	15,5
İsveç	8,3	8,6	7,8	8,0	8,1	8,0	7,4	7,0	6,7	6,4	6,8	8,3
Türkiye	12,6	10,7	8,8	8,2	8,7	9,9	10,2	10,8	10,8	10,9	13,7	13,1
İngiltere	7,6	7,9	8,1	8,0	7,6	6,2	5,4	4,9	4,4	4,1	3,8	4,6
ABD	9,3	9,6	9,0	8,1	7,4	6,2	5,3	4,9	4,4	3,9	3,7	8,1
Euro Bölgesi	9,6	10,1	10,1	11,3	11,9	11,6	10,8	10,0	9,0	8,2	7,5	7,8
AB 27	9,1	9,8	9,9	10,8	11,3	10,9	10,0	9,1	8,1	7,3	6,7	7,1
OECD - Toplam	8,3	8,4	8,1	8,0	8,0	7,4	6,9	6,5	5,9	5,5	5,4	7,1
Rusya	8,4	7,5	6,5	5,5	5,5	5,2	5,6	5,5	5,2	4,8	4,6	5,8
Güney Afrika	23,7	24,9	24,8	24,9	24,7	25,1	25,4	26,7	27,5	27,1	28,7	29,2

Kaynak: OECD Veri Bankası

Genel itibarıyla işsizlik oranlarının küresel çapta 2018 yılına kadar düşüş eğiliminde olduğu görülmektedir. Ancak 2019 yılından sonra bu eğilim pandemi koşulları nedeniyle tersine dönmüş ve işsizlik oranlarında artışlar gerçekleşmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI

2.1 TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI

2.1.1 Genel Görünüm

Türkiye Ekonomisi 1920'li yıllarda genel olarak tarım ekonomisinin hâkim olduğu bir görünüme sahiptir. Sanayinin oldukça zayıf olması ve endüstrileşme düzeyinin düşüklüğü bu dönemin en belirgin özellikleri arasındadır. 1930'lu yıllarda savaşlar sonucu yaşanan insan kayıpları, askerlik süresinin uzunluğu aktif nüfusa katılan kişilerin az olması sonucunu doğurmakta ve bu nedenlerle yüksek düzeyde işsizlik bulunmamaktadır.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında sanayileşme süreci hız kazanmıştır. Tarım sektöründe yaşanan çözülme, makineleşmeyle artan iç ve dış göç sonucunda şehirlerin demografik yapısı değişmiş buna mukabil işgücü piyasalarında ciddi farklılaşmalar meydana gelmeye başlamıştır. Bu dönemde sanayi sektöründe emek yoğun tekniklerin kullanılması işgücüne olan talebi artırmış, tarım dışı sektörlerde açık işsizliğin ortaya çıkmasını önlemiştir.[1] 1950-60 döneminde GSYH içindeki tarımın payı sabit fiyatlarla %41,2'den %37,9'a düşerken, sanayinin payı %13,1'den %16'ya yükselmiştir.[2]

1960'lı yıllarla birlikte Türkiye planlı ekonomiye geçmiştir. Türkiye'de istihdam sorunun çözülmesi ve devlet politikası olarak benimsenmesi 1961 Anayasası ile ortaya çıkmıştır. Anayasa ile devletin işsizliği önleyici tedbirler alacağı hükmü getirilmiştir. 1980 yılında 24 Ocak kararları ile birlikte Türkiye ithal ikamesine dayanan sanayileşme stratejisinden ihracata dayalı sanayileşme modeline geçiş yapmıştır. 1980'li yıllar aynı zamanda küreselleşmenin de başladığı dönemlerdir. İşgücü piyasaları özellikle emek arz ve talebinde ciddi değişimlere neden olan teknolojik değişim ve küreselleşmeden yüksek düzeyde etkilenmektedir.

Emek yoğun işlerin ucuz işgücünün yoğun olduğu ülkelere kayması ve ihracata dayalı sanayileşme modeline geçişle birlikte ülkemizde işsizlik ciddi boyutlara ulaşmaya başlamıştır. Bu dönemde yüksek işsizliğe çözüm üretmek ve işgücü verimliliğini artırmak adına ilk defa 1988 yılında işgücü eğitimi konusunda yürürlüğe giren yönetmelik ile aktif istihdam politikaları o dönemki adıyla İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) tarafından sunulmaya başlamıştır. Aynı dönemin devamı niteliğinde, aktif istihdam politikalarının geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve etkin şekilde uygulanabilmesi adına 1993 yılında İstihdam ve Eğitim Projesi uygulanmıştır.[3]

1999 ve 2001 krizleri sonrasında 2000'li yıllarda Türkiye işgücü piyasası yüksek işsizlik ile karşı karşıya kalmıştır. Bu süreçte kurumsal olarak işsizlikle mücadele edebilmek adına birçok yapısal değişiklik meydana gelmiştir. Söz konusu değişiklikler içerisinde İİBK yerine Türkiye İş Kurumunun (İŞKUR) kurulması da yer almaktadır. Ayrıca aktif işgücü piyasası politikaları hem çeşitlendirilmiş hem de yaygınlaştırılmıştır.

Bu süreçte genel olarak değerlendirme yapıldığında; ülkenin ekonomik gelişmesi ile büyük ölçüde şekillenen Türkiye işgücü piyasasının kendine özgü önemli özellikleri bulunmaktadır. Bu özelliklerin başında genç ve dinamik bir nüfusa sahip olmak gelmektedir. Bu yönüyle işgücü piyasaları gelişime oldukça açıktır. Ancak aktif nüfusun işgücü piyasalarının ihtiyaçlarına binaen doğru yönlendirilmesi gerekmektedir.

Ülkemizde tarım istihdamı her ne kadar oransal olarak azalan bir eğilim gösterse de toplam istihdam içerisinde oldukça büyük bir paya sahiptir. Bu durum, ücretli çalışanların toplam istihdam içerisindeki payının azalmasına neden olmaktadır. Diğer yandan işgücü piyasalarında kurumsallaşma yeterince yüksek değildir. Küçük ölçekli işletmelerde kısa dönemli ve kısmi süreli istihdam edilenlerin yaygınlığı kayıt dışı istihdamı artırıcı yönde etki göstermektedir.

---

[1] http://dergipark.gov.tr/download/article-file/8619

[2] http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9762

[3] http://www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C19S22012/321_341.pdf

Yukarıda kısaca özetlenmeye çalışılan işgücü piyasasının tarihsel gelişimi ve gelinen noktadaki genel özellikleri dikkate alındığında Türkiye işgücü piyasası gelişime açık yönünü korumaktadır. Ekonomik gelişme ile beraber daha güçlü işgücü piyasasına sahip olunabileceğinin sinyalleri bugünden görülebilmektedir. Özellikle küresel kriz döneminde işgücü piyasalarının olumsuzluklardan çok az etkilenmesi ve toparlanma sürecinin birçok gelişmiş ülkeye oranla çok daha hızlı sağlanması gelecek için ümit vermektedir. Bu kapsamda mevcut işgücü piyasası göstergeleri aşağıda detaylı şekilde incelenmekte ve değerlendirilmeye çalışılmaktadır.

Aşağıdaki tabloda, Türkiye işgücü piyasasının güncel durumu 2021 III. Çeyrek dönemi temel işgücü piyasası verileriyle incelenmektedir.

Tablo 4. Temel İşgücü Göstergeleri

15 ve Yukarı Yaş Grubu	Toplam	Erkek	Kadın
Nüfus (Bin kişi)	63.837	31.594	32.243
İşgücü (Bin kişi)	33.564	22.542	11.022
İstihdam (Bin kişi)	29.652	20.324	9.327
İşsiz (Bin kişi)	3.912	2.218	1.694
İşgücüne Dahil Olmayanlar (Bin kişi)	30.274	9.052	21.222
İşgücüne Katılma Oranı (%)	52,6	71,4	34,2
İstihdam Oranı (%)	46,4	64,3	28,9
İşsizlik Oranı (%)	11,7	9,8	15,4
Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)	13,6	11,7	17,9
15-24 Yaş Grubu	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**
İşgücüne Katılma Oranı (%)	44,2	55,8	32,1
İstihdam Oranı (%)	34,5	46,0	22,4
İşsizlik Oranı (%)	22,1	17,6	30,2

Kaynak: TÜİK; 2021 III. Çeyrek

2020 yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçlarına göre yaklaşık 83,6 milyon olan Türkiye nüfusunun 63,8 milyonu çalışma çağındaki nüfustur. Ayrıca nüfusun yaklaşık yarısı kadınlardan, yaklaşık 12 milyonu ise ülkemiz için bir fırsat olarak nitelendirilen, 15-24 yaş grubunda yer alan gençlerden oluşmaktadır.

2021 yılı III. Çeyrek temel işgücü istatistiklerine göre istihdam oranı %46,4'dür. Aynı dönemde işsizlik oranı %11,7'dir. %52,6 olarak gerçekleşen işgücüne katılma oranı, erkeklerde %71,4 iken kadınlarda %34,2'dir. Gençlerde işsizlik oranı %22,1 olarak gerçekleşmiştir.

2.1.2 İşgücü

İşgücü, genç bir nüfusa sahip olan ülkemizin beşeri sermayesinden ne ölçüde faydalanıldığının göstergesi ve işgücü piyasasının önemli bir parametresidir.

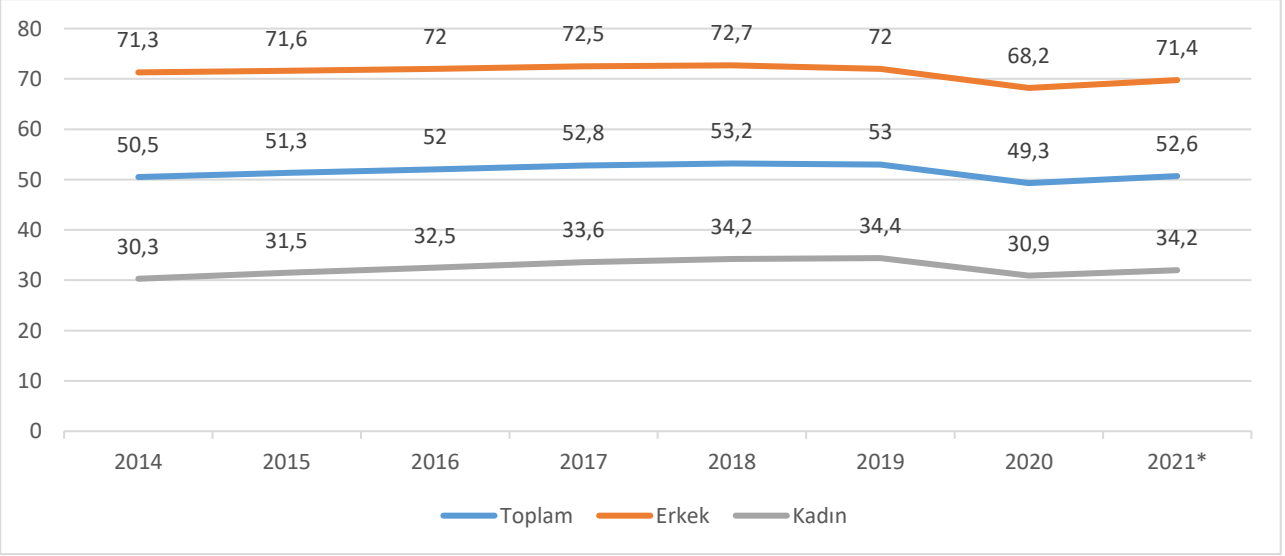
Tablo 5. Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı (%)

Eğitim durumu	Erkek	Kadın	Toplam
Okur-yazar olmayanlar	32,3	13,9	17,0
Lise altı eğitimliler	66,5	26,6	46,8
Lise	71,0	33,4	53,5
Mesleki veya teknik lise	80,1	40,7	64,7
Yükseköğretim	84,7	68,6	77,1

Kaynak: TÜİK; 2021 III. Çeyrek

Eğitim durumu itibarıyla işgücüne katılımda tüm eğitim seviyelerinde erkeklerin işgücüne katılımı kadınlardan daha yüksektir ve yükseköğrenim harici diğer eğitim seviyelerinde fark oldukça fazladır. Her iki grupta da eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılma oranı artarken bu durum özellikle kadınlarda belirgin bir şekilde görülmektedir. Lise altı eğitimli kadınlarda %30'un altında olan bu oran yükseköğretim mezunu olanlarda %68,6 olarak gerçekleşmiştir.

Grafik 4. Cinsiyete ve Yıllara Göre İşgücüne Katılma Oranı (%)



Kaynak: TÜİK; 2021 III. Çeyrek

11. Kalkınma Planında kadınların işgücüne katılma oranının dönem sonunda %38,5'e ulaşacağı beklenmekte olup konuyla ilgili hedef ve politikalar planda detaylı olarak ortaya konulmaktadır.

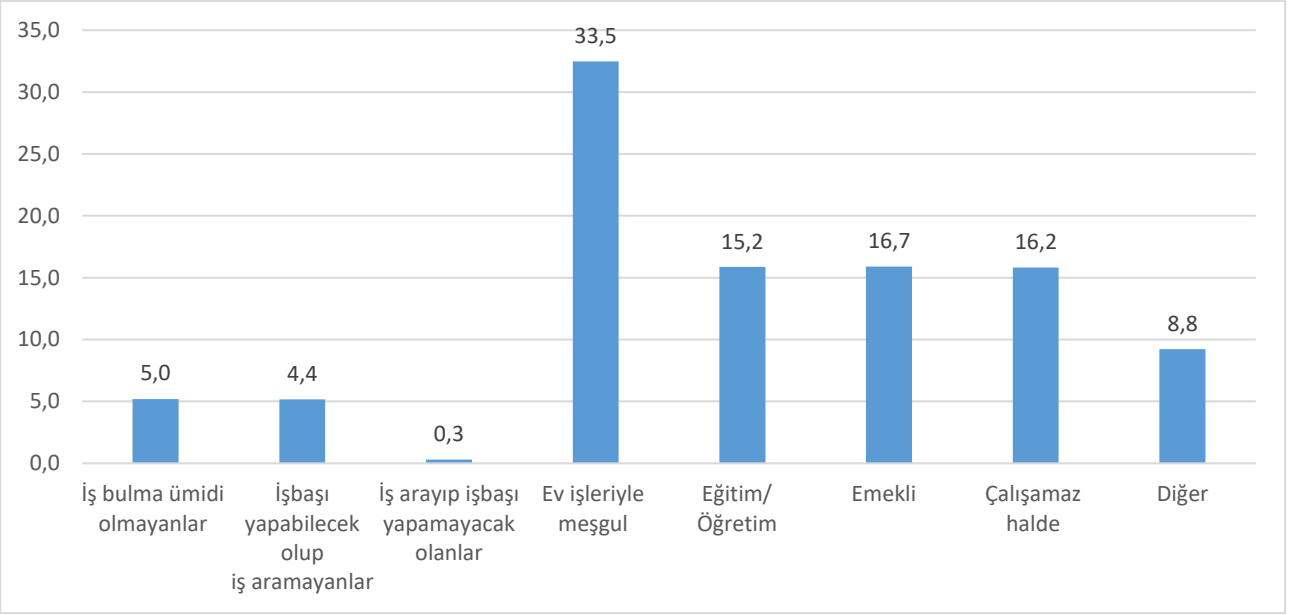
Bu kapsamda, 2021 III. Çeyreğinde kadınların işgücüne katılma oranına bakıldığında %34,2 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Yıllar itibarıyla yükselen bir seyir izleyen kadın işgücüne katılma oranının 2020 yılında pandemi sebebiyle yaşanan düşüşe rağmen artış hızının devam etmesi durumunda, plan dönemi sonu olan 2023 yılında söz konusu hedefe ulaşılacaktır.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik özellikle son yıllarda yapılan mevzuat çalışmaları ile kadınların işgücü piyasasına katılımının artırılması yönünde pozitif ayrıcalıklar sağlanmış olup bu düzenlemelerin kadınların işgücüne katılmasını artırıcı yönde etki etmesi hedeflenmiştir. Başta kadınlar olmak üzere işgücü piyasasında özel politika gerektiren gruplar lehine reformlara devam edilmesi; işgücü piyasasındaki katılıklar,

nitelik eksikliği, cinsiyet odaklı toplumsal roller gibi yapısal sorunların çözümüne yönelik politikalar geliştirilmesi, işgücüne katılma oranının artması ve işgücüne dâhil olmayanların işgücüne katılımının sağlanması için oldukça önemlidir. Kurumumuz, 2018 yılından itibaren kadınlar özelinde hedefler belirleyerek işgücüne katılımı arttıracak girişimlerde bulunmaya devam etmektedir.

İşgücüne dâhil olmayanların sayısı, 2021 üçüncü çeyrek döneminde 30 milyon 274 bin kişidir. İşgücüne dahil olmayan nüfus, nedenlerine göre Grafik 5'te incelenmiştir.

Grafik 5. İşgücüne Dâhil Olmayanların Nedenlerine Göre Dağılımı



Kaynak: TÜİK; 2021 III. Çeyrek

İşgücüne dâhil olmayan nüfusun nedenleri incelendiğinde; %33,5 oranıyla ev işleriyle meşgul olanlar büyük çoğunluğu oluşturmaktadır. Bunu sırasıyla %16,7 ile emekliler, %16,2 ile çalışamaz halde olanlar ve %15,2 ile eğitim/öğretim görenler takip etmektedir.

2.1.3 İstihdam

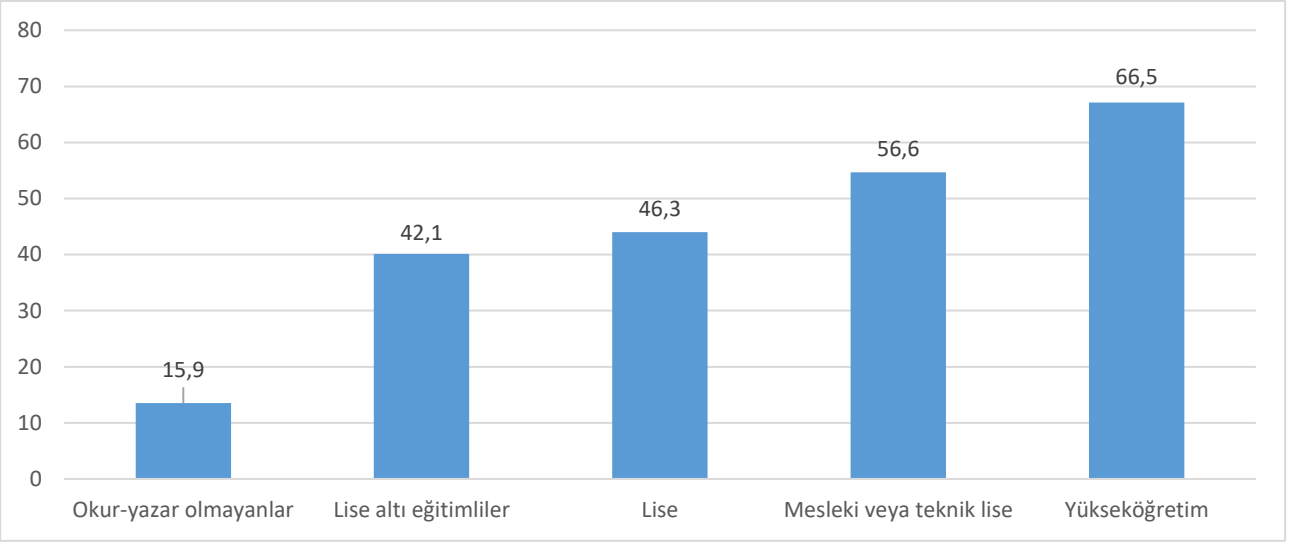
İstihdam kavramı, ekonomik göstergeler ve işgücünün durumu hakkında ipuçları taşıması yönünden önem taşımaktadır. Ülkemizde de istihdam yoluyla toplumsal refahın artırılması, işgücü piyasasına yönelik öncelikli hedefler arasında yer almaktadır.

2019-2023 dönemini kapsayan 11. Kalkınma Planı'nın ana amaçlarından biri de toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatlarının sunulması ile başta kadın ve gençler olmak üzere özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılmasıdır.

Ülkemizde 2005-2020 yılları arasında yaklaşık 6,6 milyon ilave istihdam gerçekleşmiştir. Türkiye'nin uygulanan makro politikalar ve işgücü piyasasına yönelik alınan tedbirler neticesinde kriz sonrasında OECD ülkeleri arasında işsizliği en çok azaltan ülke olması oldukça olumlu bir gelişmedir. 11. Kalkınma Planı'nda istihdam oranının plan dönemi sonunda %50,8 seviyesine yükseltilmesi öngörülmüştür.

Orta Vadeli Program 2022-2024'de "istihdamı artırmak" öncelikli politika alanları arasında belirlenmiş, bu alana yönelik yapısal reformlara program döneminde devam edileceği vurgusu yapılmıştır. Yine aynı belgede, program dönemi boyunca istihdamın yıllık ortalama 1 milyon 170 bin kişi artması ve program döneminde işsizliğin tedricen azaltılarak %10,9 seviyesine indirilmesi hedeflenmektedir.

Tablo 6. Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (%)



Kaynak: TÜİK; 2021 III. Çeyrek Dönemi

Türkiye işgücü piyasasında öğrenim seviyesi ile istihdam oranları paralellik göstermektedir. 2021 yılı üçüncü çeyrek dönemi itibarıyla yüksekokul veya fakülte mezunlarında istihdam oranı %66,5 ile ilk sırayı alırken, ikinci sırayı mesleki veya teknik lise (%56,6) almaktadır. Okuma yazma bilmeyenlerdeki istihdam oranı ise %15,9 seviyesindedir.

Tablo 7. İstihdamın Sektörler İtibarıyla Dağılımı (%)

Sektörler	2019	2020	2021*
Tarım	18,2	17,6	18,3
Sanayi	19,8	20,5	20,9
İnşaat	5,5	5,7	6,3
Hizmetler	56,5	56,2	54,5

Kaynak: TÜİK; *2021 III. Çeyrek Dönemi

2021 yılı üçüncü çeyrek dönemi itibarıyla sektörel bakımdan istihdamın durumu değerlendirildiğinde; %54,5 ile Hizmetler sektörü en yüksek paya sahiptir. Bunu %20,9 ile Sanayi, %18,3 ile Tarım sektörü takip etmektedir.

Tablo 8. İşteki Durumuna Göre İstihdam Edilenler

İşteki Durum	2019		2020		2021*	
	Bin Kişi	%	Bin Kişi	%	Bin Kişi	%
Ücretli, Maaşlı veya Yevmiyeli	19.216	68,4	18.719	69,8	20.532	69,2
İşveren	1.253	4,5	1.199	4,5	1.344	4,5
Kendi Hesabına	4.709	16,8	4.421	16,5	4.729	15,9
Ücretsiz Aile İşçisi	2.902	10,3	2.473	9,2	3.047	10,2

Kaynak: TÜİK; *2021 III. Çeyrek Dönemi

İstihdam edilenlerin büyük çoğunluğu (%69,2) ücretli veya yevmiyeli statüsündedir. Kendi hesabına çalışanlar % 15,9 , ücretsiz aile işçisi %10,2 ve işverenler ise % 4,5 paya sahiptir.

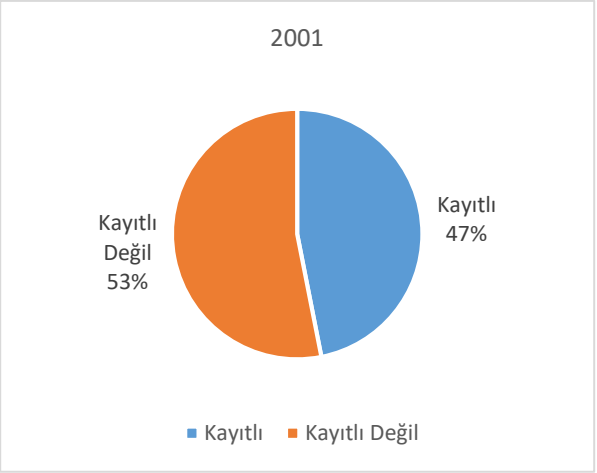
Genelde tarımsal istihdamda görülen "ücretsiz aile işçisi" olgusu büyük çoğunlukla kadın ve çocuklardan oluşan bir grubu ifade etmektedir. Toplam istihdam içinde yaklaşık %10,2 gibi yüksek bir orana sahip olan bu grup, emeğin karşılığını bulamamakta ve düşük güvenceli bir şekilde çalışmaktadır.

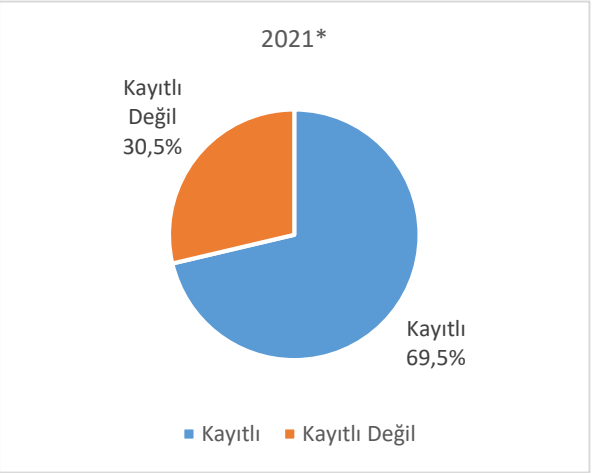
İşveren grubunun istihdam edilenler içerisindeki payı %4,5 olup bu oran oldukça düşüktür. Kendi hesabına çalışanların payı ise % 15,9'dur. Girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması, finansmana erişim imkânlarının

artırılması, var olan teşebbüslerin yenilikçilik ve ihracat kapasitelerinin çoğaltılması bu payı artıracak tedbirler arasındadır.

İşgücü piyasası ve istihdam edilenlerin durumu ile ilgili önemli göstergelerden biri de Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlılıktır. Özellikle dezavantajlı grupların karşı karşıya oldukları, hem bireyi hem de ülkeyi ekonomik yönden kayba uğratan sorunların başında kayıt dışı istihdam gelmektedir.

Grafik 6. İstihdamdakilerin Kayıtlılık Durumu (%)





Kaynak: TÜİK; *2021 III. Çeyrek Dönemi

Ülkemizde sosyal güvenlik alanında yapılan reformlar, toplumsal bilinçlendirme faaliyetleri ile fiili denetimler kayıt dışı istihdamın azaltılmasına önemli katkılar sağlamıştır. 2021 yılı üçüncü çeyrek döneminde kayıt dışı istihdam oranı %30,5 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu, 2001 yılındaki %53 oranının 22,5 puan altındadır. Tarım sektöründe kayıt dışılık %85,3 iken, tarım dışı sektörlerde bu oran %18,3 olmuştur. Bu durum kentlerde kayıt dışılığın daha da azaldığını göstermektedir.

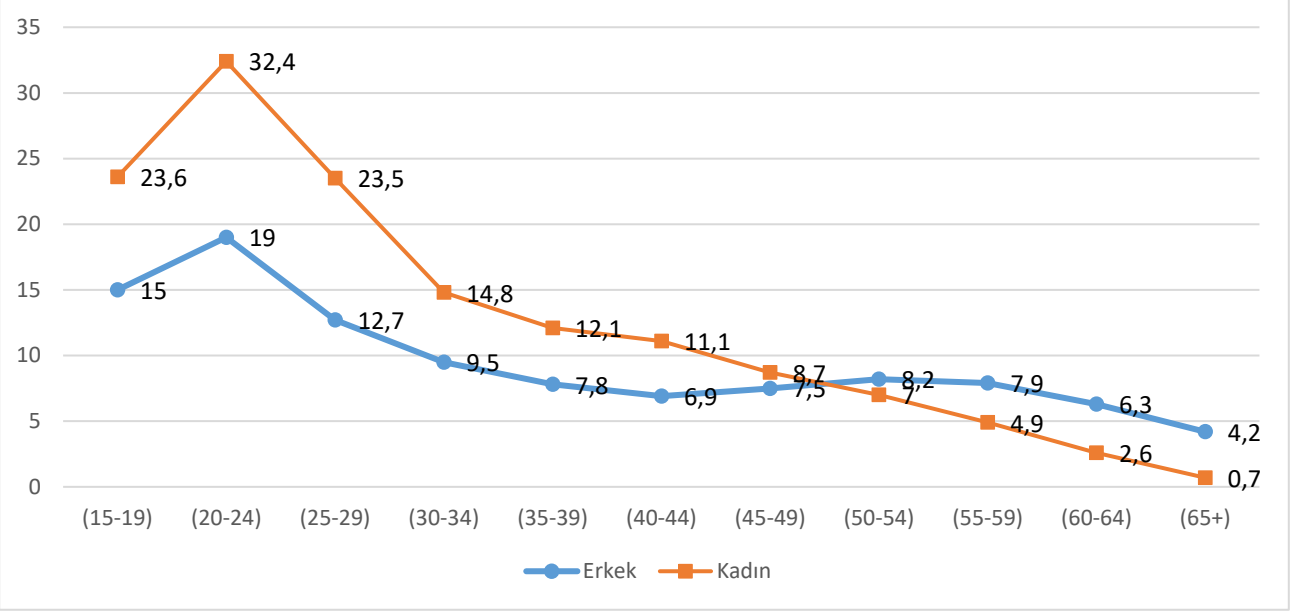
Cinsiyet temelinde kayıt dışılık verilerine göre ise kadınlar dezavantajlı konumda olup erkeklerde %27 seviyesinde seyreden kayıt dışı istihdam, kadınlarda %38'lere kadar çıkmaktadır.

11. Kalkınma Planı'nda da kayıt dışılıkla etkin mücadelenin önemine vurgu yapılmış, kayıt dışı istihdam oranının plan dönemi sonunda %28,5 seviyesine çekilmesi hedefi konulmuştur. Ayrıca Ulusal İstihdam Stratejisi'nde tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranının, 2023 yılında %15'in altına indirilmesi temel hedefler arasındadır.

2.1.4 İşsizlik

İşsizlik, Türkiye işgücü piyasasının önemli sorunlarından biri olarak gündemdeki yerini korumaktadır. Nüfus artış hızı yüksek olan ülkemizde çalışma çağına giren bireylerin işgücü piyasasında aktif olmaması, yeterli ve yeni işler yaratılamaması, işgücünün nitelik ve beceri eksikliği, arz-talep uyumsuzluğu gibi piyasanın yapısal sorunları işsizliğe neden olan etkenler arasındadır. Arz ve talep yönlü nedenlere bağlı olan söz konusu sorunun çözümüne yönelik gerek makro gerekse de mikro düzeyde bir dizi önlem alınmıştır. Çalışma hayatında yapılan yasal düzenlemeler ve işverenleri istihdama yöneltmek amacıyla uygulamaya konulan teşvik sistemleri ile kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR'un faaliyetleri kapsamında yürütülen ve işgücünün niteliğinin artırılmasını hedef alan aktif istihdam programları, söz konusu yapısal sorunun çözümünde kullanılan önemli araçlar arasındadır. Orta Vadeli Program 2022-2024'de işsizlik oranının 2021 yılı sonu itibarıyla 12,6, 2022 yılında %12,0 ve 2023 yılında %11,4 seviyesine düşürülmesi beklenmektedir.

Grafik 7. Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (%)



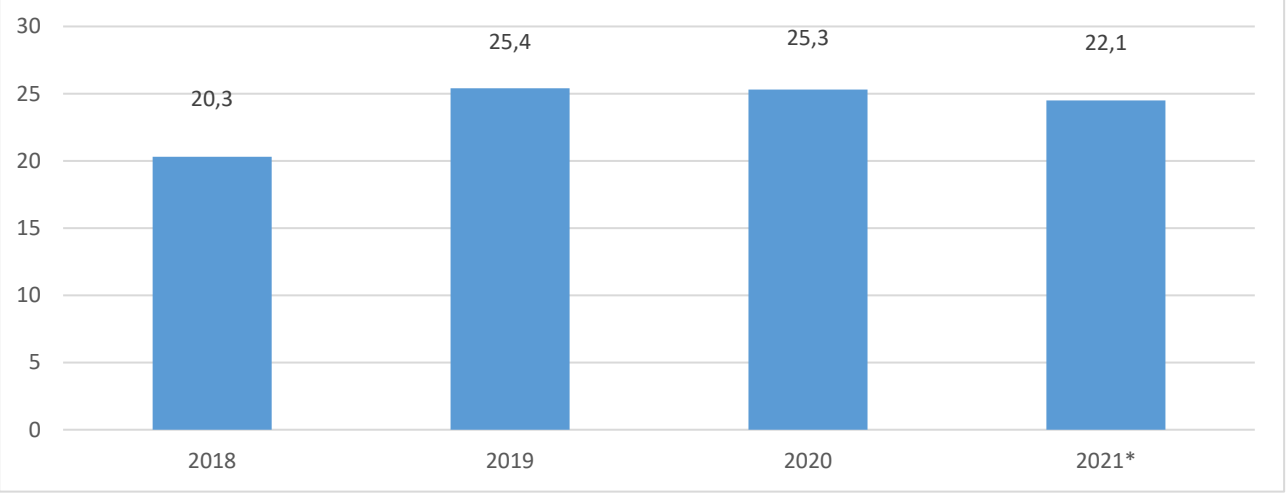
Kaynak: TÜİK; 2021 III. Çeyrek Dönemi

İşgücü piyasasındaki en temel göstergelerden biri olan işsizlik verilerine bakıldığında kadınların erkeklere oranla daha dezavantajlı bir noktada olduğu görülmektedir.

İşgücü piyasasına giriş problemleri ile karşı karşıya olan 15-24 yaş grubunda oldukça yüksek seyreden işsizlik oranları, özellikle 20-24 yaş grubunda en yüksek seviyesine ulaşmaktadır.

Genç nüfus olarak addedilen 15-24 yaş grubu bireylerin ülke nüfusuna oranı %15,4'tür. İşgücü piyasasında nitelik ve deneyim eksikliği ile karşı karşıya olan ve istihdama katılma konusunda zorluk yaşayan 15-24 yaş grubu bireyler, ülkelerin beşeri sermayesinde önemli yere sahiptir.

Grafik 8. Yıllara Göre Genç İşsizlik Oranı (%)



Kaynak: TÜİK; 2021 III. Çeyrek Dönemi

İşgücü piyasasında kırılgan bir yapıya sahip olan, iş arama süreleri günden güne uzayan ve zamanla iş aramaktan vazgeçen bu grup, "insana yakışır iş" olgusundan uzak, daha çok düşük ücret mukabilinde ve kayıt dışı sektörlerde istihdam imkânları bulabilmektedir.

Söz konusu sorunun çözümünde, Türkiye işgücü piyasasının yapısal sorunlarından biri olan eğitim – istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikli bireyler yetiştirilmesi önem arz eden bir konu olup tüm tarafların mutabık kaldığı önemli bir husustur.

Tablo 9. Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı (%)

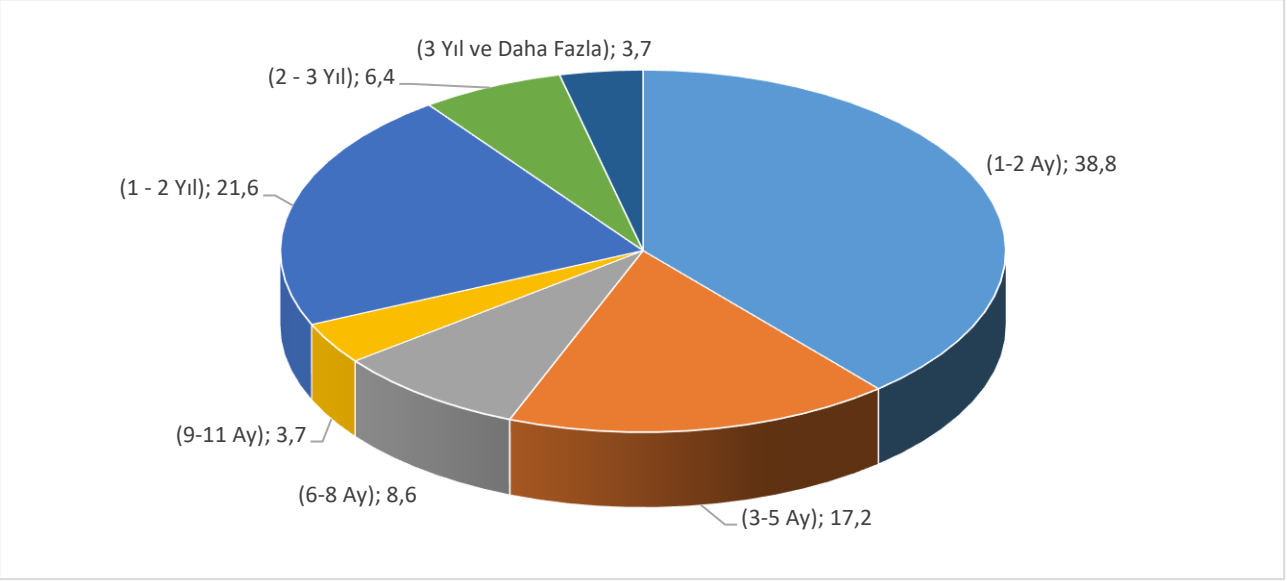
Eğitim durumu	Erkek	Kadın	Toplam
Okur-yazar olmayanlar	10,6	5,0	6,8
Lise altı eğitimliler	9,8	10,5	10,0
Lise	11,1	19,1	13,5
Mesleki veya teknik lise	8,6	24,6	12,5
Yükseköğretim	9,8	19,0	13,7

Kaynak: TÜİK; 2021 III. Çeyrek Dönemi

Eğitim durumuna göre işsizlerin görünümüne bakıldığında, 2021 üçüncü çeyrek dönemi verilerine göre okur-yazar olmayanların işsizlik oranı %6,8 iken, yükseköğretim mezunları arasında bu oran %13,7'dir. Lise altı eğitimliler ve okur yazar olmayanlarda erkeklerin işsizlik oranı kadınlardan daha yüksek iken lise ve üstü eğitim düzeyinde bu durum tersine dönmekte ve kadınlarda işsizlik oranı erkeklerden daha yüksek olmaktadır.

İşgücü piyasasında kronik bir hal alan ve öncelikle önlem alınması gereken sorunlardan biri de uzun süreli işsizliktir. İş arama ve işsizlik süresi uzadıkça bireyin işgücü piyasasından kopma riski yükselmekte ve iş bulma noktasında ümidi kırılmaktadır.

Grafik 9. İş Arama Sürelerine Göre İşsizler (%)



Kaynak: TÜİK; 2021 III. Çeyrek Dönemi

İş arama sürelerine göre işsizlerin durumu değerlendirildiğinde, 2021 üçüncü çeyrek dönemi verilerine göre Türkiye işgücü piyasasında işsizlerin yaklaşık üçte ikilik (%68,3) bir kısmı 1 yıldan kısa süreli iş arayanlardan oluşmaktadır. 2 yıl ve daha fazla süredir işsiz kalanların toplam işsizlere oranı % 10,1 seviyesinde gerçekleşmiştir. Ülkemizde 1 yıl ve daha uzun süredir işsiz kalan ve "uzun süreli işsiz" olarak tanımlanan işsizlerin toplam işsizler içerisindeki payı ise yaklaşık %31,7'dir. Yıllar itibarıyla her ne kadar azalma eğilimi gösterse de, neredeyse her 3 işsizden birinin uzun süreli işsiz grubunda yer alması dikkat çekicidir. Bu nedenle, hem birey hem de toplum açısından birçok problemin kaynağı olabilecek bir durum olan uzun süreli işsizlikle çok yönlü mücadelenin devam etmesi gerekmektedir.

Türkiye işgücü piyasasında işsizlik sorunu devam etmektedir. Yapısal sorunlar, sürdürülebilir ve istihdam odaklı bir ekonomik büyümenin sağlanamaması, her yıl işgücüne dahil olan bireylerle birlikte, var olan işsizlere istihdam olanağı sunacak yeni işlerin yaratılamaması, bulunulan coğrafyadan kaynaklı risk unsurları bu sorunu daha karmaşık hale getirmektedir. Uygulanan kapsamlı politikalara rağmen, küreselleşme ve beraberinde getirdiği her alandaki hızlı ve sürekli değişim ile birlikte işsizliği etkileyen etmenlerin sayısının artması mücadele sürecini zorlaştırmaya devam etmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU

3.1 TARİHÇE

Türkiye'de ilk kez 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu ile "iş ve işçi bulmaya aracılık" bir kamu hizmeti olarak nitelendirilmiş ve bu hizmetin devlet eliyle yürütülmesine dönük düzenlemeye gidilmiştir. Böylelikle, 1946 yılında çıkarılan 4837 sayılı İş Kanunu ile ilk yasal dayanağı oluşturulan İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) faaliyete başlamıştır.

Yurtiçinde iş ve işçi bulmaya aracılık görevini uzun yıllar başarıyla sürdüren İİBK, başta Almanya olmak üzere sanayileşmiş ülkelerin artan işgücü ihtiyaçlarını yabancı işçi teminiyle karşılamak istemeleri üzerine 1960'lı yıllardan itibaren yurtdışına işçi gönderme faaliyetlerine yoğunlaşmıştır. Yurtdışına işçi gönderme faaliyetleri 1970'li yıların ortasına kadar yoğun bir şekilde devam etmiştir.

1973–1974 petrol ambargosu ile gelen büyük durgunluk, Avrupa'da yabancı işgücüne olan ihtiyacı neredeyse ortadan kaldırmış, bu işgücüne karşı uygulanan ulusal politikaların baştan aşağı değişmesine sebep olmuştur. Bu değişimler paralelinde, İİBK tekrar yurtiçi işe yerleştirme faaliyetlerine ve bunun yanı sıra aktif ve pasif istihdam politikaları geliştirme çalışmalarına ağırlık vermeye başlamıştır.

1980 sonrası ulusal ve küresel düzlemde yaşanan hızlı dönüşümler sonucunda, birçok ülkede kamu istihdam kurumları, iş ve işçi bulma hizmeti ve işsizlik yardımları faaliyetlerinin yürütülmesi, istihdam politikalarının oluşturulması ve uygulanması anlamında kilit role sahip aktörler haline gelmişlerdir. Bu doğrultuda 1999 yılında yürürlüğe giren 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile İİBK, primlerin toplanması dışındaki her türlü işsizlik sigortası faaliyetinin yürütülmesi konusunda görevli, yetkili ve sorumlu kılınmıştır.

Yaşanan ekonomik, teknolojik, sosyal değişimler ve bu değişimler sonucu üstlenilen yeni görevler, daha kaliteli ve etkin hizmet sunan bir kamu istihdam kurumunun varlığını gerekli kılmıştır. Bu gereklilik doğrultusunda 5 Temmuz 2003 tarihinde 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile İİBK yerine Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurularak teşkilat yapısı ve görev alanı yeniden düzenlenmiştir. Böylece bilimsel, sosyal, ekonomik gelişmelere açık, sosyal tarafların yönetime katılımına imkân veren çağdaş ve Avrupa Birliği müktesebatına uygun bir anlayışla İİBK, muadil kamu istihdam kurumları standartlarına sahip olan İŞKUR olarak yapılandırılmıştır.

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu sonrası yaşanan gelişmeler kapsamında özellikle son küresel krizin ekonomide yarattığı tahribatı azaltmak, istihdamı korumak ve işsizlikle mücadele etmek amacıyla 5763, 5838, 5921, 5951, 6111, 6645 ve 6663 sayılı kanunlarla Kurumun görev, yetki ve sorumluluklarını düzenleyen mevzuatta önemli değişiklik ve gelişmeler yaşanmıştır. Yapılan bu düzenlemelerle İŞKUR'un aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları üretme ve uygulama yönündeki hareket ve uyum kabiliyeti artırılmıştır.

