İŞKUR

TÜRKİYE İŞ KURUMU

7. GENEL KURUL

ÇALIŞMA RAPORU

İŞKUR

SUNUŞ

Sanayi devrimiyle birlikte, topraktan bağımsız olarak çalışan ve geçimini emeğiyle sağlayan insan sayısındaki artış tüm dünyada çalışma hayatını köklü biçimde değiştirmiştir. Bu süreçte ortaya çıkan işsizlik sorunu, toplumdaki tüm bireylerin yaşamlarını doğrudan veya dolaylı ilgilendiren önemli etkenlerden biri haline gelmiştir.

İşsizliğin olumsuz etkilerini azaltıcı tedbiri hayata geçirmek amacıyla hükümetler, uluslararası örgütler, sendikalar ve sivil toplum kuruluşları büyük çaba göstermektedirler.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak en temel görevlerimizden biri de çalışma hayatını düzenleyerek herkes için insan onuruna yaraşır iş ortamları sağlamaktır. Bu çalışmaların başarıya ulaşabilmesi için, işgücü piyasasındaki arz ve talebin mümkün olan en kısa sürede dengeye getirilerek işsizlikle mücadele edilmesi ve bu mücadelenin etkin bir şekilde devamlılığının sağlanması gerekmektedir.

Bakanlık olarak işsizliği azaltmak ve işverenlerimizin uluslararası piyasalarda rekabet gücünü artırmak amacıyla oldukça kapsamlı istihdam teşvikleri uyguladık ve uygulamaya devam ediyoruz.

Bu çalışmalar neticesinde ülkemizde işsizlikle mücadelede kayda değer başarılar sağlanmış, 2008'e kıyasla 2012'de Almanya dışında tüm AB ülkelerinde işsizlik oranları yükselirken, Türkiye'de işsizlik oranı, kriz öncesi dönemden daha düşük olan % 9,2 olarak gerçekleşmiştir.

Bu süreçte İŞKUR, işsizliği azaltmak, nitelikli işgücünü artırmak ve işgücü piyasasında var olan istihdam olanaklarını genişletmek amacıyla; başta işe yerleştirme çalışmaları olmak üzere, mesleki eğitim, işbaşı eğitim, girişimcilik gibi işgücünün niteliğini ve istihdam edilebilirliğini artırmaya dönük programları büyük bir özen ve kararlılıkla uygulamıştır.

İŞKUR, söz konusu programları uygulamaya aynı özen ve kararlılıkla devam etmekte, istihdamı artırma ve işsizliği önleme konusunda mevcut çalışmalarını geliştirerek daha etkin çalışmalar yürütebilmek için geleceğe dönük planlar yapmaktadır. Bu kapsamda iki yılda bir düzenlenen İŞKUR Genel Kurulu, tüm sosyal taraflarla birlikte ortak bir görüşün benimsenmesi, yeni hedefler belirlenmesi ve yeni stratejiler oluşturulması açısından oldukça önemli bir platformdur.

Genel Kurul çalışmalarına katılarak görüş ve öneri sunan Genel Kurul üyelerine, kamu kurum ve kuruluşları ile sosyal taraf temsilcilerine ve VII. Genel Kurulun düzenlenmesinde emeği geçen herkese teşekkür eder, Genel Kurulun ülkemiz çalışma hayatına önemli katkılar sunmasını temenni ederim.

Faruk ÇELİK
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ i
İÇİNDEKİLER iii
TABLOLAR LİSTESİ vii
GRAFİKLER LİSTESİ ix
KISALTMALAR x
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

DÜNYA İŞGÜCÜ PİYASASI

1.1 DÜNYA EKONOMİSİNDEKİ GELİŞMELER VE İŞGÜCÜ PİYASALARINA ETKİSİ 4
1.2 DÜNYA İŞGÜCÜ PİYASALARI 5
1.2.1 Genel Görünüm 5
1.2.2 İşgücü 6
1.2.3 İstihdam 7
1.2.4 İşsizlik 9

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI

2.1 GENEL GÖRÜNÜM 14
2.2 İŞGÜCÜ 16
2.3 İSTİHDAM 19
2.4 İŞSİZLİK 23

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞKUR'UN YAPISI, GÖREVLERİ, YÖNETİM ANLAYIŞI, KURUMSAL KAPASİTESİ

3.1 TARİHÇESİ 28
3.2 YAPISI 29
3.2.1 Genel Kurul 30
3.2.2 Yönetim Kurulu 30
3.2.3 Genel Müdürlük 30

3.2.4 İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları ... 30
3.3 GÖREVLERİ ... 31
3.4 STRATEJİK PLANLAMA VE HEDEFLERLE YÖNETİM ANLAYIŞI ... 31
3.5 KURUMSAL KAPASİTESİ ... 33
3.5.1 Mali Kapasite ... 33
3.5.2 Fiziki Kapasite ... 35
3.5.3 Teknolojik Kapasite ... 35
3.5.4 İnsan Kaynakları Kapasitesi ... 36

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İSTİHDAM HİZMETLERİ

4.1 KURUM TARAFINDAN SUNULAN İSTİHDAM HİZMETLERİ ... 40
4.1.1 Genel Olarak Kurumun İstihdam Hizmetleri ... 40
4.1.2 Başvuru ... 41
4.1.3 Kayıtlı İşgücü ... 42
4.1.4 Kayıtlı İşsizler ... 43
4.1.5 Açık İş ... 45
4.1.6 İşe Yönlendirme ... 45
4.1.7 İşe Yerleştirme ... 45
4.1.8 Engelli ve Eski Hükümlülerin İstihdamı ... 48
4.1.8.1 Engellilere Sunulan İstihdam Hizmetleri ... 48
4.1.8.2 Eski Hükümlülere ve TMY'lere Sunulan İstihdam Hizmetleri ... 49
4.1.9 İşyeri Ziyaretleri ... 50
4.1.10 Yurtdışı İstihdam Hizmetleri ... 51
4.1.11 İŞKUR Hizmet Noktaları ... 52
4.1.12 Sosyal Yardım - İstihdam Bağlantısı Kapsamındaki Hizmetler ... 52
4.1.13 İstihdam Fuarları ve Kariyer Günleri ... 53
4.2 ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI FAALİYETLERİ ... 54

BEŞİNCİ BÖLÜM

AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI

5.1 GENEL OLARAK AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI ... 57
5.2 MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI ... 60
5.3 İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI ... 62

5.4 GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMLARI 65
5.5 TOPLUM YARARINA PROGRAMLAR 66

ALTINCI BÖLÜM

DANIŞMANLIK VE MESLEKİ BİLGİ HİZMETLERİ

6.1 İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI 70
6.2 MESLEK ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI 71

YEDİNCİ BÖLÜM

İŞGÜCÜ PİYASASI ANALİZLERİ, İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ SİSTEMİ ÇALIŞMALARI

7.1 İŞGÜCÜ PİYASASI ANALİZLERİ 74
7.2 İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ SİSTEMİ ÇALIŞMALARI 76
7.2.1 İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu 76
7.2.2 İşgücü Piyasası Bilgi Sisteminin Oluşturulması 77
7.2.3 Aylık ve Yıllık İstatistik Bültenleri 77

SEKİZİNCİ BÖLÜM

PASİF İSTİHDAM PROGRAMLARI

8.1 GENEL OLARAK PASİF İSTİHDAM PROGRAMLARI 79
8.2 İŞSİZLİK ÖDENEĞİ 79
8.3 KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ 81
8.4 ÜCRET GARANTİ FONU 83
8.5 İŞ KAYBI TAZMİNATI 83
8.6 İŞSİZLİK SİGORTASI FONU YÖNETİMİ 84

DOKUZUNCU BÖLÜM

ULUSLARARASI ÇALIŞMALAR, AVRUPA BİRLİĞİ İLE İLİŞKİLER

9.1 ULUSLARARASI ÇALIŞMALAR 89
9.2 AVRUPA BİRLİĞİ (AB) İLE İLİŞKİLER 90
9.2.1 AB Uyum Çalışmaları 90
9.2.2 Avrupa İstihdam Stratejisine Dâhil Olma Süreci 91
9.2.2.1 İstihdam Durum Raporu 91
9.2.2.2 Ortak Değerlendirme Belgesi (JAP) 92
9.2.2.3 Ortak Sosyal İçerme Belgesi (JIM) 92

9.2.2.4 Ulusal Reform Programı 92
9.2.2.5 İstihdam ve Sosyal Reform Programı 92
9.2.3 Avrupa 2020 Stratejisi 93

ONUNCU BÖLÜM

PROJELER VE DİĞER ÇALIŞMALAR

10.1 KATILIM ÖNCESİ MALİ YARDIM (IPA) KAPSAMINDAKİ PROJELER 95
10.1.1 Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu 95
10.1.2 Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu 97
10.1.3 Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu 100
10.1.4 Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu 102
10.1.5 Aktif İçermenin Desteklenmesi Operasyonu 102
10.2 DİĞER PROJE VE ÇALIŞMALAR 102
10.2.1 Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi, ILO ve İŞKUR Ortak Projesi 102
10.2.2 Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) II Projesi 104
10.2.3 Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Projesi 105
10.2.4 Cazibe Merkezlerini Destekleme Programı 106
10.2.5 Avrupa'da İşçilerin Serbest Dolaşımını Teşvik Aracı Olarak EURES Çalıştayı 107
10.2.6 Roman Vatandaşlarımızın Türk İşgücü Piyasasına Entegrasyonunun Sağlanması İçin Çözüm Önerileri Çalıştayı 107
10.2.7 Birleşmiş Milletler Ortak Programı; Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması 107
10.2.8 Avrupa Rehberlik Merkezi Faaliyetleri 108
10.2.9 Bakım Hizmetleri Stratejisi ve Eylem Planı 109

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME 110
KAYNAKÇA 113
EK: İŞKUR VI. GENEL KURULU POLİTİKA ÖNERİLERİ 114