İŞKUR'un değişim ve dönüşümü sürecindeki en önemli düzenlemelerden birisi, 2 Kasım 2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılmıştır. Bu çerçevede Kurum Kanunu'nda yapılan değişiklikler kısaca şöyle sıralanabilir:

- O dönem için ÇSGB Bölge Müdürlükleri olarak anılan yapılar kapatılarak tüm hak ve yetkileri İŞKUR'a devredilmiştir,
- Kurumun görevleri arasına, "ÇSGB'nin mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerini yapmak" eklenmiştir,
- ÇSGB Teftiş Kurulu ile İŞKUR Teftiş Kurulu, ÇSGB bünyesindeki İş Teftiş Kurulu çatısı altında birleştirilmiştir,
- Kurum Yönetim Kurulu ve Genel Müdürünün görev ve yetkileri yeniden belirlenmiştir,
- Kurumun merkez teşkilatı, görev ve fonksiyonları ile genişleyen iş hacmi de dikkate alınarak yeniden yapılandırılmış, bazı yeni hizmet birimleri kurulurken bazılarının adları ve görevleri yeniden tanımlanmış, Kurumun taşra teşkilatı yeniden yapılandırılarak, il düzeyinde "Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü", daha alt düzeyde ise "Hizmet Merkezi" olarak örgütlenme sağlanmıştır,
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunda Kalkınma Ajanslarının da temsil edilmesi olanağı sağlanmıştır,

- Merkez ve taşrada daha fazla sayıda ve daha yüksek nitelikte personel istihdamı imkânı getirilmiştir.

Yukarıda ifade edilen değişiklikler ulusal düzeyde Kurumun kurumsal kapasitesine güç katarken, uluslararası alanda da İŞKUR önemli gelişmelere imza atmıştır. İŞKUR'un 2015-2018 arası WAPES dönem başkanlığı görevini üstlenmesiyle, WAPES'e üye 85 ülke ile işbirliği kurma ve çalışma imkânı ile küresel işsizlikle mücadeleyi yönlendirme noktasında ülkemiz için önemli bir kazanım elde edilmiştir.

2019 yılı içinde yapılan hükümet sistemi reformu sonucunda 4 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile İŞKUR; ÇSGB ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının birleştirmesiyle oluşturulan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın (AÇSHB) ilgili kuruluşu olarak konumlandırılmıştır.

2020 yılında COVID-19'la mücadele kapsamında dönemin en önemli politika araçlarından olan kısa çalışma, nakdi ücret desteği ve normalleşme teşviki yürütülmüştür. Sosyal Koruma Kalkanı kapsamında çok sayıda teşvik hayata geçirilmiş birçok teşvikin de süresi uzatılmıştır.

2021 yılında yayımlanan 73 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmuş ve İŞKUR, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olmuştur.

3.2 ORGANİZASYON YAPISI

İİBK, sadece işe yerleştirme gibi dar bir alanda hizmet verirken yeni yapısıyla İŞKUR'un görev alanı genişletilmiş ve örgütsel yapısı değiştirilmiştir.

ÇSGB'nin ilgili kuruluşu olan İŞKUR, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kuruluşudur.

Katılımcı ve sosyal diyaloğa açık bir çalışma ve örgütlenme modeline sahip olan İŞKUR; işçi, işveren, esnaf-sanatkâr, üniversite ve sivil toplum kuruluşları ile kamu kurumları temsilcilerinden oluşan Genel Kurul, Yönetim Kurulu, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları marifetiyle ulusal ve yerel istihdam politikalarının geliştirilmesine yönelik çalışmalarını sürdürmektedir. Bu şekilde bir örgütlenme modeli ile İŞKUR, sosyal diyalog mekanizmasının en iyi işlediği kamu kurumları arasında yer almaktadır.

3.2.1 Genel Kurul

Devletin ekonomik ve sosyal politikaları ile uyumlu ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak, uygulanan politikalardaki dönem içindeki gelişmeleri değerlendirmek, istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve önerilerde bulunmak, Kurumun dönem faaliyet raporunu görüşmek ve Kurumun hizmetlerini iyileştirici önerilerde bulunmak amacıyla sosyal taraflar ile kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinden oluşmaktadır.

Genel Kurul olağan toplantısı, Bakanın çağrısı üzerine iki yılda bir yapılmaktadır.

3.2.2 Yönetim Kurulu

Yönetim Kurulu; Genel Müdür başkanlığında, ÇSGB ve Hazine ve Maliye Bakanlığını temsilen birer üye, en çok üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonları ile Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonunca belirlenen bir üye olmak üzere altı üyeden oluşmaktadır.

Yönetim Kurulu, başkanın daveti üzerine en az haftada bir defa toplanır.

3.2.3 Genel Müdürlük

Merkez ve taşra teşkilatından oluşmaktadır. Merkez teşkilatı 15 hizmet biriminden, taşra teşkilatı ise illerde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ile bunlara bağlı kurulan Hizmet Merkezlerinden meydana gelmektedir.

3.2.4 İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK)

İlin işgücü, istihdam ve mesleki eğitim ihtiyacını tespit etmek veya ettirmek, mesleki eğitim ve istihdam konularında etkinlik ve verimliliği arttırmak amacıyla yerel düzeyde politikalar oluşturmak, plan yapmak ve kararlar almak, ilgili kurum ve kuruluşlara görüş ve önerilerde bulunmak üzere kurulmuştur.

Yıl içinde dört defa olağan toplantı yapan Kurul, çalışmalarını il düzeyinde, valinin başkanlığında, kamu ve sosyal taraf temsilcilerinden oluşan üyelerle birlikte yürütmektedir. Kurul gerektiğinde olağanüstü toplantılar da düzenleyebilmektedir.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının görevleri, "4 sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum Ve Kuruluşlar İle Diğer Kurum Ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi"nin 625 inci maddesinde aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

- İlin istihdam ve mesleki eğitim politikasını oluşturmak,
- İlin muhtelif sektör ve branştaki işgücü ve mesleki eğitim ihtiyacını belirlemek üzere işgücü piyasası analizleri yapmak-yaptırmak, il düzeyinde işgücü piyasası bilgi sistemi ile izleme – değerlendirme sistemini oluşturup uygulamak, bu amaçla gerektiğinde ilgili alan uzmanlarından komisyonlar oluşturmak, bunların görev tanımları çerçevesinde hazırladıkları raporları değerlendirmek, yayınlamak ve gerektiğinde ilgili Bakanlık, kamu kurum ve kuruluşlarına sunmak,
- Millî Eğitim Bakanlığınca gönderilen mesleki ve teknik eğitim çerçeve programlarının işgücü piyasası araştırma sonuçlarına göre ilin ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmesi için görüş bildirmek,
- Mesleki ve teknik eğitim uygulamalarında ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümüne yardımcı olmak,
- Mesleki eğitim, işgücü ve istihdam konularında kurum ve kuruluşlardan gelecek görüş ve önerileri incelemek, değerlendirmek ve sonuçlandırmak,
- İl düzeyinde istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirleri belirlemek ve gereği için ilgili kurum ve kuruluşlara bildirmek,
- İşgücü piyasası araştırma sonuçları da dikkate alınarak İl Millî Eğitim Müdürlüğü ve Kurum tarafından hazırlanan işgücü yetiştirme faaliyetlerine ilişkin planları onaylamak ve bunların uygulama sonuçlarını izlemek,
- Mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesine ilişkin tam gün tam yıl eğitim uygulaması ile ilgili görüş bildirmek,
- İşgücü ihtiyaç analizleri sonuçlarını da dikkate alarak, ilde bulunan tüm mesleki ve teknik eğitim veren okul veya kurumların bünyesinde yer alacak alan ve dalların belirlenmesi, kısa, orta ve uzun vadede ilin mesleki ve teknik eğitim okul yatırımlarının planlanması ile beraber eğitimi yapılacak alan ve dal ihtiyaçlarını belirleyerek, Millî Eğitim Bakanlığına görüş sunmak,
- Deprem, sel ve yangın gibi doğal afet sonucu yörede faal durumdaki işletmelerin eğitim olanakları dikkate alınarak, işletmede mesleki eğitime alınacak ve beceri eğitimi yapacak öğrenci sayısının belirlenmesine ilişkin oranların oluşturulması konusunda 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun 18'inci maddesine göre görüş bildirmek,
- Çıraklık ve mesleki eğitim kapsamı dışında çocuk çalıştırılmasının önüne geçilmesi konusunda gerekli çalışmaları yapmak,
- Bu madde hükümlerinin il seviyesinde eksiksiz yerine getirilmesi için gerekli tedbirleri almak.

3.3 KURUMSAL KAPASİTE

3.3.1 Mali Kapasite

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu Ek IV sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumları" cetvelindeki İŞKUR'un bütçe ve uygulama sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 10. Bütçe Gerçekleşmeleri Gelirler (TL) (2020)

Gelirler	Başlangıç Tahmini	Revize Sonrası Bütçe	Gerçekleşme
Teşebbüs ve Mülkiyet Gelirleri	4.252.000	4.252.000	10.480.403
Alınan Bağış ve Yardımlar İle Özel Gelirler	565.890.000	611.890.000	513.116.720
Diğer Gelirler	15.172.696.000	15.172.696.000	6.462.402.729
Red ve İadeler (-)	12.053.000	12.053.000	900.216.291
Finansman (Kasa ve Banka) Devri	41.005.000	41.005.000	41.005.000
Toplam	15.771.790.000	15.817.790.000	6.126.788.561

Kaynak: İŞKUR

Tablo 11. Bütçe Gerçekleşmeleri Giderler (TL) (2020)

Giderler	Başlangıç Bütçesi	Revize Sonrası Bütçe	Gerçekleşme
Personel Giderleri	718.774.000	711.227.000	668.609.733
SGK Devlet Primi Giderleri	109.076.000	111.495.000	105.642.628
Mal ve Hizmet Alımı Giderleri	547.057.000	552.121.940	196.257.721
Cari Transferler	14.311.026.000	14.357.089.060	5.151.143.661
Sermaye Giderleri	64.857.000	64.857.000	53.427.858
Toplam	15.750.790.000	15.796.790.000	6.175.081.601

Kaynak: İŞKUR

İŞKUR'un 2020 yılı bütçesi için öngörülen 15.750.790.000,00 TL'lik başlangıç bütçesine ilgili mevzuat çerçevesinde 46.000.000,00 TL'lik ilave yapılarak, yılsonu ödeneği 15.796.790.000,00TL olmuştur. 6.175.081.601,00 TL olan yıl sonu gerçekleşme tutarı ile başlangıç bütçesinin % 39,20'si oranında gerçekleşme olmuştur. Yıl sonu gerçekleşmelerine göre toplam bütçe giderleri içinde en büyük payı, sırasıyla % 83,41 ile cari transferler ve % 10,82 ile personel giderleri almaktadır.

Tablo 12. Bütçe Gerçekleşmeleri Gelirler (TL) (2021*)

Gelirler	Başlangıç Tahmini	Yıl Sonu Tahmini	Gerçekleşme
Teşebbüs ve Mülkiyet Gelirleri	16.007.000	8.732.934	7.277.445
Alınan Bağış ve Yardımlar İle Özel Gelirler	653.435.000	579.231.943	482.693.286
Diğer Gelirler	10.053.437.000	7.995.976.301	6.663.313.584
Red ve İadeler (-)	3.444.000	19.758.608	16.465.507
Finansman (Kasa ve Banka) Devri	16.637.000	16.637.000	16.637.000
Toplam	10.736.072.000	8.580.819.570	7.153.455.808

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Tablo 13. Bütçe Gerçekleşmeleri Giderler (TL) (2021*)

Giderler	Başlangıç Bütçesi	Yıl Sonu Tahmini	Gerçekleşme
Personel Giderleri	797.589.000	788.667.407	680.774.514
SGK Devlet Primi Giderleri	120.204.000	124.744.358	107.407.422
Mal ve Hizmet Alımı Giderleri	547.470.000	231.536.942	161.857.266
Cari Transferler	9.219.309.000	7.330.971.293	5.278.696.589
Sermaye Giderleri	51.500.000	45.130.000	10.526.321
Toplam	10.736.072.000	8.521.050.000	6.239.262.112

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

İŞKUR'un 2021 yılı bütçesi için öngörülen 10.736.072.000 TL'dir. Söz konusu ödeneğin 6.239.262.112 TL'lik kısmı Ekim ayı sonu itibarıyla harcanmış durumdadır. En yüksek harcama kalemleri sırasıyla Cari Transferler ile Personel Giderleri olarak gerçekleşmiştir.

3.3.2 Fiziki Kapasite

İŞKUR İl Müdürlükleri ve Hizmet Merkezleri, iş arayanların kolay erişebileceği noktalarda ve içerisinde engellilere yönelik özel düzenlemelerin de yer aldığı binalarda hizmet vermektedir.

3.3.3 Teknolojik Kapasite

İŞKUR Bilgi Teknolojileri alt yapısı sürekli yenilenerek ve bilişim teknolojileri alanındaki gelişmeler yakından takip edilerek hızlı, kesintisiz, modern ve güvenli bir şekilde hizmet sunmaya devam etmektedir.

Yıllar içerisinde büyüyen ve gelişen İŞKUR'un bünyesinde aşağıda sayılan 82 teknik ve idari modül ile yaklaşık 9.397 iç kullanıcıya 81 il müdürlüğü, 79 hizmet merkezi, 7 Ek Hizmet Binası, 2.221 hizmet noktası ile 7/24 dijital platformlar üzerinden 6.611.256'sı aktif toplam 28 milyon kayıtlı iş arayan ve 2,5 milyon işveren olmak üzere dış kullanıcıya online olarak hizmet veren bir sistem mevcuttur.

Teknik Uygulamalar (Kurum Hizmetlerinin elektronik ortamda sunulmasına yönelik iç ve dış kullanıcıların kullanımına sunulan yazılımlar)

- İSTİHDAM HİZMETLERİ
  - İş Arayan
    - Özgeçmiş
    - Sosyal Yardım Alanlar
    - Yabancı Koruma Statü İşlemleri
    - Çalışma İzni İşlemleri
    - Koruma Kararı olan Kişi İşlemleri
    - Denetimli Serbestlik
    - Yasaklı Eski Hükümlü Kişi İşlemleri
    - Sahte Engelli Kişi İşlemleri
  - İşveren
    - İstihdamı Zorunlu Olanların Takibi
    - İşgücü Çizelgesi
  - İlan/Yerleştirme İşlemleri
    - Kamu İlanları
    - Özel İlanlar
    - Tescil İşlemleri
    - Otomatik Plasman
  - Tarım Aracıları
  - Özel İstihdam Büroları
    - Yeni Büro Kayıt
    - Aracılık İşlemleri
    - Geçici İş İlişkisi İşlemleri
  - Yurtdışı İstihdam
  - İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları(İİMEK)
  - Fuar ve Kariyer Günü
  - Toplum Yararına Programlar (TYP)
  - Sosyal Çalışma Projesi (SÇP)
  - Hizmet Noktaları
  - İstihdam Teşvikleri
  - Geçici İşgücü Desteği
- İŞGÜCÜ PİYASASI VE İSTATİSTİK
  - Anket (İPA)
  - Anket (Açık İş)
- TAZMİNAT İŞLEMLERİ
  - İşsizlik Ödeneği (İÖ)
  - Tazminat İş Kaybı Tazminatı (İKT)
  - Tazminat Kısa Çalışma Ödeneği (KÇÖ),
  - Tazminat Yarım Çalışma Ödeneği (YÇÖ)
  - Tazminat Ücret Garanti Fonu (ÜGF)
  - Teşvik (4447 Geçici 10.madde)
  - Nakdi Ücret Desteği (NÜD)
    - KÇÖ den yararlanamayan ücretsiz izinde olanlar için NÜD
    - İÖ kapsamında olup hak etmeyenler için NÜD
- AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI
  - Mesleki Eğitim Kursu(MEK)
  - İşbaşı Eğitim Programı (İEP)
  - Girişimcilik Eğitim Programı (GEP)

- AKTİF İŞGÜCÜ PROJELERİ
  - İşte Anne
  - Kursiyer Bakım Destek
  - Geleneksel Meslekler
  - Geleceğin Meslekleri
  - Kadın İstihdamı
  - Mutfakta Umut Var Projesi(MUV)
  - Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler ve Türk Vatandaşları için İstihdam Desteği Projesi (İSDEP)
- İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI
  - Portföy İşlemleri
  - İMD Benim Sayfam
  - İş Kulübü
  - İletişim Merkezi
  - Talep Merkezi
  - Danışan Yönlendirme Sistemi/Kiosk (DYS)
  - Türk Meslekler Sözlüğü
  - Hedef İzleme Sistemi
  - Performans İzleme Sistemi
  - Mesajlaşma Sistemi
  - Sistem Yönetimi (Parametre, Yetkilendirme, Birim Yönetimi)
  - Devlet Destekleri Veri Aktarımı
  - Çağrı Merkezi

İdari Uygulamalar (İç kullanıcıların kullanımına sunulan yazılımlar)

- İNSAN KAYNAKLARI
  - Kadro, Terfi, Atama, Özlük, Sicil, Disiplin işlemleri
  - İzin İşlemleri
  - HİTAP
  - Bordro – Tahakkuk
  - Personel İşlemleri
  - Eğitim
- MUHASEBE
  - Muhasebe (Kurum Muhasebesi)
  - Muhasebe İşsizlik, Fon
- KURUM GELİR VE GİDERLERİ
  - Merkezi Ödeme Sistemi
  - Stok
  - Sabit Kıymetler
  - Yemekhane işlemleri
- DİĞER YAZILIMLAR
  - Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS)
  - Bilişim Talepleri Yönetim Sistemi (BTYS)
  - Arıza Talepleri Yönetim Sistemi (ATYS)
  - Görüş Öneri
- KARAR DESTEK SİSTEMLERİ
- İŞ ZEKÂSI
  - OLAP (online analytical processing) Excel modülü
  - İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi
  - Görsel Raporlar
  - Mesleki Yönelim Test Bataryası
- DIŞ KAYNAK UYGULAMALAR
  - Mobil Uygulama
  - Hukuk Bilgi Sistemi

- Fon Yönetimi Yazılımı

İŞKUR'un bilgi teknolojileri altyapısına ilişkin sayısal veriler ise aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 14. Bilgi Teknolojileri Donanım Altyapısı

Donanım		Adet	Donanım	Adet
Masaüstü Kişisel Bilgisayar		4.753	Firewall	3
Dizüstü Bilgisayar		6.068	Router	173
Yazıcı		1.900	Switch	446
Tarayıcı		610	Omurga Anahtar	9
Kiosk		205	İnternet Bağlantısı	700 Mbps
Projeksiyon		71	Yerel Ofis Bağlantısı	1000 Mbps
Sunucu	Merkez	64	İçerik Filtreleme Cihazı (WebGateway)	5
			SMTP Gateway	2
	Taşra	163	Atak Önleme Sistemi (IPS)	1
			Yük Dengeleyici (F5)	3
	Toplam	227	Mobil Data (İŞKUR VINN)	2000

Kaynak: İŞKUR

Bilgi teknolojileri altyapısını sürekli güncel tutan İŞKUR, kullanıcılarına kesintisiz online hizmet sunmaktadır. Hizmet kalitesinde özellikle dikkat edilen unsurlar ise; anlaşılabilir içerik, hızlı erişim ve kullanıcı dostu ara yüzlerdir.

3.3.4 İnsan Kaynakları Kapasitesi

Dünyada kamu istihdam kurumları işsizliğin önlenmesi ve istihdamın arttırılması amacıyla istihdam politikalarını etkin bir şekilde oluşturarak ülkelerinin işgücü piyasalarına yön vermektedirler.

Söz konusu kurumlar bu hizmetleri gerçekleştirirken çeşitli kurumsal altyapı donanımı ve personele ihtiyaç duymaktadır. Gelişmiş ülkelerde kamu istihdam kurumlarının personel sayısının işsizlere oranına bakıldığında, İŞKUR'un bu ülkelerdeki kamu istihdam kurumlarına göre daha az personelle hizmetlerini sunduğu görülmektedir.

İŞKUR'da bu anlamda, özellikle 2011 yılından itibaren önemli kapasite artışları sağlanmıştır:

- 2010 yılında 119 olan Şube Müdürü sayısı 309'a çıkarılmış ve son olarak 2017 yılında yapılan Şube Müdürlüğü sınavı ile 100 Şube Müdürü atanmış olup hali hazırda 34 Şube Müdürü görev yapmaktadır.
- Daha fazla iş arayan ve işverene hizmet sunmak amacıyla 476 İş ve Meslek Danışmanı görev yapmaktadır. İş ve Meslek Danışmanlığı sisteminin geliştirilmesi amacıyla, Kurum içinde gerekli şartları taşıyan tecrübeli personele İş ve Meslek Danışmanı olma fırsatı verilmiştir.

31 Ekim 2021 tarihi itibarıyla İŞKUR; Genel Müdürlük birimlerinde 580, taşra birimlerinde ise 8.325 olmak üzere toplam 8.905 personel ile hizmet vermektedir. Son yıllarda naklen geçiş, açıktan atama ve sözleşmeli personel alımı yoluyla personel alımı gerçekleştirilmiş olmasına rağmen Kurum hizmetlerinin çeşitlenmesi nedeniyle özellikle İl Müdürlüklerimizde ve Hizmet Merkezlerimizde personel ihtiyacı devam etmektedir.

696 Sayılı KHK gereğince Kurumumuzda 1.004 işçi kadroya geçirilmiş olup; 31 Ekim 2021 tarihi itibarıyla Genel Müdürlük birimlerinde 89 sürekli işçi, taşra birimlerinde ise 850 sürekli işçi olmak üzere toplam 939 kadrolu işçi ile hizmet vermekteyiz. 696 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereğince Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı İhaleleri kapsamında çalışan personellerin kadroya geçirilmesi sonucunda istihdam edilen işçilerimizden çeşitli nedenlerle ayrılanların olması, İl Müdürlüklerimizde çalışan personel sayısının artması ve İl Müdürlüklerimizin binalarının büyümesi ve yeni Hizmet Merkezlerimizin açılması nedeniyle işçi ihtiyacımız bulunmakta ve ihtiyacımız artmaya devam etmektedir.

İstihdam şekillerine göre personelin (işçi personel hariç) yıllar itibarıyla sayısı aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Hâlihazırda Kurumda 7.136 memur, 1.769 sözleşmeli personel çalışmaktadır.

Tablo 15. İstihdam Şekline Göre Personel Sayısı (2011-2021*)

Sınıf	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*
Memur	3.220	3.897	7.968	8.086	8024	7720	7469	7.386	7.199	7164	7136
Sözleşmeli	24	2.644	370	120	116	118	103	103	1.692	1774	1769
Toplam	3.244	6.541	8.338	8.186	8.140	7.838	7.572	7.489	8.891	8938	8905

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

31 Ekim 2021 tarihi itibarıyla Merkez ve Taşra teşkilatı dolu ve boş kadro durumu aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Kurumdaki kadroların %30,9'u boş bulunmaktadır.

696 Sayılı KHK ile kadroya geçirilmiş olan sürekli işçilerimizin kadroları şahsa özel kadrolar olduğundan 31 Ekim 2021 tarihi itibarıyla Merkez ve Taşra teşkilatlarımızda boş işçi kadromuz bulunmamaktadır.

Tablo 16. Kadro Durumu

Personel Statüsü	Merkez		Taşra		Toplam
	Dolu	Boş	Dolu	Boş	
Memur	514	492	6.622	2.929	10.557
Sözleşmeli	66	16	1.703	562	2.347
Genel Toplam	580	508	8.325	3.491	12.904

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

31 Ekim 2021 tarihi itibarıyla Kurum'da; Genel İdare Hizmetleri Sınıfında 6.966, Sağlık Hizmetleri Sınıfında 10, Teknik Hizmetler Sınıfında 78, Avukatlık Hizmetleri Sınıfında 52, Yardımcı Hizmetler Sınıfında 30 olmak üzere toplam 7.136 memur statüsünde çalışan personel bulunmaktadır.

Tablo 17. Hizmet Sınıfına Göre Personel Dağılımı

	Genel İdare Hizmetleri	Sağlık Hizmetleri	Teknik	Avukatlık	Yardımcı	Toplam
2021*	6.966	10	78	52	30	7.136

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

31 Ekim 2021 tarihi itibarıyla Kurumda; temizlik görevlisi olarak 490, güvenlik görevlisi olarak 439, aşçı olarak 4, şoför olarak 6 sürekli işçi statüsünde çalışan personel, olmak üzere toplam 939 çalışan kadrolu işçi bulunmaktadır.

Tablo 18. Mesleğe Göre İşçi Personel Dağılımı

	Temizlik Görevlisi	Güvenlik		Aşçı	Şoför	Toplam
2021*	490	439		4	6	939

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Kurum personelinin %0,15'i doktora, %15,52' si yüksek lisans, %69,95'i lisans, % 0,04'ü 3 yıllık yüksekokul, % 9,65'i ön lisans, %4,14' ü lise, çok az bir kısmı ise ortaokul ve ilköğretim mezunudur. Önceki yıllarla karşılaştırıldığında Kurumda çalışan personelin eğitim seviyesi giderek yükselmektedir.

Tablo 19. Eğitim Durumuna Göre Personel Dağılımı

Eğitim Durumu	Sayı*	Oran (%)
İlkokul	11	0,12
İlköğretim	38	0,43
Lise	369	4,14
Ön lisans	858	9,65
3 Yıllık Yüksek Ö.	4	0,04
Lisans	6.228	69,95
Yüksek Lisans	1.382	15,52
Doktora	15	0,15
Toplam	8905	100

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

İşçi statüsünde görev yapan Kurum personelinin % 0,32' si yüksek lisans, % 4,58'i lisans, % 7,24' ü ön lisans, % 52,83' ü lise, % 20,88'i ortaokul ve ilköğretim, %13,52'si ilkokul mezunu, % 0,42' si okur yazar, % 0,21'i okur

yazar olmayandır.

Tablo 20. Eğitim Durumuna Göre İşçi Personel Dağılımı

Eğitim Durumu	Sayı*	Oran (%)
Okur Yazar Olmayan	2	0,21
Okur Yazar	4	0,42
İlkokul	127	13,52
İlköğretim	196	20,88
Lise	496	52,83
Ön lisans	68	7,24
Lisans	43	4,58
Yüksek Lisans	3	0,32
Toplam	939	100

Kaynak: İŞKUR;31.10.2021

Kurum çalışanlarının 4.609'u (%51,76'sı) kadınlardan oluşmakta olup kadın çalışanların oranı genel işgücü piyasası ortalamasına göre oldukça yüksektir.

Tablo 21. Cinsiyete Göre Personel Dağılımı

	Kadın	Erkek	Toplam
Sayı*	4.609	4.296	8.905
Oran (%)*	51,76	48,24	100

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Kurumda çalışan işçi personellerimizin 288'i (% 30,68' i) kadınlardan oluşmaktadır.

Tablo 22. Cinsiyete Göre İşçi Personel Dağılımı

	Kadın	Erkek	Toplam
Sayı*	288	651	939
Oran (%)*	30,68	69,32	100

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

3.4 STRATEJİK PLANLAMA VE HEDEF ODAKLI HİZMET SUNUMU

Ülkemizde kamu yönetiminin etkinlik düzeyinin yükseltilmesi amacıyla gerçekleştirilen düzenlemeler kapsamında; kuruluşların politika oluşturma kapasitelerinin artırılması, kamu mali yönetiminin iyileştirilmesi, kuruluş performansının izlenmesi ve hesap verme sorumluluğu doğrultusunda değerlendirilmesi için stratejik planlama temel araçlardan biri olarak kabul edilmiştir. Bu doğrultuda, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile kamu idarelerinin stratejik planlarını hazırlamaları zorunlu kılınmıştır. Kurumumuz ilk stratejik planını 2008-2012 dönemini kapsayacak şekilde hazırlayarak yayımlamış, 5 inci stratejik planını ise 2019-2023 dönemi için hazırlanmıştır.

2008 yılından itibaren, İŞKUR faaliyetlerini belirlenen stratejik amaç ve hedefler doğrultusunda yönlendirmeye başlamıştır. Her stratejik plan döneminde bir önceki döneme göre Kurum faaliyet ve çalışmalarında önemli gelişmeler kaydedilmiş ve Kurumsal kapasite stratejik planlama mantığı çerçevesinde önemli ölçüde artırılmıştır.

2019-2023 Dönemi Stratejik Planı'nda Kurumumuz Misyonu; "İşsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması maksadıyla insanı esas alan bir yaklaşımla kapsayıcı istihdam politikaları geliştirmek, etkin bir işgücü piyasası bilgi sistemi aracılığıyla piyasanın ihtiyaçlarını tespit edip bu doğrultuda işgücü arz ve talebini eşleştirmek ve istihdama erişimi kolaylaştırmak, işsizlikle mücadelede etkin tedbirler geliştirmek ve işgücünün mesleki beceri ve tecrübesinin geliştirilmesine katkı sunarak istihdam edilebilirliği artırmak, işini kaybedenlere geçici gelir desteği sağlamak ve istihdama ilişkin tedbirleri sosyal diyalog içerisinde geliştirmek ve gerçekleştirmek." olarak belirlenmiştir. Bu Misyonu gerçekleştirmek için, 5 stratejik amaç ve bunlar altında 20 stratejik hedef belirlenmiştir.

Amaç 1 – İşe yerleştirme hizmetlerini işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda geliştirmek,

- Plan döneminde özel sektörde işe yerleştirilen kişi sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.
- Özel politika gerektiren gurupların istihdamını artırmak.
- Her yıl işgücü piyasası araştırmaları yapmak ve sonuçlarını ulusal, yerel ve sektörel bazlı yayımlamak.
- Her yıl açık iş istatistikleri araştırması yapmak.
- Mesleklerin iş analizini yaparak beceri envanteri çıkarmak ve bu envanteri kullanan eşleştirme sistemi oluşturmak.

Amaç 2 - İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda kalıcı istihdam için nitelikli danışmanlık hizmetlerini geliştirmek.

- Öğrencilere etkili iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek.
- İş arayanların kalıcı istihdamını sağlamak için etkili iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek
- İşveren danışmanlığı hizmetlerini geliştirmek.
- İş arayanlara daha nitelikli danışmanlık hizmeti sunulabilmesi maksadıyla İş Kulüplerinin sayısını ve yararlanıcı sayısını artırmak.
- Profil temelli danışmanlık hizmetleriyle branşlaşmış hizmet sunumunu geliştirmek hizmetleriyle İş ve Meslek Danışmanlarının niteliklerini arttıracak hizmet içi eğitimler düzenlemek.

Amaç 3 – İşgücünün istihdam edilebilirliğine yönelik aktif işgücü hizmetlerini geliştirmek.

- Plan döneminde düzenlenen işbaşı eğitim programı katılımcı sayısını bir önceki yıl hedefinin %5 'i oranında artırmak.
- Plan döneminde düzenlenen mesleki eğitim kursu kursiyer sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.
- Dijital dönüşümün ortaya çıkardığı yeni meslek alanlarında, öncelikli sektörlerin ihtiyaç duyduğu becerilere sahip işgücünün yetiştirilmesine yönelik kurs ve programlar düzenlemek.
- Engellilerin işgücüne katılımını ve istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla aktif işgücü piyasası programları uygulamak, bu kapsamda yeni mesleki eğitim yöntemleri geliştirmek.

Amaç 4 – Pasif istihdam programlarını daha etkili sosyal koruma sağlayacak şekilde uygulamak.

- Pasif istihdam programlarının etkinleştirilmesi maksadıyla hak kazanma şartları, ödeme miktarı ve süresine ilişkin, özel politika gerektiren grupları da dikkate alarak, çalışmalar yapmak.
- Pasif istihdam programlarına başvuru sürecini kolaylaştırmak ve bu başvuruların sonuçlanma sürelerini kısaltmak.

Amaç 5- Sunulan hizmetlerin daha etkin yürütülebilmesi için kurumsal kapasiteyi güçlendirmek.

- Kurum hizmetlerinin tanınırlığını/farkındalığını artırmak.
- Kurumun teknolojik ve fiziki alt yapısını geliştirmek.
- Avrupa Birliği, diğer ülkeler ve uluslararası kuruluşlarla ilişkileri ve işbirliğini geliştirmek, karşılıklı öğrenme ve gelişim platformlarını etkin şekilde kullanmak.
- Stratejik yönetim kapasitesini geliştirmek.

3.4.1 E-Devlete Entegre Hizmetlerimiz

Kurumumuzun hizmetlerinden E-devlet üzerinden verilen hizmetlerimiz;

- İşsizlik Ödeneği/İş Kaybı Tazminatı Başvurusu
- İşsizlik Ödeneği/İş Kaybı Tazminatı ve Kısa Çalışma Ödeneği Sorgulama
- İş ve Meslek Danışmanından Randevu Al
- Kurs / Program İlanları ve Ön Başvurusu
- Türk Meslekler Sözlüğü

- Toplum Yararına Program (TYP) Sorgulama ve Başvuru
- İŞKUR Kayıt Belgesi
- İş İlanları ve Başvuru
- Bana Uygun İşler
- İş Başvurusu Sorgulama
- İş Arayan Üyelik
- Kısa Çalışma Ödeneği Başvurusu
- Geçici İşgücü Desteği Başvurusu
- Elektronik Belge Yönetim Sistemi Evrak Doğrulama
- Engelli Hibe Desteği Başvurusu

işlemlerini kapsamaktadır.

Kısa Çalışma Ödeneği Başvurusu , Geçici İşgücü Desteği Başvurusu , Engelli Hibe Desteği Başvurusu ve Elektronik Belge Yönetim Sistemi Evrak Doğrulama hizmetlerinin e-Devlet entegrasyonları yapılarak, mevcut entegrasyonlarımızın sayısı artırılmak suretiyle özellikle pandemi döneminde büyük önem taşıyan, vatandaşın elektronik ortamda hizmetlerden faydalanması sağlanmıştır.

Ayrıca hizmetlerde vatandaştan istenen belge sayılarında azaltma yapılmıştır. Verilen hizmetler ve gerçekleştirilen bu çalışmalarla birlikte sosyal medya aracılığı ile tanınırlık ve farkındalık çalışmaları da yapılmıştır.

3.4.2 İŞKUR Hizmetleri İle İletişim Kanalları İlişkisi

Demokratik, şeffaf ve sorumlu yönetim anlayışının gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak; vatandaşların şikayet, talep, ihbar, görüş ve önerilerinin derhal işleme alınıp değerlendirilmesi, sonuçlandırılması ve ilgilisine cevap verilmesinin sağlanması, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununa göre yapılan bilgi edinme başvurularının etkin, süratli ve doğru bir şekilde sonuçlandırılması gerekmektedir.

Kurumumuz faaliyetlerine ilişkin olarak; temelde yasal dayanağı Anayasamızın 74 üncü maddesi olmakla birlikte 2006/3 sayılı Başbakanlık Genelgesine dayanan CİMER sistemi ve 2014/4 Bakanlık Genelgesine dayanan Çalışma Hayatı İletişim Merkezi "ALO 170" üzerinden gelen; şikayet, talep, ihbar, görüş ve öneriler işleme alınmakta olup vatandaş ile devlet arasındaki iletişimin güçlenmesi, kamu personeli üzerinde kamuoyu denetiminin oluşması, İŞKUR hizmetlerinin iletişim kanalları aracılığıyla da süratli ve etkin şekilde vatandaşlara ulaştırılması sağlanmaktadır.

Bu doğrultuda, İletişim Kanalları üzerinden Kurumumuza gelen başvurulara ilişkin olarak yapılan çalışmalar, sunulan hizmetler raporlanarak hizmet kalitesinin artırılması amacıyla ve vatandaş odaklı yönetim anlayışının yansıması olarak Kurum hizmetlerine yön verilmesi boyutu ile gerekli çözümlemeler titizlikle yürütülmektedir.

3.4.3 Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi "CİMER"

CİMER, 2006/3 Sayılı Başbakanlık Genelgesiyle yürürlüğe giren bir halkla ilişkiler uygulamasıdır. Bu uygulama çağın gereksinimleri de göz önünde bulundurulmak suretiyle sürekli gelişmekte ve vatandaşlarımıza hizmet vermektedir.

Vatandaşlarımıza tanınan ve Anayasal haklar arasında yer alan dilekçe ve bilgi edinme hakları, Anayasamızın 74 üncü maddesinde tanımlanmıştır. İlgili Anayasa hükmünün uygulanması amacıyla ilk olarak çıkarılan 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun, Başkanlığımızın temel görevlerinin yasal dayanağını teşkil etmektedir.

Daha sonra ise toplumsal denetim, kamu yönetimine vatandaş katılımının sağlanması ve kamu yönetiminde şeffaflığı tesis etme işlevi ile 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu ve bahse konu Kanunun uygulanmasına dair esas ve usulleri düzenleyen 2004/7189 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik ve 2004/12 sayılı Başbakanlık Genelgesi yürürlüğe konularak kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde vatandaş odaklı yaklaşıma etkinlik ve işlerlik kazandırılmış ve halkla ilişkiler alanında önemli adımların atılmasının önü açılmıştır.

3.4.3.1 Bilgi Edinme Başvuru Sayıları

Kurumun Bilgi Edinme Sistemi, sözleşme bitim tarihi olan 31 Ağustos 2018 tarihi itibarıyla CİMER sistemine entegre edilmiş olup bu tarihten önce toplam 779 başvuru Bilgi Edinme Sistemi üzerinden sonuçlandırılmıştır. Diğer taraftan, 9 Temmuz 2018 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine resmen geçişle birlikte Başbakanlık İletişim Merkezi'nin (BİMER) Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi'ne (CİMER) entegresi sağlanmıştır. Bu çerçevede de Bilgi Edinme Hakkı kapsamında 2020 yılında 9.423 adet başvuru, 2021 yılında ise 5.215 başvuru değerlendirilmiştir.

Tablo 23. Bilgi Edinme Başvuru Sayıları

Bilgi Edinme	2020	2021*
Toplam Başvuru Sayısı	9.423	5.215

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

3.4.3.2 CİMER Üzerinden Gelen Başvuru Sayıları

Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) aracılığı ile 2020 yılında 178.818 adet başvuru, 2021 yılında ise Ekim ayı sonuna kadar 122.430 adet başvuru alınmış ve tamamı sonuçlandırılmıştır.

Tablo 24. Tablo: İŞKUR'a CİMER Üzerinden Gelen Başvuru Sayısı

	2020	2021*
Gelen Başvuru Sayısı	178.818	122.430

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

3.4.3.3 CİMER Üzerinden Gelen İlk Beş Başvuru Konusu

CİMER kanalı ile İŞKUR hizmetlerinden faydalanmak isteyen vatandaşlarımızın yaptıkları başvurulara ilişkin veriler kategorize edilmiştir ve aşağıda en çok başvuru yapılan 5 konu gösterilmiştir.

- İşsizlik Ödeneği
- Kısa Çalışma Ödeneği
- İş Talebi (Kamu / Özel Sektör)
- Toplum Yararına Program
- Özel Sektör Çalışanları (Haksız Yere İşten Çıkarılma, Fazla Mesai, Mobbing vs)

3.4.3.4 Görüş ve Öneri Başvuruları

ALO 170 ve CİMER sistemi üzerinden vatandaşın Kurumun sunduğu hizmetlerle ilgili görüş ve önerileri alınmış ve ilgili birimlere iletilmiştir. Görüş ve öneri başvuruları ile ilgili olarak; vatandaşlardan alınan geri bildirim ile Kurumumuz iş ve işlemlerinin daha etkin, vatandaş odaklı olması yönünde çalışmalarına ışık tutmaktadır.

3.4.4 Çalışma Hayatı İletişim Merkezi "ALO 170"

ALO 170, çalışma hayatı ve sosyal güvenlik ile ilgili her türlü soru, öneri, eleştiri, memnuniyet, ihbar, mobbing (kamu-özel işyerlerinde yapılan psikolojik baskı ve taciz dâhil), şikâyet, başvuru ve talepleri etkin ve hızlı bir biçimde çözüme kavuşturabilmek amacı ile kurulmuş 7/24 hizmet veren bir çağrı merkezidir. TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ve Kurumumuz işbirliği ile 2010 yılında kurulan İletişim Merkezi hizmeti Karaman, Şanlıurfa, Sivas, Kütahya, Trabzon, Bayburt, Ankara, Muş, Elazığ ve Zonguldak illerinde yer alan 10 lokasyonda, toplam 1.587 kişi ile hizmet vermektedir.

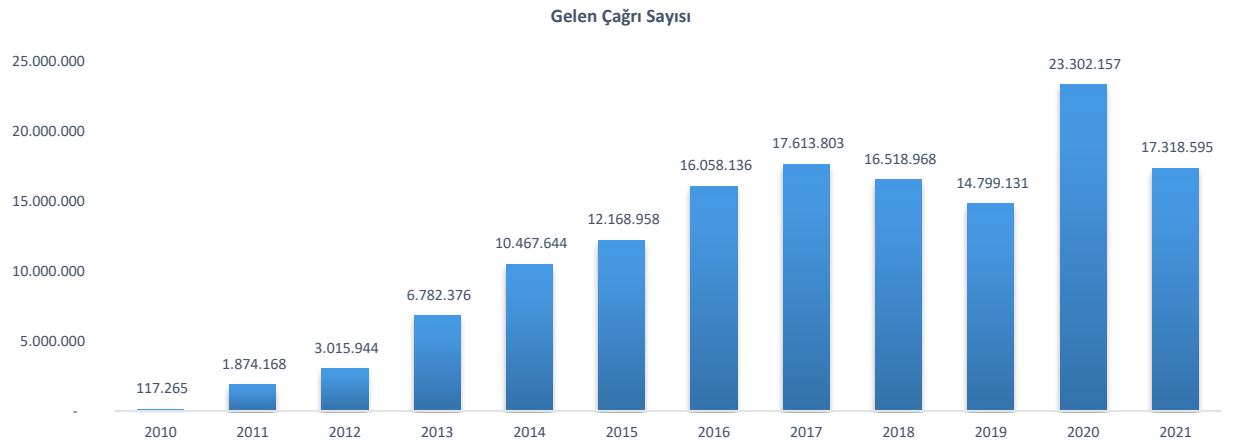
ALO 170; engelli, kadın istihdamı, gazi, gazi ve şehit yakını ve maden sektöründe çalışan, maden sektöründe iş kazası ve yakınlarına sağlanan istihdam önceliği ile Türkiye'nin en büyük sosyal sorumluluk projelerinden biridir.

3.4.4.1 Yıllara Göre Çağrı Sayıları

2020 yılında ALO 170'e 23.302.157 adet çağrı gelmiş olup bu çağrıların 19.186.110'u karşılanmıştır. İŞKUR mevzuatı kapsamında ALO 170 İletişim Merkezine 2020 yılında gelen 7.540.332 çağrı vatandaş temsilcilerince karşılanmıştır. Bu verilere göre Kurumumuz ile ilgili olan çağrıların %95,86'sı ALO 170 vatandaş temsilcileri tarafından çözümlenmiş , %4,14'ü ise Kurumumuza yönlendirilmiştir.

2021 yılı Ekim ayı sonu itibarıyla 17.318.595 adet çağrı gelmiş olup 15.417.946 adedi karşılanmıştır. Başvuruya dönüşen 15.417.946 çağrının 863.404 adedi Kurum birimlerine yönlendirilirken 14.554.541 adedi ilk kontakta çözüme kavuşturulmuştur. İlk kontak çözüm oranı %94,4 olarak gerçekleşmiştir. İŞKUR konularında karşılanan 5.990.038 adet çağrının %96,2'si ALO 170 İletişim Merkezi tarafından ilk kontakta çözüme kavuşturulmuştur.