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. 2012 Yılı Ülkeler Bazında İşgücü Sayıları ve İşgücüne Katılma Oranları ... 6
Tablo 2. 2012 Yılı Ülkeler Bazında İstihdam Edilen Sayıları ve İstihdam Oranları ... 8
Tablo 3. 2012 Yılı Ülkeler Bazında İşsiz Sayıları ve İşsizlik Oranları ... 9
Tablo 4. Ülkeler Bazında Yıllar İtibarıyla İşsizlik Oranları ... 12
Tablo 5. Türkiye Temel İşgücü Piyasası Verileri ... 15
Tablo 6. Mevsim Etkilerinden Arındırılmış Temel İşgücü Göstergeleri ... 16
Tablo 7. Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı (%, 2013 Temmuz Dönemi) ... 16
Tablo 8. Eğitim Durumu ve Kır-Kent Ayrımında İşgücüne Katılma Oranı (%, 2013 Temmuz Dönemi) ... 17
Tablo 9. Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İşgücü (bin kişi, 2013 Temmuz Dönemi) ... 17
Tablo 10. İstihdamın Sektörler İtibarıyla Dağılımı (%, 2013 Temmuz Dönemi) ... 21
Tablo 11. İşteki Durumuna Göre İstihdam Edilenler ... 22
Tablo 12. Yıllara ve Eğitim Durumuna Göre İşsizler (bin kişi) ... 25
Tablo 13. İŞKUR'un Sunduğu Bazı Hizmetlerin Stratejik Plan Öncesi Dönemle Kıyaslanması ... 33
Tablo 14. İŞKUR 2012 Yılı Bütçe Gerçekleşmeleri (TL) ... 34
Tablo 15. İŞKUR 2013 Yılı Bütçe Gerçekleşmeleri (TL) ... 34
Tablo 16. İŞKUR'un Bilgi İşlem ve Teknoloji Altyapısı ... 36
Tablo 17. İŞKUR Personelinin İstihdam Şekillerine Göre Yıllar İtibarıyla Sayısı ... 37
Tablo 18. İŞKUR Merkez ve Taşra Teşkilatı Dolu Boş Kadro Durumu ... 37
Tablo 19. İŞKUR'da Devlet Memuru Statüsündeki Personelin Hizmet Sınıflarına Göre Dağılımı ... 37
Tablo 20. İŞKUR Personelinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı ... 38
Tablo 21. İŞKUR Personelinin Cinsiyete Göre Dağılımı ... 38
Tablo 22. İŞKUR'un İşe Yerleştirme Faaliyetlerinin Yıllar İtibarıyla Dağılımı ... 40
Tablo 23. İŞKUR'a Yapılan Başvuruların Yıllar İtibarıyla Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Dağılımı ... 41
Tablo 24. İŞKUR'a Yapılan Başvuruların Yıllar İtibarıyla Eğitim Durumuna Göre Dağılımı ... 42
Tablo 25. İŞKUR'a Kayıtlı İşgücünün Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Dağılımı (30 Eylül 2013) ... 43
Tablo 26. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Dağılımı (30 Eylül 2013) ... 44
Tablo 27. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı (30 Eylül 2013) ... 44
Tablo 28. İŞKUR'a Verilen Açık İşlerin İşyeri Türüne Göre Dağılımı ... 45
Tablo 29. İŞKUR Tarafından İşe Yönlendirmelerin İşyeri Türü ve Cinsiyete Göre Dağılımı ... 45
Tablo 30. İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirilen Engellilerin Yıllar İtibarıyla Cinsiyete Göre Dağılımı ... 48
Tablo 31. İŞKUR'a Kayıtlı Engelli Kontenjan Durumları (31 Ağustos 2013) ... 49
Tablo 32. İŞKUR'un İşe Yerleştirdiği Eski Hükümlü ve TMY'nin Yıllar ve Cinsiyete Göre Dağılımı ... 49
Tablo 33. İŞKUR'a Kayıtlı Eski Hükümlü Kontenjan Durumları (31 Ağustos 2013) ... 50
Tablo 34. İŞKUR'dan Hizmet Akdi Onaylatarak Yurtdışına Giden İşçilerin Ülkelere Göre Dağılımı ... 51
Tablo 35. Özel İstihdam Bürolarının İllere Göre Dağılımı ... 55
Tablo 36. İŞKUR'un Uyguladığı Aktif İşgücü Programları (2013 Ocak-Eylül) ... 59
Tablo 37. En Fazla İşbaşı Eğitim Programı Düzenlenen İlk 10 Meslek ... 64
Tablo 38. İşbaşı Eğitim Programı Katılımcılarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (2013 Ocak-Eylül) ... 64
Tablo 39. İşbaşı Eğitim Programı Katılımcılarının Yaş Grubuna Göre Dağılımı (2013 Ocak-Eylül) ... 65
Tablo 40. Yıllara göre TYP Program ve Katılımcı Sayısı ... 67
Tablo 41. İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Yıllar İtibarıyla Dağılımı ... 70

Tablo 42. İŞKUR'un Meslek Bilgi Merkezleri Faaliyetlerinin Yıllar İtibarıyla Dağılımı 71
Tablo 43. İŞKUR'un Uyguladığı İşgücü Piyasası Araştırmaları 74
Tablo 44. Sektörlere Göre İŞKUR 2013 I. Dönem Türkiye İşgücü Piyasası Analizi Sonuçları 76
Tablo 45. Yıllar İtibarıyla İşsizlik Ödeneği Verileri 80
Tablo 46. Yıllar ve Aylar İtibarıyla Ücret Garanti Fonundan Yararlanan Sayısı 83
Tablo 47. Yıllar İtibarıyla İş Kaybı Tazminatı Ödemeleri 84
Tablo 48. İşsizlik Sigortası Fonu Gelir Gider Tablosu (30 Eylül 2013) 86
Tablo 49. Fon Portföyünün Getirisi (%) 87
Tablo 50. Yıllar İtibarıyla UMEM faaliyetleri 106

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. 2008 Yılına Göre 2012 Yılında Ülkelerin İşgücü Sayısındaki Değişim Oranları (%) ... 7
Grafik 2. 2008 Yılına Göre 2012 Yılında Ülkelerin İstihdam Sayısındaki Değişim Oranları (%) ... 8
Grafik 3. 2008 Yılına Göre 2012 Yılında Ülkelerin İşsiz Sayısındaki Değişim Oranları (%) ... 10
Grafik 4. Yıllar İtibarıyla AB 27 İşsizlik Oranları (%) ... 11
Grafik 5. Cinsiyete ve Yıllara Göre İşgücüne Katılım Oranı (%) ... 18
Grafik 6. İşgücüne Dâhil Olmayanların Nedenlerine Göre Dağılımı (%, 2013 Temmuz Dönemi) ... 18
Grafik 7. Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%, 2013 Temmuz Dönemi) ... 20
Grafik 8. Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (%, 2013 Temmuz Dönemi) ... 21
Grafik 9. İstihdamdakilerin Kayıtlılık Durumu (%) ... 22
Grafik 10. Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (%, 2013 Temmuz Dönemi) ... 24
Grafik 11. Yıllara ve Cinsiyete Göre Genç İşsizlik Oranı (%) ... 25
Grafik 12. İş Arama Sürelerine Göre İşsizler (%, 2013 Temmuz Dönemi) ... 26
Grafik 13. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Yıllar İtibarıyla Cinsiyete Göre Dağılımı ... 43
Grafik 14. İŞKUR'daki Açık İş ve İşe Yerleştirmelerin Yıllar İtibarıyla Dağılımı ... 46
Grafik 15. İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirmelerin Yıllar İtibarıyla Cinsiyete Göre Dağılımı ... 46
Grafik 16. İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirmelerin Yıllar İtibarıyla İşyeri Türüne Göre Dağılımı ... 47
Grafik 17. İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirmelerin Yıllar İtibarıyla Sosyal Duruma Göre Dağılımı ... 47
Grafik 18. İŞKUR'un Yaptığı İşyeri Ziyaretlerinin Yıllar İtibarıyla Dağılımı ... 50
Grafik 19. Özel İstihdam Büroları İşe Yerleştirmelerinin Yıllar İtibarıyla Cinsiyete Göre Dağılımı ... 54
Grafik 20. İŞKUR'un Açtığı Mesleki Eğitim Kurslarının Yıllar İtibarıyla Dağılımı ... 61
Grafik 21. İŞKUR'un Mesleki Eğitim Kurslarından Yararlananların Cinsiyete Göre Dağılımı (2013 Ocak-Eylül) ... 62
Grafik 22. İŞKUR'un Uyguladığı İşbaşı Eğitim Programlarının Yıllar İtibarıyla Dağılımı ... 63
Grafik 23. İŞKUR'un Uyguladığı Girişimcilik Eğitim Programlarının Yıllar İtibarıyla Dağılımı ... 66
Grafik 24. Katılımcı Sayısına Göre TYP Yüklenicisi Kurumların Dağılımı (2013 Ocak-Eylül) ... 68
Grafik 25. Yıllar İtibarıyla Kısa Çalışma Ödemelerinden Yararlanan Sayısı ... 82
Grafik 26. Fon Portföyünün Yatırım Araçlarına Dağılımı (30 Eylül 2013) ... 86