Grafik 10. Yıllara Göre Çağrı Sayıları



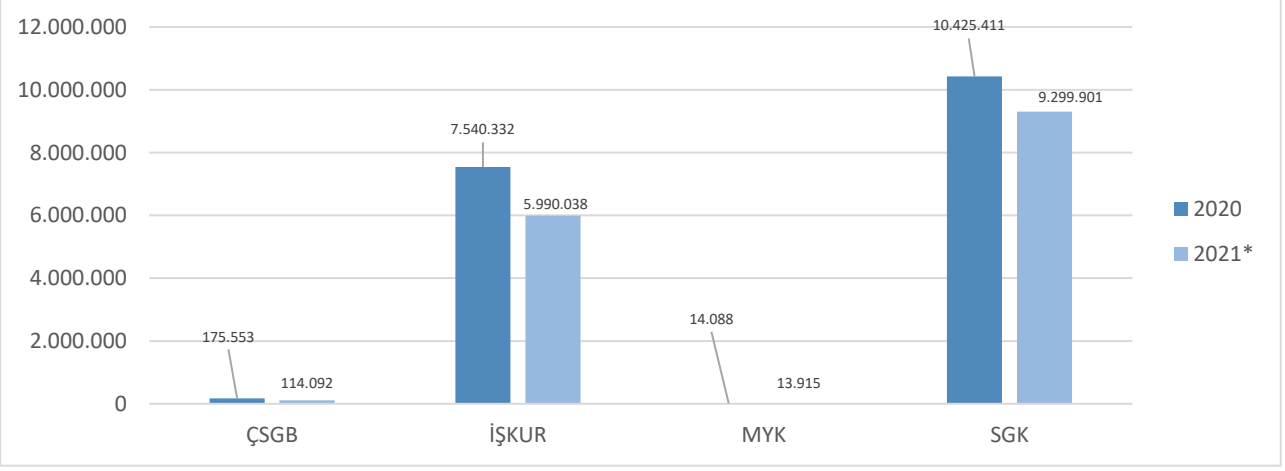
Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Tablo 25. ALO 170'e Kaydedilen Çağrı Sayılarının Yıllara ve Kurumlara Göre Dağılımı

Kurum/Yıllar	ÇSGB	İŞKUR	MYK	SGK	Genel Toplam
2020	175.553	7.540.332	14.088	10.425.411	18.155.384
2021*	114.092	5.990.038	13.915	9.299.901	15.417.946
Genel Toplam	289.645	13.530.370	28.003	19.607.970	33.573.330

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Grafik 11. 2020 ve 2021* Yılında ALO 170 Çağrı Merkezine Gelen Başvuruların Kurumlara Göre Dağılımı



Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

ALO 170 çağrı merkezi ile Bilgi Edinme ve CİMER vasıtası ile Kurumumuzun faaliyetlerinden yararlanmak isteyen veya öneri, şikâyet ya da taleplerini ileten vatandaşlarımıza çözümler ürettik. Bu kapsamda 2020 yılında; ALO 170 çağrı merkezi üzerinden İŞKUR ile ilgili olarak alınan 7.540.332 çağrının 7.228.261'i çağrı merkezi aracılığı ile 312.071'i ise Kurumumuz görevlileri tarafından daha detaylı çalışma yapılarak cevaplandırılmıştır. 2021 yılı

Ekim ayı sonu itibarıyla ALO 170 çağrı merkezi üzerinden İŞKUR ile ilgili olarak alınan 5.990.038 çağrının 5.760.323'ü çağrı merkezi aracılığı ile 229.715'i ise Kurumumuz görevlileri tarafından daha detaylı çalışma yapılarak cevaplandırılmıştır.

Tablo 26. İŞKUR'a Yönlendirilen Başvuru Sayısı

YILLAR	Başvuru Sayısı
2020	312.071
2021*	229.715
Genel Toplam	541.786

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

3.4.4.2 ALO 170 Çağrı Sayılarının Konulara Göre Dağılımı

İŞKUR mevzuatında karşılanan çağrılarda ilk 5 konuya bakıldığında; genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebepler söz konusu olduğunda devreye giren kısa çalışma ödeneği uygulamasının olduğu görülmektedir.

Tablo 27. 2020 Yılı İŞKUR ile ilgili ALO 170 Çağrılarının Konulara Göre Dağılımı

Konu Adı	Bildirim Adedi	İŞKUR Bildirimlerine Oranı (%)	Tüm Bildirimlere Oranı (%)
Kısa çalışma ödenekleri	1.767.885	23%	10%
İş Sözleşmeleri	1.445.858	19%	8%
Online İşsizlik Sigortası İşlemleri	1.124.885	15%	6%
İşsizlik Sigortası	701.666	9%	4%
TYP (Toplum Yararına Programlar)	642.074	9%	4%

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Tablo 28. İŞKUR ile ilgili ALO 170 Çağrılarının Konulara Göre Dağılımı*

Konu Adı	Bildirim Adedi	İŞKUR Bildirimlerine Oranı (%)	Tüm Bildirimlere Oranı (%)
Kısa Çalışma Ödenekleri – Nakdi Ücret Desteği	1.042.426	17%	7%
İş Sözleşmeleri	954.942	16%	6%
Online İşsizlik Sigortası İşlemleri	912.663	15%	6%
TYP (Toplum Yararına Programlar)	744.524	12%	5%
İşsizlik Sigortası	438.171	7%	3%

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

3.4.5 İletişim Kanallarının İŞKUR hizmetlerine Erişimdeki Rolü ve Kurum Politikasına Katkısı

Vatandaş odaklı hizmet anlayışına uygun olarak kurgulanan iletişim kanalları aracılığı ile vatandaşların kendileri ve kamuyla ilgili, talep, şikâyet, ihbar, görüş ve önerileri ile bilgi edinme haklarına ilişkin Kurumumuza yapacakları müracaatlara cevapların hızlı ve etkin bir şekilde verilmesi amaçlanmakta, iş ve işlemlerin merkezden kamu nezdinde takip ve denetimi yapılmakta olup Cumhurbaşkanlığı, Bakanlık ile merkez ve taşra birimleri arasında gerekli koordinasyon sağlanmaktadır. Dilekçe Hakkı ve Bilgi Edinme Hakkı kullanımının daha hızlı, erişilebilir olmasının yanı sıra etkin çözümlerin sunulması, şikayetlerin sonlandırılması, istek ve önerilerin toplanarak vatandaşların çözüme ortak edilmesi hedeflenmektedir.

Sorumlu yönetim anlayışının gereği olarak iletişim kanallarında görev yapan tüm personele eğitimler verilmekte olup bununla birlikte İletişim Kanalları üzerinden Kurumumuza gelen başvurulara ilişkin olarak yapılan çalışmalar, sunulan hizmetler raporlanarak hizmet kalitesinin artırılması amacıyla ve vatandaş odaklı yönetim anlayışının yansıması olarak Kurum hizmetlerine yön verilmesi boyutu ile gerekli çalışmalar titizlikle yürütülmektedir/yürütülecektir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İSTİHDAM HİZMETLERİ

4.1 GENEL GÖRÜNÜM

Kamu İstihdam Kurumları (KİK) en temel anlamda; işsizlikle mücadele ederek işgücü arz ve talebine en uygun biçimde aracılık edilmesini sağlamakla görevli devlet kurumlarıdır. Kurumların bu aracılık faaliyetlerine zaman içinde yeni görevler de eklenerek, nihai amaç olan iş arayanların niteliklerine uygun işlere yönlendirilmesi ve işverenin ihtiyaçlarına uygun işgücünün hızlı bir şekilde temin edilmesini destekleyici politikalar benimsenmektedir.

İŞKUR, 81 ilde faaliyet gösteren İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK) kanalıyla yerelde üst politika metinlerinde alınan kararları paydaşlarının katkılarıyla uygulamaktadır. Temel amacı istihdamı artırmak olan söz konusu politikaların başarısı kurumların uyum içerisinde ve koordineli çalışmasından ileri gelmektedir.

Kurumun 2014-2021 (Ekim) yılları arasında temel istatistikler bazında gerçekleştirdiği işe yerleştirmeye aracılık faaliyetlerine aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 29. İŞKUR'un İşe Yerleştirme Faaliyetlerinin Yıllar İtibarıyla Dağılımı (2014-2021*)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*
Açık İş	1.735.892	2.043.256	2.105.436	2.691.257	2.393.986	2.152.048	1.406.141	1.609.166
Kamu	11.639	12.653	6.338	8.273	25.699	16.884	34.299	18.954
Özel	1.724.253	2.030.603	2.099.098	2.682.984	2.368.287	2.136.164	1.371.842	1.509.212
İşe Yerleştirme	701.435	889.640	789.133	1.057.249	1.247.188	1.490.276	868.744	1.086.932
Kamu	10.420	9.446	4.566	4.275	6.880	9.434	35.185	21.527
Özel	691.015	880.194	784.567	1.052.974	1.240.308	1.480.842	833.559	1.065.405
Kayıtlı İşsiz	2.747.978	2.128.495	2.372.038	2.599.292	3.509.603	3.872.211	2.959.544	3.122.944
Yurtdışı	39.644	31.966	23.917	19.834	25.075	19.991	11.211	11.688

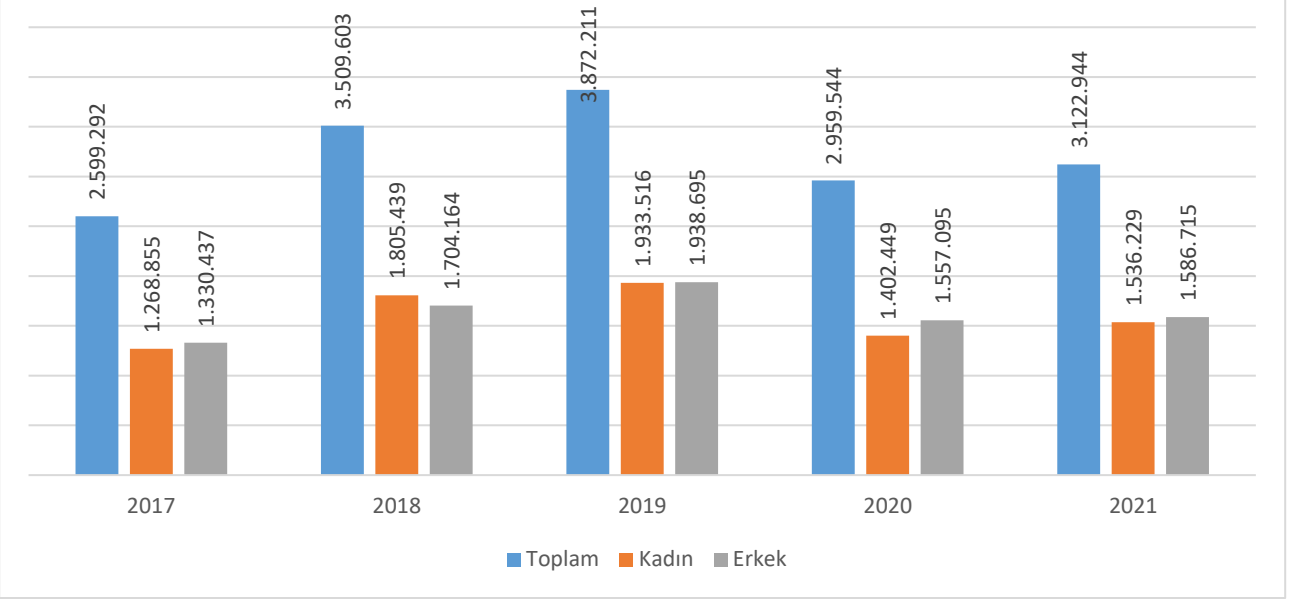
Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Tablo incelendiğinde pandemi sürecinin küresel ekonomiyi etkisi altına aldığı 2020 yılında açık iş ve buna bağlı olarak işe yerleştirme sayılarında düşüş göze çarpmaktadır. Pandeminin yoğun olarak hissedildiği 2020 yılında dahi 869 bin işe yerleştirmeye aracılık yapılmış olup normalleşme süreci ile birlikte 2021 Ekim itibarıyla bu sayı 1 milyon 87 bin seviyesine ulaşmıştır.

4.2 KAYITLI İŞSİZLER

Çalışma çağında olup çalışmak isteyen ve Kuruma başvurduğunda asgari ücret düzeyinde gelir getirici bir işi olmayan kişiler, Kurum tarafından henüz kendisine iş bulunamamış aktif kayıtlı kişiler olarak nitelendirilmektedir. Kayıtlı işgücünden, daha iyi şartlarda iş arayanlar ve belirli bir işyerinde çalışmak isteyenler çıkarıldığında geri kalan kişiler kayıtlı işsiz sayılmaktadır.

Grafik 12. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Yıllar İtibarıyla Cinsiyete Göre Dağılımı (2017-2021*)



Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Cinsiyet bazında bakıldığında, erkek işsizlerin kadın işsizlerden fazla olduğu ve kadınların İŞKUR aracılığıyla işgücü piyasasına girme eğilimlerinde artış olduğu gözlenmektedir. 2021 yılında kadınların kayıtlı işsizler içindeki oranı % 49, erkeklerin ise % 51 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 30. Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Kayıtlı İşsizler

Yaş Grubu	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Toplam	Yüzde (%)
15-19	174.218	10,98%	113.295	7,37%	287.513	9,21%
20-24	496.501	31,29%	443.144	28,85%	939.645	30,09%
25-29	315.212	19,87%	281.043	18,29%	596.255	19,09%
30-34	175.679	11,07%	194.432	12,66%	370.111	11,85%
35-39	132.077	8,32%	180.840	11,77%	312.917	10,02%
40-44	116.232	7,33%	158.403	10,31%	274.635	8,79%
45-49	87.606	5,52%	95.637	6,23%	183.243	5,87%
50-54	50.818	3,20%	43.215	2,81%	94.033	3,01%
55-59	27.220	1,72%	19.337	1,26%	46.557	1,49%
60-64	8.109	0,51%	4.831	0,31%	12.940	0,41%
65+	3.043	0,19%	2.052	0,13%	5.095	0,16%
Toplam	1.586.715	100,00%	1.536.229	100,00%	3.122.944	100,00%

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Yaş grupları açısından incelendiğinde Kurum sistemine kayıtlı işsizlerin 20-39 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. 2021 Ekim ayı itibarıyla Kurum portföyünde yer alan 3.122.944 işsizin % 39,29'u 15-24 yaş aralığında yer alan gençlerden oluşmaktadır.

Tablo 31. Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre Kayıtlı İşsizler

Eğitim Durumu	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Toplam	Yüzde (%)
Okur Yazar Olmayan	41.677	2,63%	64.856	4,22%	106.533	3,41%
Okur Yazar	68.078	4,29%	77.950	5,07%	146.028	4,68%
İlköğretim	545.992	34,41%	461.012	30,01%	1.007.004	32,25%
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	581.545	36,65%	447.362	29,12%	1.028.907	32,95%
Ön Lisans	146.222	9,22%	218.026	14,19%	364.248	11,66%
Lisans	194.717	12,27%	256.846	16,72%	451.563	14,46%
Yüksek Lisans	8.026	0,51%	9.803	0,64%	17.829	0,57%
Doktora	458	0,03%	374	0,02%	832	0,03%
Toplam	1.586.715	100,00%	1.536.229	100,00%	3.122.944	100,00%

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

2021 Ekim verilerine göre; Kuruma kayıtlı işsiz genç sayısının 1.227.158 olduğu, işsizlerin ise %73,28'inin ortaöğretim veya altı mezunu olduğu görülmektedir. Bu durum, eğitim düzeyi ile işsizlik arasındaki ters orantıyı ortaya koymaktadır.

4.3 AÇIK İŞ

Açık iş, İŞKUR tarafından işverenlerden alınan işgücü taleplerini ifade etmektedir. Açık işler, işverenler tarafından e-şube üzerinden çevrimiçi ortamda yayımlanabileceği gibi aynı zamanda birebir ziyaret, telefon, faks ve eposta kanallarıyla da alınabilmektedir. İşverenlerin taleplerine istinaden, İş ve Meslek Danışmanları doğru adayı hızlı bir biçimde yönlendirmek amacıyla düzenli olarak işyeri ziyaretleri gerçekleştirmekte ve işverenlerin ihtiyaçlarını yerinde tespit ederek hızlı çözümler üretmek için çalışmalarını sürdürmektedir.

Tablo 32. İşyeri Türüne Göre Açık İş Sayısı (2015-2021*)

	2017	2018	2019	2020	2021*
Kamu	8.273	25.699	16.884	34.299	18.954
Özel	2.682.984	2.368.287	2.135.164	1.371.842	1.590.212
Toplam	2.691.257	2.393.986	2.152.048	1.406.141	1.609.166

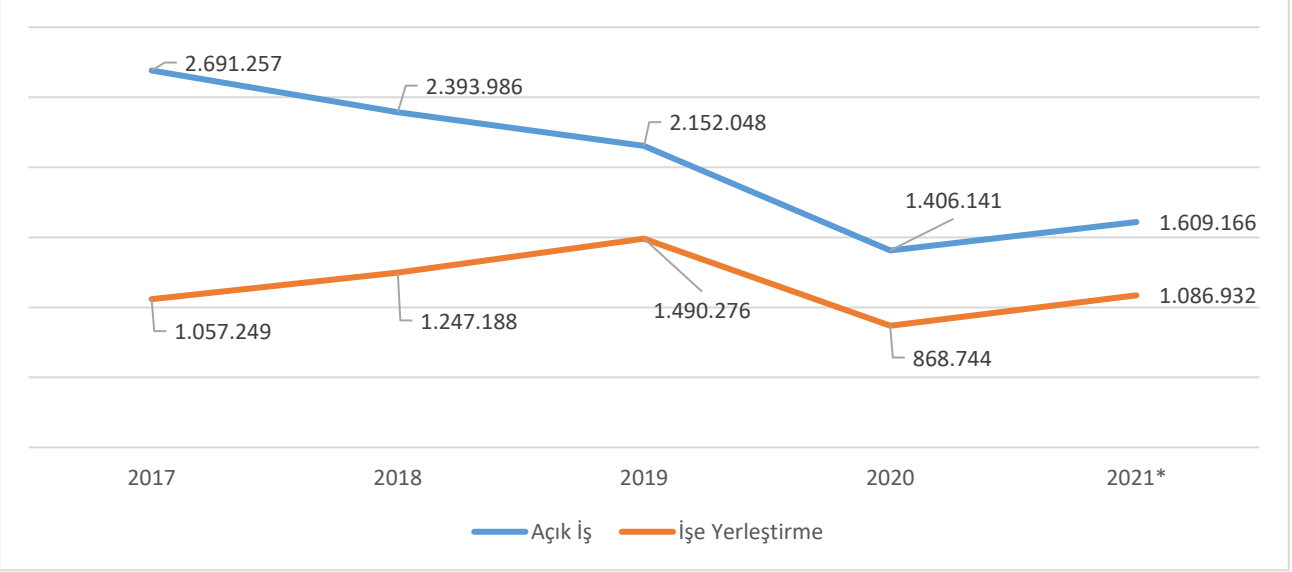
Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Tabloda pandemi döneminden itibaren özellikle özel sektörden alınan açık iş sayılarında düşüş yaşandığı, diğer taraftan 2021 yılında normalleşme süreci ile birlikte açık iş sayılarının tekrar yükselme eğilimine girdiği görülmektedir.

4.4 İŞE YERLEŞTİRME

İşe yerleştirme, Kurum tarafından yayımlanan ilanların veya yürütülen kurs/programların sonucunda işverenin Kurumun kendisine yönlendirdiği kişileri işe alması olarak ifade edilmektedir. Açık işler için uygun kişilerin belirlenerek işverene gönderilmesini müteakip işveren tarafından kişinin istihdam edilmesi süreci olan "işe yerleştirmeye aracılık" hizmeti, ülkemizin kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un nihai hedefini oluşturmaktadır.

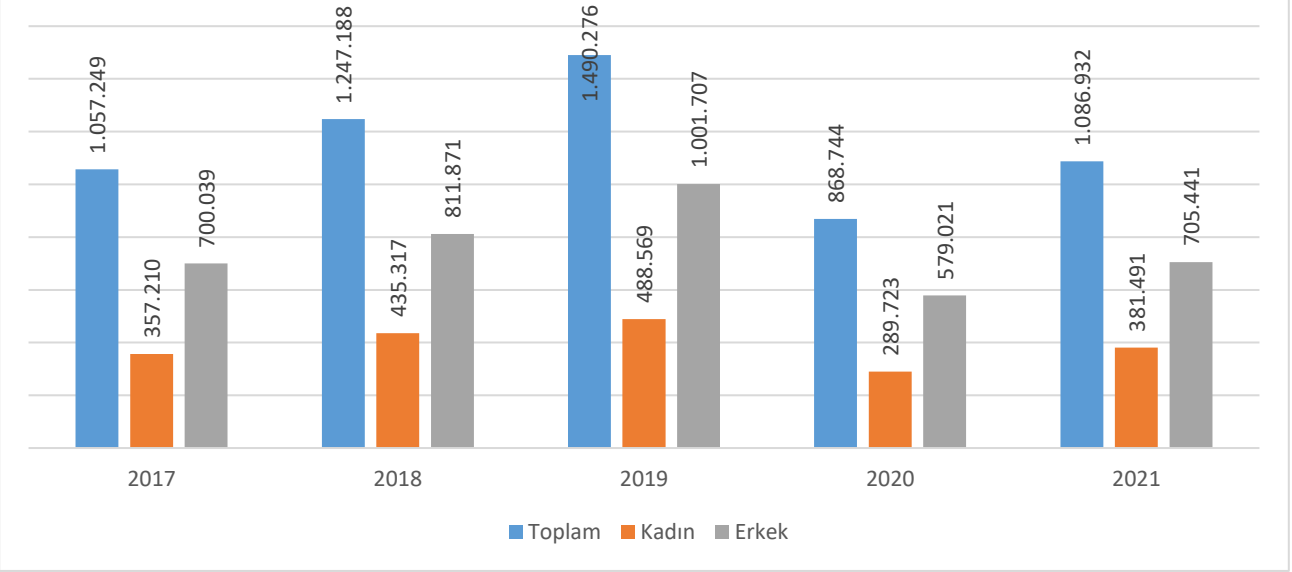
Grafik 13. Açık İş ve İşe Yerleştirme Sayısı (2017-2021*)



Kaynak. İŞKUR; 31.10.2021

2019 yılına kadar işe yerleştirme sayılarının artan bir seyir izlediği görülmektedir. Pandeminin etkisiyle 2020 yılı sonu itibarıyla hem açık iş hem işe yerleştirme sayılarında düşüş yaşanmış, 2021 yılı itibarıyla tekrar yükselme eğilimine girilmiştir.

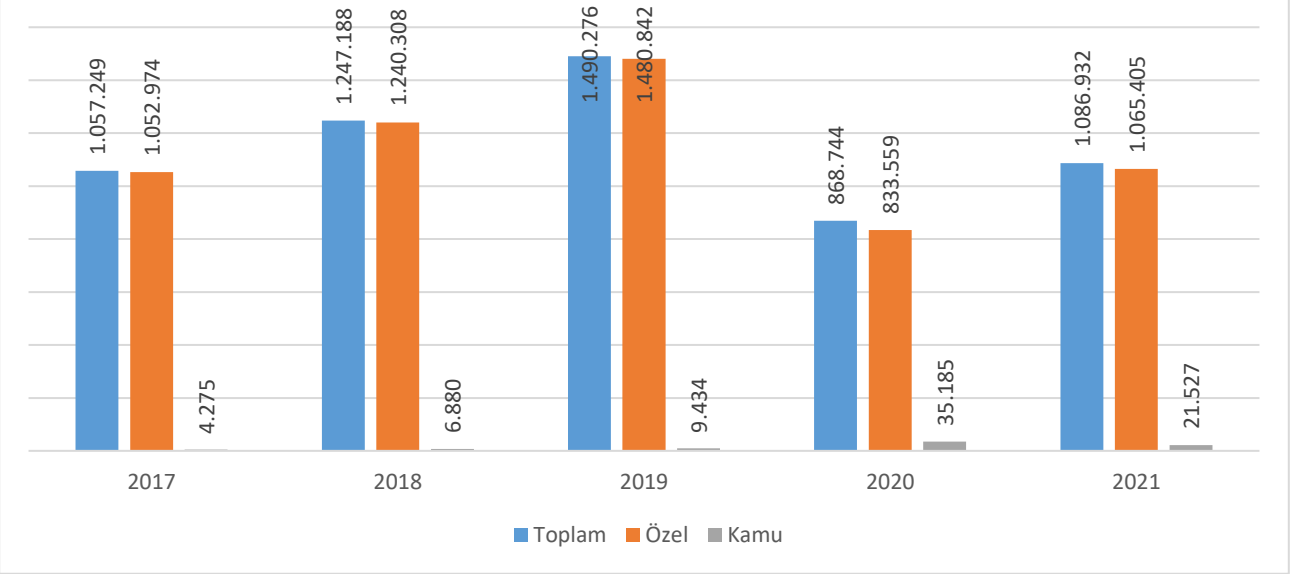
Grafik 14. Cinsiyete Göre İşe Yerleştirme Sayısı(2017-2021*)



Kaynak. İŞKUR; 31.10.2021

İşgücü piyasasında görülen genel işgücüne katılım oranlarına denk bir şekilde, işe yerleştirmelerde de her yıl erkeklerin işe yerleştirilme oranı kadınlardan daha fazla olarak gerçekleşmiştir. Genel ortalamada kadınların toplam işe yerleştirilmedeki payı % 30 seviyesinde seyrederken bu oran erkekler için % 70 olmuştur. 2021 Ekim ayı itibarıyla iş arayan 705.441 erkek ve 381.491 kadın işgücü piyasasından alınan açık işlere yerleştirilmiştir.

Grafik 15. İşyeri Türüne Göre İşe Yerleştirme Sayısı(2017-2021*)



Kaynak. İŞKUR; 31.10.2021

Kurum tarafından işe yerleştirmelerin büyük kısmının özel sektörde gerçekleştiği görülmektedir. Yıllar itibarıyla kamu sektöründe yapılan işe yerleştirmelerin oranı ve miktarı azalırken, özel sektör işe yerleştirmeleri ise önemli ölçüde artmıştır. Kurum işe yerleştirmeleri, pandeminin etkisiyle 2020 yılında bir düşüş kaydetmiştir. Bu dönemde özelikle özel sektör işe yerleştirme sayılarında önemli bir azalış yaşanırken, kamu işe yerleştirme sayılarında artış kaydedildiği görülmektedir.

4.5 ENGELLİ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖRLE MÜCADELEDE MALÜL SAYILMAYACAK ŞEKİLDE YARALANANLARIN İSTİHDAMI

4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi gereğince işverenler; 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde % 3 engelli, kamu işyerlerinde ise % 4 engelli ve % 2 eski hükümlü veya terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. İşverenlerin çalıştırmakla yükümlü oldukları kişiler İŞKUR aracılığıyla sağlanmaktadır.

İŞKUR özel sektörde gerek engellilere yönelik mevcut kota sisteminden doğan yükümlülüklerin yerine getirilmesi gerekse engellilere yönelik uyguladığı aktif işgücü programları ile engelli istihdamını geliştirmekte ve desteklemektedir. 2021 Ağustos ayı itibarıyla engelli kontenjan doluluk oranı % 80 düzeyinde gerçekleşmiştir.

Engelli istihdamında kota uygulaması işgücü piyasasında belirleyici bir unsurdur. Dünyada engelli istihdamında yeni modeller geliştirilmektedir. Engelli istihdamında artık "eğit işe yerleştir" anlayışı yerine "işe yerleştir eğit"; ceza sistemi yerine ise teşvik sistemleri tercih edilmektedir. Bu kapsamda İŞKUR, işverenleri engelli çalıştırma konusunda teşvik eden ve engellilerin uzun süre istihdamda kalmalarını sağlayan destekli istihdam modelleri üzerinde çalışmaktadır. Destekli istihdam, sadece engelli istihdamında kullanılan bir model olmayıp ayrıca istihdamında zorluk çekilen bütün gruplar için de uygulanabilmektedir.[4]

4.5.1 Engellilere Sunulan İstihdam Hizmetleri

Engelliler istihdama girişte ve istihdamda kalmada normal bireylere göre dezavantajlı konumdadırlar. Engellilerin çalışma hayatında tercih edilememeleri ve bunun sonucu olarak hayatlarını devam ettirebilmeleri için kazanmaları gereken geliri kazanamamaları, onların sosyal hayatın dışında kalmalarına neden olmaktadır.[5]

Bir iş sahibi olmak, engelli bireyi muhtemelen içinde bulunduğu yoksulluktan ve olumsuz yaşam şartlarından

[4] ÖCAL, Mert; Ulusal ve Uluslararası Politikalar Çerçevesinde Engellilerin İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar, Uzmanlık Tezi, 2014, s. 107.
[5] ÖCAL, Mert; Ulusal ve Uluslararası Politikalar Çerçevesinde Engellilerin İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar, Uzmanlık Tezi, 2014, s. 40.

kurtarmakla kalmayıp aynı zamanda onu sosyal hayatın içine de katan temel bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat engelli birey için iş sahibi olmak, başlı başına ekonominin dışında kalmanın getirmiş olduğu olumsuz etkileri ortadan kaldırmamaktadır. Engelliler genel olarak nitelik gerektirmeyen işlerde "mavi yakalı" olarak istihdam edilmektedir. Bunun nedeni ise engellilerin eğitimlerinin yüksek olmaması ve vasıflı olmamalarından kaynaklanmakladır. Engelli bireylerin eğitim durumlarına bakıldığında; neredeyse %55'inin ilköğretim mezunu olduğu görülmektedir.

Engelli bireyleri meslek sahibi yapma ve onları kendi özelliklerine uygun işlere yerleştirme noktasında İŞKUR, engellilere yönelik sunduğu danışmanlık ve aktif programlarla engelli bireylerin istihdamını desteklemektedir.

Tablo 33. İşe Yerleştirilen Engelli Sayısı (2017-2021*)

	2017	2018	2019	2020	2021*
İşe Yerleştirme	12.151	14.930	14.715	8.853	8.609
Özel	11.959	14.208	13.798	7.656	8.286
Kamu	192	722	917	1.197	323
Kayıtlı İşsiz	46.424	73.216	70.949	56.307	59.988

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Engelli işe yerleştirme sayısı 2021 Ekim ayı itibarıyla 8.609 olup söz konusu işe yerleştirmelerin önemli bir kısmı özel sektörde gerçekleşmiştir.

Tablo 34. Engelli Kontenjan Durumu

İşveren Türü	Engelli İşçi Çalıştırmakla Yükümlü 50+ İşyeri Sayısı	Çalıştırmakla Yükümlü Olduğu Engelli İşçi Sayısı	Çalışan Engelli İşçi Sayısı	Engelli İşçi Açık Kontenjan Sayısı	Kontenjan Fazlası Çalışan Engelli İşçi Sayısı
Kamu	1.355	19.792	19.707	4.101	3.061
Özel	17.424	110.776	104.150	20.713	7.801
Toplam	18.779	130.568	123.857	24.814	10.862

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

İŞKUR'un 2021 Ekim ayı sonu verilerine göre engelli işçi kontenjan durumuna bakıldığında; engelli işçi çalıştırmakla yükümlü işyeri sayısı kamuda 1.355 iken özel sektörde 17.424'tür. Kamu kurum ve kuruluşlarında 19.707 engelli işçi istihdam edilmekle birlikte hâlen 4.101 açık kontenjan bulunmakta ve kamu kuruluşları 3.061 engelli işçiyi ise kontenjan fazlası olarak çalıştırmaktadır. Özel sektörde ise 104.150 engelli işçinin istihdamına karşın 20.713 açık kontenjan bulunmakta olup 7.801 engelli işçi de özel sektör tarafından kontenjan fazlası olarak çalıştırılmaktadır.

Öte yandan, engelli işçi kontenjan açığı bulunan işverenlerle iletişime geçilerek alınan engelli işgücü talepleri Kurumumuzca yayımlanmakta ve açık kalan kontenjanların kapatılmasına gayret gösterilmektedir. Buna rağmen, engelli işçi çalıştırma yükümlülüğüne uymayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli işçi ve çalıştırmadığı her ay için İl Müdürlüklerince idari para cezası uygulanmaktadır. 2021 yılında her bir açık kontenjan için kamu ve özel işyerlerine aylık 4.345 TL idari para cezası uygulanmaktadır.

Engelli işçi çalıştırmadığı için işverenlerden tahsil edilen ceza paraları; engellilerin kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılmaktadır.

4.5.2 Eski Hükümlü ve Terörle Mücadelede Malül Sayılmayacak Şekilde Yaralananlara Yönelik İstihdam Hizmetleri

Kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezası alan ya da ceza süresine bakılmaksızın

Yönetmelikte belirtilen devlet memuru olmaya engel suçlardan hüküm giyenlerden cezasını tamamlayanlar, cezası ertelenenler, koşullu salıverilenler, denetimli serbestlikten yararlananlardan durumlarını belgelendirenler "eski hükümlü" olarak tanımlanmaktadır.

Ayrıca, affa uğramış olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, millî savunmaya karşı suçlar, Devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, cinsel saldırı veya çocuğun cinsel istismarı suçlarından mahkûm olanlar eski hükümlü kapsamı dışında tutulmaktadır.

Öte yandan, İş Kanununun 30 uncu maddesinde terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan kişiler, eski hükümlüler için kamu kurum ve kuruluşlarında ayrılan zorunlu çalışma kontenjanı kapsamında işe alınabilecek gruplar arasında yer almıştır.

Tablo 35. Eski Hükümlü ve TMY İşe Yerleştirme Sayısı (2017-2021*)

	2017	2018	2019	2020	2021*
İşe Yerleştirme	186	387	787	1.507	288
Kayıtlı İşsiz	6.921	13.116	13.109	9.795	8.132

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

İş Kanununda 2008 yılında yapılan değişiklikle özel sektörde eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün kaldırılmasıyla birlikte İŞKUR'a yapılan eski hükümlü başvurusu yıllar itibarıyla azalmaya başlamıştır. 2021 Ekim ayı itibarıyla Kuruma kayıtlı eski hükümlü/ TMY 8.132 işsizin 288'i yerleştirilmiştir.

Tablo 36. Eski Hükümlü ve Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların (TMY) Kontenjan Durumu

Eski Hükümlü - TMY Çalıştırmakla Yükümlü 50+ İşyeri Sayısı (Kamu)	Çalıştırmakla Yükümlü Olduğu Eski Hükümlü - TMY Sayısı (Kamu)	Eski Hükümlü - TMY Çalışan Sayısı (Kamu)	Eski Hükümlü - TMY Açık Kontenjan Sayısı (Kamu)	Eski Hükümlü - TMY Kontenjan Fazlası Sayısı (Kamu)
1.355	11.007	5.963	7.942	2.453

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

İşgücü piyasasına dâhil olma sürecinde dezavantajlı konumda olan eski hükümlülerin Kurum bünyesindeki kontenjan durumları 2021 yılı Ekim ayı sonu itibarıyla ele alındığında, 1.355 kamu kurumu 11.007 eski hükümlü veya TMY çalıştırmakla yükümlü olup bu kurumlarda 5.963 kişi çalışmakta ve 7.942 kontenjan açığı bulunmaktadır.

4.6 YURTDIŞI İSTİHDAM HİZMETLERİ

İkinci Dünya Savaşı sonrasında başta Batı Almanya olmak üzere Avrupa'nın yeniden inşa sürecinin hız kazanması ile birlikte inşaat ve endüstri alanları ağırlıklı olmak üzere belirli sektörlerde ihtiyaç duyulan işgücü talebi başta Türkiye olmak üzere İtalya, İspanya, Tunus gibi ülkelerden karşılanmaya çalışılmış ve o dönemki adıyla İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından 1961-1973 yılları arasında yaklaşık olarak 800 bin kişinin çalışması amacıyla yurtdışına gitmesine aracılık edilmiştir.

Avrupa ülkelerinde yabancı işgücü talebinin 1973 yılında yaşanan Petrol Krizi ile azalması ülkemizden çalışma maksatlı yurtdışına giden kişi sayısında düşüşe yol açmıştır. 80'li yıllar Türkiye'nin dış dünyaya açılması yönünde uygulanan politikalarda bir dönüm noktası olmuştur. Bu dönemde Türk müteahhitlerin yurt dışında artan faaliyetlerine bağlı olarak Avrupa ülkeleri, Rusya, Türkmenistan, Kazakistan, Libya, Suudi Arabistan, Irak, Kuveyt başta olmak üzere dünyanın pek çok yerinde Türk işçi hareketliliğinde yeniden artış yaşanmıştır.

4 sayılı "Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum Ve Kuruluşlar İle Diğer Kurum Ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 617 nci maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendinde; *"İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, ..., işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri temin etmesine ... ilişkin işlemleri yapmak."* hükmüne istinaden yurtdışı istihdam hizmetleri Kurumumuz tarafından ifa edilmektedir.

Yabancı bir ülkede Türkiye'den işçi götürerek çalıştırmak isteyen firmaların işçi teminine veya yurtdışında işçi

olarak çalışmak isteyenlerin yurtdışına gönderilmesine aracılık etme konusunda, Kurumumuz ve Özel İstihdam Büroları yetkilidir. Firmalar; yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri Kurumumuz kayıtlarından veya Özel İstihdam Büroları aracılığı ile temin edebilecekleri gibi, kendileri tarafından temin edilen işçileri de gerekli belgelerle birlikte hizmet akdini Kurumumuza onaylatmak kaydıyla yurtdışına götürebilmektedirler.

Ülkemizin yurtdışına işçi göndermeye başladığı 1961 yılından günümüze Kurumumuz ve Kurumumuzca izin verilen özel istihdam büroları aracılığıyla bu yöndeki faaliyetler yürütülmektedir.

Tablo 37. Yurtdışına Gönderilen İşçilerin Yıllara Göre Dağılımı

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*
52.491	57.953	55.369	39.644	31.966	23.917	19.834	25.075	19.991	11.211	11.688

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Yıllar itibarıyla Türkiye'den yurtdışına gönderilen işçi sayıları incelendiğinde küresel salgının da etkisiyle yurt dışına Kurumumuza hizmet akdi onaylatmak suretiyle gönderilen kişi sayısının 2020 yılında 11.211 ve 2021 yılında ise Ekim ayı itibarıyla 11.688 olarak gerçekleştiği görülmektedir.

4.7 İŞKUR HİZMET NOKTALARI

İŞKUR hizmetlerinden faydalanmak isteyen kişilere yönelik olarak Kurumun illerdeki taşra teşkilatı ve online servisleri aracılığıyla hizmet verilmektedir. Söz konusu kanallardan ulaşma noktasında sıkıntı yaşayan kişilerin Kuruma erişilebilirliğini artırmak amacıyla 2010 yılından itibaren imzalanan protokoller çerçevesinde ülkenin dört bir yanını kapsayacak şekilde "Hizmet Noktaları" kurulmaktadır. Valilikler, Kaymakamlıklar, Belediyeler, üniversitelerin kariyer merkezleri, organize sanayi bölgeleri, ticaret ve sanayi odaları, teknoloji gelişim merkezleri, sosyal yardım kuruluşları ile imzalanan protokoller doğrultusunda kurulan bu hizmet noktaları aracılığı ile vatandaşlarımız, İŞKUR birimlerine ulaşmak zorunda kalmadan Kuruma dair işlemlerini yürütebilmektedir.

Bahse konu protokoller çerçevesinde yukarıda ifade edilen kurum ve kuruluşlarla 2021 yılı Ekim ayı itibarıyla toplam 2.221 adet aktif hizmet noktası oluşturulduğu görülmektedir.

Bu hizmet noktalarında;

- İş arayanın profiline uygun açık işleri sorgulamak,
- İş arayanın niteliklerine uygun iş ilanlarına başvurusunu yapmak,
- İşsizlik Ödeneği başvurusu almak ve talep dilekçesini sisteme kayıt etmek ve talep dilekçesinin durumu ile ödeme planını sorgulamak,
- Aktif İşgücü programlarına başvuru yapmak,
- Özel sektör işvereninin İŞKUR portalına kaydını yapmak,
- Özel sektör işvereninin işgücü talebini almak,

gibi iş ve işlemler yapılmaktadır.

4.8 SOSYAL YARDIM - İSTİHDAM BAĞLANTISI KAPSAMINDAKİ FAALİYETLER

Çalışabilir durumdaki sosyal yardım yararlanıcılarının çalışma hayatında üretken hale gelmelerinin yanı sıra; yoksulluk ve sosyal yardım bağımlılığını azaltmak ve kayıt dışı istihdamla mücadele çalışmalarını güçlendirmek amacıyla, 2010 yılından itibaren İŞKUR ile Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü (SYGM) işbirliğinde sosyal yardım yararlanıcılarının istihdama yönlendirilmesine yönelik çalışmalar yürütülmektedir.

Çalışmalar kapsamında 2010 yılında ilk eylem planı oluşturulmuştur. 17.02.2012 tarihinde Bakanlıklar arasında geniş kapsamlı bir işbirliği protokolü imzalanmıştır. İŞKUR ile SYGM tarafından 14.11.2013 tarihinde "Sosyal Yardımlar İle İstihdam Bağlantısının Etkinleştirilmesi Çalıştayı" düzenlenmiştir. Çalıştay akabinde 2014 yılında ikinci eylem planı oluşturulmuştur. Eylem Planının prim teşviki çalışmaları yapılması maddesi kapsamındaki yasal düzenleme 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşmayı ve Dayanışmayı Teşvik Kanununa Ek 5 inci maddenin eklenmesi ile 26.04.2016 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Teşvik uygulamasının hayata geçirilmesi ve sosyal yardım yararlanıcılarının istihdam faaliyetlerine yönlendirilmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla 22.06.2017 tarih ve 30104 sayılı Resmi Gazetede

yayımlanan "Sosyal Yardım Yararlanıcılarının İstihdamına İlişkin Yönetmelik" 01.01.2018'de yürürlüğe girmiştir. Kurumlar arası görev tanımlamalarının netleştirilmesi ve alandaki işbirliğinin pekiştirilmesi amacıyla, 09.04.2018 tarihinde ise Genel Müdürlükler arasında "Sosyal Yardım Yararlanıcılarının İstihdama Yönlendirilmesi Protokolü" imzalanmıştır.

2018 yılından itibaren yapılan sistem çalışmaları ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarınca (SYDV) çalışabilir durumdaki sosyal yardım yararlanıcıları Kurumumuz sistemine kaydedilerek, adreslerine bağlı olarak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine yönlendirilmektedir. İŞKUR sisteminde sosyal yardım yararlanıcısı olarak özel statü tanımlamaları yapılan bu kişiler, açık işlere ve aktif işgücü programlarına yönlendirilmektedir. Teklif edilen işi reddeden, katılmaya hak kazandığı aktif programa ya da Toplum Yararına Programa (TYP) başlamayan sosyal yardım yararlanıcılarının, reddetme fiilini üç defa tekrarlaması halinde bu durum Kurumumuzca SYDV'lere bildirilmekte ve SYDV'ler tarafından bu kişilerin sosyal yardımları bir yıl süre ile kesilebilmektedir.

SYDV'ler tarafından; İŞKUR aracılığıyla özel sektör açık işlerine yönlendirilen hedef kitledeki sosyal yardım yararlanıcılarına iş görüşmesine gidilmesi halinde (ayda en fazla 1 defa, yılda en fazla 3 defa olmak üzere) her defasında aylık net asgari ücretin en fazla % 10'una kadar İşe Yönlendirme Yardımı yapılabilmektedir. Yine hedef kitledeki yararlanıcıların İŞKUR aracılığıyla sigortalı olarak özel sektörde işe başlaması halinde bir defa kendilerine brüt asgari ücretin 1/3'ü tutarında İşe Başlama Yardımı yapılabilmektedir.

Hedef kitledeki sosyal yardım yararlanıcıları için işe yönlendirme işlemi yapıldığında, kişinin portaldaki iş başvuru geçmişine yansıyan başvuru işlemi, ertesi gün SYDV'lerin ekranında görülebilmektedir. Kişinin kendisi de başvuru işlemini gerçekleştirse söz konusu ekranlar aracılığı ile bu işlem SYDV'ye iletilmektedir.

Söz konusu sürecin yürütülmesine ilişkin "Sosyal Yardım Yararlanıcılarının İstihdama Yönlendirilme İşlemleri Genelgesi" 22.04.2019 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İlk defa 2020 yılında Kurumumuz hedefleri arasında yer alan sosyal yardım yararlanıcılarının istihdama yönlendirilmesi, 2021 yılında da 20.000 sosyal yardım yararlanıcısını işe yerleştirmek, kurs ve programlardan faydalandırmak şeklinde yer almıştır.

01.01.2018 - 31.10.2021 tarihleri arasında sosyal yardım yararlanıcılarından İŞKUR hedef kitlesine giren kişilerden 206.847'sine iş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilmiştir. 27.558 kişinin istihdamı sağlanmış, 15.891 kişi TYP'ye yerleştirilmiştir. Ayrıca 15.807 kişi istihdam garantili mesleki eğitim kursları ile işbaşı eğitim programlarına katılmıştır.

4.9 İSTİHDAM FUARI VE KARİYER GÜNÜ

İstihdam hizmetlerini çeşitlendirmek ve işe yerleştirmede aktif rol oynamak amacıyla İstihdam Fuarı ve Kariyer Günleri düzenlenmesine önem verilmekte ve bu faaliyetler 2010 yılından beri sayısı artarak devam ettirilmektedir. 2018 yılı içerisinde istihdam fuarı ve kariyer günü etkinliklerinin düzenlenmesi aşamasında yeknesaklığı sağlamak ve etkinliklerin daha sistematik planlanması amacıyla istihdam fuarı ve kariyer günleri düzenleme rehberi hazırlanmış ve uygulamada yeknesaklık sağlanmıştır.