KISALTMALAR

AB	:	Avrupa Birliği
ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
ADNKS	:	Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
AİPP	:	Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
AİS	:	Avrupa İstihdam Stratejisi
AK	:	Avrupa Komisyonu
ASF	:	Avrupa Sosyal Fonu
BM	:	Birleşmiş Milletler
CPESSEC	:	Güneydoğu Avrupa Ülkeleri Kamu İstihdam Kurumları Merkezi
ÇSGB	:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİBS	:	Devlet İç Borçlanma Senedi
DTH	:	Döviz Tevdiat Hesabı
EFTA	:	Avrupa Serbest Ticaret Birliği
Eures	:	Avrupa İstihdam Hizmetleri
Euroguidance	:	Avrupa Rehberlik Merkezi
Eurostat	:	Avrupa Birliği İstatistik Ofisi
FED	:	Amerikan Merkez Bankası
GAP	:	Güneydoğu Anadolu Projesi
GSYİH	:	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
G-7 Ülkeleri	:	ABD, Almanya, İngiltere, Japonya, Fransa, İtalya ve Kanada
HİA	:	Hanehalkı İşgücü Anketi
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
IPA	:	Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı
ISCO-08	:	Uluslararası Meslek Sınıflandırma Sistemi
İİBK	:	İş ve İşçi Bulma Kurumu
İİMEK	:	İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu
İİT	:	İslam İşbirliği Teşkilatı
İPA	:	İşgücü Piyasası Araştırması
İPTA	:	İşgücü Piyasası Talep Araştırması
İŞKUR	:	Türkiye İş Kurumu
JAP	:	Ortak Değerlendirme Belgesi
KÇÖ	:	Kısa Çalışma Ödeneği
KİT	:	Kamu İktisadi Teşekkülleri
KOBİ	:	Küçük ve Orta Boy İşletmeler
KOSGEB	:	Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme İdaresi Başkanlığı
Kurum	:	Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)
MEB	:	Milli Eğitim Bakanlığı
MFİB	:	Merkezi Finans ve İhale Birimi
NACE	:	Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması
OECD	:	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı
OVP	:	Orta Vadeli Plan
ÖİB	:	Özel İstihdam Bürosu
SESRIC	:	İslam Ülkeleri Ekonomik, Sosyal ve İstatistiki Araştırma ve Eğitim Merkezi
SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
TAIEX	:	Teknik Destek ve Bilgi Değişim Ofisi
TESK	:	Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu
TMY	:	Terörle Mücadelede Yaralanan
TOBB	:	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TÜBİTAK	:	Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu
UMEM	:	Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri
UNDP	:	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UİS	:	Ulusal İstihdam Stratejisi
ÜFE	:	Üretici Fiyatları Endeksi
YES	:	Genç Girişimciliğinin Desteklenmesi Modeli
WAPES	:	Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği

İŞKUR

GİRİŞ

Uluslararası işgücü piyasalarının hızlı değişimi ve etkinleşmesi, özellikle 1970'li yıllardan itibaren ulusal işgücü piyasalarında ve ülkelerin istihdam politikalarında ciddi dönüşümler meydana getirmiştir. Daha önce işsizlik olgusu ile karşılaşmayan bazı gelişmiş ülkeler bile bu süreçte yüksek oranlarda ve uzun sürelerde işsizlikle karşı karşıya kalmışlardır.

Günümüzde ulusal ve küresel işgücü piyasası sorunları, daha karmaşık ve özel tedbirler gerektiren bir yapıyla karşımıza çıkmaktadır. Piyasa ekonomisinin geçerli olduğu bir ortamda, emek piyasaları ulusal ve uluslararası taleplere daha duyarlı hâle gelmiş, böylece işsizlikle mücadelede uygulanan klasik istihdam politikaları ve tedbirleri etkinliklerini yitirerek yerini çağdaş politika ve tedbirlere bırakmaya başlamıştır. Bu durum, kamu istihdam kurumlarının varlığını ve önemini belirginleştirmiş ve bu kurumlardan beklentileri artırmıştır.

İŞKUR olarak, artan personel sayımızla ülkemizde işgücü piyasasının ihtiyaç ve beklentilerini daha fazla karşılayabilmek adına, gerek işverenlere gerekse iş arayanlara yönelik önemli çalışmalar yürütmekteyiz. İşyeri ziyaretleri ve işgücü piyasası analiz çalışmaları yoluyla işgücü talebi hakkında

bilgi sahibi olmakta ve tespit ettiğimiz açık işlere uygun iş arayanları yönlendirmekteyiz.Aynı zamanda her bir iş arayan ile birebir görüşmeler yapıp yetkinliklerini ve ihtiyaçlarını tespit ederek kendilerine uygun işe veya meslek kurslarına yönelmelerini ve erişimlerini sağlamaktayız. İş arayanların istihdam kabiliyetlerini artırmak amacıyla aktif işgücü programlarını her geçen gün daha fazla sayıda ve daha etkin bir şekilde kullanmaktayız.

Kamu kurum/kuruluşları ve sosyal taraf temsilcileri ile birlikte, işgücü piyasamıza yönelik İŞKUR VII. Genel Kurul'unda ortaya çıkacak yeni öncelik alanları ve stratejilerle, gelecek yıllarda daha verimli çalışmalar yapacağımızı ümit etmekteyiz.

Genel Kurul çalışmalarına katkı sunması amacıyla hazırlamış olduğumuz raporun birinci ve ikinci bölümünde dünya ve Türkiye işgücü piyasasında yaşanan gelişmeler yer almaktadır. Üçüncü bölümde İŞKUR'un yapısı, tarihsel gelişimi, kurumsal kapasitesi, stratejik plan çalışmaları ile hedeflerle yönetim anlayışı ortaya konmaktadır. Dördüncü bölümde istihdam hizmetleri, beşinci bölümde ise aktif işgücü programlarına ilişkin çalışmalarımız yer almaktadır. Altıncı bölümde danışmanlık ve meslek bilgi hizmetlerimiz, yedinci bölümde artan kurumsal kapasitemizle birlikte önemli ölçüde ilerleme sağladığımız işgücü piyasası analizleri ve işgücü piyasası bilgi sistemi çalışmalarımız hakkında bilgilendirme yapılmaktadır. Sekizinci bölüm pasif istihdam programlarını içermekte olup, dokuzuncu bölümde uluslararası çalışmalarımız ve AB ile ilişkilerimize yönelik konulardan bahsedilmektedir. Son bölümde ise projelerimiz yer almaktadır.

Çalışmalarımızda bizlerden desteklerini esirgemeyen başta Sayın Bakanımız Faruk ÇELİK olmak üzere kamu kurum ve kuruluşları ile sosyal paydaşlarımıza, İŞKUR'un başarılı bir istihdam kurumu olması yolunda özveriyle çalışan tüm personelimize ve bu raporun hazırlanmasında yoğun mesai harcayan çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Dr. Nusret YAZICI
İŞKUR Genel Müdürü

İŞKUR

BİRİNCİ BÖLÜM
DÜNYA İŞGÜCÜ PİYASASI

1.1 DÜNYA EKONOMİSİNDEKİ GELİŞMELER VE İŞGÜCÜ PİYASALARINA ETKİSİ

Küresel ekonomik gelişmeler, ulusal ve uluslararası işgücü piyasalarını doğrudan etkilemektedir. 2008 yılında küresel düzeyde yaşanan ekonomik krizin işgücü piyasalarındaki etkisi halen devam etmektedir. Dünya ekonomisi son yıllarda toparlanma eğilimine girerken işgücü piyasaları aynı hızda toparlanamamaktadır. Kriz sonrası dönemde küresel düzeyde 75 milyonu 25 yaş altı genç işsizler olmak üzere, yaklaşık 200 milyon işsiz bulunmaktadır. Aynı dönemde, çoğunluğu kadınlardan olmak üzere, milyonlarca insan işgücü piyasasının dışına çıkmak durumunda kalmıştır.[1]

ILO Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu'na göre, 2012 yılında bir önceki yıla göre işsiz kalan kişi sayısı 4 milyon artış göstermiştir. 2013 ve 2014 yılında ekonomideki büyüme beklentileri artış yönünde olsa da işsiz sayısının yaklaşık 5 milyon artarak 202 milyona çıkacağı tahmin edilmektedir. Gelişmiş ülkelerde daha hızlı artış gösteren işsizlik, gelişmekte olan ülkelerde ise işgücünün verimliliği düşürülerek engellenmeye çalışılmaktadır.

2013 yılında, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde veriler farklılık gösterse de, küresel olarak son 4 yılın en zayıf ve belirsiz toparlanmasının yaşandığı, OECD Ekonomik Görünüm Raporu'nda ifade edilmektedir.

Avrupa Birliği'nde yaşanan durgunluk küresel piyasaları önemli ölçüde etkilemektedir. Avro bölgesi ülkelerin, birbirlerinden farklılık gösterseler de genel olarak zayıf ekonomik görünümleri hâlen devam etmektedir. Amerika ve Japonya'da işgücü piyasaları yavaş yavaş dengeye gelirken, Avro bölgesinde işsizlik artmaya devam etmekte olup, 2014'te en yüksek seviyesine gelebileceği öngörülmektedir. OECD Ekonomik Görünüm Raporu'nda, bu olumsuz seyrin uzun süreli işsizliği artırmaması için yapısal reformlara ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir.

Son ekonomik kriz sonrası işgücü piyasasında yaratılan yeni işler, çeşitli sebeplerle son bulan işlerden daha az olmaktadır. Kriz döneminde gelişmiş ülkeler ve AB bölgesinde işgücüne katılma oranlarının düşüş göstermesi ise birçok olumsuzluğu gölgelemektedir. Son 5 yılda, Avro bölgesinin işgücüne katılım oranı yaklaşık %1 oranında azalmıştır.[2]

2013 yılı itibarıyla Avro bölgesindeki riskler hâlen devam etmektedir. Bankaların zayıf sermaye yapıları, bölgedeki ülkelerin mali durumları, reel ekonomilerde yaşanan olumsuzluk, risklerin

1 World Bank's Annual World Development Report, World Bank, http://wdronline.worldbank.org/worldbank/a/c.html/world_development_report_2013/foreword/WB.978-0-8213-9575-2.foreword#WB.978-0-8213-9575-2.foreword (18.09.2013)

2 Global Employment Trends 2013, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—publ/documents/publication/wcms_202326.pdf (18.09.2013)

artması yönünde baskı yapmaktadır. Politik önlemler ve yapısal düzenlemeler ile risklerin azaltılması gerekliliği zorunluluk ve aciliyet arz etmektedir. Alınacak politik önlemler ve yapılacak yapısal düzenlemelerde, Avrupa'nın çevre ve merkez ekonomileri arasındaki dengenin gözlenmesi oldukça önemlidir.[3]