İstihdam fuarları işçi, işveren ve ilgili kuruluşları aynı çatı altında buluşturmak, işverenlerin işgücü taleplerini değerlendirmelerine imkân vermek, adaylarla firma temsilcileri arasında ön görüşme imkânı sağlamak, istihdam ortamı yaratmak, İŞKUR'un hizmetlerinin vatandaşlar tarafından tanınırlığını arttırmak amacıyla düzenlenmektedir. Bu fuarlarda; sosyal taraflar, yerel yönetimler, üniversiteler, ilgili diğer kurum ve kuruluşlar ile sanayici ve işletmeci işbirliğinde, yerel düzeyde işgücünü arz edenler ile talep edenler bir araya gelmekte ve mesleki eğitim, istihdam ve insan kaynakları konusunda taraflar arasında kalıcı ve kurumsal bir iletişim mekanizması kurulmaktadır. Fuarlar sırasında çeşitli seminer ve sunumlar gerçekleştirilerek iş arama becerileri ve istihdam imkânları ile ilgili bilgiler de verilmektedir.

Diğer taraftan 81 ilde COVID-19 pandemisi ile mücadelede mevcut tedbirlerin sahadaki etkinliğini daha da artırmak için tedbirlerin yer aldığı Genelgede "toplu etkinlikler ve hizmet içi eğitim programları, bir sonraki açıklamaya kadar ertelenecek" hükmü nedeniyle fiziksel olarak gerçekleştirilen etkinliklere 2020 yılından itibaren ara verilmiştir.

2019 yılı içerisinde de geleneksel fuarlardan farklı olarak kamu hizmetlerinin dijitalleşmesiyle birlikte beyaz yakalı işgücünün Kurumumuz faaliyetlerinden azami düzeyde yararlandırılması, dezavantajlı grupların özellikle de engelli bireylerin bu hizmetimizden faydalanması amacıyla, iş arayanlar ve işverenlerin sanal ortamda

görüşmelerini sağlayacak yeni uygulama olan Sanal İstihdam Fuarları hayata geçirilmiştir. Sanal fuarlar:

- Evden ya da ofisten fuar ortamına rahat giriş yapılabildiği için erişim kolaylığı sağlamaktadır.
- Seyahat gerektirmediği için ulaşım gideri bulunmamaktadır.
- Aynı anda birden çok görüşme yapılabilmektedir.
- İş arayanlar çok sayıda istihdam imkânına erişebilmektedir.
- Çalışmak istenen firmanın mevcut çalışanları ile sanal ortamda tanışma imkânı sağlamaktadır.
- Elektronik ortamda yalnızca özgeçmiş bırakmak yerine firma temsilcileri ile konuşma fırsatı sunmaktadır.
- Daha küçük firmalara ulaşma imkânı sağlamaktadır.
- Başka coğrafi bölgelerdeki iş imkânlarına da ulaşılabilmektedir.
- İş arayanların sanal forumlar sayesinde ağlarını genişletmelerine imkân tanımaktadır.

Bu kapsamda Mersin ilinde "Türkiye'nin ilk sanal istihdam fuarı" gerçekleştirilmiş olup sanal istihdam fuarına katılabilmek için sanalistihdamfuari.iskur.gov.tr adresi üzerinden Türkiye'nin herhangi bir yerinden çevrimiçi olarak fuar alanı ziyaret edilmiş, işveren stantlarına göz atarak görüşmeler gerçekleştirilmiş ve özgeçmiş yüklenebilmiştir. Ayrıca fuar esnasında planlanan online seminerlere de katılım sağlanmıştır. Söz konusu sanal fuar, 2-3/05/2019 tarihlerinde dokuzuncusu düzenlenen Mersin İş ve Kariyer Fuarı (MERSİNİF) 2019 etkinliği ile eş zamanlı olarak uygulanmıştır.

2-3 Mayıs 2019 tarihlerinde uygulama alanı bulan ilk sanal fuar toplam 135.000 kez görüntülenmiş ve 35.165 adet özgeçmiş firmalara iletilmiştir. Mersin istihdam fuarında yer alan 117 işveren aynı zamanda sanal fuara katılımcı olmuştur.

25-26 Eylül 2019 tarihlerinde ikincisi düzenlenen sanal fuara Türkiye genelinden seçilen 50 firma katılım sağlamıştır. 25-26 Eylül 2019 tarihlerinde uygulama alanı bulan sanal istihdam fuarı toplam 408.572 kez görüntülenmiş ve 60.639 adet özgeçmiş firmalara iletilmiştir. Şehir ve bölgeyle sınırlı kalmaksızın seçilen 50 firmanın Türkiye genelinde iş arayanlarla buluşmaları sağlanmıştır.

2019 yılının son sanal istihdam fuarı 26-27 Aralık tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Türkiye genelinden seçilen 132 firma katılım sağlamıştır. 26-27 Aralık 2019 tarihlerinde saat 13:00-17:00 saatleri itibarıyla uygulama alanı bulan sanal istihdam fuarı toplam 383.004 kez görüntülenmiş ve 64.880 adet özgeçmiş firmalara iletilmiştir. Sanal Fuar vasıtasıyla 132 firmanın Türkiye genelinde iş arayanlarla buluşmaları sağlanmıştır.

Dördüncü Sanal İstihdam Fuarı 24-25 Aralık 2020 tarihlerinde kısa ve orta vadede en çok işgücü talebinde bulunacak 50 firmayla gerçekleştirilmiş olup bu firmaların Kurumumuza talep edeceğini bildirdiği açık iş sayısı yaklaşık 6 bindir. Söz konusu fuara katılımcı olacak işverenler çeşitli sektörlerden ve pandemi döneminde en fazla işgücü talebinde bulunacak firmalar arasından seçilmiştir.

Bu kapsamda Fuar 246.599 kez görüntülenmiş olup 19.514 tekil kayıt oluşturulmuş ve fuardaki firmalar toplamda 91.811 kez ziyaret edilmiştir. İŞKUR ve firmalar tarafından toplam 13 seminer düzenlenen ve ilk kez açık işlerle bağlantılı olarak 6.523 özgeçmişin paylaşıldığı Dördüncü Sanal İstihdam Fuarı esnasında online seminerler de gerçekleştirilmiş olup bu seminerlere katılım oldukça yoğun olmuştur. Ayrıca, sanal fuara kişiler eş zamanlı olarak mobil cihazlardan ya da tabletlerden de giriş yapılabilmiştir.

Beşinci Sanal İstihdam Fuarı ise 08-09 Temmuz 2021 tarihlerinde kısa ve orta vadede en çok işgücü talebinde bulunacak 51 firmayla gerçekleştirilmiş olup bu firmaların başvuruya açmış olduğu açık iş sayısı 9 bindir. Söz konusu fuara katılımcı olacak işverenler turizm sektöründen ve pandemi döneminde en fazla işgücü talebinde bulunacak firmalar arasından seçilmiştir.

Bu kapsamda Fuar 216.542 kez görüntülenmiş olup 17.603 tekil kayıt oluşturulmuş ve fuardaki firmalar toplamda 72.466 kez ziyaret edilmiştir. İŞKUR ve firmalar tarafından toplamda 9 adet seminerin düzenlendiği ve 2.491 özgeçmişin paylaşıldığı 5. Sanal İstihdam Fuarı hafta içi katılım sağlayamayan vatandaşlarımıza hafta sonu da hizmet sunmaya devam ederek sona ermiştir.

İstihdam fuarlarının yanı sıra düzenlenen kariyer günleri ise yerel düzeyde faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlar ile çalışma hayatına yeni atılacak olan eğitimli/nitelikli gençleri buluşturarak gençlerin sektörler ve firmalar hakkında bilgi sahibi olmasına ve iş bulmasına aracılık etmek, düzenlenecek etkinlikler vasıtasıyla öğrencilerin

kariyer planlamalarına yardımcı olmak, aynı zamanda kurum ve kuruluşların nitelikli işgücüne erişimini kolaylaştırmak amacıyla gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda İŞKUR, iş arama becerileri, kariyer planı yaparken dikkat edilmesi gereken hususlar, gençlere yönelik istihdam ve işbaşı eğitim imkânları gibi konularda da sunum ve seminerler gerçekleştirmektedir. Kariyer günleri ile eğitim düzeyi yüksek/nitelikli işgücüne ulaşarak İŞKUR faaliyetleri hakkında tanıtım ve bilgilendirme yapılarak çalışma hayatına yeni atılacak olan gençlerin iş arama süresinin kısalmasına yardımcı olunmakta, İŞKUR'un tanınırlığı artmaktadır. Ayrıca ilin önde gelen işverenleri ile gençleri buluşturularak girişimcilik ve iş hayatı hakkında bilgi düzeylerinin artırılmasına çalışılmaktadır.

4.10 ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI FAALİYETLERİ

ILO özel istihdam bürolarını, "bir istihdam boşluğunun doldurulmasını veya mesleki ilerlemeyi ya da istihdama girişi kolaylaştırmak ya da hızlandırmak amacıyla faaliyet göstermeyi üstlenen, özel hukuk hükümlerine tabi hizmet kuruluşları" olarak tanımlamaktadır.

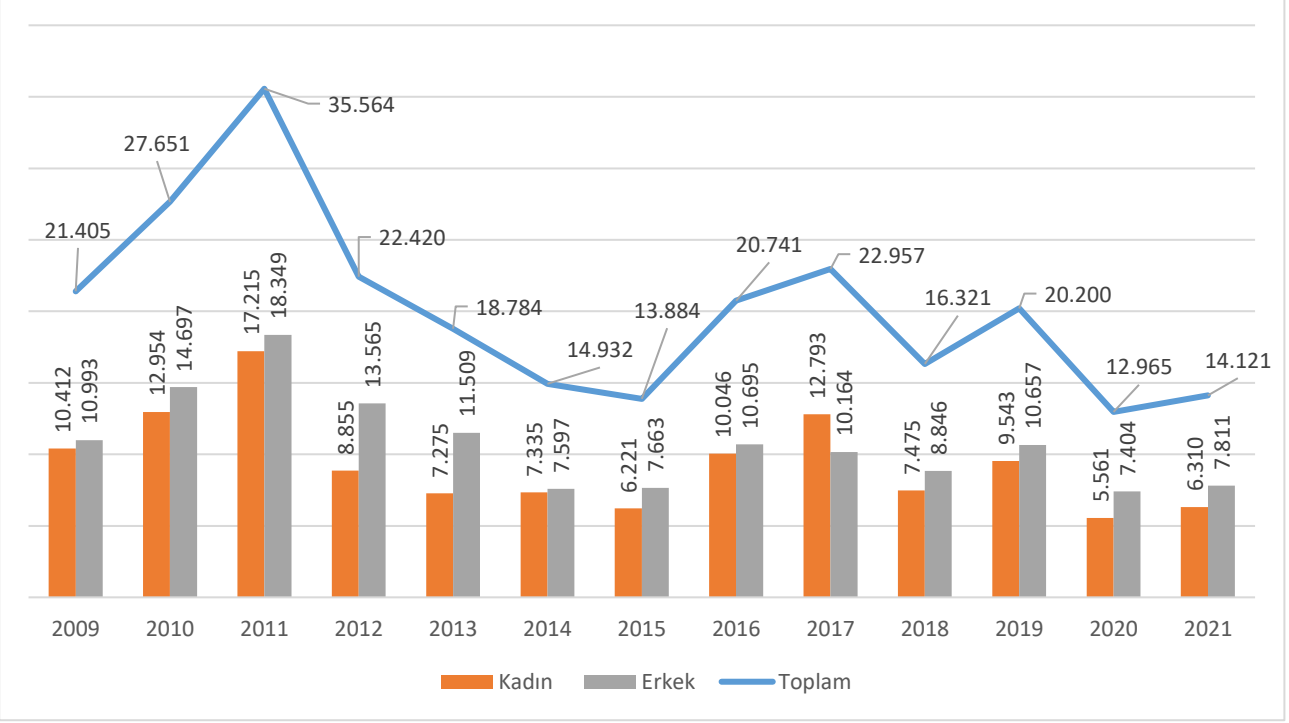
Mevzuat kapsamında ise özel istihdam büroları, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişilerdir.

Bu kapsamda iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinde bulunmak isteyenler Kurum il müdürlüklerine veya hizmet merkezlerine başvurarak gerekli bilgi ve belgeleri ibraz etmekte, yapılan değerlendirmeler sonucunda başvurusu uygun bulunanlara "Özel İstihdam Bürosu" açma ve iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinde bulunma izni verilmektedir.

6715 sayılı İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile özel istihdam bürolarının faaliyetleri ayrıca Kurumdan yetki alınması şartıyla geçici iş ilişkisini kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Dolayısıyla özel istihdam büroları; iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapmakta, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilmekte, mesleki eğitim düzenleyebilmekte ve yetki verilmesi halinde belirlenen alanlar dahilinde ve belirli sürelerle geçici iş ilişkisi kurabilmektedir. Ancak özel istihdam bürolarının kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için aracılık faaliyeti yapması ve geçici iş ilişkisi kurması yasaklanmıştır.

Özel istihdam büroları, yıl içerisinde yaptıkları iş ve işçi bulmaya ilişkin aracılık faaliyeti, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri ve yetki verilmesi halinde kurdukları geçici iş ilişkisi ile ilgili olarak üçer aylık dönemler halinde Kuruma düzenli olarak rapor göndermekle yükümlüdürler.

Grafik 16. Cinsiyete Göre Özel İstihdam Büroları İşe Yerleştirme Sayısı (2009-2021*)



Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Özel İstihdam Büroları 2004 yılından itibaren faaliyetlerine başlamıştır. Sayıları giderek artan özel istihdam büroları, 2007 yılından günümüze birikimli olarak 427.867 kişinin işe yerleştirilmesinde aracılık yaptığını Kuruma bildirmiştir. 2021 yılı Ekim ayı itibarıyla 7.811'i erkek, 6.310'u kadın olmak üzere toplam 14.121 kişi özel istihdam büroları vasıtasıyla istihdam edilmiştir.

Uygulamanın başladığı tarihten itibaren 2021 Ekim ayı sonuna kadar toplam 1.311 firmaya özel istihdam bürosu açma izni verilmiş olup hâlihazırda 556 özel istihdam bürosu faaliyetine devam etmektedir. İstanbul 354 büro ile faaliyet gösteren büroların en çok bulunduğu il iken, ikinci sırayı Ankara (53) ve üçüncü sırayı Antalya (40) almaktadır. Ayrıca özel istihdam bürolarından 34'ünün geçici iş ilişkisi kurma yetkisi bulunmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAMLARI

5.1 GENEL GÖRÜNÜM

Ekonomik ve sosyal yapıda yaşanan değişimlere paralel olarak; işgücü piyasasının talep etmiş olduğu nitelikler ile mevcut işgücünün sahip olduğu niteliklerin uyuşmaması, işgücü arz ve talebi arasında ortaya çıkan niteliksel eşleştirme sorunları işsizliğin temel nedenleri arasında görülmektedir. Bu da kamu istihdam faaliyetlerinin temelini oluşturan eşleştirme hizmetlerinin yeni politikalar ve bu politikalarla örtüşen uygulamalar ile desteklenmesini zorunlu kılmaktadır.

Eğitimli ve nitelikli işgücü talebinin artması üretken bir ekonominin önemli bir göstergesidir. İŞKUR, kamu istihdam hizmetlerinin bir parçası olan aktif istihdam politikalarına büyük önem vermektedir. Bu kapsamda ekonomik ve sosyal sorunların yaşanmasına neden olan işsizlikle mücadele etmek üzere aktif istihdam politikaları çerçevesinde çeşitli faaliyetler yürütmektedir.

Temel amacı istihdamın korunması ve artırılması, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesi, işsizliğin azaltılması ve özel politika gerektiren ya da başka bir ifadeyle kırılgan gruplar olarak da ifade edilen dezavantajlı grupların işgücü piyasasına kazandırılması olan aktif işgücü piyasası programları aşağıda yer almaktadır.

- Mesleki Eğitim Kursları
- Girişimcilik Eğitim Programları
- İşbaşı Eğitim Programları
- Toplum Yararına Programlar
- Proje bazlı faaliyetler

İşsizlik sorununun çok boyutlu yapısı, bu sorunla mücadelede bütüncül yaklaşımların izlenmesini, ulusal ve yerel düzeyde tüm aktörlerin sürece etkin bir şekilde katılımını gerektirmektedir. Bu anlamda aktif istihdam politikaları çerçevesinde yürütülen faaliyetlerin planlanma ve uygulanma sürecinde yerel aktörlerin önemli bir paya sahip olduğu bir yapı oluşturulmuştur. 4 Sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum Ve Kuruluşlar İle Diğer Kurum Ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 625 inci maddesi ile düzenlenen, ilgili aktörlerin katılımıyla oluşturulan ve yerel düzeyde istihdam politikalarında söz sahibi olan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının, bu faaliyetler üzerinde önemli bir fonksiyon üstlendiği görülmektedir.

2008 yılında yürürlüğe giren 5763 sayılı İş Kanunu Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un yanı sıra; 2011 yılında yürürlüğe giren 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 2013 yılı Mart ayında yürürlüğe giren Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ve 2015 Nisan ayında yürürlüğe giren 6645 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde yürütülen faaliyetlere ilişkin önemli düzenlemeler yapılmıştır. Söz konusu düzenlemeler aktif istihdam politikalarının uygulanması sürecinde işgücü piyasasının değişen ve çeşitlenen ihtiyaçlarının daha etkin bir şekilde karşılanmasına ve bununla birlikte kamu kaynaklarının daha verimli kullanılmasına önemli katkılar sağlamıştır.

Aktif işgücü piyasası programları kapsamında yürütülen bu faaliyetlerin finansman kaynakları şunlardır:

- İşsizlik Sigortası Fonu,
- Kurum bütçesi,
- Engelli ve eski hükümlü istihdam yükümlülüğünü yerine getirmeyen işyerlerine kesilen idari para cezaları,
- Uluslararası kurum ve kuruluşlarla yürütülen projelere sağlanan hibe ve krediler.

Tablo 38. Aktif İşgücü Piyasası Programları (2021*)

Kurs/Program Türü	Kurs / Program Sayısı	Kursiyer/Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
Mesleki Eğitim Kursları	4.259	24.228	61.431	85.659
İşbaşı Eğitim Programları	81.967	157.729	160.229	317.958
Toplam	86.226	181.957	221.660	403.617

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

2021 yılında (Ocak-Ekim) döneminde aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde düzenlenen kurs/programlardan 181.957'si erkek, 221.660'ı kadın olmak üzere toplam 403.617 kişi faydalanmıştır.

Tablo 39. Aktif İşgücü Piyasası Programları (Detaylı)

Kurs/Program Türü	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
İşbaşı Eğitim Programı (İEP)	81.967	157.729	160.229	317.958
MEK/ İstihdam Garantili	2.033	20.306	27.613	47.919
MEK/Özel Politika	1.174	1.818	17.929	19.747
MEK/İstihdam Garantisiz	987	1.253	15.396	16.649
Çalışanların Mesleki Eğitimi	28	652	333	985
Engelli Kursu/Komisyon Kaynaklı	30	153	141	294
Engelli Kursu/Kurum Kaynaklı	5	20	17	37
Eski Hükümlü Kursu/Kurum Kaynaklı	2	26	2	28
Toplam	86.226	181.957	221.660	403.617

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Tablodaki veriler incelendiğinde işin iş başında öğrenilmesi amacıyla düzenlenen işbaşı eğitim programlarının ilk sırada olduğu, ikinci sırada ise meslek kazandırma amaçlı düzenlenen istihdam garantili mesleki eğitim kurslarının yer aldığı görülmektedir.

Tablo 40. Öğrenim Durumuna Göre Aktif İşgücü Piyasası Programlarından Faydalanan Sayısı

Kurs/ Program Türü	Öğrenim Durumu								
	Okur Yazar Olmayan	Okur Yazar	İlköğretim	Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	Ön lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
MEK	107	6.871	39.214	25.448	7.896	6.008	110	5	85.659
İEP	338	9.395	104.864	116.596	43.510	42284	944	27	317.958
Toplam*	445	16.266	144.078	142.044	51.406	48.292	1.054	32	403.617

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

İŞKUR tarafından yürütülen aktif işgücü piyasası programlarına katılanların büyük çoğunluğunun ilköğretim (%36) ve ortaöğretim (%35) mezunu oldukları görülmektedir. Bununla birlikte ön lisans ve üstü eğitim alanların toplam içindeki payları da özellikle işbaşı eğitim programının bir sonucu olarak artış göstermektedir.

Tablo 41. Yaşa Göre Aktif İşgücü Piyasası Programlarından Faydalanan Sayısı

Kurs / Program Türü	Yaş Grubu											
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 +	Toplam
MEK (Mesleki Eğitim Kursu)	10.026	24.044	13.501	9.086	8.971	8.795	6.176	3.150	1.418	387	105	85.659
İEP (İşbaşı Eğitim Programı)	38.770	124.375	67.612	32.849	22.976	17.675	9.201	3.126	1.112	214	48	317.958
Toplam	48.796	148.419	81.113	41.935	31.947	26.470	15.377	6.276	2.530	601	153	403.617

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Faaliyetlerden faydalananların yaş dağılımına bakıldığında 20-24 yaş aralığındaki kişilerin toplam içindeki payının % 36,78 ve 15-29 yaş aralığındaki gençlerin payının ise % 69 olduğu görülmektedir.

Aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde yürütülen faaliyetlerden yararlananlara, eğitime ya da programa katıldıkları süre boyunca günlük zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak üzere miktarı İŞKUR Yönetim Kurulunca belirlenen zaruri gider ödemesi yapılmaktadır. Ayrıca yararlanıcıların faaliyet süresince, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primi ile genel sağlık sigortası primleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.

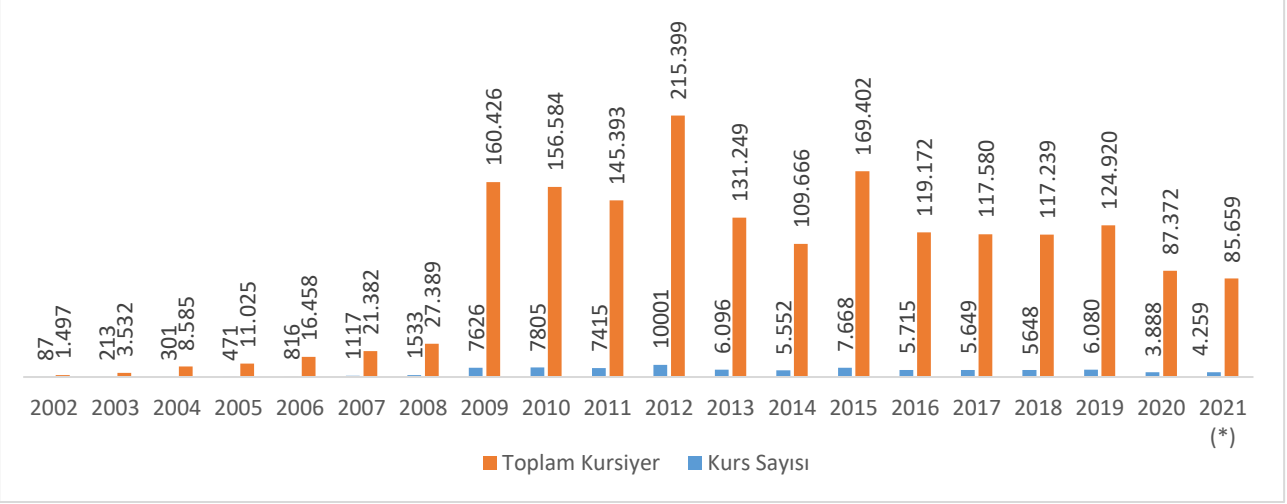
5.2 MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI

Mesleki eğitim kursları ile işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda herhangi bir mesleği olmayan işsizlerin meslek sahibi olmaları, mesleği olan kişilerin beceri düzeylerinin geliştirilmesi, mevcut mesleklerin geçerliliğini yitirdiği durumlarda ise kişilerin yeni meslek sahibi olmaları, özellikle işgücü piyasasının dışında kalmış kadınlar, engelliler, gençler, uzun süreli işsizler gibi dezavantajlı gruplara öncelik verilerek bu kişilerin işgücü piyasasına entegre olmaları amaçlanmaktadır.

Düzenlenen eğitimler yoluyla kişilerin işgücü piyasası ihtiyaçlarına uygun birer meslek sahibi olmaları ve bu yolla istihdamın korunması ve artırılması hedeflenmektedir. Bu eğitim programları, işgücünün nitelikli hale gelmesi ve işgücü piyasasında mobilitenin arttırılması yoluyla yapısal işsizliğin azaltılmasına katkı sağlamaktadır.

2013 yılı ve sonrasında yapılan düzenlemelerle Mesleki Eğitim Kurslarında uluslararası mesleki standart, yeterlilik ve belgelendirme sistemlerinin esas alındığı bir yapıya geçilmesiyle birlikte bu kursların uygulanması açısından niteliği ön plana çıkaran bir yapıya geçildiği görülmektedir.

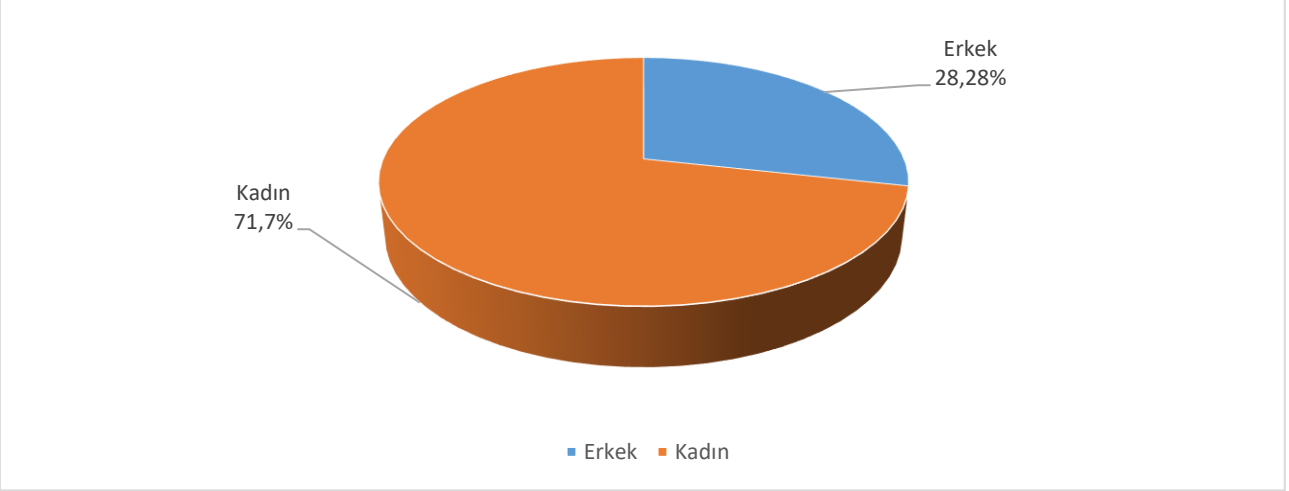
Grafik 17. İŞKUR'un Açtığı Mesleki Eğitim Kurslarının Yıllar İtibarıyla Dağılımı



Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Tabloya göre; 2008 yılı sonrasında gerek düzenlenen kurs gerekse de kursiyer sayısında önemli bir artışın yaşandığı görülmektedir. İşsizlik Sigortası Fonundan kaynak tahsis edilmesi, kurumsal kapasitenin artırılması, yapılan kapsamlı mevzuat değişikliği ile sunulan hizmetlerde nitelik artışı sağlanmış ve bu kapsamda da kurs ve kursiyer sayılarında her yıl önemli miktarda artış sağlanmıştır. 2019 yılında 124.920, 2020 yılında 87.372 ve 2021 yılı Ekim ayı itibarıyla 85.659 kişi mesleki eğitim kurslarına katılmıştır. 2020 yılında yaşanan pandeminin etkisi ile kurs ve kursiyer sayısında azalma meydana gelmiştir.

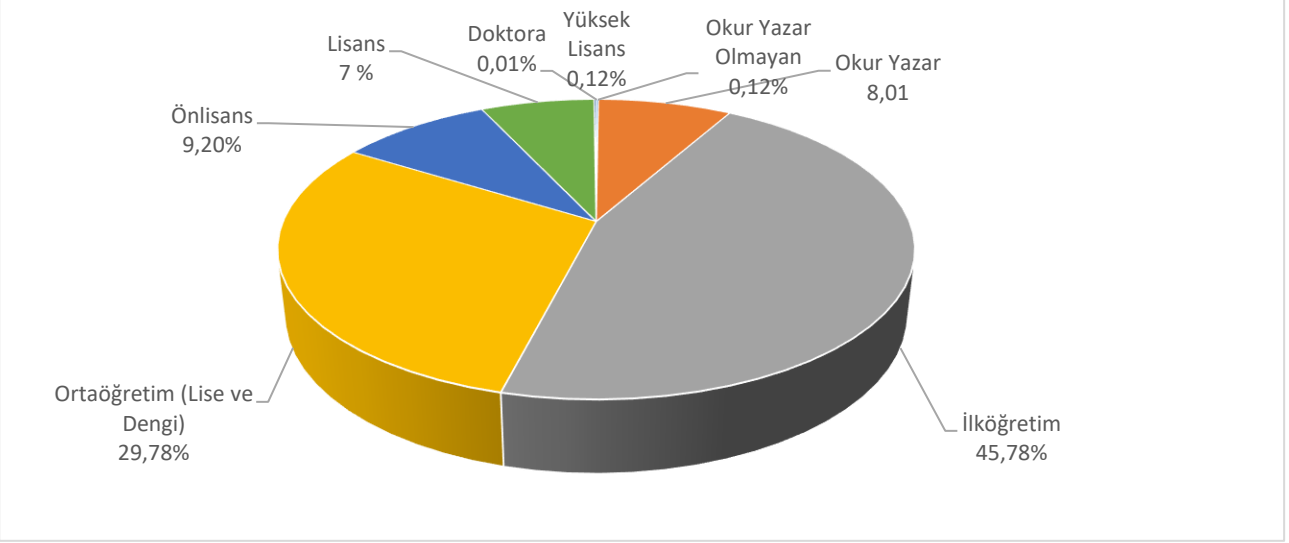
Grafik 18. Cinsiyete Göre Mesleki Eğitim Kurslarından Faydalananlar (2021*)



Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Kurslardan yararlananların cinsiyet bağlamında dağılımı incelendiğinde; işgücü piyasasına katılma oranları daha düşük düzeyde olan kadınların mesleki eğitim kurslarına erkeklere oranla daha fazla katılım sağladıkları görülmektedir. 2021 yılı Ekim ayı itibarıyla mesleki eğitim kursuna katılan 85.659 kişinin 61.431'i kadınlardan, 24.228'i erkeklerden oluşmaktadır. Oransal dağılıma bakıldığında ise kadınların %71,7 ile erkeklere oranla faaliyetlerden daha fazla faydalandığı görülmektedir.

Grafik 19. Eğitim Durumuna Göre Mesleki Eğitim Kursiyerleri



Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Mesleki eğitim kursiyerlerinin eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; 2021 Ocak-Ekim döneminde her eğitim seviyesinde program uygulanabildiği görülmekle birlikte, diğer eğitim gruplarına kıyasla dezavantajlı olan ilk ve orta öğretim mezunlarının kurslara daha yoğun ilgi gösterdikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 42. Yaş Gruplarına Göre Mesleki Eğitim Kursiyerleri (2021*)

Yaş Grubu	Kursiyer			
	Erkek	Kadın	Toplam	Oran(%)
15-19	3.939	6.087	10.026	11,70
20-24	8.857	15.187	24.044	28,07
25-29	5.320	8.181	13.501	15,76
30-34	2.516	6.570	9.086	10,61
35-39	1.514	7.457	8.971	10,47
40-44	1.044	7.751	8.795	10,27
45-49	597	5.579	6.176	7,21
50-54	265	2.885	3.150	3,68
55-59	128	1.290	1.418	1,66
60-64	40	347	387	0,45
65+	8	97	105	0,12
Toplam	24.228	61.431	85.659	100,00

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

2021 Ocak – Ekim döneminde mesleki eğitim kurslarına katılanların yaş grupları itibarıyla dağılımına bakıldığında; 15-29 yaş aralığında yer alan gençlerin kurslardan daha fazla (%55,5) yararlandığı görülmektedir.

Mesleki eğitim kursları sonrasında sınavlara girerek başarı gösterenlere Milli Eğitim Bakanlığı veya üniversiteler tarafından düzenlenen resmi geçerliliği olan sertifikalar verilmektedir. Ayrıca eğitim verilen meslekte Mesleki Yeterlilik Kurumu Belgesi veriliyorsa kursiyerlerin bu sınavlara girmesi ve belge alması sağlanmaktadır. Başarılı olanların belge ve sertifika ücretleri de İŞKUR tarafından ödenmektedir.

Eğitimlere ilişkin eğitici giderleri, temrin giderleri ile kursiyer zaruri gideri ve iş kazası meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası primleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.

Tablo 43. Ana Sektörlere Göre Mesleki Eğitim Kurslarına Katılanlar (2021*)

Kurs Türü	Sektörler			Toplam
	Hizmet	Sanayi	Tarım	
MEK/İstihdam Garantili	10.263	36.605	93	46.961
MEK/Özel Politika	15.386	2.330	1.487	19.203
MEK/İstihdam Garantisiz	14.979	1.354	51	16.384
Çalışanların Mesleki Eğitimi	821	150	0	971
Engelli Kursu/Komisyon Kaynaklı	284	10	0	294
Engelli Kursu/Kurum Kaynaklı	31	0	0	31
Eski Hükümlü Kursu/Kurum Kaynaklı	28	0	0	28
Toplam	41.792	40.449	1.631	83.872

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Mesleki eğitim kurslarının setörel dağılımı incelendiğinde hizmet sektörünün ağırlığı (%49,82) görülmektedir. Hizmetler sektörünü ise %48,22 oranı ile sanayi sektörü izlemektedir.

Tablo 44. En Fazla Mesleki Eğitim Kursu Düzenlenen İlk 10 Meslek (2021*)

Meslek Adı	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı
Dokuma Konfeksiyon Makineci	518	12.701
Kadın Giyim Modelist Yardımcısı	202	4.493
Ev Tekstili Ürünleri Hazırlama Elemanı	116	2.229
Müşteri Hizmetleri Görevlisi/Asistanı	87	2.175
Düz Dikiş Makineci	75	2.167
Giysi Tadilatçısı	91	1.628
El Nakışçısı	85	1.400
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	51	1.215
Aşçı Yardımcısı	80	1.188
Trikotajcı/Endüstriyel Örmeci	43	1.145

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Mesleki eğitim kursları çerçevesinde en fazla kurs düzenlenen ilk 10 meslek arasında dokuma konfeksiyon makineci, kadın giyim modelist yardımcısı, ev tekstili ürünleri hazırlama elemanı, müşteri hizmetleri görevlisi(asistanı), düz dikiş makineci, giysi tadilatçısı, el nakışçısı, çağrı merkezi müşteri temsilcisi, aşçı yardımcısı ve trikotajcı/endüstriyel örmeci meslekleri yer almaktadır.

5.2.1 Çalışanların Mesleki Eğitimi

İŞKUR, çalışanların mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek ve yeni teknolojilere uyum sağlamalarına yardımcı olmak amacıyla mesleki eğitim kursları düzenlemektedir. İşyerlerinde hizmet alımı ya da işbirliği kapsamında bir mesleki eğitim kursu açıldığında işyerinin çalışanları mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek amacıyla bu kurslara katılabildiği gibi sadece çalışanlara yönelik olarak da işbirliği yöntemi ile mesleki eğitim kursu düzenlenebilmektedir. Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalıştırılan işçilere yönelik de ilgili mevzuat hükümleri kapsamında kurs düzenlenebilmektedir. Bu kurslara katılan kişiler eğitim sonunda sertifika sahibi olmaktadır.

Çalışanların mesleki eğitimi kurslarında herhangi bir gider ödenmemekle birlikte, yüklenicinin eğiticiyi kendi bünyesinden temin edememesi halinde eğitici gideri ödenebilmektedir. Mevzuat değişikliği ile birlikte kamu kurum ve kuruluşları veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarıyla da protokol yapılması halinde çalışanlara yönelik mesleki eğitim kursları düzenlenebilmektedir.

Tablo 45. Çalışanların Mesleki Eğitimi Kursları (2009-2021*)

Yıllar	Erkek	Kadın	Genel Toplam
2009	387	0	387
2010	2.134	416	2.550
2011	3.918	1.060	4.978
2012	7.410	1.043	8.453
2013	3.274	706	3.980
2014	4.250	565	4.815
2015	11.595	2.266	13.861
2016	8.486	1.601	10.087
2017	10.915	2.082	12.997
2018	5.072	1.385	6.457
2019	1.608	634	2.242
2020	1.932	502	2.434
2021*	652	333	985
Genel Toplam	61.633	12.593	74.226

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Çalışanların mesleki eğitimi kursları kapsamında çalışanların mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek ve yeni teknolojilere uyum sağlamalarına yardımcı olmak amacıyla düzenlenen mesleki eğitim kurslarından 2009 yılından 2021 Ekim ayına kadar olan dönemde 74.226 kişi yararlanmıştır.

5.2.2 Özel Politika Gerektiren Gruplara Yönelik Çalışmalar

4 Sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum Ve Kuruluşlar İle Diğer Kurum Ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 623 üncü maddesi gereğince Kurum görevleri arasında sayılan "istihdamda özel politika gerektiren grupların istihdamını kolaylaştırıcı mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri vermek veya verdirmek, diğer işgücü yetiştirme ve uyum programlarını uygulamak" hükmü doğrultusunda dezavantajlı gruplara yönelik aktif işgücü piyasası programları yürütülmektedir.

Özel politika gerektiren gruplara yönelik 2020 yılında 909 kurs ve program düzenlenmiş olup bu kurs ve programlardan 1.506'sı erkek, 14.763'ü kadın olmak üzere toplam 16.269 kişi yararlanmıştır. 2021 yılı Ekim ayı itibarıyla 1.818'İ erkek, 17.929'u kadın olmak üzere toplamda 19.747 kişi yararlanmıştır.

5.3 İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI

İşsizliğin en önemli nedenleri arasında işsizlerin yeterli mesleki beceri edinememesi ve mesleki tecrübe eksikliği bulunmaktadır. Bu bağlamda, 2009 yılında uygulamaya konulan işbaşı eğitim programları ile Kuruma kayıtlı işsizlerin yine Kuruma kayıtlı işyerlerinde, daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak

pekiştirmeleri ve mesleki deneyim kazanmaları amaçlanmaktadır.

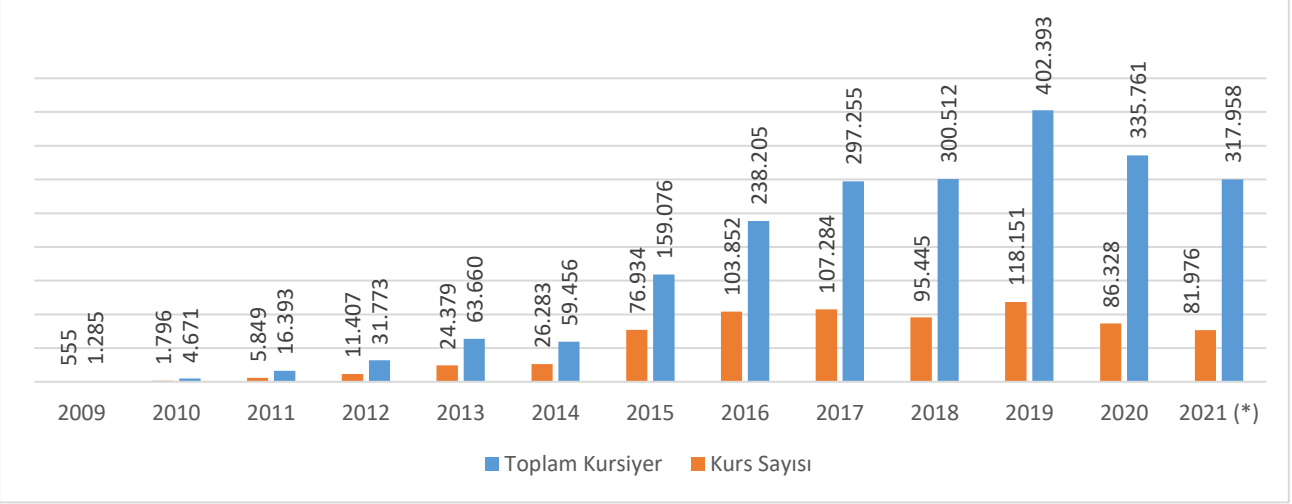
İşbaşı eğitim programı, en az iki sigortalı çalışanı olan Kuruma kayıtlı işyerlerinde uygulanabilmektedir.

İşbaşı Eğitim Programı ile işverenler yeni işe alacakları kişileri önceden iş başında tanıma imkânı bulurken, işsizler ve özellikle de üniversite öğrencileri ise işe girerken karşılarına çıkan "iş tecrübesizliği" engelini aşabilmektedir.

İşbaşı eğitim programlarında 2021 yılı itibarıyla, katılımcılara katılım sağladıkları her bir gün için 108,68 TL (öğrenciler için 81,51 TL, işsizlik ödeneği alanlar için 54,34 TL) kursiyer zaruri gideri verilmektedir.

İşverenlere, işbaşı eğitim programı süresince katılımcıya yapılan harcamaların vergiden indirilmesi imkânı sağlanmıştır.

Grafik 20. İşbaşı Eğitim Programlarının Yıllar İtibarıyla Dağılımı (2009-2021*)



Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Programın ilk uygulandığı yıl olan 2009 yılında açılan 555 programdan 1.285 kişi yararlanmış iken, bu sayının yıllar itibarıyla artarak 2013 yılında 63.660, 2014 yılında 59.456, 2015 yılında 159.076, 2016 yılında 238.205, 2017 yılında 297.255, 2018 yılında 300.512 ve 2019 yılında 402.393 kişi olarak gerçekleştiği görülmektedir.

2020 yılında 335.761 ve 2021 yılı Ekim ayı itibarıyla 317.958 kişi programdan yararlanmıştır. Faydalanan sayısındaki artışta, 2014 yılı sonunda yapılan mevzuat değişikliği sonrası uygulamanın kolaylaştırılması ve işverenlere tanınan teşviklerin payı oldukça fazladır. COVID-19 pandemisinin etkisi ile 2020 yılında katılımcı sayısında azalma olmuştur.

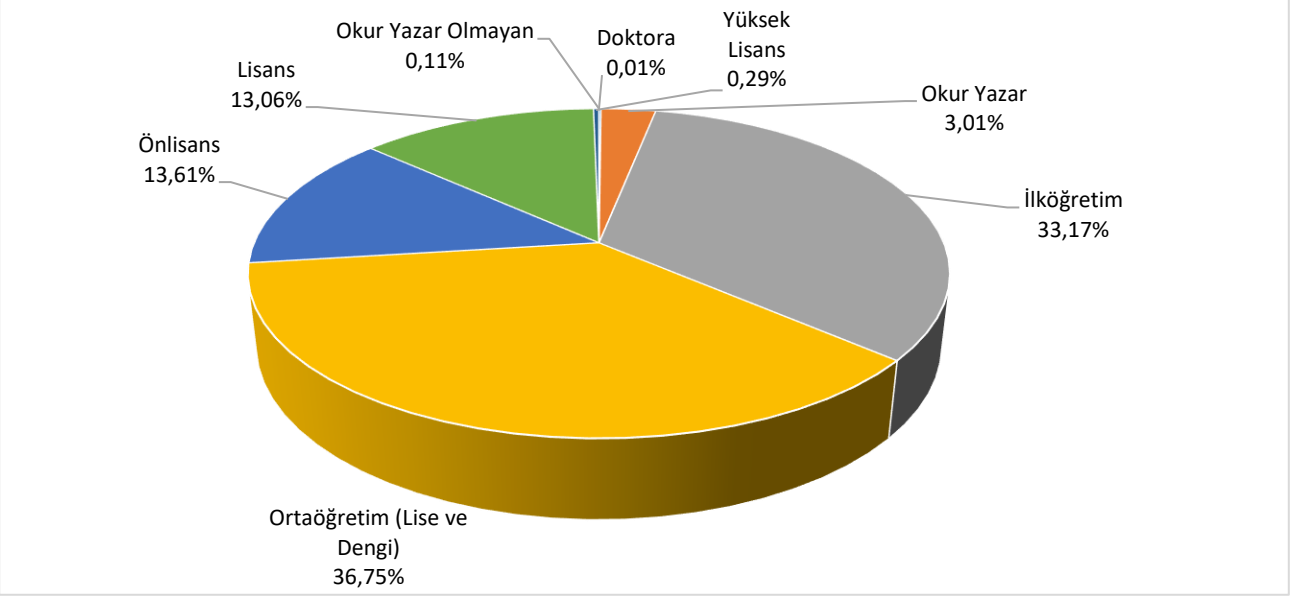
Tablo 46. En Fazla İşbaşı Eğitim Programı Düzenlenen İlk 10 Meslek (2021*)

Meslek Adı	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı
Konfeksiyon İşçisi	3.057	31.111
Perakende Satış Elemanı (Tezgahtar)	1.104	23.079
Perakende Satış Elemanı (Gıda)	760	15.889
Makineci (Dikiş)	1.815	12.626
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	432	8.975
Satış Danışmanı / Uzmanı	3.590	7.746
Dokuma Konfeksiyon Makineci	511	7.426
Garson (Servis Elemanı)	2.248	6.690
Müşteri Hizmetleri Görevlisi/Asistanı	316	5.835
Büro Memuru (Genel)	3.650	5.801

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

İşbaşı eğitim programları çerçevesinde en fazla program düzenlenen ilk 10 meslek arasında konfeksiyon işçisi, perakende satış elemanı (tezgahtar), perakende satış elemanı (gıda), makineci (dikiş), çağrı merkezi müşteri temsilcisi, satış danışmanı (uzmanı), dokuma konfeksiyon makineci, garson (servis elemanı), müşteri hizmetleri görevlisi/asistanı ve büro memuru (genel) meslekleri yer almaktadır.