Kriz dönemlerinde özellikle kadın işgücü, erkek işgücüne göre daha fazla işgücü piyasasının dışına itilmektedir. Yine 15-24 yaş arası genç işgücü diğer yaş gruplarına göre krizden daha fazla etkilenmektedir. Yukarıda da belirtildiği üzere dünya genelinde genç işsiz sayısı yaklaşık olarak 75 milyondur. 2007 yılında gelişmiş ülkelerde 6 aydan uzun süredir işsiz olan gençlerin oranı %28,5 seviyelerinde iken bugün aynı oran %35'e çıkmıştır. AB ülkelerinde, herhangi bir iş, staj veya eğitim programı içerisinde olmayan gençlerin oranı %12,7 ile kriz öncesi dönemin 2 puan üzerine çıkmıştır. ILO'nun verilerine göre 2012 yılında %12,6 olarak gerçekleşmiş olan küresel genç işsizlik oranının 2017 yılında %12,9'a çıkması beklenmektedir.

Yaşanan küresel gelişmeler karşısında Amerikan Merkez Bankası (FED) fiyat istikrarını sağlamak ve piyasalarda oluşan likidite sıkıntısını giderebilmek için büyük miktarda parasal genişleme yoluna gitmiştir. Aylık olarak yapılan parasal genişlemenin durdurulması ve faiz oranlarının yükseltilmesi için işsizlik oranları kriter olarak alınmaya başlanmıştır. FED, ülkedeki işsizlik oranın %6,5 olana kadar parasal genişlemeye devam edeceğini ve faiz oranlarını düşük tutacağını açıklamıştır. Böylelikle FED ilk defa, politikalarını belirlerken istihdam hedefini baz almış ve geleneksel politikaların yerine yeni bir yöntem izlemiş olmaktadır.[4]

1.2 DÜNYA İŞGÜCÜ PİYASALARI

1.2.1 Genel Görünüm

Küresel ekonomik gelişmelerin işgücü piyasalarını doğrudan etkilemesi, 2008 yılında yaşanan küresel krizde daha fazla hissedilmiştir. Küresel kriz, işgücü piyasalarındaki genel görünümü olumsuz yönde etkilemiş, bir çok göstergede kriz öncesi dönem seviyesine ulaşılamamıştır. İşsizlik oranları, özellikle gençlerde ve uzun süreli işsizlerde artışını sürdürmektedir.

ILO ve OECD'nin işgücü piyasasına dair kötümser tahminleri güncelliğini korumaktadır. Bu nedenle hükümetler ve uluslararası kuruluşlar, krizin işgücü piyasasına etkisinin azaltılması ve gelecek yıllarda işgücü piyasalarındaki göstergelerin iyileştirilmesi için bir dizi önlem almakta ve yapısal değişimleri amaçlamaktadır.

3 OECD Economic Outlook 2013, http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/oecd-economic-outlook-volume-2013-issue-1_eco_outlook-v2013-1-en#page12 (23.09.2013)

4 http://www.nber.org/feldstein/projectsyndicatejuly2013.pdf (23.09.2013)

1.2.2 İşgücü

Yıllar itibarıyla işgücüne katılma oranlarında kimi ülkelerde düşüş kimilerinde artış olmakla birlikte, seçilmiş bazı ülkelerin işgücüne katılım oranları 2012 yılı için aşağıdaki tabloda görülen düzeylerde gerçekleşmiştir.