Grafik 21. Eğitim Durumuna Göre İşbaşı Eğitim Programı Katılımcıları (2021*)



Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Programlara katılanların eğitim durumu incelendiğinde; her eğitim seviyesinde programın uygulanabildiği, bununla birlikte ilköğretim ve ortaöğretim mezunlarının programlara daha yoğun ilgi gösterdikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 47. Yaş Gruplarına Göre İşbaşı Eğitim Programı Katılımcıları (2021*)

Yaş Grubu	Katılımcı			
	Erkek	Kadın	Toplam	Oran (%)
15-19	20.788	17.982	38.770	12,19
20-24	60.347	64.028	124.375	39,12
25-29	36.407	31.205	67.612	21,26
30-34	16.965	15.884	32.849	10,33
35-39	9.910	13.066	22.976	7,23
40-44	7.020	10.655	17.675	5,56
45-49	4.041	5.160	9.201	2,89
50-54	1.522	1.604	3.126	0,98
55-59	590	522	1.112	0,35
60-64	123	91	214	0,07
65+	16	32	48	0,02
Toplam	157.729	160.229	317.958	100,00

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Yaş gruplarına göre işbaşı eğitim programlarından yararlanan kişi sayısı incelendiğinde bu kişilerin %72,6'sının 15-29 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 48. Ana Sektörlere Göre İşbaşı Eğitim Programı Katılımcıları (2021*)

Program Türü	Sektörler			Genel Toplam
	Hizmet	Sanayi	Tarım	
İşbaşı Eğitim Programı (İEP)	164.900	146.059	1.285	317.958

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

2021 Ocak Ekim arası dönemde işbaşı eğitim programına katılanların %51,8 inin hizmet sektöründe, %45,9'unun ise sanayi sektöründe yer almıştır.

5.3.1 Geleceğin Meslekleri Projesi

Sanayi 4.0 ile gelecekte bilgi ve iletişim teknolojileri ve Ar-Ge alanında gelişen teknoloji ve üretim süreçlerinin değişimi ile birlikte yeni mesleklerin ortaya çıkacağı, bazı mesleklerde ise işgücü talebinin artacağı öngörülmektedir. Bu kapsamda geleceğin meslekleri olarak değerlendirilen siber güvenlik, kodlama, bulut teknolojisi ve benzeri mesleklerde 18-29 yaş aralığındaki gençler için 9 aya kadar işbaşı eğitim programı düzenlenebilmektedir. Program süresince devam edilen günler için katılımcılara günlük 115 TL cep harçlığı ödenmekte ve katılımcıların Genel Sağlık Sigortası primleri ve İş Kazası ve Meslek Hastalığı primleri de İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.

İşbaşı eğitim programları; en az iki sigortalı çalışanı olan ve "Teknoloji Geliştirme Bölgelerinde" (teknoparklar) faaliyet gösteren işyerlerini, "teknoloji merkezleri (teknoloji merkezi işletmeleri)", "Ar-Ge merkezleri" ile "Tasarım Merkezi" olarak faaliyette bulunan işyerlerinde uygulanmaktadır. Ayrıca bunlardan ayrı olarak bilgi ve iletişim sektöründe en az yirmi sigortalı çalışanı olan işyerleri de bu kapsamda düzenlenecek işbaşı eğitim programlarından yararlanabilmektedir

İlk etapta 25 meslek olarak belirlenen bu meslekler sonrasında 100 mesleğe çıkarılmıştır ve bu meslekler aşağıda yer almaktadır.

Tablo 49. Kurs ve Program Olarak Düzenlenen Geleceğin Meslekleri

	Kurs / Program		Kurs / Program		Kurs / Program
1	3D Üretim Mühendisi	35	Gemi Ve Deniz Teknolojileri Mühendisi	68	Oyun Geliştirme Uzmanı
2	Ağ Teknolojileri Uzmanı	36	Grafik ve Animasyon Tabanlı Web Sayfası Hazırlayıcısı	69	Petrol Ve Doğalgaz Mühendisi
3	Ağ Veri Tabanı Yöneticisi	37	Güneş Enerji Sistemleri Teknisyeni	70	Planlama Mühendisi
4	Animasyon Programcısı	38	Güneş Isıl Sistem Personeli/Güneş Enerjisi Sistemleri Montajcısı	71	Proje Mühendisi
5	ARGE Elemanı	39	Güvenlik Uzmanı (BİT)	72	Raylı Sistemler Mühendisi
6	Artırılmış Gerçeklik Uzmanı	40	Havacılık Mühendisi	73	Robot Kaynak Operatörü
7	Bakım Onarım Mühendisi	41	Havacılık Simülatör Uzmanı	74	Siber Güvenlik Uzmanı
8	Bilgi Güvenlik Uzmanı	42	Havacılık ve Uzay Mühendisi	75	Sistem Analisti (BT)
9	Bilgisayar Ağı Analisti	43	İletişim Tasarımı Uzmanı	76	Sistem ve Ağ Uzmanı
10	Bilgisayar Ağı Yöneticisi	44	İnsansız Hava Aracı (İHA) Pilotu	77	Sosyal Medya Uzmanı
11	Bilgisayar Mühendisi	45	İnternet Geliştiricisi	78	Telekomünikasyon Mühendisi
12	Bilgisayar Oyunları Programcısı	46	İş Zekası Uzmanı/Danışmanı	79	Tıp Mühendisi
13	Bilgisayar Programcısı	47	İşletme Enformatiği Uzmanı	80	Uçak Mühendisi
14	Bilgisayar Sistemleri Yöneticisi	48	Kaynak Mühendisi	81	Uçuş Mühendisi
15	Bilişim Sistemleri Mühendisi	49	Kimya Biyoloji Mühendisi	82	Uygulama Programcısı
16	Biyomedikal Mühendisi	50	Kontrol Mühendisi /Kontrol Ve Otomasyon Mühendisi	83	Uzay Mühendisi
17	BT Çözümleri Uzmanı	51	Kullanıcı Deneyimi Uzmanı	84	Veri Madenciliği Uzmanı/Danışmanı
18	BT İş Analisti	52	Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı	85	Veri Mühendisi
19	Bulut Bilişim Uzmanı	53	Lif ve Polimer Mühendisi	86	Veri Tabanı Analisti
20	Büyük Veri Uzmanı/Danışmanı	54	Maden Mühendisi	87	Veri Tabanı Mimarı
21	Cevher Hazırlama Mühendisi	55	Makine Mühendisi	88	Veri Tabanı Yöneticisi
22	Çoklu Ortam (Multimedya) Tasarımcısı	56	Makine Ve Teçhizat Mühendisi	89	Veri/Bilgi Yönetimi Danışmanı
23	Çoklu Ortam Programcısı	57	Malzeme Bilimi ve Nanoteknoloji Mühendisi	90	Video Montaj ve Efekt Uzmanı
24	Deniz Ulaştırma İşletme	58	Malzeme Mühendisi	91	Web Programcısı

	Kurs / Program		Kurs / Program		Kurs / Program
	Mühendisi				
25	Dijital Adli Tıp Uzmanı	59	Mekatronik Mühendisi	92	Web ve Çoklu Ortam Geliştiricisi ve Sorumlusu
26	Elektrik Mühendisi	60	Metalurji Ve Malzeme Mühendisi	93	Yapay Zeka Mühendisi
27	Elektrik-Elektronik Mühendisi	61	Mikrodenetleyici Programcısı	94	Yazılım Geliştiricisi
28	Elektronik Ve Haberleşme Mühendisi	62	Mikroişlem Tasarımcısı	95	Yazılım Mühendisi
29	Endüstriyel Robot Programıcısı	63	Mobil Yazılım Geliştirme Uzmanı	96	Yazılım Tasarımcısı
30	Endüstriyel Tasarım Mühendisi	64	Nesne Tabanlı Programlamacı	97	Yazılım Test Edicisi
31	Enerji Sistemleri Mühendisi	65	Nükleer Enerji Mühendisi	98	Yazılım ve Veri Tabanı Uzmanı
32	Enformasyon Teknolojileri Uzmanı	66	Otomasyon Sistemleri Programcısı	99	Yenilenebilir Enerji Uzmanı
33	Gemi İnşaatı ve Gemi Makineleri Mühendisi	67	Otomotiv Mühendisi	100	Yönetim Bilişim Sistemleri Uzmanı
34	Gemi Makineleri İşletme Mühendisi				

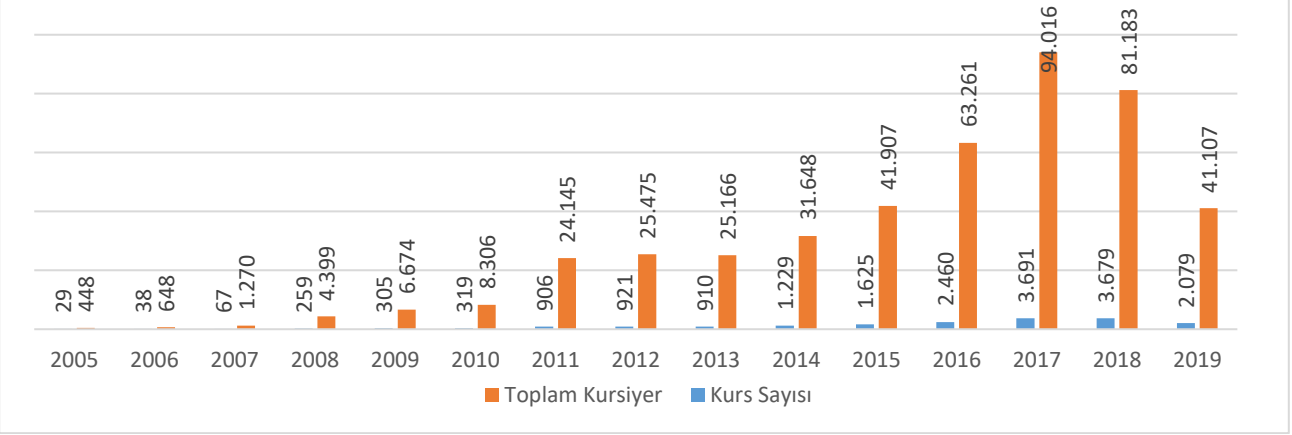
Geleceğin mesleklerinde düzenlenen işbaşı eğitim programından 2021 yılı Ocak-Ekim arası dönemde 1.958 kişiye eğitim verilmiştir.

GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMLARI

2009 yılında yapılan düzenlemeler kapsamında aktif işgücü piyasası programlarına kendi işlerini kurarak ekonomiye katkı sağlamak isteyenlere yönelik düzenlenen girişimcilik eğitim programları eklenmiştir. Bu programlarla Kuruma kayıtlı olanların kendi işlerini kurmalarına ve geliştirmelerine yardımcı olmak amaçlanmaktadır.

Eğitim programları ile girişimci adaylarının kendi iş fikirlerine ilişkin olarak iş planı hazırlama ve uygulamaya yönelik gerekli bilgi ve deneyim kazandırılması yoluyla kişilerin işletme kurma fikrinin olgunlaşması sağlanmaktadır. Bu anlamda gerek işsizler gerekse işletmesini geliştirmek isteyenler eğitimlerden yararlanabilmektedirler. Söz konusu eğitimler; eğitimleri verebilecek gerekli yetkinliğe sahip üniversiteler, özel eğitim kurumları, meslek birlikleri ve odalar ile işbirliği halinde düzenlenebilmektedir. 2014 yılında mevzuatta yapılan değişiklikle program kapsamında girişimcilik eğitimi almış kişilere, iş kurma ve geliştirme konularında danışmanlık ve mentorluk hizmeti ile birlikte finansal destek olanaklarına erişimi kolaylaştırıcı hizmetler de verilmektedir.

Grafik 22. Girişimcilik Eğitim Programları (2005-2019)



Kaynak: İŞKUR; 31.12.2019.

Girişimcilik eğitim programlarından 2005-2019 yılları arasında toplamda 449.653 kişi yararlanmıştır.

KOSGEB tarafından eğitimlerin sanal ortama taşınarak e-Devlet portalı üzerinden uzaktan eğitim yöntemiyle verilmeye başlanması ve tüm kurum ve kuruluşlar ile imzalanan protokollerin iptal edilmesi sebebiyle 1 Ocak 2020 tarihinden itibaren Kurumumuz tarafından Girişimcilik Eğitim Programı düzenlenememektedir.

Girişimcilik Eğitim Programlarının doğrudan Kurumumuz tarafından yürütülmesi ve eğitimlerde kullanılan eğitim programının güncelliğinin sağlanması amacıyla yatırım projeleri kapsamında Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından finanse edilen "Girişimcilik Eğitim Programlarının Yeniden Tasarlanması Projesi" başlatılmıştır.

Bu proje kapsamında yürütülecek faaliyetler ile Kuruma kayıtlı olup girişimcilik potansiyeli olan kişilerin eğitim aldıktan sonra kendi işlerini kurarak hem işgücü piyasasına dahil olmaları hem de ilave istihdam sağlamaları amaçlanmaktadır. Bu sayede yeni ve sürdürülebilir işlerin yaratılması sağlanacak ve girişimciliğin hızlandıran (yatırımlar) ve çarpan (tüketim) etkisi ile ekonomiye dinamizm kazandırılmış olacaktır. Proje ile ayrıca girişimcilik eğitimlerinin sonuçları ve etkinliği izlenebilecek; girişimcilik eğitimleri sonuca ulaşacak ve mentorluk hizmetleri ile girişimcilik eğitimlerinin etkinliği arttırılmış olacaktır.

2021 yılında proje kapsamında Kurumumuz tarafından "Temel Seviye Girişimcilik Eğitim Programı" ve "Bilişim Sektörüne Yönelik Girişimcilik Eğitim Programı" hazırlatılmıştır. Eğitimlere katılan kişilere uygulanacak ölçme ve değerlendirmede kullanılmak üzere çoktan seçmeli soru havuzu oluşturulmuştur. Ayrıca hazırlanan eğitim modüllerinin iş ve meslek danışmanları aracılığıyla kursiyerlere anlatılması için 81 il müdürlüğünden belirlenen iş ve meslek danışmanlarının katıldığı eğiticilerin eğitimi düzenlenmiştir. Eğiticilerin eğitimleri planlama, uygulama, ölçme ve değerlendirme işlerinde kullanacakları eğitici kılavuzları hazırlatılmıştır.

5.4 ÖZEL PROJE VE UYGULAMALAR

5.4.1 İşte Anne Projesi

"Kadın İstihdamının İşte Anne Projesi İle Desteklenmesi" projesi ile işgücü piyasası açısından diğer kişilere göre daha dezavantajlı konumda bulunan kadınların işgücüne kazandırılması hedeflenmektedir. Proje ile hedef kitle içerisinde yer alan kadınlar İŞKUR tarafından düzenlenen istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına veya işbaşı eğitim programlarına yönlendirilmektedir. Projeden yararlanacak kadınlara kursa veya programa devam ettikleri günler için günlük 110 TL tutarında kursiyer veya katılımcı zaruri gideri ödenmekte ve kursiyer/katılımcıların Genel Sağlık Sigortası primleri ve İş Kazası ve Meslek Hastalığı primleri de İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.

Sosyal yardım ya da sosyal ve ekonomik destek alan kadınlar ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın kadına yönelik şiddetle mücadele alanında hizmet sunan kuruluşlarından faydalanan kadınlar öncelikli olmak üzere projeden yalnızca 0-15 yaş arasında (15 yaş dâhil) çocuğu olan kadınlar yararlanabilmektedir. Kadınların evlat edindiği çocukları için de destekten yararlanma hakkı bulunmaktadır. Proje en az yüzde elli istihdam garantili mesleki eğitim kursları (MEGİP dâhil) ile işbaşı eğitim programlarında uygulanmaktadır.

İşte Anne Projesi kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kursu ve işbaşı eğitim programlarından 2018 yılından itibaren 60.259 kişi yararlanmış olup, 2021 Ocak – Ekim döneminde yararlanan kişi sayısı 16.269 olarak gerçekleşmiştir.

5.4.2 Çocuk Bakım Desteği

İşgücü piyasasında dezavantajlı konumda bulunan kadınların işgücüne katılımını artırmak ve sanayi ve imalat sektörlerinde işverenlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla sanayi ve imalat sektörlerinde aktif işgücü programları aracılığıyla mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarına katılan kadınlara yönelik çocuk bakım desteği uygulaması hayata geçirilmiştir.

Destek kapsamında, sanayi sektöründeki mesleklerde düzenlenen mesleki eğitim kurslarına ve imalat sektöründeki mesleklerde düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan kadınlardan 2-5 yaş arasında (2 ve 5 yaş dâhil) çocuğu olup çocukları kreşe/gündüz bakımevine (özel veya kamu) devam eden kadın kursiyer/katılımcılara 1 Nisan 2018 tarihinden itibaren yalnızca bir çocuk için kurs süresi boyunca aylık en fazla 400 TL olmak üzere bakım desteği verilmektedir.

2018 yılında itibaren 694 kadın bakım desteğinden yararlanmış olup 2021 Ocak – Ekim döneminde yararlanan kişi sayısı 71 olarak gerçekleşmiştir.

5.4.3 Akademik Çalışma Programı

Lisans ve üstü öğrenim gören öğrencileri araştırma yapmaya teşvik etmek, öğrencileri destekleyerek işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlara yönelik beşeri sermaye havuzunun genişletilmesine katkı sağlamak, uluslararası ve başarılı ülke uygulamalarının incelenerek ulusal bazda bilimsel kaynak oluşturacak akademik yayınların sayısını artırmak ve akademik çalışmaların sonuçlarının işgücü piyasasına uyarlanarak ülke menfaatlerine yönelik politikaların oluşturulmasını sağlamak amacıyla "Akademik Çalışma Programı" hayata geçirilmiştir.

Akademik Çalışma Programı kapsamında her bir başarılı çalışma için lisans öğrencilerine 2.500 TL, yüksek lisans öğrencilerine 5.000 TL ve doktora öğrencilerine 7.500 TL tutarında destek sağlanmıştır.

Program kapsamında 15 Mart-14 Nisan 2021 tarihlerinde başvurular alınmış olup akademik çalışması uygun bulunan 3 kişiye destek sağlanmıştır.

5.5 ENGELLİLERE YÖNELİK FAALİYETLER

5.5.1 Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri

Engelli Ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyon aracılığıyla engellilere yönelik hazırlanan mesleki eğitim ve rehabilitasyon projeleri ve mesleki eğitim kursları ile engellilerin işgücü piyasasına entegrasyonu amaçlanmaktadır.

Projeyi İŞKUR'a kayıtlı tüzel kişilikler (kamu kurum ve kuruluşları, belediyeler, sivil toplum kuruluşları, özel sektör işyerleri, üniversiteler vb.) sunabilmektedir.

15 yaşını tamamlamış ve en az % 40 engelli olan kursiyerlerin katıldıkları kurslarda kursiyerlere günlük 35 TL, istihdam taahhütlü kurslarda 45 TL cep harçlığı verilmekte ve kısa vadeli sigorta primleri ödenmektedir.

Kurslar kapsamında; eğitici, temrin, , ulaşım giderleri karşılanmakta ve yardımcı personel görevli ücretleri ödenmektedir. Gerekmesi halinde demirbaş giderleri de karşılanabilmektedir.

Tablo 50. İŞKUR Tarafından Düzenlenen Komisyon Fonu Kaynaklı Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri

Yıl	Kabul Edilen Proje Sayısı	Reddedilen Proje Sayısı	Toplam
2014	183	101	284
2015	169	161	330
2016	123	145	268
2017	91	107	198
2018	52	87	139
2019	39	39	78
2020	42	35	77
2021*	27	14	41
Toplam	726	689	1.415

Kaynak: İŞKUR 31.10.2021
*Ocak-Ekim 2021 Dönemi

2014 yılından itibaren 1.415 proje başvurusu yapılmış olup 726 projeye destek sağlanmıştır.

5.5.2 Engelli ve Eski Hükümlü Kendi İşini Kurma Hibe Desteği

Engelli ve eski hükümlülerin kuracakları kendi işlerine Komisyon tarafından hibe desteği verilmesindeki temel amaç, işgücü piyasasında zorluk yaşayan kişilerin kendi işlerini kurarak üretime katkıda bulunmalarını, kendi geçimlerini sağlamalarını ardından da bu kişilerin yeni istihdamlara aracılık etmelerini temin etmektir.

Bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerle kaybetmesi nedeniyle işgücünün en az % 40'ından yoksun olduğunu "Engellilere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları" ile belgelendiren çalışabilir durumdaki engelliler ile bir yıldan daha uzun süreli bir suçtan veya ceza süresine bakılmaksızın Devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyen ve cezasını infaz kurumlarında tamamlayanları, cezası ertelenenleri, koşullu salıverilenler, özel kanunlarda belirtilen şartlardan dolayı istihdam olanağı bulunmayanlar, ömür boyu kamu hizmetlerinden yasaklı bulunanlar ve denetimli serbestlik kapsamında olan eski hükümlü kişiler proje başvurusunda bulunabilmektedirler.

Proje başvurusunda bulunan engelliler için verilen destek miktarı;

- Kuruluş işlemleri desteği: İşyeri kuruluşu için yapılan resmi işlemler, onaylar, izinler, ruhsatlar ve sigorta gibi masraflar için belgelendirmek kaydıyla en fazla 5.000 TL,
- İşletme gideri desteği: Sözleşme imza tarihinden sonra 12 ay süre ile belge karşılığı olarak işletme giderlerinin (su, elektrik, iletişim, ısınma, kira ve tanıtım) en fazla % 60'ını geçmeyecek şekilde yıllık toplamda en fazla 15.000 TL,
- Kuruluş desteği: Sözleşme imza tarihinden itibaren 12 ay boyunca belge karşılığı olmak üzere işletmenin temel faaliyet alanı ile ilgili makine, teçhizat, yazılım, donanım, ofis malzemesi gibi maliyetler için vergiler dahil en fazla 45.000 TL,

olmak üzere toplam 65.000 TL'dir.

Proje başvurusunda bulunan eski hükümlüler için ise gerekli olan makine teçhizat giderlerini içeren "kuruluş desteği" kapsamında vergiler dahil brüt asgari ücretin 15 katına kadar hibe desteği verilebilmektedir.

Tablo 51. Yıllar İtibarıyla Engelli Kendi İşini Kurma Proje Başvuru Sayıları

Proje Dönemi	Engelli			Eski Hükümlü		
	Kabul Edilen Proje Sayısı	Reddedilen Proje	Toplam Proje	Kabul Edilen Proje Sayısı	Reddedilen Proje	Toplam Proje
2014	133	49	182	16	17	33
2015	286	155	441	17	9	26
2016	173	74	247	43	24	67
2017	187	83	270	159	39	198
2018	547	273	820	447	223	670
2019	589	310	899	580	257	837
2020	917	1028	1945	830	665	1495
2021*	258	336	594	223	323	546
Toplam	3.090	2.308	5.398	2.315	1.557	3.827

Kaynak: İŞKUR 31.10.2021
*Ocak-Ekim 2021 Dönemi

2014 yılından itibaren 5.398 engelli, 3.827 eski hükümlü kendi işini kurma proje başvurusu yapılmış olup bu proje başvurularından 3.090 engelli, 2.315 eski hükümlüye proje desteği verilmiştir.

5.5.3 Engellinin İş Bulmasını Sağlayacak Destek Teknolojilerine İlişkin Projeler

Engellinin İş Bulmasını Sağlayacak Destek Teknolojilerine İlişkin Projeler ile işyerinin engelli istihdamına uyumunun arttırılması, engelliye çalışma alanı sağlayabilecek destek teknolojisi eksikliğinin giderilmesi ve bu sayede engelli istihdamının arttırılması amaçlanmaktadır.

Projeyi İŞKUR'a kayıtlı tüzel kişilikler (kamu kurum ve kuruluşları, belediyeler, sivil toplum kuruluşları, özel sektör işyerleri, üniversiteler vb.) sunabilmektedir.

Destek Teknolojilerine;

- İşverenin engelliyi işe alması halinde bilgisayar kullanmasını kolaylaştıracak yazılım ve donanım,
- Engellinin işini yapmasını sağlayacak kabartma harfler kullanılmış teknolojiler,
- Engellinin işini yapmasını sağlayacak veya kolaylaştıracak diğer alet ve teçhizatlar ile bunları kullanmaya yarayan aparatlar,

örnek olarak verilebilmektedir.

Tablo 52. İŞKUR Tarafından Düzenlenen Komisyon Fonu Kaynaklı Destek Teknolojileri Projeleri

Yıl	Kabul Edilen Proje Sayısı	Ret Edilen Proje Sayısı	Toplam Proje Sayısı
2015	2	0	2
2016	1	5	6
2017	6	5	11
2018	18	16	34
2019	7	30	37
2020	6	8	37
2021*	3	5	8
Toplam	43	69	135

Kaynak: İŞKUR 31.10.2021
*Ocak-Ekim 2021 Dönemi

2015 yılından itibaren 135 proje başvurusu yapılmış olup 43 projeye destek sağlanmıştır.

5.5.4 Engellinin İşe Yerleştirilmesi ve İşe ve İşyerine Uyumunun Sağlanmasına Yönelik Projeler

Engellilerin kendi yaşamının sorumluluğunu alabilen bağımsız bireyler olmasına katkıda bulunup işe ve işyerine uyumunu sağlayarak istihdam edilmelerini sağlayan bu projelerde temel amaç; engelli koçu, danışman veya benzeri kişilerin, engellilerin özelliğine, becerilerine ve tercihine göre iş seçmesi, iş ortamına ve sosyal hayata uyumu gibi konularda hedef gruba katkıda bulunmaları beklenmektedir. Ayrıca bu görevlilerden iş disiplinini sağlayıcı, işe ve işyerine uyumu esas alan oryantasyon eğitimleri vermeleri ve sonrasında yüklenici tarafından aracılık hizmeti sunulmaksızın bu kişilerin işe yerleşmeleri için proje dosyasında belirtilen ve Komisyonca onaylanan istihdam taahhüt oranını dikkate almaları ve istihdam süresi boyunca kişilerin istihdam edilmelerini sağlayarak bu kişileri belirli bir süre işin başında gözlemlemeleri ve işe uyum sağlamalarına yardımcı olmaları beklenmektedir.

Proje kapsamında, engelli bireylerin özelliğine, becerilerine ve tercihine göre iş seçmesi, iş ortamına ve sosyal hayata uyum gibi konularda katkıda bulunmak için iş ve meslek danışmanı, psikolog, sosyal hizmet uzmanı, sosyolog, engelli danışmanı, rehberlik uzmanı gibi kişiler görevlendirilebilmektedir. Proje süresince engellilere; en az 10 gün süre ile, işe ve işyerine uyum için motivasyon, iş oryantasyonu, kişisel gelişim, mülakat-iş görüşmesi, temel yaşam becerileri gibi konuları içeren danışmanlık hizmeti verilmesi zorunludur. Projelerin en az 6, en fazla 12 ay sürmesi zorunlu olup, projeye dâhil edilen engellilerin en az % 25'inin, en az 4 ay süre ile istihdam edilmesi gerekmektedir.

Bu projelere kamu kurum ve kuruluşları, belediyeler, başta engellilere yönelik çalışma yapanlar olmak üzere sivil toplum kuruluşları, özel sektör işyerleri, üniversiteler gibi tüzel kişiler başvurabilmektedir.

Tablo 53. İŞKUR Tarafından Düzenlenen Komisyon Fonu Kaynaklı Engellinin İşe Yerleştirilmesi ve İşe ve İşyerine Uyumunun Sağlanması Projeleri

Yıl	Kabul Edilen Proje Sayısı	Ret Edilen Proje Sayısı	Toplam Proje Sayısı
2014	6	1	7
2015	11	3	14
2016	6	2	8
2017	6	2	8
2018	0	3	3
2019	3	1	4
2020	3	0	3
2021*	2	2	4
Toplam	37	14	51

Kaynak: İŞKUR 31.10.2021
*Ocak-Ekim 2021 Dönemi

2014 yılından itibaren 51 proje başvurusu yapılmış olup 37 projeye destek sağlanmıştır.

5.5.5 Korumalı İşyeri Projeleri

Korumalı İşyeri Projelerinin amacı; engelli kişilerin haklarını savunan sosyal tarafların desteklenmesi, engelli istihdamının altyapısının geliştirilmesi, işgücü piyasasında normal şartlar altında çalışma imkânı kısıtlı olan

zihinsel ve ruhsal engelli kişilere istihdam ortamları oluşturulması amacıyla korumalı işyerlerinin kurulması ve yaygınlaştırılması, bu tür işletmelerin sayısının ve etkinliklerinin arttırılması ve engelli istihdamında artış sağlanması olarak ifade edilebilmektedir.

Korumalı işyeri projelerine, sadece Korumalı İşyeri Statü Belgesi alan işletmeler başvurabilmekte olup bu işletmeler Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmeliğe göre; 15 yaşını tamamlamış İŞKUR'a kayıtlı en az % 40 oranında zihinsel veya ruhsal engeli olan sekiz bireyin çalıştığı korumalı işyerleridir. Bu işyerlerinde çalışacak engelli bireylerin sayısının toplam işçi sayısına oranının en az yüzde yetmiş beş olması gerekmektedir.

İŞKUR mevzuatına uygun olarak yapılmış ve proje teklifinde tahmini olarak bütçelendirilmiş harcamalar desteklenmekte olup kaynak tahsis edilmesine karar verilen projelere verilen destekler:

- Kuruluş tarihinden itibaren bir yıl içerisinde olmak üzere kurulacak korumalı işyerinin kuruluş sermayesinin % 60'ı oranındaki kuruluş sermayesi desteği (en fazla 150.000 TL),
- Proje başlangıcından itibaren kurulan korumalı işyerinde çalışacak engelli işçilerin asgari ücret üzerinden ilk bir yıl boyunca maaşlarını içeren engelli ücret desteği,
- Sözleşme imza tarihinden itibaren bir yıl boyunca işletme giderlerinin (su, elektrik, ısınma, iletişim, tanınırlık) fatura bedellerinin % 60'ını içeren işletme giderleri desteği

şeklindedir.

Korumalı işyeri projesi kapsamında 2013 yılında 18, 2014 yılında 13 proje olmak üzere toplam 31 proje başvurusu yapılmış olup bu projelerin 12'si Komisyon tarafından kabul edilmiştir. Kabul edilen bu projelerin ise 2'si uygulamaya geçirilebilmiş olup uygulamaya geçirilemeyen projeler Komisyon tarafından iptal edilmiştir. Daha sonra yeniden proje çağrısına çıkılmasına müteakip 2017 yılında 4 proje, 2018 yılında 3 proje, 2019 yılında 1 proje ve 2020 yılında 1 proje ve 2021 yılında da 1 proje Komisyon tarafından kabul edilmiş olup bu projeler halen faaliyetine devam etmektedir.

5.5.6 AİPP Kapsamında Pandemi Döneminde Yapılan Faaliyetler

Pandemi süreci içerisinde kurs ve programların işleyişine yönelik gerekli önlemler alınmış olup işverenler ve katılımcıların sorun yaşamaması sağlanmıştır.

Bu kapsamda 2020 yılı içerisinde;

- İşbaşı eğitim programlarında ve meslek eğitim kurslarında ara verme süresi uzatılarak, sokağa çıkma kısıtlamasının uygulandığı dönemde kurs ve programlara 30 günden daha fazla ara verilebilme imkânı sağlanmıştır. Böylelikle kurslara ve programlara ara verme ve yeniden başlatma imkânı tanınarak eğitimlerinin devam ettirilmesi sağlanmıştır.
- Devam eden işbaşı eğitim programlarında; kronik rahatsızlığı bulunanlar, engelliler, hamileler, COVID-19 nedeniyle karantina altına alınanlar için bireysel ara verme imkânı tanınmıştır.
- 1 Mart 2020 itibarıyla devam eden ve bu tarihten sonra açılan işbaşı eğitim programları için program katılımcılarının istihdam edilmesi için öngörülen azami 30 günlük süre, işyerinin kısa çalışmanın uygulamasının sona erdiği tarihten itibaren başlatılmak üzere ertelenmiştir.
- İşbaşı eğitim programları başvuruları dijital ortama taşınmış ve program başvuruları pandemi dönemiyle birlikte İŞKUR web sayfası üzerinden alınmaya başlanmıştır.
- Uzaktan çalışmaya elverişli olması sebebiyle çağrı merkezi faaliyetleri yürüten işverenlerle müşteri temsilcisi, müşteri hizmetleri görevlisi/asistanı, çağrı merkezi müşteri temsilcisi ve çağrı merkezi elemanı mesleklerinde uzaktan çalışma yöntemiyle işbaşı eğitim programı düzenlenmesi sağlanmıştır. 13 Ağustos 2020 tarihinde başlayan söz konusu uygulama 31 Mayıs 2021 yılı itibarıyla sona ermiştir.
- 2021 yılı içerisinde engelli kendi işini kurma projeleri için e-Devlet üzerinden başvuru yapma imkânı sağlanmıştır. Böylece proje sahibi engelliler, dijital ortamda başvuru yapabilme imkânına kavuşmuştur.

5.6 TOPLUM YARARINA PROGRAMLAR

Toplum Yararına Programlar (TYP), işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği sağlamak amacıyla uygulanan programlardır.

TYP kapsamında düzenlenen tüm programlarda kamu yararı gözetilmekte ve TYP aşağıdaki alanlarda uygulanmaktadır:

- Çevre temizliği,
- Kamusal altyapının yenilenmesi,
- Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi,
- Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda bakım onarım ve temizlik işleri yapılması,
- Restorasyon, tarihi ve kültürel mirasın korunması,
- Ağaçlandırma,
- Park düzenlemeleri,
- Vadi ve dere ıslahı,
- Erozyon engelleme çalışmaları.

TYP'ye katılabilmek için aşağıdaki genel şartları taşımak gerekmektedir.

- Kuruma kayıtlı işsiz olmak,
- 18 yaşını tamamlamış olmak,
- Emekli, malul, dul ve yetim aylığı almamak
- Öğrenci olmamak (açık öğretim öğrencileri hariç)

Toplum Yararına Programlarla işsizlerin işgücü piyasasına uyumu desteklenmekte ve çalışma alışkanlığı kazandırılmaktadır.

ALTINCI BÖLÜM

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ

6.1 İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

İş arayanların ve iş bulmak amacıyla meslek edinmek, mesleklerini geliştirmek ya da değiştirmek isteyenlerin özellikleri ile işin ve mesleğin gerektirdiği nitelik ve şartların karşılaştırılarak, bireyin istek ve durumuna en uygun işi veya mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması konusunda sistemli olarak yardım edilmesi iş ve meslek danışmanlığı olarak tanımlanmaktadır.

İŞKUR, 1991 yılında başlatılan iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini 2012 ve 2013 yıllarında 4.000 İş ve Meslek Danışmanı istihdam ederek daha geniş kitlelere ulaştırmış ve daha etkin bir şekilde sunar hale getirmiştir. Günümüzde gerek Kurum içi gerekse Kurum dışı İş ve Meslek Danışmanı atamaları ile söz konusu hizmetin etkinliği gün geçtikçe artmaktadır.

2012 yılından itibaren iş ve meslek danışmanlığı hizmetinde portföy sistemine geçilmiş, böylelikle her iş arayan, işveren ve okulun bir İş ve Meslek Danışmanı olması sağlanmıştır.

2021 yılı Ekim ayı sonu itibarıyla İŞKUR'da 4.762 İş ve Meslek Danışmanı görev yapmaktadır.

Tablo 54. İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyeti

Yıllar	İşyeri Ziyareti Sayısı	Danışan Sayısı	Bireysel Görüşme Sayısı	Eğitim Öğretim Kurumu Ziyaret Sayısı
2021*	547.002	1.508.441	1.994.580	3.556
2020	514.276	1.923.696	2.663.432	7.668
2019	728.657	4.356.645	7.057.356	17.525
2018	663.715	3.679.115	5.928.010	28.786
2017	601.202	2.971.064	4.276.025	22.146
2016	552.505	2.800.949	4.072.924	23.528
2015	477.606	2.370.523	3.378.949	21.884
2014	410.734	1.854.514	2.564.340	19.854
2013	376.654	1.230.544	1.632.850	13.811
2012	183.373	670.876	841.493	2.103

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Portföy yönetimi sistemi ile danışmanlık faaliyetlerine kurumsal perspektif kazandırılarak daha çok iş arayan, işveren ve öğrenciye hizmet sunulmaya başlanmıştır. Tablodan da görüldüğü üzere işyeri ziyareti sayısı, bireysel görüşme sayısı ve okul ziyareti sayısında artış yönlü trend 2020 yılına kadar sürmüştür. 2020 yılında ise COVID-19 pandemisi nedeniyle bu sayılarda azalma meydan gelmiştir.

2012 yılında 841.493 bireysel görüşme yapılmışken, 2021 Ekim sonu itibarıyla bu sayı 1.994.580'e çıkmıştır. 2012 yılında 183.373 olarak gerçekleşmiş olan işyeri ziyareti sayısı 2021 Ekim ayı sonu itibarıyla 547.002 olarak gerçekleşmiştir. Aynı şekilde okul ziyareti sayısında da büyük bir artış gözlemlenmektedir. 2012 yılında 2.103 okul ziyareti yapılmışken 2021 yılı Ekim ayı sonu itibarıyla okul ziyareti sayısı 23.556 olarak gerçekleşmiştir.

İş ve Meslek Danışmanları, portföy sistemine göre iş arayan, işveren ve öğrencilere ihtiyaçları doğrultusunda talep edilen tüm danışmanlık hizmetlerini sunmaktadır. Bu durum danışmanın bir tek faaliyete ya da bireye değil çok sayıda işe ve bireye odaklanmasını gerektirmektedir. Profil Temelli Danışmanlık Sistemine geçiş sürecinin temel amacı, danışmanlık hizmetlerinin niteliğini artırmaktır.

İş ve Meslek Danışmanlarının göreve başladığı tarihten günümüze kadar geçen 8 yılı aşkın süreçte 34 milyondan fazla bireysel görüşme, 5 milyondan fazla işyeri ziyareti, 160 bin okul ziyareti gerçekleştirilerek birçok iş arayana, işverene ve öğrenciye ulaşılarak iş ve işçi bulmaya aracılık edilmiştir, meslek seçimi konusunda ise yönlendirme ve bilgilendirme yapılmıştır.

Mevcut sistem ve personel yapısıyla niceliksel açıdan oldukça iyi noktalara ulaşıldığı düşünülen danışmanlık

hizmetlerinde gelinen aşamada, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini daha etkin ve nitelikli kılmak için yeni adımlar atılmasına ve birey odaklı hizmet sunumunu esas alan bir sisteme geçilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bu süreçte edinilen tecrübelerden yola çıkılarak İnsan Kaynakları yöneticileri, özel istihdam büroları, iş arayanlar ve diğer paydaşlarla yapılmış olan toplantılar ve değerlendirmeler neticesinde kişiyi merkeze alan ve kişinin profiline uygun hizmet sunumunu hedefleyen Profil Temelli Danışmanlık Sistemine geçiş kararı alınmıştır.

Profil Temelli Danışmanlık kapsamında İş ve Meslek Danışmanları;

- İş Arayan Danışmanı,
- İşveren Danışmanı,
- Meslek Danışmanı,
- Engelli İş Koçu,
- İş Kulübü Lideri

şeklinde 5 branşa ayrılmakta ve kişinin durumuna özel olarak hedef kitle odaklı danışmanlık hizmeti sunumuna geçilmektedir.

Profil Temelli Danışmanlık Modeliyle birlikte;

- İş arayanların sosyal durumu (engelli, eski hükümlü vb.), yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, geçmiş iş tecrübeleri gibi birçok değişken dikkate alınarak kadın, genç, engelli, eski hükümlü vb. özel politika gerektiren gruplardaki vatandaşlarımıza, niteliklerine ve ihtiyaçlarına özgü hizmet sunulması (iş arayanların profillerinin çıkarılması),
- Yoğun danışmanlık ihtiyacı olan iş arayanlara İş Kulüplerinde hizmet sunulması,
- Doğrudan ve sadece işverenlerle ilgilenen İşveren Danışmanlarıyla birlikte işverenlerimizin, sanayicilerimizin tüm ihtiyaçlarının detaylı şekilde ve hızlı bir biçimde analiz edilmesi ve karşılanması,
- Engelli iş arayanlara yönelik Destekli İstihdam Modeli kapsamında Engelli İş Koçluğu hizmeti sunulması,
- Bu sayede niteliği artan danışmanlık hizmetleriyle birlikte istihdamda artış, işsizlikte azalış sağlanması hedeflenmektedir.

Oluşturulan yeni modele geçiş çalışmaları 2017 yılı Aralık ayında başlamış olup 2017 yılı sonuna kadar 3 birimde; 2018 yılında ise 21 birimde pilot uygulamalar başlatılmıştır. Gelinen aşamada, 20 ve üzeri İş ve Meslek Danışmanı bulunan 69 İl Müdürlüğü/Hizmet Merkezinde İş ve Meslek Danışmanları; İş Arayan Danışmanı, İşveren Danışmanı, Meslek Danışmanı, Engelli İş Koçu ve İş Kulübü Lideri olmak üzere 5 branşta hizmet vermeye başlamış bulunmaktadır.

İş arayanların 6 aydan uzun süreli işsiz olma riskleri hesaplanarak risk profillerinin çıkarılması ve bulundukları profil grubuna/risk grubuna göre kişiye özgü danışmanlık hizmetinin sunulması kapsamında 27 değişken üzerinden modelleme çalışmalar yürütülmüştür. Modelleme çalışmasının 2021 yılı sonunda tamamlanması planlanmaktadır.

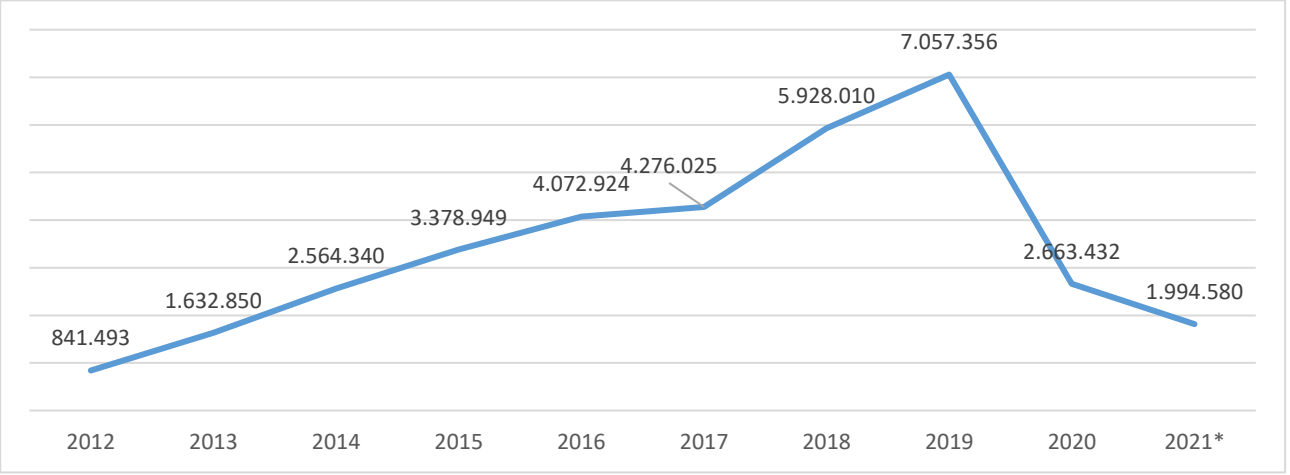
6.2 İŞ ARAYANLARA YÖNELİK DANIŞMANLIK HİZMETLERİ

İş arayan portföyleri; danışanların yaş, öğrenim seviyesi, sosyal durum (genel, eski hükümlü, engelli), işgücü ve iş arama durumları ile sosyal yardım alıp almadığı dikkate alınarak sistem tarafından eşit şekilde iş arayan danışmanlarına dağıtılmıştır. Danışmanlar, iş arayan portföylerinde yer alan kişilerle bireysel görüşme yaparak kişilerin kendilerini tanımalarına, meslekler ve mesleki eğitim yerleri hakkında bilgi edinmelerine, edindikleri bilgileri bireysel bazda değerlendirerek kendilerine uygun iş seçimi konusunda karar vermelerine ve bireysel eylem planı oluşturmalarına yardımcı olmaktadır.

Ayrıca iş arayanlara iş arama becerilerinin geliştirilmesi süreci, becerilerin tanımlanması, işveren beklentileri, iş imkânları, iş talep formu, etkili özgeçmiş hazırlama yöntemleri, takdim mektubu, görüşme esnasında işveren tarafından beğenilmeyen davranışlar ve benzeri konuların anlatıldığı iş arama becerilerinin geliştirilmesi semineri verilmektedir.

İŞKUR'a başvuranlar arasında herhangi bir mesleği olmayan ya da mesleği olup da mesleğinde iş bulamayan, mesleki gelişime ihtiyaç duyan bireylerin farkındalıklarının sağlanmasına yönelik bireysel görüşme ve grup görüşmeleri yapılmaktadır.

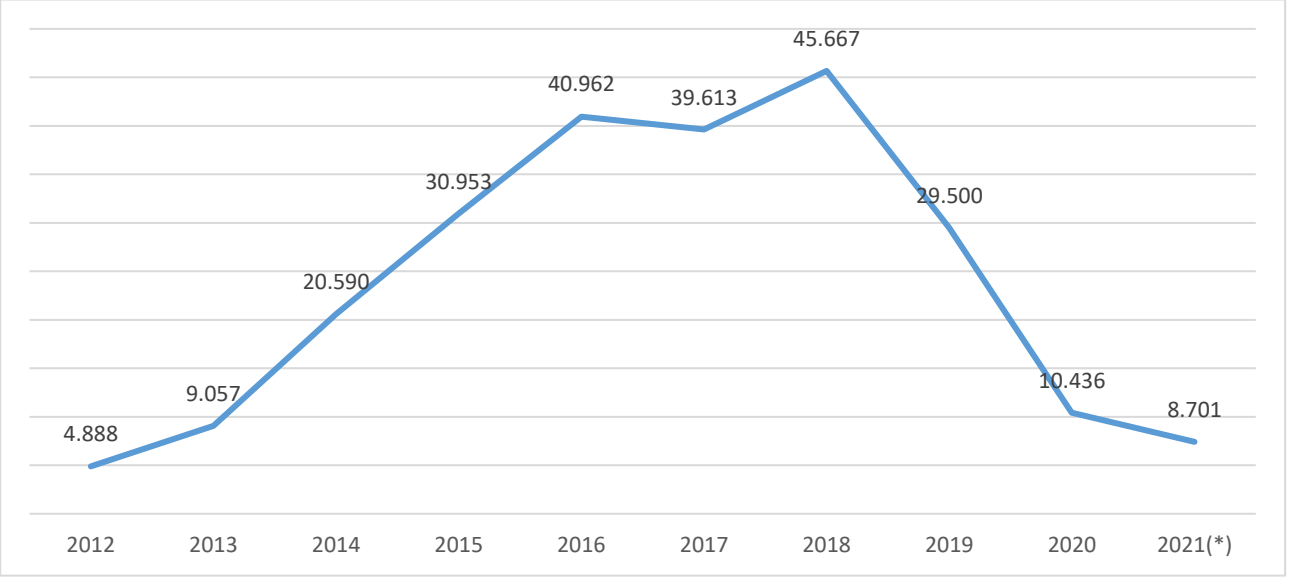
Grafik 23. Bireysel Görüşme Sayısı (2012-2021*)



Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

İş arayan danışmanlığı hizmetleri kapsamında verilen temel hizmetlerden olan bireysel görüşme ve grup görüşmesi ile iş arama becerileri eğitimi sayısında, 2012 yılından itibaren önemli bir artış görülmektedir. 2002-2011 yılları arasında toplam bireysel görüşme sayısı 218.175 iken, 2012 yılından 2021 yılı Ekim ayı sonuna kadar gerçekleştirilen bireysel görüşme sayısı son 9 yıla kıyasla yaklaşık 156 kat artışla 34.409.959 olarak gerçekleşmiştir. Ancak 2020 ve 2021 yıllarında yaşanan pandemi nedeniyle bireysel görüşme sayılarında azalma meydana gelmiştir.

Grafik 24. Grup Görüşmesi ve İş Arama Becerileri Eğitimi Sayısı (2012-2021*)



Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

2021 yılının ilk 10 ayında iş arayanlarla 1 milyon 994 bin 580 bireysel görüşme, 8 bin 701 grup görüşmesi yapılmış ve iş arama becerileri eğitimi gerçekleştirilmiştir. Ancak 2020 ve 2021 yıllarında yaşanan pandemi nedeniyle grup görüşmeleri bir önceki yıla oranla sınırlı kalmıştır.

6.2.1 İŞKUR Tarafından Yürütülen NEET Çalışmaları

İŞKUR tarafından 2019 yılından itibaren NEET potansiyeli taşıyan gençlerin istihdam edilebilirliklerinin arttırılması adına iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulmaktadır. Bu kapsamda İŞKUR'a kayıtlı 15-24 yaş aralığındaki gençlere yönelik potansiyel NEET tespiti ve İş Avcılığı Danışmanlık Modeli hayata geçirilmiştir. Bu çalışmada İŞKUR'a kayıtlı 15-24 yaş arasındaki kişilerin eğitimde ve istihdamda olup olmama durumu sorgulanmaktadır. Bu sayede İŞKUR'a kayıtlı olan kişiler içinden potansiyel olarak NEET kapsamına girenler tespit edilmektedir. NEET olarak tespit edilen kişilerin işgücü piyasasına kazandırılmasına yönelik İş Avcılığı Modeli uygulanmaktadır.

2019 yılından Ekim 2021 dönemine kadar İŞKUR NEET havuzunda bulunan gençlerimizden;

- 472.581'i ile görüşülmüş,
- 39.607'si İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilmiş,
- 29.335'ü ise aktif işgücü piyasası programına dâhil edilerek

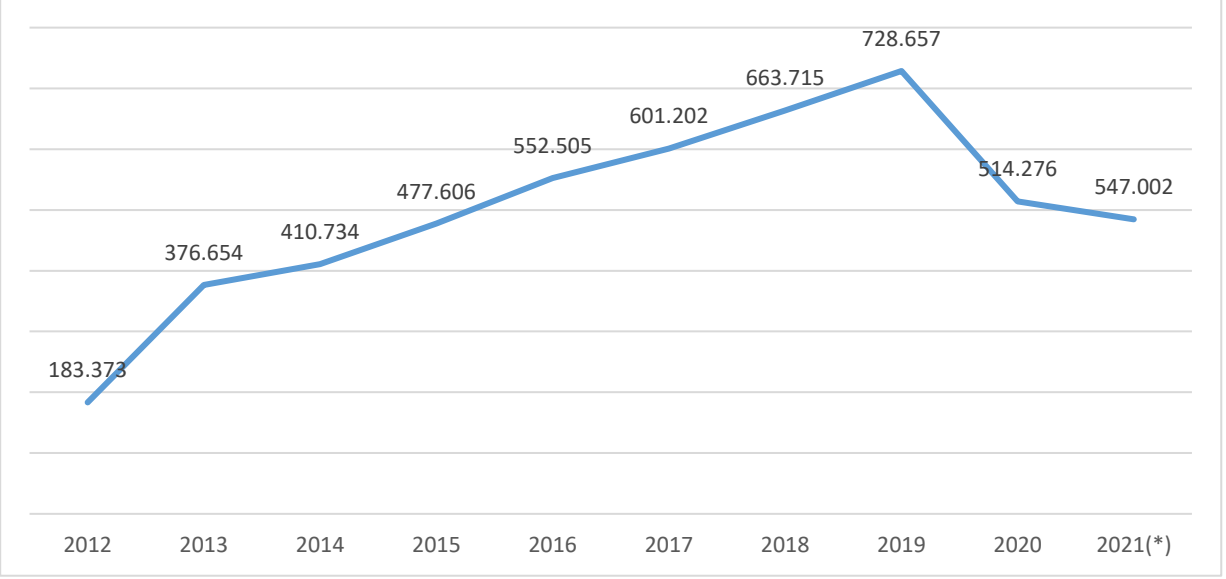
işgücü piyasasına kazandırılmıştır.

Ayrıca 796 gencimiz Mesleki Yönelim Test Bataryası uygulamasına katılmıştır. Önümüzdeki dönemde model aracılığıyla işgücü piyasasına kazandırılan genç sayısının artırılması planlanmakta, NEET oranının istihdam yönünde pozitif kazanımlar elde edilmesi düşünülmektedir.

6.3 İŞVERENLERE YÖNELİK DANIŞMANLIK HİZMETLERİ

İŞKUR, sunduğu kurumsal danışmanlık faaliyeti ile nitelikli elemana ihtiyaç duyan işveren taleplerini karşılayarak işgücü piyasasının arz ve talep yönünü buluşturan bir köprü görevi üstlenmektedir. Ayrıca, işverenlerin mevcut ihtiyaçlarını gidermenin yanı sıra gelecekte ihtiyaç duyacakları meslekleri de belirleyerek onlar için bir yol haritası çizmektedir. İşveren danışmanları portföylerinde yer alan işverenleri ziyaret ederek işverenlere İŞKUR hizmetlerini tanıtma, işgücü talebi alma, İŞKUR ile ilgili iş ve işlemlerini gerçekleştirme konularında yardımcı olmaktadır.

Grafik 25. İşyeri ziyareti Sayısı (2012-2021*)



Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

İşveren danışmanlığı kapsamında yapılan işyeri ziyaretleri yıllar itibarıyla önemli ölçüde artış göstermiştir. 2002-2011 yılları arasında toplam işyeri ziyareti sayısı 334.972 iken, 2012 yılından 2021 yılı Ekim ayına kadar gerçekleştirilen işyeri ziyareti sayısı 5.055.724'dür. Ancak 2020 ve 2021 yıllarında yaşanan pandemi nedeniyle işyeri ziyareti görüşmeleri azalmıştır.

6.3.1 İnsan Kaynakları Platformu Çalışmaları

İnsan Kaynakları (İK) Platformu, firmaların İnsan Kaynakları yöneticileri ya da işverenleriyle daha sıkı ve etkin iletişimde bulunmak suretiyle aylık olarak düzenli toplantılar, bilgilendirmeler, organizasyonlar düzenlenerek iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında sunulan işveren danışmanlığının özel bir türünü oluşturmaktadır.

2019 yılında pilot olarak çalışmalarına başlanan İK Platformları 2021 yılı itibarıyla 81 İl Müdürlüğümüze yaygınlaştırılmış ve 250 İş ve Meslek Danışmanı bu alanda çalışmaya başlamıştır. Kurulan yerel işgücü ağları ile firmalar, en önemli üretim faktörü olan emeğin verimliliğini arttırarak insan kaynağının daha etkin kullanılması konusunda bilgilendirilmektedir.

Pandemi döneminden bu yana faaliyetlerine çevrimiçi ortamda da devam eden İK Platformları, Cumhurbaşkanlığının IV. 180 Günlük Programının Ocak-Haziran 2021 döneminde toplamda 162 çevrimiçi toplantı yapılması hedefine binaen 200 çevrimiçi toplantı gerçekleştirmiştir.

Yapılan çevrimiçi toplantılarda Platform üyesi işverenlere iş hayatındaki son gelişmeler, İŞKUR hizmetleri, güncel mevzuat hükümleri ve istihdam teşvikleri alanında bilgi verilmiştir.

İK Platformlarında görevli personele ücretsiz ve rutin olarak 2 haftada bir mesleki ve kişisel gelişim eğitimleri verilmesi planlanmış ve söz konusu eğitimlere başlanmıştır.

6.4 ÖĞRENCİLERE YÖNELİK DANIŞMANLIK HİZMETLERİ

İŞKUR; kendi özelliklerini, meslekleri ve eğitim imkânlarını tanımak ve mesleki yönelim konusunda bilgi sahibi olmak isteyen öğrencilerle meslek danışmanlığı boyutunda bireysel görüşmeler yapmaktadır.

Öğrencilerden oluşturulan gruplara, meslek seçiminin önemi ve meslek seçiminde dikkat edilecek noktaların anlatıldığı, meslekler hakkında bilgilendirmenin yapıldığı, mesleki eğitim imkânlarının ve bir üst eğitim-öğretim seçeneklerinin anlatıldığı grup çalışmaları yapılmaktadır.

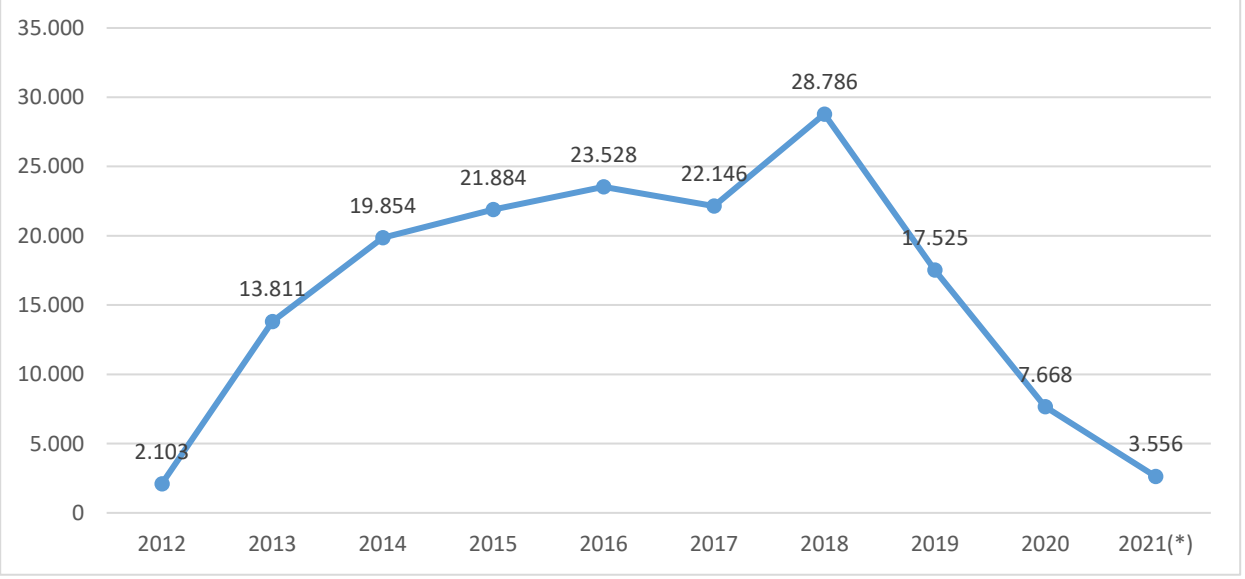
Üniversite öğrencilerine etkin bir şekilde iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulabilmesi amacıyla devlet ve vakıf üniversitelerinde kampüslerde/fakültelerde/yüksekokullarda 2013 yılında başlayan Üniversite İrtibat Noktaları hizmetleri, 2020 yılında İŞKUR üniversite kariyer merkezleri işbirliği ekseninde yeniden yapılandırılarak "İŞKUR Kampüs" adıyla faaliyetlerine devam etmektedir. Üniversiteli genç nüfusa yakından temas ederek danışmanlık hizmeti sunmayı hedefleyen yeni yapıda 81 ilde yer alan 165 üniversitede 166 İŞKUR Kampüs noktası biçiminde hizmet verilmektedir.

İŞKUR Kampüslerde bireysel/ grup halinde öğrencilere yüz yüze danışmanlık hizmeti verilmekte ve öğrencilere işgücü piyasası, Kurum faaliyetleri, iş arama becerileri, işverenle mülakat/görüşme teknikleri, özgeçmiş hazırlama, "Europass CV Oluşturma" gibi konularda bilgilendirme faaliyetlerinde bulunulmaktadır.

2013 yılından bu yana işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak, işsizlerin ve meslek seçimi aşamasında olanların mesleğe/işe yönlendirilmelerine ve kariyer planlamalarına destek olmak, meslek seçme aşamasında olan öğrenci velilerinin ve rehber öğretmenlerin bilgi ve ilgi düzeylerini artırmak amacıyla "Meslek Seçimine Destek Dergisi" hazırlanmaktadır.

İllerde gerçekleştirilen "Meslek Tanıtım Günleri" ile üniversite tercihleri öncesinde öğrencilere yardımcı olmak amaçlanmaktadır. İl Müdürlüklerince belirlenen program çerçevesinde, Türkiye'de en çok tercih edilen meslekler dâhil birçok mesleğin tanıtımı yapılmaktadır. Meslek Tanıtım Günleriyle yanlış meslek seçiminin bireysel ve toplumsal anlamdaki olumsuz etkilerinin giderilmesi, Kurumumuzun tanınırlığının artırılması ve kariyer yolunda gençlerimize destek sunulması amaçlanmaktadır. Bu hizmet vasıtasıyla, İŞKUR'un özel politika gerektiren gruplara yönelik hizmetlerine bir yenisi daha eklenmiştir. 2021 yılı Ekim ayı sonu itibarıyla yaklaşık 148.906 genç bu faaliyetlere katılmıştır.

Grafik 26. Okul Ziyareti Sayısı (2012-2021*)



Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

Okul ziyareti sayısında yıllar itibarıyla önemli seviyede artış görülmektedir. 2002-2011 yılları arasında toplam eğitim-öğretim kurumu ziyareti sayısı 3.065 iken, 2012 yılından 2021 Ekim ayı sonuna kadar gerçekleştirilen eğitim-öğretim kurumu ziyareti sayısı 160.861'dir.

2018 yılı için 28.786 olan okul ziyareti sayısı 2019 yılında 17.525, 2020 yılında 7.668 olarak gerçekleşmiştir. Son yıllarda pandemi nedeniyle okul ziyareti sayısı azalmıştır. 2021 yılının ilk 10 ayında okul ziyareti sayısı 3.556 olarak gerçekleşmiştir.

Kurumumuza kayıtlı işsizlerin ve öğrencilerin yetenek, kişilik ve mesleki eğiliminin tespitine yönelik olarak "İŞKUR Mesleki Yönelim Test Bataryası" kullanılmaktadır. Söz konusu batarya, Kurumumuza başvuran ve iş arama sürecinde olan kişilerin başarılı olabilecekleri işlere ve meslek kurslarına yönlendirilmesi, buna bağlı

olarak istihdamda kalma sürelerinin arttırılması amacı ile yetenek, kişilik ve mesleki eğilimlerinin tespitine yönelik olarak 2013 yılından bu yana kullanılmaktadır. Bu kapsamda, 2013 yılından 2021 yılı Ekim ayı sonu itibarıyla yaklaşık 154 bin danışana meslek önerilerinde bulunulmuştur.

6.4.1 Dijital Kariyer Günü

Hem iş arayanlara hem de öğrencilere COVID-19 pandemisi sürecinin gerektirdiği tüm önlemler alınarak yüz yüze ve çevrimiçi olarak İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti verilmeye devam etmiştir. Bu kapsamda İŞKUR ilk kez çevrimiçi ortamda işverenler ile kariyerine yön vermek isteyen öğrencileri ve gençleri pandemi döneminde güvenli bir şekilde buluşturmak için 15 Ocak 2021 tarihinde çevrimiçi olarak "Dijital Kariyer Günü" gerçekleştirmiştir.

Hem ulusal hem de çok uluslu firmalar ile kariyer seçiminin başında yer alan öğrencilerin dijital ortamda görüşmelerine imkân sağlayan Dijital Kariyer Günü ile öğrenciler, şirket temsilcileri ve kariyer ve eğitim danışmanlarıyla bir araya getirilmiştir.

Ayrıca Dijital Kariyer Günü etkinliği kapsamında çevrimiçi olarak İş Kulübü Atölye çalışmaları da gerçekleştirilmiştir. İş Kulübü Atölye çalışması ile İş Kulübü Liderleri moderasyonunda 6 firmanın insan kaynakları temsilcilerinin öğrencilerle bir araya gelmesi sağlanmış ve öğrencilere işe alım, mülakat süreçleri, kariyer olanakları hakkında bilgiler verilmiştir.

6.5 MESLEK ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI

Yenilenen teknolojik yapı, üretim sistemlerinin gelişimi, mesleki iş bölümü ve uzmanlaşma alanlarındaki gelişmeler, işgücü piyasasında yeni meslekler ortaya çıkarttığı gibi mevcut mesleklerin standart tanım ve görevlerinin değişmesine de neden olmaktadır. İŞKUR tarafından hazırlanan, Türk Meslekler Sözlüğü (TMS) günün şartlarına cevap verecek şekilde, kullanım etkinliği ve içerik olarak güncel halde tutulmakta ve işgücü piyasasına giren yeni mesleklerin sözlük kapsamına alınarak ve/veya güncellenerek sözlüğün içeriği zenginleştirilmektedir.

Ulusal Meslek Sınıflandırma Sistemimizi oluşturan TMS, Kurumumuz istihdam hizmetlerinin yanı sıra diğer Kamu Kurum ve Kuruluşları tarafından kamusal uygulamalar için veri tabanı olarak da kullanılmaktadır. TMS, hem ülkemizin ulusal meslekler sözlüğü hem de ulusal meslek sınıflaması olması nedeniyle meslekler ile ilgili bilgilere ulaşmak isteyen kişi ve kurumlar için önemli bir referans kaynağı olarak bilinmektedir.

2021 Ekim ayı sonu itibarıyla, TMS' de 7.516 iş/meslek tanımlaması yapılmış olup ilgili kişi ve kurumların bilgi ve kullanımına sunulmuştur. Sözlükte tanımlanan mesleklerden 1002'sinin mesleklerle ilgili daha ayrıntılı bilgilerin yer aldığı Meslek Bilgi Dosyaları bulunmaktadır. Meslek Bilgi Dosyaları, genellikle 14-18 yaş arasındaki öğrencilere yönelik olarak, meslek seçme aşamasında kendilerine rehberlik hizmeti sunmak, doğru yönlendirme ile işgücü piyasasında kalıcı olmalarını sağlamak amacıyla hazırlanan dosyalardır. Bu amaç ile her yıl yeni meslek bilgi dosyaları hazırlanmakta ve mevcut dosyalar işgücü piyasasındaki değişimler dikkate alınarak güncellenmektedir.

Meslek Bilgi Dosyaları, Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK)'nun onayından geçtikten sonra internet ortamında ve İŞKUR Meslek Bilgi Merkezlerinde hizmete sunulmaktadır.

6.5.1 Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK)

MEDAK 17.09.1992 tarihinde Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinde İşbirliği Protokolü ile kurulmuş ve çalışmalarına başlamıştır. 26.10.2004 tarihli Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Protokolü ve protokol doğrultusunda imzalanmış olan 18.03.2009 tarihli Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Mutabakat Belgesi ile de kapsamı genişletilmiştir.

MEDAK üyesi kurum ve kuruluşlar:

- Milli Eğitim Bakanlığı,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (Türkiye İş Kurumu v e Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından temsil edilmektedir.)
- Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı,
- Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı,

- Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı,
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği,
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu,
- Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu,
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu,
- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (Sanayi ve Verimlilik Genel Müdürlüğü temsil etmektedir.)

6.6 AVRUPA REHBERLİK MERKEZİ (EUROGUİDANCE) FAALİYETLERİ

34 ülkede hizmet veren Avrupa Rehberlik Merkezinin (Euroguidance) genel amaçları, mesleki rehberlik, eğitim ve danışmanlık hizmetlerini Avrupa boyutuyla ulusal düzeyde geliştirmek, yürütülen rehberlik hizmetleri arasında farkındalık oluşturulmasına ve işbirliği kurulmasına katkı sağlamak, hayat boyu rehberlik alanında Avrupa Birliği politika önceliklerini desteklemek ve öğrenmeye destek için hayat boyu rehberlik ve hareketlilik kapsamında kaliteli bilgi sağlamaktır.

Avrupa Rehberlik Merkezinin hedef kitlesinin birinci grubunu mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri alanında çalışanlar, meslek ve kariyer psikologları, psikolojik danışmanlar, öğretmenler, iş ve meslek danışmanları, akademisyenler, bu alanda çalışan, kurum ve kuruluşlar, ikinci grubunu ise öğrenciler ve iş arayanlar oluşturmaktadır. Görev sürekli olup çalışma planı Avrupa Komisyonu ile yıllık sözleşmeler yapılarak uygulanmaktadır. 2009 yılından bu yana, AB Komisyonu tarafından İŞKUR Euroguidance Türkiye ulusal temsilcisi olarak kabul edilmiştir

6.7 İŞ KULÜPLERİ PROJESİ

İş Kulüpleri, kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, eski hükümlüler gibi özel politika gerektiren gruplara yönelik yöntem ve motivasyon desteği vermeyi hedefleyen yoğunlaştırılmış bir iş ve meslek danışmanlığı programıdır. 2017 yılı başında uygulamaya geçen İş Kulüpleri, hâlihazırda 72 il ve 80 birimde faaliyet göstermektedir. İş Kulüplerinin 2021 yılı sonuna kadar Türkiye genelinde yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.

İş Kulüplerinden 2017 yılından 2021 yılı Ekim ayı sonuna kadar 116.541 vatandaşımız faydalanmıştır. Hedef kitleye göre Gençlik Merkezleri, Üniversiteler, ŞÖNİM, Denetimli Serbestlik Müdürlükleri, Belediyeler, AMATEM, YEDAM, Cezaevleri, Askeri Birlikler, göçmen dernekleri ve sivil toplum kuruluşları gibi Kurum ve Kuruluşlarla İş Kulüpleri aracılığıyla geliştirilen ilişkiler, İŞKUR'un sunduğu diğer hizmetlerle ilgili hedef kitleye ulaşma konusunda fayda sağlamaktadır. Bu durum hizmetlerin etkinliğini artırmaktadır.

COVID-19 pandemisi döneminde alınan tedbirler kapsamında İş Kulübü eğitimleri çevrimiçi ortamda da sunulmaya başlanmıştır. 2020 yılı Haziran ayında itibaren çevrimiçi olarak düzenlenen İş Kulüplerinden Ekim ayı sonuna kadar toplam 31.287 kişi faydalanmıştır. Çalışmalar kapsamında eğitim kurumları, Kadın Konukevleri, Çocuk Destek Merkezleri, Denetimli Serbestlik Müdürlükleri, Halk Eğitim Merkezleri ve sivil toplum kuruluşları gibi kurum/kuruluşlarla yoğun işbirliği yapılmıştır.

6.7.1 Çevrim İçi İş Kulübü Etkinlikleri

İş Kulübü hizmetlerinin pandemi koşulları doğrultusunda, dijital ortamda da etkin bir şekilde sunulması ve tanınırlığının artırılması amacıyla vatandaşlarımıza yönelik çevrimiçi eğitimler gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda "Özgeçmiş Hazırlama Simülasyonu" adı altında çevrimiçi iş kulübü etkinliği düzenlenmiştir.

Etkinlik boyunca, İş Kulübü Liderleri tarafından öz geçmişin iş arama sürecindeki önemi, öz geçmiş hazırlama konusunda dikkat edilmesi gereken noktalar gibi konular anlatılmıştır.

6.8 ENGELLİ İŞ KOÇLUĞU PROJESİ

Engellilere yönelik sunulan Kurum hizmetlerinin kapasitesinin geliştirilmesi ve standart hale getirilmesi hedefiyle, engelli bireylerin istihdama kazandırılması için dünyada gelişmiş birçok ülkede uygulanan modern ve maliyet etkin yöntem olarak kabul edilen destekli istihdam modeli (Engelli İş Koçluğu) uygulamasının ülkemizde Kurumumuz bünyesinde hayata geçirilmesine yönelik çalışmalar 2018 yılı itibarıyla başlatılmıştır.

ABD, İngiltere, Avustralya, İrlanda, Hollanda gibi birçok gelişmiş ülkede uygulanan destekli istihdam modelinin,

ülkemizde Kurumumuz bünyesinde hayata geçirilmesi için "Engelli Bireylerin İstihdama ve Sosyal Yaşama Katılımının Artırılması (Engelli İş Koçluğu)" Projesi Yatırım Programı kapsamına alınmıştır.

Projenin temel hedefleri arasında, engelli bireylerin çalışma potansiyellerinin ölçme ve değerlendirme araçları ile ortaya çıkarılması, Bireysel Eylem Planı hazırlanması, işverenlerle gerekli temasın kurulması, engelli bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeterliliklere göre Engelli İş Koçları tarafından uygun işe / mesleğe yönlendirilmesi ve sonrasında da kişilerin ihtiyaçları doğrultusunda işe uyum desteğinin sağlanması yer almaktadır. Böylece, engelli bireylerin toplumsal üretim sürecine dâhil edilerek kendi başlarına hayatlarını idame ettirmelerine destek olmak, istihdama geçişlerini kolaylaştırmak ve toplumsal entegrasyonlarının sağlanarak topluma katma değer oluşturmalarına yardımcı olmak hedeflenmektedir.

Engelli İş Koçluğu modeli kapsamında 2018 yılında 8 pilot ilde başlatılan çalışmalar, 2019 yılında 38 İl Müdürlüğü ve 22 Hizmet Merkezi olmak üzere toplamda 60 birimin sürece dâhil edilmesiyle devam etmiştir. 2021 yılı Ekim ayı itibarıyla da 51 ilde 73 birimde Engelli İş Koçluğu hizmeti sunulmaktadır. Böylece, eğitim, yöntem ve uygulama kapsamında 81 ile yaygınlaştırma çalışmaları yürütülerek engelli vatandaşlarımızın sürdürülebilir istihdamlarına katkı sunulacaktır. 2018 yılından itibaren verilen eğitimlerle beraber toplamda 109 Engelli İş Koçu destekli istihdam modeli kapsamında eğitim almıştır.

6.8.1. Çevrim İçi Engelli İş Koçluğu Etkinlikleri

Engelli İş Koçluğu hizmetlerinin daha etkin hale getirilmesi ve tanınırlığının arttırılması amacıyla engelli bireyler, en çok engelli istihdam eden işverenler ve engelli bireylerin aileleri gibi tarafların da katılımıyla çevrimiçi etkinlikler gerçekleştirilmiştir.

Etkinlikler boyunca Engelli İş Koçları tarafından İŞKUR'un engellilere ve işverenlere yönelik hizmetler anlatılmış, daha sonra işveren temsilcileri tarafından "Engelli işe alım politikaları", "Engelli istihdamında sürdürülebilirlik" ve "İşverenlerin engelli çalışanlardan beklentileri" konularında tecrübeleri paylaşılmıştır.

6.9 BECERİ ENVANTERİ PROJESİ

İŞKUR, iş arayan ve işverenlerin talep ve beklentileri doğrultusunda işgücü arz ve talebini buluşturmakla görevli bir kamu kurumudur. Eşleştirme, işverenlerden alınan açık işlere çalışma istek ve arzusunda olan uygun adayların gönderilmesiyle işveren taleplerinin etkin şekilde karşılanmasıdır. Kurum'un sahip olduğu mevcut eşleştirme sistemi, açık iş ilan metninde yer alan meslek, yaş, mezuniyet, ek sertifika, belge, bilgi, yetenek ve becerilerin iş arayanların özgeçmişleriyle uyumlu olmasına bakmakta ve uyumlu olanları "adaylar" şeklinde sınıflandırmaktadır. Bu süreç içerisinde, işveren tarafından talep edilen; yaş, mezuniyet, ek sertifika, belge, bilgi, yetenek ve becerilerin tamamı kişisel özellikler olup bu özelliklere sahip kişilerin ilanlarla eşleşmesi sağlanmaktadır.

"Mesleki Beceri Envanterinin Çıkarılması ve Eşleştirme Hizmetlerinin Beceri Temelinde Geliştirilmesi" (Beceri Envanteri) Projesi iş/meslek bazında yapılacak iş analizleriyle beceri ve nitelik ihtiyaçlarının veri tabanının çıkarılması çalışmasıdır. Proje ile Kurum hizmeti olan Türk Meslekler Sözlüğünün revize ve rafine edilmesi planlanmaktadır. Bu sayede eşleştirme sisteminde mesleklerin dikey ve yatay hiyerarşisine uygun bir şekilde yeniden kurgulanması sağlanacaktır. Bu sayede Sanayi 4.0 gibi işgücü piyasasında köklü değişikliklere yol açacak yeni döneme daha uygun bir eşleştirme sisteminin oluşturulması öngörülmektedir. Proje ile;

- Meslek bazında iş analizleriyle beceri ve niteliklerin tanımlanması,
- İş arayan, işveren ve öğrencilerin meslekler hakkında bilgi alabileceği kapsamlı ve güncel bilgi bankalarının oluşturulması,
- Eşleştirme sisteminin beceri ve nitelik temelli hale getirilmesi,
- Beceri ve niteliklerin zaman trendi bağlamında değerlendirilerek, geleceğin beceri, nitelik ve mesleklerinin tespiti, bireylerdeki beceri açık ve fazlalıklarının tespiti ile etkin piyasa eşleşmesinin sağlanması hedeflenmektedir.

Bu çerçevede;

- Beceri ve niteliklerin TMS mesleklerinin altında tanımlanması proje kapsamında yapılacak en önemli fonksiyondur.
- Mesleklerin beceri ve nitelik etkileşimi de çıkarılacak ve mesleklerin tanımlanmasında daha detaylı

bir yaklaşıma geçilebilecek olup ülkemizin genel beceri ve nitelik haritalarının mesleki dağılımı da oluşturulabilecektir.

- Gelişim trendleri ve zaman serileri oluşturularak meslek projeksiyonları ile beceri/nitelik projeksiyonları ülkemiz özelinde oluşturulabilecektir.
- Hem iş arayanların kendileri için en uygun işe yönlendirilmesine hem de işverenlerin en uygun adayları hızlıca bulabilmesine imkân sunacaktır.
- İşgücü maliyetlerinin azalması desteklenecek, Kurumun hizmet etkinliği arttırılacak, iş arayanlar niteliklerine uygun işlere yönlendirilecek ve ülke kalkınmasına ve verimliğe olumlu katkılar sağlanacaktır.
- Türkiye geneline ilişkin de beceri ve meslek temelinde bazı tahmin ya da öngörülerde bulunulması sağlanabilecektir.

YEDİNCİ BÖLÜM

İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI, İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ SİSTEMİ ÇALIŞMALARI

7.1 İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI

Türkiye İş Kurumu, 4 sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 617'nci maddesinin birinci fıkrasının b bendi uyarınca; "İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayımlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunu oluşturmak ve bu Kurulun çalışmalarını koordine etmek, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak." görevlerini ifa etmektedir. Bu bağlamda İşgücü Piyasası Araştırma Raporu işgücü piyasasının eğilimlerine ışık tutmak üzere gerçekleştirilen araştırma sonuçlarını içermektedir.

İşgücü Piyasası Araştırması (İPA), işgücü piyasasının talep yapısına yönelik olarak 2007 yılından itibaren periyodik olarak yürütülen bir çalışmadır. Araştırma, iş ve meslek danışmanlarımız tarafından yüz yüze görüşme yöntemi ile işverenlere işyerlerinde işyeri bilgi formu uygulanması suretiyle gerçekleştirilmekte iken son iki yıldır dünyada ve ülkemizde yaşanan pandemi nedeniyle, Kurumumuz tarafından alınan tedbirlere istinaden hibrit yöntem uygulanmıştır. Bu minvalde İl Müdürlüklerimiz, muhtelif yöntemler içerisinden (yüz yüze, telefon, elektronik posta vb) ilin yapısına en uygun olan/olanları belirlemişlerdir.

Tablo 55. İŞKUR'un Uyguladığı İşgücü Piyasası Araştırmaları

Dönem	Kapsamı	Periyot	Sınıflamalar	Yöntem	Görüşme Yapılan İşyeri Sayısı*	
2007	50+ Tüm İşyerleri	15 Ekim – 30 Kasım	ISCO 88- NACE REV.1.1	Yüz yüze	Toplam	12.712
2008	Tüm İşyerleri	15 Ekim- 5 Aralık	ISCO 88- NACE REV.1.1	Elektronik	Toplam	71.001
					10 ve daha fazla istihdamlı işyeri	26.409
					50+işyeri	7.224
2009/I	İŞKUR'a Kayıtlı Tüm İşyerleri	17 Nisan – 30 Mayıs	ISCO 88- NACE REV.1.1	Elektronik	Toplam	275.099
					10 ve daha fazla istihdamlı işyeri	83.404
					50+işyeri	15.273
2009/II	İŞKUR'a Kayıtlı Tüm İşyerleri	4 Kasım-13 Aralık	ISCO 88- NACE REV.1.1	Elektronik	Toplam	255.938
					10 ve daha fazla istihdamlı işyeri	80.638
					50+işyeri	15.985
2010/I	İŞKUR'a Kayıtlı Tüm İşyerleri	26 Nisan- 1 Haziran	ISCO 88- NACE REV.1.1	Elektronik	Toplam	218.068
					10 ve daha fazla istihdamlı işyeri	73.418
					50+işyeri	14.476
2010/II	İŞKUR'a Kayıtlı Tüm İşyerleri	28 Eylül- 28 Ekim	ISCO 88- NACE REV.1.1	Elektronik	Toplam	198.479
					10 ve daha fazla istihdamlı işyeri	69.442
					50+işyeri	14.688
2011/I	İŞKUR'a Kayıtlı Tüm İşyerleri	1 Nisan- 13 Mayıs	ISCO 88- NACE REV.1.1	Elektronik	Toplam	159.862
					10 ve daha fazla istihdamlı işyeri	60.501
					50+işyeri	13.393
2011/II	10 ve daha fazla istihdamlı Girişimler(TÜİK)	19 Aralık- 19 Ocak	ISCO 88- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam	5.941
					10 ve daha fazla İstihdamlı Girişim	3.283

Dönem	Kapsamı	Periyot	Sınıflamalar	Yöntem	Görüşme Yapılan İşyeri Sayısı*	
					50+Girişim	1.606
2012/I	10 ve daha fazla istihdamlı Girişimler	2 Mayıs- 15 Haziran	ISCO 88- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam Girişim	5.225
2012/II	10 ve daha fazla istihdamlı İşyerleri	10 Eylül-31 Ekim	ISCO88-NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam İşyeri	53.194
2013/I	10 ve daha fazla İstihdamlı İşyerleri	15 Mayıs-30 Haziran	ISCO88- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam İşyeri	87.719
2013/II	10 ve daha fazla İstihdamlı Girişimler (TÜİK)	11-29 Kasım	ISCO88-NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam Girişim	10.540
2014/I	10 ve daha fazla İstihdamlı İşyerleri	12 Mayıs-28 Haziran	ISCO 88- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam İşyeri	110.509
2014/II	10 ve daha fazla İstihdamlı Girişimler	17 Kasım-28 Kasım	ISCO 88- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam Girişim	8.040
2015	2-9 ile 10 +(TÜİK) İstihdamlı İşyerleri	16 Mart-30 Nisan	ISCO 88- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam İşyeri 2-9 İşyeri 10 ve daha fazla İşyeri	103.390 6.513 96.877
2016	2-9, 10-19 ile 20 ve daha fazla istihdamlı İşyerleri (TÜİK)	8 Nisan-6 Mayıs	ISCO 88- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam İşyeri 2-9 İşyeri 10-19 İşyeri 20+ İşyeri	88.966 11.531 4.684 72.751
2017	2-9, 10-19 ile 20 ve daha fazla istihdamlı İşyerleri(TÜİK)	3 Nisan – 5 Mayıs	ISCO 88- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam İşyeri 2-9 İşyeri 10-19 İşyeri 20+ İşyeri	90.749 11.993 5.535 73.221
2018	2-9, 10-19 ile 20 ve daha fazla istihdamlı İşyerleri(TÜİK)	2 Nisan – 11 Mayıs	ISCO 88- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam İşyeri 2-9 İşyeri 10-19 İşyeri 20+ İşyeri	89.324 11.588 5.348 72.388
2019	2-9, 10-19 ile 20 ve daha fazla istihdamlı İşyerleri(TÜİK)	1 Nisan – 3 Mayıs	ISCO 88- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam İşyeri 2-9 İşyeri 10-19 İşyeri 20+ İşyeri	83.887 10.254 4.925 68.708
2020	10-19 ile 20+ istihdamlı işyerleri (TÜİK)	9 Ekim-6 Kasım	ISCO 88- NACE REV.2	Hibrit Yöntem (Telefon, Mail, Yüz yüze)	Toplam İşyeri 10-19 İşyeri 20+ İşyeri	68.146 4.628 63.518

Dönem	Kapsamı	Periyot	Sınıflamalar	Yöntem	Görüşme Yapılan İşyeri Sayısı*	
2021	2-9, 10-19 ile 20+ istihdamlı işyerleri (TÜİK)	22 Mart-30 Nİsan	ISCO 88- NACE REV.2	Hibrit Yöntem (Telefon, Mail, Yüz yüze)	Toplam İşyeri 2-9 İşyeri 10-19 İşyeri 20+ İşyeri	70.693 8.136 4.426 58.131

*Araştırma kapsamına alınan işyeri sayısı, bu tabloda ham veri olup genelleştirilmemiştir

2021 yılı İşgücü Piyasası Araştırması'nın saha çalışması, 22 Mart ile 30 Nisan tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Pandemi nedeniyle bir önceki yıl çalışma kapsamı dışına alınan 2-9 istihdamlı işyerleri bu yıl araştırmaya dahil edilmiştir. Bu nedenle araştırma raporunda genel olarak verilen bilgilerle 2 ve daha fazla istihdamlı işyerleri kastedilmekte iken bir önceki yılla yapılan karşılaştırmalarda 10 ve daha fazla istihdamlı işyerlerine atıfta bulunulmaktadır. Rapor değerlendirilirken bu hususun göz önüne alınması gerekmektedir. Araştırma kapsamında Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından seçilen örneklem listesinde kayıtlı bulunan 2-9, 10-19 ve 20+ istihdamlı 74 bin 417 adet işyeri bulunmaktadır. Araştırma kapsamında 2-9 çalışana sahip işyerleri ile 10-19 çalışana sahip işyerleri (Ardahan, Bayburt, Kars, Gümüşhane, Kilis, Hakkari ve Tunceli illerindekiler hariç) için Türkiye geneli sonuç verecek örnekleme yöntemi kullanılmış iken 20 ve daha fazla çalışana sahip işyerleri için hem Türkiye geneli hem de il düzeyi tahmin verecek şekilde Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir illeri hariç olmak üzere 77 ilde tamsayım yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya dahil olan sektörler, Avrupa Birliği Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması-Revizyon 2 (NACE-Rev. 2.0)'ye göre 17 sektörü yansıtacak şekilde belirlenmiş olup "Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık", "Kamu Yönetimi ve Savunma", "Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri" ve "Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri" sektörleri kapsam dışı tutulmuştur.

İşgücü Piyasası Araştırması'ndan elde edilen bilgiler doğrultusunda, işyeri özellikleri, çalışan sayıları, açık işleri, geleceğin meslekleri, istihdam beklentileri ve temininde güçlük çekilen meslekler bağlamında derlenen veriler ile işgücünün talep yapısı hakkında bilgi ihtiyacı karşılanmaktadır. Bununla birlikte, bu yıl araştırma kapsamında pandemi sürecinde işyerlerinin etkilenme durumuna, Kurumumuz tarafından sağlanan hizmetlere ve esnek çalışmanın verimliliğe olan katkısı ile normalleşme sürecine ilişkin bilgilere de yer verilmiştir.

7.2 AÇIK İŞ İSTATİSTİKLERİ ARAŞTIRMASI

Resmi istatistiklerin üretimine ve yayımına ilişkin temel ilkeler ile standartları belirlemek, ulusal ve uluslararası düzeyde ihtiyaç duyulan alanlarda güncel, güvenilir, zamanlı, şeffaf ve tarafsız veri üretilmesini sağlamak amacıyla beşer yıllık dönemler için Resmi İstatistik Programı (RİP) hazırlanmaktadır. Bu program kapsamında açık işler konusundaki istatistiklerin kapsamının program döneminde Avrupa Birliği mevzuatı da dikkate alınarak genişletilmesi ve açık iş istatistiklerinin yılda dört kez anket yoluyla derlenmesi görevi İŞKUR'a verilmiştir. Başka bir deyişle, AB mevzuatının öngördüğü şekilde Türkiye genelini yansıtan açık iş istatistiklerinin derlenmesi görevi İŞKUR'a verilmiştir. Bu çerçevede, RİP ile İŞKUR'a verilen söz konusu görevin yerine getirilebilmesi amacıyla İŞKUR tarafından gerekli çalışmalar yapılmış olup açık iş istatistiklerinin AB mevzuatına uygun biçimde derlenmesine yönelik olarak yeni bir araştırma tasarlanmıştır. Yeni araştırma tasarlanırken hem RİP'de yer alan görevin hem de Kurumumuz mevzuatı ile ortaya konulan görevlerin yerine getirilmesi hedeflenmiştir.

İŞKUR tarafından 2014 yılının son çeyreğinde başlatılan ve ilerleyen dönemlerde de devam ettirilecek olan "Açık İş İstatistikleri Araştırmasının" temel amacı; Türkiye'de işgücü piyasasının talep tarafındaki gelişmeleri yansıtabilecek, uluslararası standartlar ile uyumlu, kendi içerisinde tutarlılığı ve karşılaştırılabilirliği olan üçer aylık dönemler için açık iş istatistiklerini derlemek ve derlenen veriler doğrultusunda Türkiye işgücü piyasasının makro analizine katkı sunmaktır.

İŞKUR tarafından tasarlanan Açık İş İşletme Bilgi Formu (AİBF)'nun uygulanması suretiyle yürütülen araştırma ile birlikte, ilgili çeyrek itibarıyla Türkiye geneline ilişkin olarak; sektörlere, mesleklere ve cinsiyete göre çalışan sayısına, sektörlere ve mesleklere göre açık iş sayısına ve açık işler için işverenler tarafından talep edilen beceri düzeylerine ilişkin veriler derlenmektedir.

2014 yılının son çeyreğinden itibaren gerçekleştirilen araştırmanın kapsamını TÜİK İş Kayıtları Sistemindeki sektörel kapsam dâhilinde ilgili sektörde yer alan 10 ve daha fazla çalışana sahip girişimler/işletmeler oluşturmaktadır. 2021 yılı 1. çeyrek itibarıyla araştırma kapsamı genişletilmiş olup 1 ve daha fazla çalışana sahip

girişimler/işletmeler araştırmanın kapsamını oluşturmaktadır.

Araştırmanın coğrafi kapsamı; nüfus büyüklüklerine bakılmaksızın tüm il ve ilçe merkezlerinden oluşmaktadır. Araştırmanın sektörel kapsamını ise Avrupa Topluluğu Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması (NACE) Rev 2 sınıflandırmasına göre; tarım, ormancılık ve balıkçılık (A), kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik (O), hane halklarının işverenler olarak faaliyetleri (T) ile uluslararası kuruluşlar ve temsilciliklerinin faaliyetleri (U) sektörleri dışında kalan 17 sektör oluşturmaktadır.

Açık İş İstatistikleri Araştırması'nda tabakalı rassal örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bunun yanında, örnek hacminin dağıtımı sektörlere göre uzlaşık dağıtım yöntemi ile yapılmıştır.

2021 yılı Üçüncü Çeyrek Açık İş İstatistikleri Araştırması kapsamında, 16-31 Ağustos 2021 tarihleri arasında Türkiye genelinde örneklemde yer alan 15.981 işletme ziyaret edilmiştir. Araştırma kapsamında cevap alınan 13 bin 1 işletmeye uygulanan soru formu aracılığıyla Türkiye genelinde araştırma kapsamında yer alan 2 milyon 942 bin 784 işletmeye yönelik veri derlenmiştir.

7.3 İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ SİSTEMİ

İşgücü piyasasına yönelik veri üreten kurum ve kuruluşların verilerini tek çatı altında toplayan İşgücü Piyasası Bilgi Sisteminin altyapı oluşturma çalışmalarına devam edilmektedir. İŞKUR, TÜİK, ÇSGB, MEB, SGK ve YÖK verilerini İŞKUR çatısı altında toplayarak İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi ile tek noktada kamuoyu ile paylaşmayı hedefleyen bilgi sisteminin tamamlanmasının ardından kamuoyunun kullanımına açılması hedeflenmektedir.

7.4 İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ DANIŞMA KURULU

İşgücü piyasası ile ilgili bilgi ihtiyaçlarının tespit edilmesi, derlenmesi ve dağıtılması faaliyetlerinin izlenmesi ve geliştirilmesi, işgücü piyasasına ilişkin ortak veri tabanının oluşturulması, çeşitli kurum ve kuruluşlarca oluşturulmuş ve oluşturulacak veri tabanlarının uyumlaştırılması ve geliştirilmesi, veri üretiminde norm ve standart birliğinin sağlanması için ilgili kurum ve kuruluşlar arasında sürekli diyalog ve işbirliği ortamı oluşturmak amacıyla; kamu kurum ve kuruluşları ile sosyal tarafların katılımı ile Kurum bünyesindeki "İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu" ile Kurulda alınan kararları yürütmekle görevli "İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu Yürütme Komitesi" çalışmalarını sürdürmektedir.

7.5 AYLIK VE YILLIK İSTATİSTİK BÜLTENLERİ

Kurum tarafından sunulan hizmetlerin takibi amacıyla, her ay düzenli olarak "Aylık İstatistik Bülteni" yayımlanarak Kurum internet sitesi üzerinden kamuoyu ile paylaşılmaktadır. Kurum faaliyetlerine yönelik istatistiki bilgiler aylık ve yıllık olarak derlenmektedir. Her ayın 8'inde Aylık İstatistik Bültenleri ve ilgili yıldan sonraki yılda İstatistik Yıllığı yayınlanmaktadır.

7.6 TEMATİK ARAŞTIRMALAR

İşgücü piyasasının yapısındaki gelişmeler, son yıllardaki makroekonomik gelişim ve değişimler neticesinde yaşanan işsizlik sorunu, ülkemizin coğrafi konumu itibarıyla yaşanan ve dezavantajlı grup içerisinde yer alan göçmenlerin yarattığı sosyoekonomik sorunlar gibi sebeplerle bu hususlarda özel politikalar geliştirebilmek amacıyla tematik araştırmalar yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

İŞKUR, tematik araştırmalarla her yıl işgücü piyasasının mevcut durumuna ilişkin spesifik bir özelliğini ortaya koymaya çalışmaktadır. Bu bağlamda 2021 yılında "İşsiz Profili Envanteri Araştırması" konulu tematik araştırma yürütülmektedir.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

İŞSİZLİK SİGORTASI FONU VE PASİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAMLARI

8.1 İŞSİZLİK SİGORTASI FONU VE YÖNETİMİ

İşsizlik sigortası hizmetleri, 2000 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile uygulanmaya başlanmıştır. İşsizlik sigortası sisteminin kurulmasında, işsizliğin olumsuz sosyal ve ekonomik etkilerinden vatandaşların korunması ve sosyal adaletin sağlanması anlayışı ön planda tutulmuştur.

İşsizlik sigortası hizmetleri, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından finanse edilmektedir. Fon, çalışanların prime esas aylık brüt kazançlarından kesilen (%1 sigortalı, %2 işveren ve %1 devlet payı) primlerden ve bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen faiz gelirlerinden oluşmaktadır. Primlerin toplanmasından Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), diğer her türlü hizmet ve işlemlerin yapılmasından ise İŞKUR görevli, yetkili ve sorumludur.

Fon, İŞKUR Yönetim Kurulunca yönetilmekte olup kanunlarda yer alan hükümler dışında herhangi bir harcama yapılmamaktadır.

Fon, Sayıştay tarafından denetlenmektedir. Ayrıca, Fonun gelir ve giderleri üçer aylık dönemler halinde 1.6.1989 tarihli ve 3568 sayılı Kanuna göre ruhsat almış, denetim yetkisine sahip meslek mensubu yeminli malî müşavirlere denetlettirilerek denetim raporlarının sonuçları ilân edilmektedir.

Fonun gelir ve giderleri her ay İŞKUR internet sayfasında aylık bültenler ile kamuoyuna açıklanmaktadır.

8.1.1 Fon Varlığı, Gelir ve Giderleri

Fon gelir ve giderlerine ilişkin özet tablo aşağıda yer almaktadır.

Tablo 56. Sigortası Fonu Gelir-Gider Tablosu (Bin TL)

	2019	2020	2021 yılı Ocak –Ekim
TOPLAM GELİR	**40.365.367**	**38.270.443**	**37.364.360**
İşçi ve İşveren Primi (%1 işçi, %2 İşveren)	16.547.023	16.225.243	19.644.794
Devlet Katkısı	5.515.674	5.408.411	6.548.265
Faiz Gelirleri	16.832.038	15.749.723	10.252.787
Diğer Gelirler	1.470.632	887.066	918.514
TOPLAM GİDER*	**36.467.481**	**66.599.185**	**51.886.740**
İşsizlik Ödeneği	10.006.403	8.384.775	3.999.131
Kısa Çalışma Ödeneği	192.432	27.395.624	15.979.285
Yarım Çalışma Ödeneği	30.724	27.448	19.985
Ücret Garanti Fonu Ödemesi	156.954	48.665	24.638
Nakdi Ücret Desteği	0	6.536.049	7.305.615
Aktif İşgücü Programları	6.579.273	2.955.297	3.264.339
İşbaşı Eğitim Programları	3.039.028	2.690.180	3.078.201
Teşvik ve Destek Ödemeleri	16.058.120	18.088.597	17.759.589
Diğer Giderler	404.546	472.548	455.956
MENKUL KIYMET VE NAKİT FON VARLIĞI **	**131.541.792**	**103.213.050**	**88.690.670**

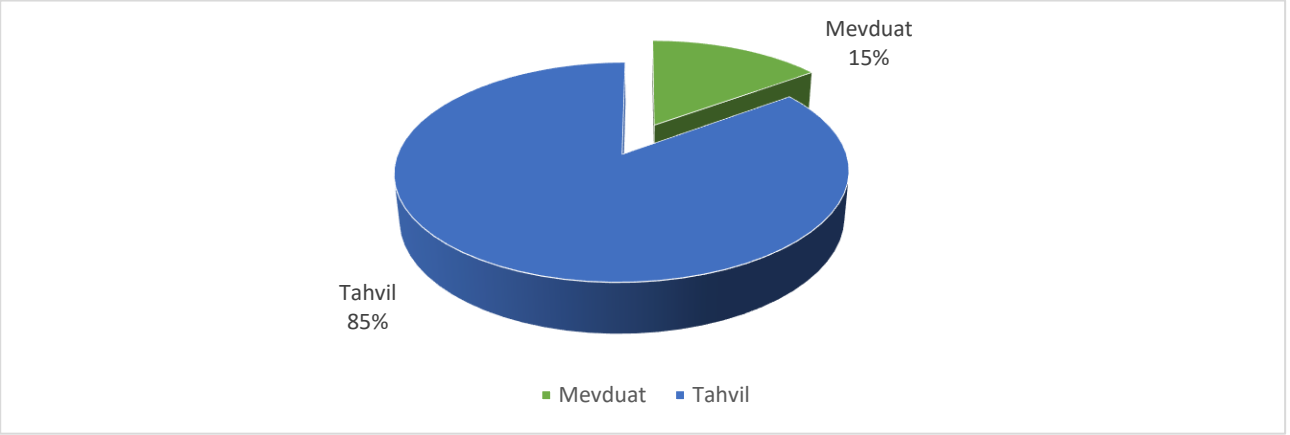
Kaynak: İŞKUR
*Toplam Menkul Kıymet ve Nakit Fon Varlığına Ücret Garanti Fonu dâhildir. Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.
**Giderler o hizmete bağlı olarak oluşan (sigorta prim ödemeleri, damga vergisi, işlem gideri gibi) diğer gider kalemlerini de içermektedir.

8.1.2 İşsizlik Sigortası Fonu Değerlendirilmesi

İşsizlik Sigortası Fonu, İŞKUR Yönetim Kurulu tarafından Kamu Haznedarlığı Yönetmeliği ile İşsizlik Sigortası Fonu Kaynaklarının Değerlendirilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümleri çerçevesinde yönetilmektedir.

2021 yılı Ekim ayı sonu itibarıyla toplam Nakit Fon Varlığı 88 milyar 691 milyon TL'dir. 31 Ekim2021 tarihi itibarıyla toplam Fon varlığının %84,61'i tahvil, %15,39'u mevduattan oluşmaktadır.

Grafik 27. Fon Portföyünün Yatırım Araçları İtibarıyla Dağılımı



Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

8.2 PASİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAMLARI

Kurumumuz faaliyetleri arasında yer alan pasif işgücü piyasası programları ile kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlerin veya kaybetme riski ile karşı karşıya olanların yaşaması muhtemel sosyal risklerin etkisini kısmen azaltmak amacıyla, işsiz kaldıkları dönemde maruz kaldıkları gelir kaybı belirli oranda tazmin edilmektedir.

İŞKUR'un temel görevleri arasında yer alan pasif işgücü piyasası politikaları zor zamanlarda önemli görevler ifa etmeye devam etmektedir. COVID-19 pandemisi nedeniyle tüm dünyada olduğu gibi ülkemizin de işgücü piyasası olumsuz etkilenmiş, bu durum kamu istihdam kurumları tarafından sunulan pasif işgücü piyasası politikalarının üstlendiği rolü ön plana çıkarmıştır.

Bu minvalde, işsizliğin olumsuz sosyal ve ekonomik etkilerini kısmen de olsa azaltmak ve sosyal adaletin sağlanmasına katkıda bulunmak amacıyla pasif programların nicelik ve nitelik yönüyle etkinlik düzeyi artmıştır. Pandemiye cevap olarak ilk kez devreye sokulan nakdi ücret desteği, normalleşme desteği ve diğer teşvik ve desteklerle pandeminin etkilerine karşı istihdamı korumada önemli adımlar atılmıştır.

İŞKUR tarafından 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu hükümleri çerçevesinde işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği, yarım çalışma ödeneği, esnaf ahilik sandığı ve ücret garanti ödemeleri ile 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun hükümleri çerçevesinde iş kaybı tazminatı ödemelerine ilişkin çalışmalar yürütülmektedir.

İlk prim kesintisinin gerçekleştirildiği 2000 yılının Haziran ayından itibaren İşsizlik Sigortası Fonu, pasif işgücü piyasası programlarının temel dayanağını oluşturmaktadır. Toplumun en geniş kesimine hitap eden uygulama ise işsizlik sigortasıdır. İşsizlik sigortası ile kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlerin, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerinin önlenmesine, yeni nitelikler kazanabileceği aktif programlardan yararlanmalarına ve yeni iş bulmalarına destek olunmaktadır.

8.2.1 İşsizlik Ödeneği

İşsizlik Sigortası, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına karşın, kendi istek ve kusuru olmadan işini kaybedenlerin uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu bir sigorta koludur.

Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olmak üzere (İşsizlik ödeneğine hak kazanmak için gerekli "son 120 gün prim ödeyerek çalışmış olmak şartı", 18.01.2019 tarih ve 7161 sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile "son 120 gün hizmet akdine tabi olmak" şeklinde değiştirilmiştir.) son 3 yıl içerisinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödeyen ve kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalan sigortalı işsizler, hizmet akdinin feshinden

itibaren mücbir sebepler hariç 30 gün içerisinde Kurumumuza başvurarak iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri halinde son üç yıl içerisindeki prim gün sayılarına göre 6 ila 10 ay işsizlik ödeneği alabilmektedir. İşsizlik ödeneği alanlara ayrıca;

- Genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesi,
- İş ve meslek danışmanlığı,
- Meslek geliştirme, edindirme, yetiştirme eğitimi,
- İşe yerleştirme

hizmetleri sunulmaktadır.

Günlük işsizlik ödeneği, işten ayrılmadan önceki son dört aylık prime esas brüt kazanç ortalamasının %40'ı olarak hesaplanmaktadır. Ancak, hesaplanan bu tutar aylık brüt asgari ücretin %80'ini geçememekte ve ödenek miktarından sadece damga vergisi kesilmektedir. 2021 yılı için hesaplanan miktar, 1.420,14TL ile 2.840,28TL arasında değişmektedir (Son 4 ayın 2021 yılında olması halinde ödenecek tutarlardır.).

İşsizlik sigortası primi, 2000 yılı Haziran ayında kesilmeye başlanmış olup 2002 yılı Mart ayında ilk işsizlik ödeneği ödenmiştir. Mart 2002'den 2021 yılı Ekim ayı sonuna kadar yaklaşık 8,7 milyon (8.721.073) kişi ödenek almaya hak kazanmıştır. Bu kapsamda yaklaşık 41 milyar TL (41.043.871.699TL) ödeme yapılmıştır.

Tablo 57. Yıllar İtibarıyla İşsizlik Ödeneği Verileri

Yıllar	Başvuran Kişi Sayısı	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Yapılan Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı
2002	91.554	82.880	79.563	46.814.448
2003	141.230	130.272	163.188	125.978.204
2004	162.417	147.273	209.043	199.889.834
2005	206.514	186.614	258.220	270.072.230
2006	220.810	199.628	291.331	316.988.579
2007	250.130	221.545	314.223	351.906.552
2008	380.338	331.088	436.945	517.054.113
2009	595.538	472.196	681.952	1.114.274.973
2010	459.394	331.747	554.804	807.411.810
2011	499.215	323.066	503.804	791.051.112
2012	609.534	372.319	559.754	966.184.883
2013	733.108	432.582	659.814	1.272.485.655
2014	901.978	515.673	776.856	1.657.723.367
2015	1.087.025	595.211	917.783	2.192.786.661
2016	1.521.533	807.315	1.197.537	3.682.650.659
2017	1.329.638	703.252	1.234.012	4.169.246.201
2018	1.636.904	847.896	1.314.856	4.824.135.690
2019	1.954.960	1.017.291	1.662.189	7.985.061.239
2020	1.511.567	511.704	1.132.465	6.201.456.449
2021 (*)	1.196.049	491.521	739.810	3.550.699.040
Toplam	15.489.436	8.721.073	******	41.043.871.699

Kaynak: İŞKUR; *31.10.2021

8.2.2 Kısa Çalışma Ödeneği

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işçilere çalışamadıkları süreler için kısa çalışma ödeneği ödenmektedir. Bu uygulama ile işini kaybetme riski taşıyan kişilerin istihdamda kalmaları sağlanarak işsizliğin artmasının önüne geçilmekte, çalışamadığı için ücret kaybı yaşayan işçilere gelir desteği sunulmakta, işverenlerin işgücü maliyetlerini azaltmalarına imkan verilmekte, yaşanan şokun atlatılmasının ardından yaşanacak muhtemel işe alım maliyetlerinin önüne geçilmektedir.

Bir işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanılabilmesi için, işvereninin genel ekonomik, sektörel veya bölgesel

kriz ile zorlayıcı sebeplerden etkilendiğinin tespit edilmiş olması ve işçinin de fesih hariç işsizlik sigortasından hak kazanma şartlarını taşıması gerekmektedir. Kısa çalışma ödeneği, çalışılmayan süreler için işçilere ödenmekte olup miktarı sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Hesaplanan bu miktar aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçememekte ve ödenek miktarından sadece damga vergisi kesilmektedir. 2021 yılı için günlük kısa çalışma ödeneği; asgari ücret ile çalışan birisi için 2.130,21 olup 5.325,52 TL'yi geçememektedir. (Son 12 ayın 2021 yılında olması halinde ödenecek tutarlardır.)

Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadar olup her halükarda 3 ayı aşamaz ve bu süre işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilir. Kısa çalışma süresini 3 aydan 6 aya kadar uzatmaya ve ödenen sürelerin işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

2003 yılında mevzuatımıza giren kısa çalışma ödeneğinin ilk uygulamaları 2005 yılında görülen kuş gribi vakaları nedeniyle olmuştur. Ardından 2008 yılının sonunda başlayan küresel ekonomik krizin sosyo-ekonomik etkilerini azaltabilmek için kısa çalışma uygulaması etkin bir şekilde kullanılmıştır. Ayrıca, Libya iç savaşı, Japonya'da yaşanan tsunami, Van depremi, Hatay Reyhanlı'daki terör eylemi ve 2019 döviz etkisi gibi sebeplerden etkilenen işverenlerimizin işçilerine kısa çalışma ödeneği ile destek olunmuştur. Son olarak uygulama, küresel salgına karşı çalışma hayatı için can simidi olmuştur.

Ayrıca, 09.11.2018 tarih ve 30590 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan yönetmelik ile Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'te değişiklik yapılmıştır. Yapılan değişiklik ile deprem, yangın gibi mücbir sebeplerin yanına "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar" ifadesi ilave edilerek konjonktürel gelişmelerden kaynaklı zorluk yaşayan işverenlerin kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmesine imkân sağlanmıştır. Kısa çalışma başvurularına yönelik uygunluk tespiti işlemlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilmesi kararlaştırılmıştır.

Tablo 58. Yıllar İtibarıyla Kısa Çalışma Ödemelerinden Yararlanan Sayısı

Yıllar	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Yapılan Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı
2005	21		10.566
2006	217		64.398
2007	40		22.051
2008	0		0
2009	190.066	168.467	162.473.091
2010	27.159	55.444	39.144.356
2011	5.814	5.821	4.243.884
2012	2.855	3.110	3.005.208
2013	968	872	824.581
2014	66	94	74.205
2015	115	1.384	304.470
2016	733	789	1.276.589
2017	494	465	759.961
2018	1.393	4.369	3.070.784
2019	105.125	95.666	181.808.909
2020	3.743.473	3.723.097	25.565.353.975
2021 (*)	122.332	1.719.992	11.212.474.502
Toplam	4.200.871	******	37.174.911.530

Kaynak: İŞKUR; *31.10.2021

8.2.3 Yarım Çalışma Ödeneği

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması için 4857 sayılı İş Kanununda ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda 2016 yılında yapılan düzenlemeler ile yarım çalışma ve yarım çalışma ödeneği çalışma hayatımıza girmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 74'üncü maddesine eklenen hüküm ile doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren kadın işçi ile 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde doğum sayısı ve çocuğun engellilik durumuna göre 60 ila 360 gün süreyle, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmesine imkan tanınmıştır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen madde ile de İş Kanununda tanınan bu yeni izinden yararlananların,

- Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışmış olması,
- Adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması,
- Doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren mücbir sebepler hariç 30 gün içinde İŞKUR birimine doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunması,

halinde ücretsiz izin verilen süreler için yarım çalışma ödeneğinden faydalanacağı hüküm altına alınmıştır.

Yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır (2021 yılı için aylık azami 1.775,17 TL). Ödenek miktarından sadece damga vergisi kesilmektedir. Yarım çalışma ödenen günler için, uzun vadeli primler ile genel sağlık sigortası primleri İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

Tablo 59. Yarım Çalışma Ödemelerine İlişkin Veriler (2016-2021)

	Başvuran Kişi Sayısı	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Yapılan Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı
2016	4.467	4.187	2.140	2.946.896
2017	7.855	7.462	8.388	17.052.239
2018	7.734	7.201	8.321	18.378.485
2019	7.640	7.134	8.336	23.531.969
2020	5.468	5.088	6.631	20.683.123
2021 (*)	3.584	3.269	4.157	15.348.471
Toplam	36.748	34.341	******	97.941.182

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021
(*)Yarım çalışma ödeneği, yarım çalışma yapılan ayı izleyen ikinci ayda yapılmaktadır.

8.2.4 Ücret Garanti Fonu

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası, iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile Ücret Garanti Fonu oluşturulmuştur.

İşçilerin ücret garanti fonu ödemelerinden yararlanabilmesi için;

- Ücret alacağının bulunduğu dönemde hizmet akdine tabi olarak, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında çalışıyor olması,
- İşverenin ödeme güçlüğüne düşmüş olması (konkordato, aciz vesikası, iflas, iflasın ertelenmesi nedenleriyle),
- İşçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında çalışmış olması,
- 5 yıllık zaman aşımına uğramamış ödenmeyen ücret alacağının bulunması gerekmektedir.

Ücret garanti fonu kapsamında işçilere, 3 ayı geçmemek üzere işverenden olan temel ücret alacakları kadar ödeme yapılmaktadır. Ücret garanti fonu kapsamında yapılan ödemeler her halükarda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 82 nci maddesi uyarınca belirlenen günlük kazanç üst sınırını aşamaz. 2021 yılı için; bir aylık en yüksek ücret garanti fonu ödeme miktarı 19.450,24 TL'dir.

İşverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının %1'inden oluşan Ücret Garanti Fonu, İşsizlik Sigortası Fonu içinde değerlendirilmektedir.

Tablo 60. Yıllar İtibarıyla Ücret Garanti Fonundan Yararlanan Sayısı

Yıllar	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı	Diğer Giderler (İşlem Mal. vs)	Toplam Ödeme Miktarı
2005	1.269	3.352.331	146.612	3.498.943
2006	1.134	1.640.990	70.304	1.711.294
2007	2.223	3.602.134	2.106	3.604.240
2008	827	1.071.807	967	1.072.774
2009	12.371	22.338.534	15.610	22.354.145
2010	12.905	22.069.355	28.431	22.097.785
2011	5.807	9.361.525	27.724	9.389.249
2012	3.210	8.661.992	4.996	8.666.987
2013	5.671	15.042.730	13.265	15.055.994
2014	8.193	21.608.959	324.664	21.933.622
2015	5.547	16.081.304	48.244	16.129.548
2016	4.591	15.662.707	42.196	15.704.904
2017	5.809	25.848.107	0	25.848.107
2018	20.865	81.026.950	0	81.026.950
2019	41.535	156.954.353	0	156.954.353
2020	10.436	48.665.282	0	48.665.282
2021 (*)	4.853	24.638.231	0	24.638.231
Toplam	147.246	477.627.289	725.118	478.352.408

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

8.2.5 İş Kaybı Tazminatı

4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda iş sözleşmesine dayalı olarak ücret karşılığı çalışanlardan; 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 iş kaybı tazminatı ödenmektedir.

İş kaybı tazminatı ödemesi ile birlikte yararlanıcılara;

- Sosyal güvenlik primlerinin ödenmesi,
- İş ve meslek danışmanlığı,
- Meslek geliştirme, edindirme, yetiştirme eğitimi ve
- İşe yerleştirme,

hizmetleri verilmektedir.

4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanuna göre ilgililer, özelleştirilen işyerinde hizmet akdinin devam ettiği süreye göre 90 ile 240 gün süre ile İş Kaybı Tazminatı almaya hak kazanmaktadır.

İş kaybı tazminatı, hizmet akdinin fesih tarihindeki günlük net asgari ücretin iki katıdır. Engellilere, günlük net asgari ücretin dört katı olarak ödenmektedir. 2021 yılı için; aylık iş kaybı tazminatı miktarı 5.115,18 TL, engelliler için 10.230,36 TL'dir.

Tablo 61. Yıllar İtibarıyla İş Kaybı Tazminatı Ödemeleri

Yıllar	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı
2002	234	928.059
2003	2.151	8.458.776
2004	5.725	24.890.579
2005	3.510	28.489.568
2006	2.433	12.155.690
2007	265	15.384.831
2008	671	4.920.378
2009	654	7.111.943
2010	9.483	68.004.713
2011	1.856	8.087.870

Yıllar	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı
2012	532	6.627.655
2013	3.353	11.163.725
2014	1.214	13.214.800
2015	879	6.359.492
2016	300	3.764.761
2017	239	3.853.738
2018	1295	14.280.489
2019	75	5.313.367
2020	35	1.027.244
2021 (*)	71	2.136.798
Toplam	34.975	246.174.476

Kaynak: İŞKUR; 31.10.2021

8.2.6 Esnaf Ahilik Sandığı

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 6 ncı maddesi kapsamında, ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gelir vergisi mükellefi veya vergiden muaf olmakla birlikte esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar ile şirket ortaklarının ekonomik olarak zor duruma düşmeleri sonucu işyerlerini kapatmaları veya iflas etmeleri halinde gelir kayıplarını kısmen karşılayabilmek, sağlık hizmetlerinin devamlılığını sağlayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önlemek amacıyla "Esnaf Ahilik Sandığı" oluşturulmuştur.

İsteğe bağlı sigortalılar, jokey ve antrenörler, köy ve mahalle muhtarları ile tarımsal faaliyette bulunanlar "Esnaf Ahilik Sandığı" kapsamı dışında tutulmuştur.

Esnaf Ahilik Sandığı devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta koludur. Halen çalışanlar yasanın yürürlük tarihi olan 01.01.2020 tarihinde, bu tarihten sonra faaliyete başlayanlar ise faaliyete başladıkları tarihten itibaren esnaf ahilik sandığı kapsamına girecektir.

Esnaf ahilik sandığı primi, sigortalının prime esas aylık brüt kazançlarından % 2 sigortalı ve %1 Devlet payından oluşmaktadır. Brüt asgari ücretin iki katını aşan prime esas kazanç tutarı esnaf ahilik sandığı prim kesintisinden muaf tutulmuştur.

Ödeneğe hak kazanılabilmesi için;

- İflasa tabi olanlar için iflas istemiyle mahkemeye başvurmak suretiyle, iflasa tabi olmayanlar için işyerini kapatmak suretiyle sigortalılığın sona ermiş olması,
- Sigortalılığın sona erdiği tarihten önceki son 120 gün sürekli olmak üzere son 3 yıl içerisinde en az 600 gün esnaf ahilik sandığı primi ödenmiş olması,
- Sigortalılığın sona erdiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde şahsen ya da elektronik ortamda İŞKUR'a başvuruda bulunulması,

gerekmektedir.

Ayrıca bu şartları taşıyan esnafların ödeneğe hak kazanabilmeleri için esnaf ahilik sandığı primine ilişkin herhangi bir borçlarının olmaması gerekmekle birlikte, sigortalılığının sona ermesinden önceki en fazla 90 günlük süreye ilişkin prim borcu olan sigortalılar, ödeneğe hak kazanmak için Kanunda sayılan diğer şartları sağlamaları ve 90 günlük süreye ilişkin esnaf ahilik sandığı prim borçlarının, alacakları ödenekten tahsil edilmesi kaydıyla, esnaf ahilik sandığı ödeneğinden faydalanabileceklerdir.

Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği almaya hak kazanan kişilere ödeneğin yanı sıra, genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesi, yeni iş bulma ve aktif işgücü hizmetleri kapsamında kurs ve programlardan yararlanma imkânı sağlanacaktır.

05.12.2017 tarih ve 30261 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 7061 sayılı Bazı Vergi Kanunları ile Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile Esnaf Ahilik Sandığının 01.01.2020 olan yürürlük tarihi, bir yıl ötelenerek 01.01.2021 olarak belirlenmiştir. 11.11.2020 tarihli ve 7256 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 9 uncu maddesiyle de söz konusu süre 31.12.2023 tarihi olarak güncellenmiştir.

8.2.7 Pandemi Döneminde Pasif İşgücü Piyasası Politikaları

COVID-19 pandemisi ile karşı karşıya kaldığımız 2020 yılı ve sonrasında, Kurumumuz tarafından işsizlere, çalışanlara ve işverenlere zor zamanlarında destek vermek amacıyla uygulanan pasif istihdam programlarının etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi görevinin ifâsı daha bir önemli hale gelmiş, pasif istihdam programları vasıtasıyla milyonlarca çalışana, işverene ve işsize destek olunmuştur.

COVID-19 salgınının olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla uyguladığımız pasif istihdam programları pandemi sürecinde işgücü piyasamız için koruma kalkanı, işverenlerimiz ve çalışanlarımız için önemli bir destek aracı haline gelmiştir. Hem mevcut programlar etkin bir şekilde uygulanmış hem de birçok yeni uygulama hızlı bir şekilde hayata geçirilmiştir.

Söz konusu dönemde;

- İşsizlik ödeneği kapsamında 1.491.339 kişi için 8,3 milyar TL,
- Nakdi ücret desteği kapsamında 3.095.836 kişi için 14 milyar TL,
- Kısa çalışma ödeneği kapsamında 3.773.465 kişi için 36,7 milyar TL

ödeme yapılmıştır.

Pandemi sürecinde özellikle; kısa çalışma ödeneği yoğun bir şekilde uygulanmıştır.

İşgücü piyasasının ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla yeni programlar devreye sokularak pandeminin olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi amaçlanmıştır. Bu uygulamalardan en önemlisi olan nakdi ücret desteği kapsamında pandemi döneminde 3 milyonun üzerinde çalışana yaklaşık 14 milyar TL destek sağlanmıştır.

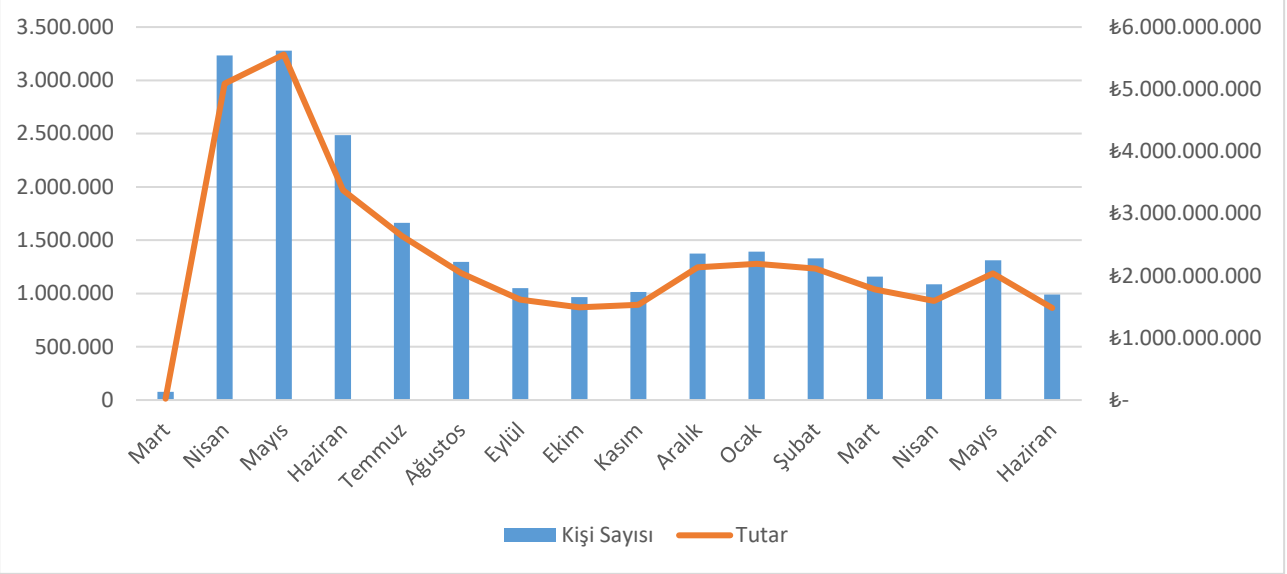
Ayrıca normalleşme desteği, artı istihdam teşviki, ilave istihdam teşviki, sektörel destek uygulaması gibi birçok yeni uygulama hayata geçirilerek çalışanlar ve işverenler desteklenmiştir.

Bu dönemde ayrıca işsizlik ödeneği, ücret garanti fonu, doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği gibi mevcut uygulamalar da titizlikle sürdürülmüştür.

8.2.7.1 Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma, özellikle işgücü piyasasını derinden etkileyen dönemlerde yoğun bir şekilde uygulama imkânı bulmuştur. Nitekim 2009 yılında zirve yapan küresel finans krizinde 190 bin civarında çalışan için can simidi olan program, pandemi döneminde de istihdamın korunmasına katkı sağlayarak tarihinde görülmemiş sayıda yararlanıcıya gelir desteği sağlamıştır.

Tablo 62. Pandemi Döneminde Kısa Çalışma Ödeneği Hak Eden Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarları (2020 Mart – 2021 Haziran)



Kaynak: İŞKUR

Aylar itibarıyla kısa çalışmanın pandemi dönemi seyri incelendiğinde 2020 Nisan ve Mayıs aylarında yararlanıcı sayısında oluşan zirve, sonraki aylarda düşüşe geçmiştir. Söz konusu dönem aralığında yaklaşık 3,8 milyon kişiye 36,7 milyar TL ödeme yapılmıştır.

Pandemi döneminde uygulamanın etkinliğini artırmak amacıyla gerek yasal gerekse de teknolojik bakımdan yapılan iyileştirmeler uygulamanın verimliliğine katkı sağlamıştır. Bu minvalde, İŞKUR Yönetim Kurulu, COVID-19 salgınının işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkileri dikkate alınarak Dışsal Etkilerden Kaynaklanan Dönemsel Durumlardan İleri Gelen Zorlayıcı Sebep gerekçeli kısa çalışma başvurularının alınmasını kararlaştırmıştır. 30.06.2020 tarihine kadar bu kapsamda başvurular alınmış, daha sonra yayımlanan Cumhurbaşkanı Kararlarıyla da 2020 yılı Aralık ve 2021 yılı Ocak aylarında da aynı kapsamda başvuruların alınmasına devam edilmiştir.

Daha önce fiziki ortamda alınan kısa çalışma başvurularının, işverenin bağlı bulunduğu İŞKUR biriminin elektronik posta adresine elektronik posta gönderilmesi suretiyle yapılabilmesi sağlanmıştır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen Geçici 23 üncü madde ile COVID-19'a bağlı 30.06.2020 tarihine kadar yapılan kısa çalışma başvuruları için hak kazanma şartları esnetilmiştir. Yapılan değişikliklerle;

- İşçinin ödeneğe hak kazanabilmesi için gereken son 3 yılda 600 gün prim ödeme şartı 450 güne, son 120 gün hizmet akdine tabi olmak şartı ise 60 güne düşürülmüştür.
- Kısa çalışmadan yararlanan işverenlerin, istisnalar (4857/25-II) hariç işçi çıkarmaları yasaklanmıştır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen Geçici 25 inci madde ile COVID-19 gerekçeli kısa çalışma başvuruları için kısa çalışma ödeneğinin işverenlerin beyanları doğrultusunda ödenmesi, uygunluk tespitinin Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına bağlı iş müfettişlerince daha sonra yapılması, işverenlerin yanlış veya hatalı beyanları sebebiyle oluşacak fazla veya yersiz ödemelerin yasal faiziyle birlikte işverenden tahsil edilmesi kararlaştırılmıştır.

7256 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunla; 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile Geçici 23 üncü maddede yer alan Cumhurbaşkanının 30.06.2020 tarihini 31.12.2020 tarihine kadar uzatma yetkisi 30.06.2021 olarak düzenlenmiştir. Böylece Cumhurbaşkanı kararıyla COVID-19 gerekçeli kısa çalışma ödeneğinin süresi sektörel veya bir bütün halinde 30.06.2021 tarihine kadar uzatılabilir hale gelmiştir. 4447 sayılı Kanuna eklenen Geçici 29 uncu madde ile COVID-19 sebebiyle yapılan kısa çalışma ödeneğine ilişkin olarak 2020 Ekim ayı ve öncesi döneme ait işverenlerin hatalı işlemlerinden kaynaklanan fazla ve yersiz ödemelerden tahsil edilmemiş olanlarının terkin edilmesi, tahsil edilenlerin iade veya mahsup edilmemesi düzenlenmiştir.

Alınan yetki doğrultusunda, 30/06/2020 tarihinde Resmî Gazete'de yayınlanan 2706 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 30/06/2020 tarihine kadar kısa çalışma uygulamasına başvurmuş olma koşuluyla; bu tarih itibarıyla kısa çalışma süresi bitenlerin 01/07/2020 tarihinden itibaren; devam edenlerin ise bitiş tarihinden itibaren kısa çalışma süresi 1 ay uzatılmıştır. Ayrıca yapılan ödemelerin başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilmeyeceği belirlenmiştir. İşgücü piyasasındaki konjonktür sonucu ve Cumhurbaşkanı Kararı ile uzatmalar kademeli olarak devam etmiş;

- 2810 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 01.08.2020 tarihinden itibaren 1 ay,
- 2915 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 01.09.2020 tarihinden itibaren 2 ay,
- 3134 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 01.11.2020 tarihinden itibaren 2 ay,
- 3317 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 01.01.2021 tarihinden itibaren 2 ay,
- 3556 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 01.03.2021 tarihinden itibaren 1 ay, 3910 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 01.04.2021 tarihinden itibaren 3 ay

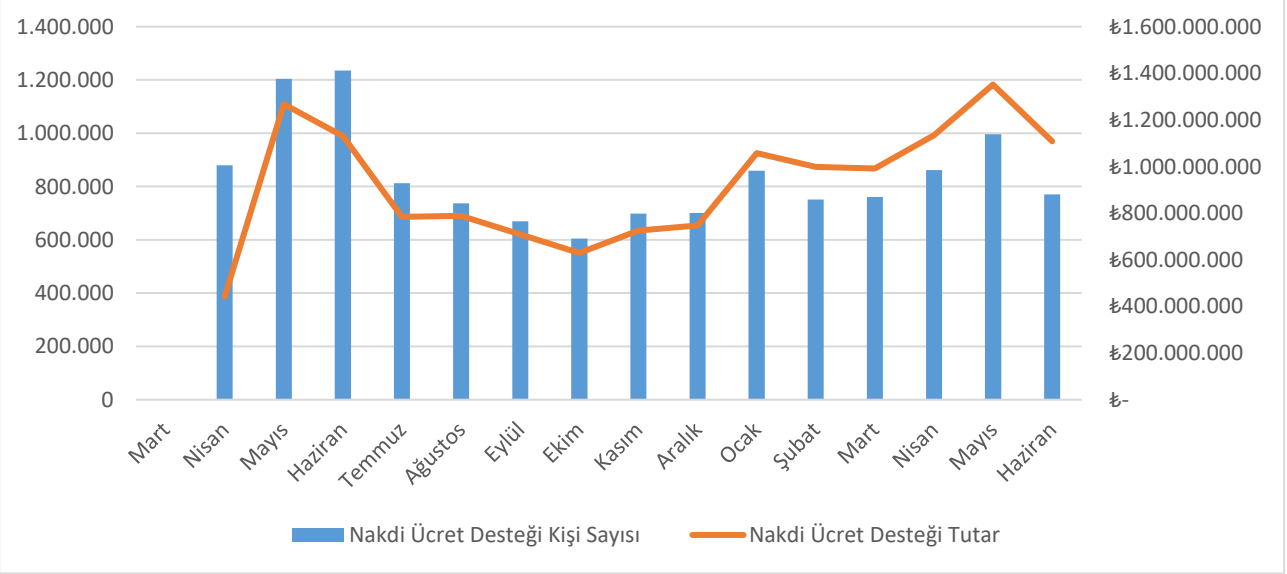
olmak üzere 30/06/2021 tarihine kadar uzatılmış ve bu tarih itibarıyla uygulama sona ermiştir.

3238 sayılı Cumhurbaşkanı Kararıyla, COVID-19 nedeniyle dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar kapsamındaki zorlayıcı sebep gerekçesiyle 01.12.2020 tarihinden sonraki döneme ilişkin kısa çalışma talebinde bulunan işyerleri için, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun Geçici 23 üncü maddesinde yer alan 30.06.2020 tarihinin 31.12.2020 olarak uygulanması belirlenmiştir. Ayrıca bu tarih 3316 sayılı Cumhurbaşkanı Kararıyla 31.01.2021 olarak tekrar uzatılmıştır.

8.2.7.2 Nakdi Ücret Desteği

COVID-19 salgınının ekonomik ve sosyal hayata etkilerinin azaltılması amacıyla, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun Geçici 24 üncü maddesi kapsamındaki kişilere ücretsiz izne çıkarıldıkları veya işsiz kaldıkları dönem için İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ve İŞKUR tarafından ödenmek üzere nakdi ücret desteği uygulaması yürürlüğe konulmuştur.

Tablo 63. Pandemi Döneminde Nakdi Ücret Desteği Hak Eden Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarları (2020 Nisan – 2021 Haziran)



Kaynak: İŞKUR

Uygulamanın ilk kez başladığı 2020/Nisan ayı itibarıyla 880 bin civarında kişi yararlandırılmış, Mayıs ve Haziran aylarında yaklaşık 1,2 milyon kişiye nakdi ücret desteği verilmiştir. Uygulama döneminde yaklaşık 3,1 milyon kişiye 14 milyar civarında ödeme yapılmıştır.

Nakdi ücret desteğinden, temel olarak işverenler tarafından ücretsiz izne ayrılan işçiler ile 15.03.2020 tarihinden sonra kendi istek ve kusuru dışında iş akdi feshedilen ancak işsizlik ödeneğine hak kazanamayan işçiler, fesih kısıtı süresince ücretsiz izinde veya işsiz oldukları süre kadar faydalanabilmektedir. Uygulama ile

sosyal devlet olmanın gereği olarak pasif işgücü programlarının kapsayıcılığı artırılmıştır. Fesih kısıtı doğrultusunda 17.04.2020 tarihinden itibaren 3 aylık süre için başlayan nakdi ücret desteği, Kanundan alınan yetki kapsamında alınan muhtelif Cumhurbaşkanı Kararları ile pandeminin etkileri göz önünde bulundurularak 30.06.2021 tarihine kadar uzatılmıştır.

Nakdi ücret desteği kapsamında 3.095.836 kişi için 13.972.795.265,24 TL ödeme yapılmıştır.

Uygulama kapsamında; 16.04.2020 tarih ve 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla 4857 sayılı İş Kanunu'na Geçici 10 uncu madde eklenmiş ve fesih yasağı uygulaması başlatılmıştır. Aynı Kanunla 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa Geçici 24'üncü madde eklenmiştir. 17 Nisan 2020 tarihinde yürürlüğe giren düzenleme ile nakdi ücret desteği ödenmesine ilişkin esaslar belirlenmiştir.

28.07.2020 tarihinde yayımlanan 7252 sayılı Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 5 inci maddesiyle 3 aylık süre ile yürürlüğe konulan uygulamanın süresinin, her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30.06.2021 tarihine kadar uzatılması için Cumhurbaşkanına uygulamayı uzatma yetkisi verilmiştir. Bu çerçevede uygulama kademeli olarak uzatılmıştır.

- 2707 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 17.07.2020 tarihinden itibaren 1 ay,
- 2811 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 17.08.2020 tarihinden itibaren 1 ay,
- 2930 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 17.09.2020 tarihinden itibaren 2 ay,
- 3135 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 17.11.2020 tarihinden itibaren 2 ay,
- 3344 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 17.01.2020 tarihinden itibaren 2 ay,
- 3592 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 17.03.2020 tarihinden itibaren 2 ay,
- 3930 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 17.05.2021 tarihinden itibaren 30.06.2021 tarihine kadar uzatılmıştır.

30.06.2021 tarihi itibari ile fesih kısıtı ve dolayısıyla nakdi ücret desteği uygulaması sona ermiştir.

17.11.2020 tarihinde yayımlanan 7256 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa Geçici 27 nci madde (İstihdama Dönüş Teşviki) eklenmiştir. Bu kapsamda 01.01.2019-17.04.2020 aralığında 4857 sayılı İş Kanununun 25/(II) numaralı bendinde belirtilen sebepler dışında hizmet akdi sona erenler ile hizmetleri Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmeksizin 01.1.2020 tarihi itibarıyla istihdam edilmeye devam edilmekte olanlardan, iş veya hizmet sözleşmelerinin sona erdiği ya da hâlihazırda çalışmakta oldukları en son özel sektör işverenine 30 gün içerisinde başvuruda bulunan ve işveren tarafından işe başlatılıp ücretsiz izne ayrılanlara (emekliler ve yabancılar hariç) nakdi ücret desteği verilmesi kararlaştırılmıştır. Ayrıca nakdi ücret desteğinin tutarını, asgari ücret artış oranında artırmaya Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır.

Yine aynı Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa Geçici 28 inci madde (Artı İstihdam Teşviki) eklenmiştir. Bu kapsamda özel sektör işyerlerinde 2019/Ocak ila 2020/Nisan dönemlerinde en az çalışan sayısına ilave olarak istihdam edilenler ile 17.04.2020 tarihinden sonra ilk defa tescil edilen ya da daha önce tescil edildiği hâlde 2019/Ocak ila 2020/Nisan aylarında bildirim yapmayan özel sektör işyerlerinde 01.12.2020 tarihinden itibaren işe başlatılıp ücretsiz izne ayrılanlara (emekliler ve yabancılar hariç) nakdi ücret desteği verilmesi kararlaştırılmıştır.

Kanundan alınan yetki kapsamında 13.01.2021 tarihinde yayınlanan Cumhurbaşkanı Kararı ile Nakdi Ücret Desteği tutarı asgari ücret artış oranında (%21,56) artırılmıştır. Böylece 2020 yılında günlük 39,24 TL (Aylık 1.177 TL) olan Nakdi Ücret Desteği tutarı; 2021 yılında 47,70 TL (Aylık 1.431 TL) olarak uygulanmaya başlanmış ancak bu tutar, 22.04.2021 tarihinde yayımlanan kanun ile günlük net 50 TL'ye (Aylık net 1.500 TL) çıkarılmıştır. Bu destek, fesih kısıtı süresince devam etmiş olup yine bu dönemde destekten yararlananların genel sağlık sigortası primleri de karşılanmıştır.

22.04.2021 tarihinde yayımlanan 7316 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 6 ncı maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun Geçici 24 üncü maddesinde değişiklik yapılarak yiyecek ve içecek hizmeti sektöründe faaliyet gösteren işyerleri ile ramazan ayı boyunca kısıtlamalara tabi işyerlerinde, 2021 yılı Mart ayında hizmet akdi bulunan ve ücretsiz izne ayrılan çalışanlardan halihazırda uygulanmakta olan nakdi ücret desteğinden faydalanmayanlara, 2021 yılı

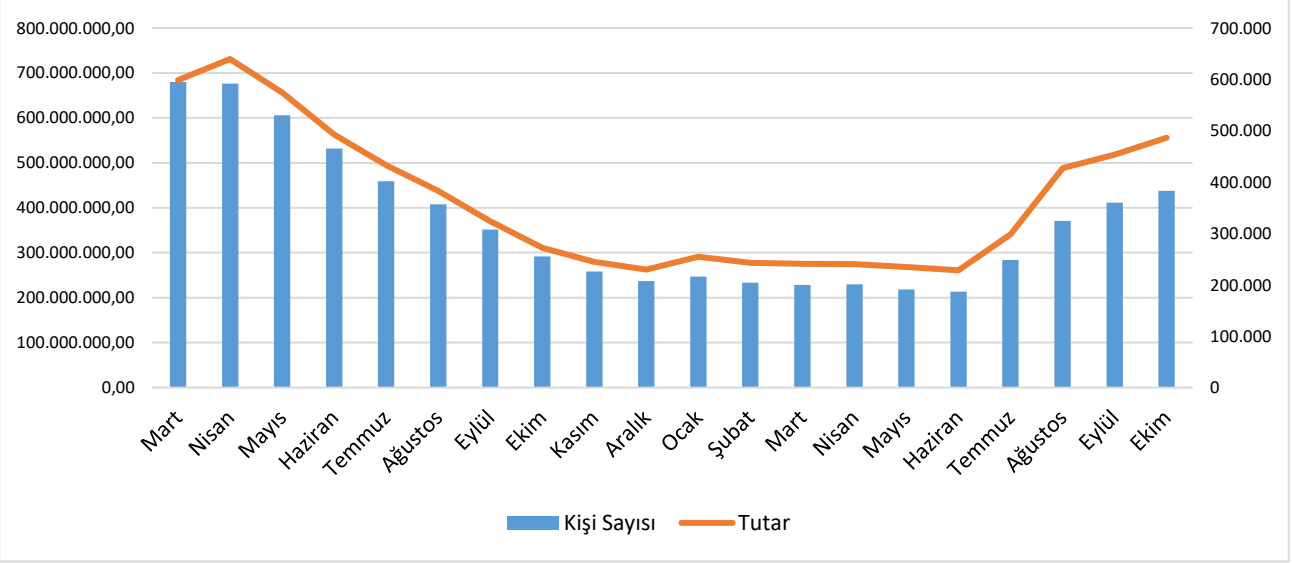
Nisan ve Mayıs aylarına ilişkin olarak, ücretsiz izne ayrıldıkları dönem için, günlük 50 TL ödeme yapılması hükmü getirilmiştir. Ayrıca halihazırda nakdi ücret desteği alan kişiler için de destek tutarı 50 TL'ye çıkarılmış ve 30.4.2021 tarihinden sonra yapılan ödemelerden damga vergisi kesintisi yapılmayacağı hükme bağlanmıştır.

8.2.7.3 İşsizlik Ödeneği

İşsizlik ödeneği; bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara Kanunda yer alan prim ve başvuru şartlarını taşımaları halinde yapılan bir ödemedir.

İşsizliğin sosyal ve ekonomik yönden olumsuz etkilerini azaltmak için uygulanan işsizlik ödeneği, pandemi döneminde önemli bir rol oynamıştır. Bu dönemde işsizlik ödeneği kapsamında 1.491.339 kişi için 8.341.257.012,74 TL ödeme yapılmıştır.

Tablo 64. Pandemi Döneminde İşsizlik Ödeneği Hak Eden Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarları (2020 Mart – 2021 Ekim)



Kaynak: İŞKUR

DOKUZUNCU BÖLÜM

ULUSLARARASI İLİŞKİLER

9.1 ULUSLARARASI KURULUŞLARLA VE DİĞER ÜLKELERİN MUADİL KURUMLARIYLA İLİŞKİLER

Türkiye İş Kurumu, uluslararası kuruluşlarla ve diğer ülkelerin muadil kurumlarıyla çeşitli düzeylerde işbirlikleri geliştirerek üyesi olduğu küresel ve bölgesel kuruluşlarda aktif rol alarak istihdam alanındaki küresel bilgi ve tecrübenin ülkemize aktarılmasını ve ülkemizin bu alandaki çalışma ve başarılarının uluslararası alanda paylaşılmasını hedeflemektedir.

9.1.1 Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES)

WAPES, üye ülkelerin kamu istihdam kurumlarında yaşanan son gelişmeleri ve güncel çalışmaları bir araya getirmekte, kamu istihdam kurumları için eğitimler düzenlemekte ve işgücü piyasaları için çözüm üretmeye çabalayan dünyanın dört bir yanındaki kamu kurumları ve uluslararası kuruluşlar için bir bilgi ve tecrübe paylaşımı platformu görevi üstlenmektedir.

Dünya çapında 82 ülkenin kamu istihdam kurumlarının üye olduğu WAPES'e 2003 yılında üye olan İŞKUR, 2012 yılında Birliğin Yönetim Kurulu üyeliğine, 2015 yılı Mayıs ayında İstanbul'da İŞKUR ev sahipliğinde düzenlenen 10. Dünya Kongresinde ise 2015-2018 dönemi için WAPES Başkanlığına seçilmiştir.

2018 yılı Nisan ayında Başkanlığın devredilmesinden itibaren İŞKUR; WAPES içerisindeki etkin rolünü sürdürmeyi amaçlamış olup küresel çalışmaların yanı sıra Türkiye'nin de dâhil olduğu Avrupa bölgesindeki gelişmeleri ve faaliyetleri yakından takip etmektedir.

20-21 Kasım 2019 tarihlerinde Ankara'da WAPES işbirliği ve eş finansmanı ile "İşgücü Piyasasındaki Yeni Zorluklarla Mücadelede Yeni Yaklaşımlar: İşgücü Piyasası Araştırmalarının Rolü" konulu çalıştay düzenlenmiştir.

2020 yılı içerisinde üye ülkeler tarafından gerçekleştirilen "COVID-19 Sonrasında İşin Geleceği", "Uzaktan Çalışma: Kurumlarımız ve Yarının İşgücü Piyasası için Fırsatlar ve Riskler" ve "Yeni Normalde Köprü Çalışmaları: Krize Duyarlı İstihdam Hizmetlerine Doğru" temalı çevrimiçi toplantılara katılım sağlanmıştır.

21 Eylül 2021 tarihinde WAPES çatısı altında Türkiye ve Azerbaycan ortaklığında "Pandemi Sonrası Dönemde Kariyer Gelişimi ve Başlıca Tercihler" konulu çevrimiçi bir etkinlik düzenlenmiştir.

9.1.2 Güneydoğu Avrupa Ülkeleri Kamu Kamu İstihdam Kurumları Merkezi (CPESSEC)

Güneydoğu Avrupa'daki kamu istihdam kurumlarını bir araya getiren bir çatı örgütlenme olan CPESSEC, işgücü piyasası ve istihdam alanlarında işbirliğinin geliştirilmesini ve iyi uygulamaların paylaşılmasını amaçlamaktadır.

CPESSEC kapsamında her yıl alfabetik sıraya göre dönem başkanı olan ülkenin ev sahipliğinde yönetici ve uzman toplantıları düzenlenmektedir. Bu kapsamda, 2020 yılı Dönem Başkanı ülke olan Bulgaristan tarafından 1-2 Aralık 2020 tarihlerinde gerçekleştirilen "Kriz Performans Yönetimi-Yarının Dünyasında İş ve İyileştirmede Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü" ve "Kriz Döneminde Aktif İşgücü Programlarının Uygulanması" konularında çevrimiçi olarak düzenlenen toplantılara Kurumumuzca katılım sağlanmış ve COVID-19 döneminde İŞKUR tarafından gerçekleştirilen faaliyetlere ilişkin sunumlar gerçekleştirilmiştir.

27-28 Ekim 2021 tarihlerinde ise Dönem Başkanı ülke olan Hırvatistan tarafından çevrimiçi olarak düzenlenen "COVID-19 Pandemisi Sonrası İş ve İstihdamın Geleceği" ve "Pandemi Sonrası Dönemde İşverenlere Kamu İstihdam Hizmetleri Desteği" konulu yönetici ve uzman toplantılarında ülkemiz adına sunumlar gerçekleştirilmiştir.

9.1.3 İslam İşbirliği Teşkilatı Üye Ülkeleri Kamu İstihdam Kurumları Ağı (OIC-PESNET)

25-26 Nisan 2013 tarihlerinde Azerbaycan'ın başkenti Bakü'de düzenlenen Çalışma Bakanları Toplantısında imzalanan "İslam İşbirliği Teşkilatı (İİT) İş, İstihdam ve Sosyal Korumaya İlişkin Konularda İşbirliği Çerçeve Anlaşması" kapsamında, üye ülkelerin ilgili kurumları arasında iyi uygulamaların paylaşılmasını temin etmek amacıyla işbirliği yapılması ve bu kapsamda kamu istihdam kurumları arasında bir ağ/forum oluşturulması kararlaştırılmıştır. Bu kapsamda; 2014 ve 2016 yıllarında İslam Ülkeleri İstatistik, Ekonomik ve Sosyal Araştırma ve Eğitim Merkezi (SESRIC) ve İŞKUR işbirliğinde Ağın yapısını tartışmak ve bilgi paylaşımında bulunmak üzere iki toplantı gerçekleştirilmiştir.

1-4 Şubat 2021 tarihleri arasında İslam İşbirliği Teşkilatı üyesi ülkelerin kamu istihdam kurumları temsilcilerini bir araya getiren "Etkin İşgücü Piyasası Bilgi Sistemleri İçin Kurumsal Kapasite Geliştirme Çalıştayı" düzenlenmiştir. Eğitim programına 23 ülkeden yaklaşık 100 kişi katılım göstermiştir.

2-3 Haziran 2021 tarihlerinde ise yine İŞKUR ve SESRIC işbirliğinde OIC-PESNET III. Toplantısı düzenlenmiş, toplantı çerçevesinde Ağın Çalışma İlkeleri ve iki yıllık Çalışma Planı üye ülkelerce kabul edilerek Türkiye 2021-2022 yılları için Ağın Başkanlığına seçilmiştir.

28-30 Eylül 2021 tarihlerinde OIC-PESNET iki yıllık Çalışma Planı çerçevesinde yer alan "Başarılı Bir İstihdam ve Beceriler Stratejisinin Geliştirilmesi Çalıştayı" SESRIC işbirliğinde çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiş, Çalıştaya 23 ülkeden 103 temsilci katılım sağlamıştır.

9.1.4 Kamu İstihdam Hizmetleri Türk Ağı (TURKIC PESNET)

Türk Cumhuriyetlerinin kamu istihdam kurumları arasındaki işbirliğini güçlendirmek ve tecrübe paylaşımını artırmak amacıyla esnek yapılı bir işbirliği platformu oluşturulması için İŞKUR ilk girişimlerini 2015 yılında başlatmıştır. Bu kapsamda İŞKUR tarafından 2015 ve 2018 yıllarında Türk Cumhuriyetleri Kamu İstihdam Kurumu temsilcilerinin bir araya getirildiği iki toplantı gerçekleştirilmiştir.

Mevcut durumda ise Türk Dili Konuşan Ülkeler İşbirliği Konseyi Sekretaryası tarafından hazırlanmış olan "Türk Dünyası Vizyonu - 2040 ve Türk Konseyi 2020-2025 Stratejisi" kapsamında kurulması planlanan Kamu İstihdam Hizmetleri Türk Ağına (TURKIC PESNET) ilişkin ülkemiz vizyonu ve öncelikleri takip edilmektedir. Bu kapsamda, 25-26 Şubat 2021 tarihlerinde İstanbul'da gerçekleştirilen "Türk Konseyi Kıdemli Memurlar Komitesi" toplantısına Kurumumuzca katılım sağlanmıştır.

9.1.5 OECD – Yerel Ekonomi ve İstihdamın Geliştirilmesi İçin Ortak Eylem Programı (LEED)

OECD Yerel Ekonominin ve İstihdamın Geliştirilmesi için Ortak Eylem Programı (LEED) Girişimcilik, Kobi ve Bölgesel Kalkınma Direktörlüğü altında görev yapan OECD birimidir. Genel itibarıyla, istihdam politikalarının tespiti yetkisinin yerel idarecilere devri, bölgesel işbirliği ve yönetim, girişimcilik, sosyal yenilikler, küreselleşme ve bölgesel yönetimler gibi alanlara odaklanmaktadır.

Ülkemizin de üyesi olduğu LEED Programının Ulusal Eşgüdüm Birimi olarak KOSGEB görevlendirilmiş olup Kurumumuz ilgili kuruluş olarak Program kapsamında gerçekleştirilen toplantılara katılım sağlamakta ve 2002 yılından bu yana ülkemiz adına OECD LEED Programı ulusal katkı paylarını ödemektedir. OECD LEED Programı Yönlendirme Komitesi Toplantısının 78'incisi 21-22 Nisan 2021 tarihlerinde, 79'uncusu ise 9-10 Kasım 2021 tarihlerinde video konferans yoluyla düzenmiş olup ilgili toplantılara Kurumumuzca katılım sağlanmıştır.

9.1.6 İşbirliği Protokolleri

İŞKUR; işgücü piyasası ve istihdam alanlarında ikili ilişkileri geliştirmek ve güçlendirmek amacıyla diğer ülkelerin muadil kamu istihdam kurumları ile işbirliği protokolleri imzalamıştır. 10 Mayıs 2012 tarihinde Bosna Hersek ve Bulgaristan kamu istihdam kurumlarıyla ayrı ayrı, 28 Şubat 2014 tarihinde Macaristan kamu istihdam kurumu

ile, 5 Mayıs 2015 tarihinde ise Makedonya ve Güney Kore kamu istihdam kurumlarıyla ayrı ayrı işbirliği protokolleri imzalamıştır. Son olarak 20-21 Kasım 2019 tarihinde Çad kamu istihdam kurumu ile işbirliği protokolü imzalanmıştır. 2021 yılında Azerbaycan Devlet İstihdam Ajansı ile İŞKUR arasındaki işbirliği faaliyetlerinin çerçevesini belirleyen bir İşbirliği Niyet Beyanı ve Faaliyet Planı hazırlıkları sürdürülmüştür.

9.1.7 Heyet Ziyaretleri, Uluslararası Çalışmalar ve Tercüme Hizmetleri

Kurumumuzu ziyaret eden yabancı heyetlerin ağırlanması; uluslararası kuruluşlar tarafından hazırlanan çeşitli raporlara ve çalışmalara Kurumumuzca katkı verilmesi; uluslararası yayınların takibi ve çeviri gibi çeşitli alanlarda faaliyetler sürdürülmüştür. COVID-19 döneminde, salgının işgücü piyasasına etkisini ve çözüm önerilerini konu alan çeşitli düzeylerdeki çalışmalara yoğunlaşılmıştır.

9.2 AVRUPA BİRLİĞİ İLE İLİŞKİLER

AB'ye katılım sürecinde İŞKUR, uyum sürecini hızlandıracak ve ülkemizin istihdam politikalarını etkinleştirecek çalışmalarını, Bakanlığımız, Dışişleri Bakanlığı AB Başkanlığı ve ilgili diğer kurum ve kuruluşlarla koordineli ve etkin bir şekilde sürdürmektedir. Bu doğrultuda, AB'ye uyum çalışmaları kapsamında, istihdam, çalışma hayatı ve işgücü piyasası alanındaki gelişmeler ve direktifler takip edilerek gerekli iş ve işlemler gerçekleştirilmekte; Kurumumuzun uzmanlık ve bilgi birikimi süreçlere dâhil edilmektedir.

9.2.1 Genel Koordinasyon ve Müzakerelere İlişkin Çalışmalar

Avrupa Birliği katılım müzakereleri kapsamında 19 nolu Sosyal Politika ve İstihdam Faslına ilişkin süreçler kapsamında, daha önceki dönemlerde olduğu gibi 2020-2021 döneminde de Avrupa Komisyonu Yıllık İlerleme Raporları, Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Ekonomik Reform Programı (ERP) ile İstihdam ve Sosyal Reform Programı (ESRP) çalışmalarına, Kurumumuz faaliyetleri ve işgücü piyasasına ilişkin güncel gelişmeler ve verilerle katkı sunulmuştur. Ayrıca Türkiye-Avrupa Topluluğu Ortaklık Konseyi kapsamındaki "5 Nolu Yenilikçilik" ve "7 Nolu Bölgesel Kalkınma, Sosyal Politika ve İstihdam" Alt Komite çalışmalarına aktif katkı ve katılım sağlanmaktadır.

9.2.2 Türkiye Ulusal Ajansı Çalışmaları

Avrupa Birliği'nin eğitim, gençlik ve spor programı olan Erasmus+ Programını ülke içinde duyurma, koordine etme, yürütme ve izleme görevlerini üstlenmiş olan Dışişleri Bakanlığı AB Başkanlığı Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı (Türkiye Ulusal Ajansı) İstişare Kurulu üyesi olarak Kurumumuzca ilgili toplantılarına aktif katılım sağlanmakta ve olası işbirlikleri üzerinde çalışılarak toplantılar ve eğitimler düzenlenmektedir. Kurumumuz tarafından, 2020-2021 döneminde bu alanda gerçekleştirilen çalışmalara katılım ve katkı sağlanmıştır.

9.2.3 Teknik Destek ve Bilgi Değişimi (TAIEX) Faaliyetleri

Teknik Destek ve Bilgi Değişimi Mekanizması (TAIEX) aday ülkelere Avrupa Birliği müktesebatının üstlenilmesi ve mevzuat uyumu çalışmalarında kısa süreli teknik destek verilmesini amaçlayan mekanizmadır. Kurumsal kapasitenin geliştirilmesi ve iyi uygulamaların paylaşılması amacıyla TAIEX mekanizması Kurumumuzca etkin bir şekilde kullanılmaktadır. Bu kapsamda; 2020-2021 döneminde "Hukuk Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk Sisteminin İyi Uygulamaları" konulu Uzman Faaliyeti, Avrupa Komisyonu tarafından kabul edilmiş olup COVID-19 nedeniyle etkinliğin gelecek dönemde gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.

ONUNCU BÖLÜM

ULUSLARARASI KAYNAKLI PROJELER

10.1 İŞKUR PROJELERİ

Türkiye İş Kurumu, ulusal ve uluslararası fon kaynaklarıyla son 15 yılda hayata geçirdiği ve katkı sunduğu projelerle özel politika gerektiren gruplara yönelik çok sayıda başarılı çalışmaya imza atmıştır. 2002 yılından günümüze uzanan süreçte, AB Katılım Öncesi Yardım Aracı (IPA) öncesi dönem ve IPA-I dönemlerinde yaklaşık 200 milyon Avro fon kullanımı ile ulusal üst politika hedefleri doğrultusunda dezavantajlı grupların istihdamı ve kurumsal kapasitenin geliştirilmesine yönelik yenilikçi ve sürdürülebilir projeler yürütülmüştür. AB fonlarının yanı sıra uluslararası kuruluşlarla ve finansman kaynaklarıyla hayata geçirilen projeler de kurumsal kapasite gelişimi ve dezavantajlı gruplara yönelik hizmet sunum araçlarının geliştirilmesi için önemli bir araç niteliğindedir.

10.1.1 Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler ve Türk Vatandaşları İçin İstihdam Desteği Projesi (İSDEP)

AB Türkiye'deki Sığınmacılar için Mali Yardım Programı (FRIT) kapsamında finanse edilen ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı genel koordinasyonunda Dünya Bankası işbirliğiyle yürütülen projenin amacı; Türk vatandaşlarımızın ve geçici koruma sağlanan Suriyelilerin danışmanlık hizmetleri ve aktif programları yoluyla istihdam edilebilirliklerinin artırılması, İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin ve çalışma izinleri otomasyon altyapısının geliştirilmesidir. 2018-2021 yılları arasında Adana, Gaziantep, İstanbul ve Şanlıurfa pilot illerinde yürütülen projenin bütçesi 45,45 milyon Avrodur. Söz konusu toplam bütçenin 44,25 milyon Avroluk bölümünün İŞKUR tarafından kullanılması planlanmıştır.

Projenin 3 temel bileşeni bulunmaktadır:

Aktif İşgücü Piyasası Programları: Dil Eğitimleri, Beceri Eğitim Kursları ve Uygulamalı Eğitim Programları uygulanmakta olup bu programlardan, Türk vatandaşlarımızdan ve geçici koruma sağlanan Suriyelilerden oluşan toplam 23.000 kişinin faydalanması hedeflenmektedir. Bu kapsamda, Mart 2019'da Uygulamalı Eğitim Programları ve Haziran 2019'da geçici koruma sağlanan Suriyelilere yönelik Dil Eğitimleri başlatılmıştır. Beceri Eğitim Kursları ise Kasım 2019 döneminde hayata geçirilmiştir. 2021 yılı son çeyreği itibarıyla toplam 33.094 faydalanıcıya ulaşılmıştır.

Kurumsal Kapasite Geliştirme Faaliyetleri: Hizmet sunum kapasitesinin geliştirilmesi amacıyla ölçme ve izleme, veri analizi, sistem ve politika geliştirme, eğitimler ve teknik donanım alımları gibi birçok farklı alanda çeşitli faaliyetler yürütülmektedir. Proje başlangıcından günümüze kadar uzanan süreçte pilot il müdürlüklerine yönelik bina tadilatları ve araç kiralama faaliyetleri, il müdürlükleri arası telekonferans sistemi kurulumu, elektronik ekipman temini, yazılım alımları, personele yönelik eğitim faaliyetleri, bireysel ve kurumsal danışmanlık hizmet alımları, işverenlere ve iş arayanlara yönelik video, broşür, afiş, poster, el kitabı hazırlanması gibi çalışmalar hayata geçirilmiştir. Mevcut durumda pilot illerdeki çeşitli tadilat faaliyetleri, merkezde ve pilot illerde personele ihtiyaç duyulan alanlardaki bireysel danışmanlık hizmet alımları ve çeşitli teknolojik ürünlere ilişkin planlanan alımlar devam etmektedir.

Çalışma İzni Süreçlerinin ve Altyapılarının İyileştirilmesi: Söz konusu proje alt bileşeni Bakanlığımız uhdesinde olup ilgili çalışmalar Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir.

10.1.2 Mutfakta Umut Var (MUV) Projesi

Birleşmiş Milletler Dünya Gıda Programı (WFP), Kızılay ve Millî Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü işbirliğinde hayata geçirilen proje kapsamında, 8 Ekim 2019'da İŞKUR ile WFP arasında imzalanan

protokol çerçevesinde ilk faz çalışmalar başlatılmıştır. Bu kapsamda gerçekleştirilen pilot çalışma ile Türk vatandaşlarımız ve geçici koruma sağlanan Suriyelilerden oluşmak üzere, Ankara ve İstanbul'da Aşçı Yardımcılığı alanında mesleki eğitim almış 55 kişi Uygulamalı Eğitim Programından faydalandırılmıştır.

Pilot uygulamanın tamamlanmasının ardından mevcut projenin ikinci faz çalışmalarına başlanmış ve 26 Haziran 2020 tarihinde İŞKUR ile WFP arasında imzalanan protokol kapsamında Adana, Ankara, Hatay, İstanbul, İzmir, Kilis, Mardin, Mersin ve Şanlıurfa illerinde Temmuz 2020-Eylül 2021 döneminde toplamda 670 katılımcı Uygulamalı Eğitim Programından faydalandırılmıştır.

Bununla birlikte, 18 Şubat 2021 tarihinde güncellenen protokole eklenen EMPACT bileşeni çerçevesinde İstanbul'da 100 kişinin Çağrı Merkezi Operatörlüğü mesleğinde 3 ay boyunca Uygulamalı Eğitim Programlarından faydalandırılması planlanmış olup mesleki eğitimlere katılan 112 mezundan 51'i doğrudan istihdama geçmiş, 59 kişi ise Uygulamalı Eğitim Programından faydalanmıştır.

Projeye tahsis edilmiş olan toplam 2 milyon Dolarlık bütçenin yaklaşık 750 bin Dolarlık bölümünün İŞKUR tarafından kullanılması öngörülmektedir.

10.1.3 Sosyo-Ekonomik Güçlendirme ve Sürdürülebilirlik (SES) Programı

İŞKUR, WFP, Millî Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü ve Mesleki Teknik Eğitim ve Öğretim Genel Müdürlüğü işbirliğinde yürütülen toplam 10 milyon Avro bütçeli projenin amacı özel sektörün kalifiye işgücü talebini karşılamak ve Türk vatandaşlarımız ile geçici koruma sağlanan Suriyelilerin geçim kaynaklarına erişimlerini desteklemektedir.

25 Ağustos 2021 tarihinde WFP ile İŞKUR arasında imzalanan protokol ile hayata geçen proje MUV ve EMPACT olmak üzere iki ana bileşen altında tasarlanmış olup her bir bileşende MEB ve diğer yerel paydaşlar tarafından verilecek Mesleki Eğitimler sonrasında faydalanıcıların İŞKUR tarafından düzenlenecek 3 aylık Uygulamalı Eğitim Programlarına katılmaları planlanmaktadır. Bu kapsamda, İŞKUR tarafından proje bütçesinin 5,1 milyon Avroluk kısmının kullanılması öngörülmektedir.

MUV Bileşeni kapsamında Aşçı Yardımcılığı, Kat Hizmetleri Elemanı, Gıda Paketleme Elemanı ve Reyon Görevlisi mesleklerinde Ankara, Konya, Kayseri, İstanbul, Bursa, Kocaeli, İzmir, Hatay, Adana, Mersin, Mardin, Gaziantep, Kahramanmaraş, Şanlıurfa, Manisa ve Sivas illerinde düzenlenecek olan Uygulamalı Eğitim Programlarından 3.090 kişinin faydalandırılması planlanmaktadır.

EMPACT Bileşeni kapsamında ise Bilgi Teknolojileri (IT) alanında okur-yazarlığı yüksek olan yararlanıcılara, Microsoft işbirliğinde Java ve WEB Programlama gibi teknik eğitimler; IT okur-yazarlığı daha düşük olan yararlanıcılara bilgisayar programı, sosyal medya, e-ticaret gibi alanlarda teknik eğitimler verilecek olup alınan eğitimlerle uyumlu mesleklerde Ankara, Adana, Mersin, Hatay, İstanbul, İzmir, Gaziantep, Bursa ve Kocaeli illerinde düzenlenecek olan Uygulamalı Eğitim Programlarından 1.080 kişinin faydalandırılması planlanmaktadır.

Projeye ilişkin fiili uygulama 2021 yılı Ekim ayında başlatılmış olup faydalanıcılar Uygulamalı Eğitim programları aracılığıyla mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmaktadır.

10.1.4 İstihdam ve Beceri Geliştirme Programı

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) işbirliği ve Alman Kalkınma Bankası (KfW) finansmanı ile yürütülen projenin amacı; İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin desteklenerek Türk vatandaşlarımızın ve geçici koruma sağlanan Suriyelilerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasıdır. 2018-2022 yılları arasında Hatay, Kilis, Gaziantep, Şanlıurfa, Adana, Ankara ve İstanbul pilot illerinde uygulanacak projenin bütçesi 3,7 milyon Avro'dur. Proje, iş arayan Türk vatandaşlarımıza ve geçici koruma sağlanan Suriyelilere yönelik daha iyi hizmet sağlamak için İŞKUR'un kurumsal kapasitesini güçlendirmeyi hedeflemektedir.

Proje kapsamında 2020 ve 2021 yılları içerisinde;

- İŞKUR'un sunduğu hizmetlerin, iş akışlarının, idari yapısının ve kurumsal ihtiyaçlarının analiz edildiği danışmanlık hizmeti çerçevesinde 2019 yılında hazırlanan Kurumsal Fark Analizi Raporu ve Yol Haritaları Raporlarından yola çıkılarak İŞKUR'un kurumsal kapasitesini desteklemek üzere Yazılım Altyapısının Yenilenmesi Projesi, Veri Analitiği Stratejisi Projesi ve İş Süreçleri Yönetimi Projesi hazırlanmış ve yürütülmüştür.
- Pilot İl Müdürlüklerinin fiziksel kapasitesinin ve bilgi işlem donanımları altyapısının geliştirilmesine ve İŞKUR hizmetlerine yönelik farkındalık faaliyetlerinin gerçekleştirilmesine yönelik çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

10.1.5 İŞKUR – BM Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR) İşbirliği Faaliyetleri

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR) işbirliğinin amacı İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesi ve geçici koruma sağlanan Suriyelilerin işgücü piyasasına uyumunun desteklenmesidir.

İşbirliği kapsamında 2020 ve 2021 yılları içerisinde;

- İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin ve sunduğu hizmetlerin görünürlüğünün artırılmasına yönelik Genel Müdürlük ve İl Müdürlükleri düzeyinde çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmiştir.
- Kurumumuza sağlanan personel desteği çerçevesinde, Genel Müdürlük ve İl Müdürlükleri düzeyinde proje uzmanı, proje asistanı, tercüman ve yazılım geliştirme uzmanı görevlendirilmiştir.
- İŞKUR'un İş Eşleştirme Sisteminin Geliştirilmesi amacıyla yazılım geliştirme çalışmaları yürütülmüştür.
- Genel Müdürlük ve 81 İl Müdürlüğüne teknik ekipman desteği sağlanmıştır.

10.1.6 Kadınların Daha Çok ve Daha İyi İş Fırsatlarına Erişimlerinin Desteklenmesi Projesi

2013 – 2018 yılları arasında yürütülen Kadınlar için Daha Çok ve İyi İşler Projesinin devamı niteliğinde tasarlanan projenin amacı, kadınlar için insana yakışır iş fırsatlarının artırılmasına katkı sağlamak üzere kadın istihdamının desteklenmesidir. Proje Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) işbirliği ve İsveç Uluslararası Kalkınma Ajansı (SIDA) finansmanı ile yürütülmekte olup bütçesi yaklaşık 560.000 Dolardır. 2019 – 2022 yılları arasında Ankara, İstanbul, Bursa, Konya, İzmir ve Kocaeli pilot illerinde uygulanacak projenin hedef kitlesi İŞKUR'a kayıtlı iş arayan kadınlardır.

Proje kapsamında 2021 yılı içerisinde aşağıda sunulan faaliyetlere ilişkin hazırlık çalışmaları yürütülmüştür:

- Kadın istihdamının artırılmasına yönelik personel eğitimleri
- Projenin birinci fazında hazırlanan Kadın İstihdamı Eylem Planının revizyonu, uygulanması ve izlenmesi
- Kadın istihdamının önündeki engellerin bütüncül bir bakış açısı ile tespit edilmesinin desteklenmesi amacıyla mevcut durum analizi ve iyi uygulama örneklerinin araştırılması

10.1.7 İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu

AB Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA II) kapsamında Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilen projenin amacı, İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin kapasitesinin geliştirilerek daha çok iş arayan ve işverene daha etkili hizmet sağlanmasıdır.

Teknik yardım bileşeninden oluşan projenin 81 ilde 36 ay süresince uygulanması planlanmakta olup proje bütçesi yaklaşık 5 milyon Avrodur. Proje kapsamında dezavantajlı gruplara yönelik hizmet kapasitesinin geliştirilmesi için merkezi ve yerel düzeyde personel eğitimleri, İŞKUR hizmetlerine yönelik görünürlük faaliyetleri ve etkili işbirliği mekanizmalarının geliştirilmesine yönelik kapsamlı ve çeşitli faaliyetler

planlanmaktadır. 7 Ekim 2020 tarihinde gerçekleştirilen Başlangıç Toplantısı ile başlamış olup proje faaliyetleri devam etmektedir.

10.1.8 Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler İçin İşgücü Piyasası Destek Programı (NEET PRO)

AB Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA II) kapsamında Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmesi planlanan projenin maksadı ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin (NEET) kapsamlı ve bütüncül işgücü piyasası destekleri ile istihdam edilebilirliklerinin ve işgücüne katılımlarının artırılmasıdır. Hibe ve teknik yardım bileşenlerinden oluşan projenin hedef grubu 15 – 29 yaş arası ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerdir. Projenin teknik destek bileşenine ilişkin ihale değerlendirme süreçleri 2021 yılı içerisinde tamamlanmış olup hibe değerlendirme süreci devam etmektedir.

10.1.9 İşgücü Piyasasına Geçişin Desteklenmesi Projesi (AB FRIT 2)

Avrupa Birliği Türkiye'deki Mülteciler İçin Mali Yardım Programı (FRIT – 2) kapsamında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü (UİGM), Kızılay ve Dünya Bankası işbirliğinde yürütülmesi planlanan proje ile Türk vatandaşlarımızın ve geçici koruma sağlanan Suriyelilerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve Sosyal Uyum Yardımı (SUY-ESSN) programı faydalanıcılarının geçim kaynaklarına erişimlerinin desteklenmesi amaçlanmaktadır. Proje kapsamında ayrıca, UİGM, İŞKUR ve Kızılay'ın kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi de hedeflenmiştir.

Toplam bütçesi 80 Milyon Avro olan proje kapsamında İŞKUR tarafından kullanılması öngörülen 58 milyon Avroluk bütçe ile Gaziantep, Adana, İstanbul, Şanlıurfa, Bursa, Konya, Kocaeli ve İzmir illerinde 19.500 kişinin Uygulamalı Eğitim Programlarından faydalandırılması öngörülmektedir. Ayrıca kurumsal kapasite faaliyetleri çerçevesinde İŞKUR Genel Müdürlüğü ve proje pilot illerinin hizmet sunma kapasitesini artırmak üzere araç temini, küçük çaplı bina tadilatları, elektronik ekipman alımı, kırtasiye malzemeleri tedariki, eğitim faaliyetleri, tercümanlık, danışmanlık, uzman ve ofis personeli desteği vb. faaliyetler gerçekleştirilecektir.

2020 ve 2021 yılları içerisinde paydaşlarla gerçekleştirilen çalışmalar doğrultusunda proje belgeleri şekillendirilmiş, gerekli koordinasyon çalışmaları yürütülmüş, projenin uygulanmasını kolaylaştırmak üzere çeşitli altyapı hazırlıkları gözden geçirilmiştir.

10.1.10 İş Hayatında Kadınlar Projesi Çıkış Stratejisi (WIB EXIT)

AB Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında 2014-2017 yılları arasında Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) işbirliğinde Kurumumuzca yürütülmüş olan "Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Projesi" kapsamında EBRD tarafından ulusal bankalara 300 milyon Avro kredi tahsis edilmiş ve bu tutarın yaklaşık 275 milyon Avrosu; Vakıfbank, TEB, İş Bankası, QNB Finansbank ve Garanti Bankası aracılığıyla kadınların yönettiği ve/veya sahibi olduğu yaklaşık 17 bin KOBİ'ye uygun koşullu kredi olarak kullandırılmıştır.

Proje kapsamında ayrıca, AB (%85) ve Kurumumuz (%15) katkısıyla, 30 milyon Avroluk Kredi Garanti Fonu oluşturulmuştur. Projenin tasarımı doğrultusunda; Kredi Garanti Fonunda kalan yaklaşık 19,5 milyon Avroluk tutarın Kurumumuza aktarılması için kadın istihdamının artırılması temalı "Çıkış Stratejisi" hazırlanması öngörülmüştür. Bu kapsamda 2021 ikinci yarısı içerisinde söz konusu Çıkış Stratejisinin tamamlanmasına yönelik hazırlık çalışmaları yürütülmüştür.

10.2 İŞBİRLİĞİ KAPSAMINDA KATKI SUNULAN PROJELER

İşgücü piyasası ve istihdam alanlarında ilgili kurum ve kuruluşlarca yürütülen projeler, Kurumumuz görev ve sorumlulukları çerçevesinde takip edilmekte; yönlendirme komitesi toplantılarına katılım sağlanmakta ve bu projelerin yürütülmesine faaliyet düzeyinde katkıda bulunulmaktadır. Söz konusu projeler aşağıda yer almaktadır:

- İKG PRO ve Operasyon Faydalanıcılarının Kurumsal Kapasitelerinin Geliştirilmesi, Bilgilendirme ve Tanıtım Teknik Yardım Projesi
- Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Entegrasyonu ile İstihdam Edilebilirliklerinin Geliştirilmesi Projesi (DESİP)
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın Sosyal İçerme Politikaları Alanında Kurumsal Kapasitesinin Geliştirilmesi Projesi
- İşçi ve İşverenlerin Kapasitelerinin Bilgi ve İletişim Teknolojileri Yoluyla Geliştirilmesi Operasyonu (BİLGE-İŞ)
- Roman Strateji Belgesi için Etkili Bir İzleme, Değerlendirme ve Koordinasyon Mekanizması Kurulması Projesi (ROMSID)
- Esnaf ve Sanatkârların Yeteneğinin Arttırılması Projesi (ADAPTESK)
- Avrupa Yetişkin Öğrenimi Gündemi Projesi-IV -V
- Türkiye'de Düşük Nitelikli Yetişkinlerin Temel Becerilerini Geliştirmek İçin Web Tabanlı Öğrenme Aracının Geliştirilmesi Projesi
- Geçim Kaynaklarına Erişim Fırsatlarının ve Sosyal Uyumun Güçlendirilmesi Yoluyla Suriyeli Mültecilerin ve Ev Sahibi Toplulukların Dayanıklılıklarının Arttırılması Projesi
- Madencilikte İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi Projesi (MİSGEP)

KAYNAKÇA

- 10. Kalkınma Planı (2014-2018)
- 9. Genel Kurul Raporu, İŞKUR
- AKDEMİR, Koray Alper; Geçici İş İlişkisinin Yurtdışı Örnekleri ve Türkiye'deki Uygulanabilirliği, Uzmanlık Tezi, 2014, Ankara
- AY, Sema; "Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme", Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt 19, Sayı 2, Manisa 2012
- Aylık İstatistik Bültenleri, İŞKUR
- EUROSTAT
- GÖKÇEN, Ahmet M.; "Türkiye'de İstihdam Politikası", http://dergipark.gov.tr/download/article-file/8619
- GÖLHAN, Mehmet; "Türkiye'de Sanayileşme ve İstihdam" http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9762
- ILO İstatistikleri
- ILO "Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2021"
- ILO "Genç İşgücüne İlişkin Güncelleme: COVID-19 Krizinin Piyasaya Etkisi"
- İŞKUR 2019-2023 Dönemi Stratejik Planı
- İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Bültenleri, İŞKUR
- OECD İstatistikleri
- ÖCAL, Mert; Ulusal ve Uluslararası Politikalar Çerçevesinde Engellilerin İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar, Uzmanlık Tezi, 2014
- TÜİK
- Ulusal İstihdam Stratejisi