Tablo 1. 2012 Yılı Ülkeler Bazında İşgücü Sayıları ve İşgücüne Katılma Oranları

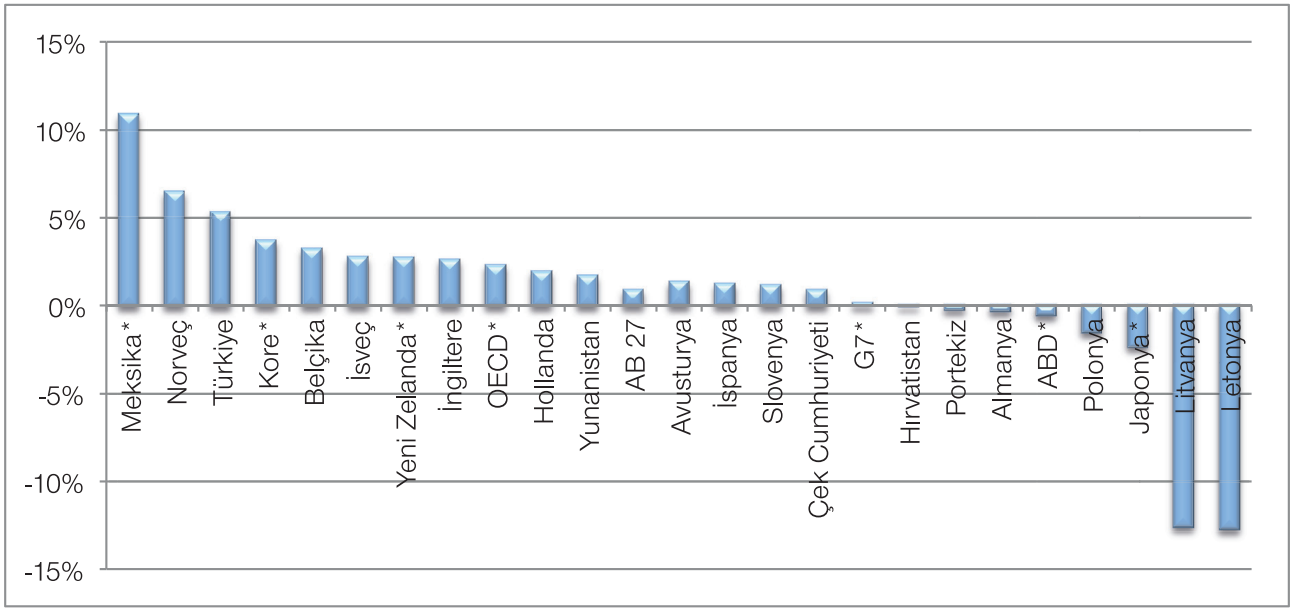
Ülkeler	İşgücü Sayısı (bin kişi)	İşgücüne Katılma Oranı (%)	Ülkeler	İşgücü Sayısı (bin kişi)	İşgücüne Katılma Oranı (%)
AB 27	236.634,6	71,8	Avusturya	4.298,1	75,9
Belçika	4.847,4	66,9	Polonya	17.085,5	66,5
Bulgaristan	3.303,9	67,1	Portekiz	5.204,7	73,9
Çek Cumhuriyeti	5.174,9	71,6	Romanya	9.586,5	64,2
Danimarka	2.839,7	78,6	Slovakya	2.694,8	69,4
Almanya	41.565,2	77,1	Finlandiya	2.637,2	75,2
Estonya	671,4	74,9	İsveç	4.909,3	80,3
İrlanda	2.105,3	69,2	İngiltere	30.984,4	76,3
Yunanistan	4.906,3	67,9	Norveç	2.588,5	78,2
İspanya	22.886,2	74,1	Türkiye	26.367,5	53,3
Fransa	28.383,7	71,0	Japonya*	59.460,0	73,9
Hırvatistan	1.667,1	60,5	Kore*	23.679,1	66,4
İtalya	25.216,8	63,7	Meksika*	48.308,4	64,5
Letonya	1.006,2	74,4	Yeni Zelanda*	2.265,7	77,7
Litvanya	1.441,0	71,9	ABD*	147.246,0	73,1
Macaristan	4.317,5	64,3	G-7*	351.093,8	73,4
Hollanda	8.714,0	79,3	OECD *	576.711,7	70,9

Kaynak: Eurostat, *OECD

İşgücüne katılma oranı AB-27'de 2012 yılı için %71,8 olarak gerçekleşmiştir, OECD ve G-7 ülkeleri ortalaması da %70'in üzerindedir. İşgücüne katılım oranının en düşük olduğu ülke %53,3 ile Türkiye'dir. Türkiye'ye en yakın oranlara sahip ülkeler İtalya ve Hırvatistan'dır.

Aşağıdaki grafikte, seçilmiş bazı ülkelerin 2008 yılına göre 2012 yılında işgücü sayılarında yaşanan değişim oranları yer almaktadır.

Grafik 1. 2008 Yılına Göre 2012 Yılında Ülkelerin İşgücü Sayısındaki Değişim Oranları (%)



Kaynak: Eurostat, *OECD

İşgücü sayısındaki en yüksek artış Meksika'da yaşanmış olup bu ülkeyi sırasıyla Norveç ve Türkiye takip etmektedir. Baltık ülkelerinden Letonya ve Litvanya en yüksek düşüş oranı yaşayan ülkeler olarak görülmektedir. OECD ve AB 27 üyesi ülkelerin ortalamalarında bir miktar artış görülmekle birlikte, G-7 ülkelerinin ortalaması ise neredeyse hiç değişmemiştir.

1.2.3 İstihdam

Avrupa ülkelerinin 2012 yılındaki istihdam verileri incelendiğinde, Norveç %75,7 ile en yüksek istihdam oranına sahip ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. Norveç'in ardından en yüksek istihdam oranına sahip ülke %75,1 ile Hollanda'dır. %70 ve üzerinde istihdam oranına sahip bazı ülkeler ise; Danimarka, Almanya, Avusturya, İsveç, İngiltere, Japonya ve Yeni Zelanda'dır. Eurostat verilerine göre Türkiye %48,9 ile en düşük istihdam oranına sahip ülkedir. Türkiye'ye en yakın istihdam oranına sahip ülkeler sırasıyla %50,7 ve %51,3 ile Hırvatistan ve Yunanistan'dır. OECD, AB ve G-7 üyesi ülkelerin ortalama istihdam oranları ise sırasıyla %65,1, %64,2 ve %67,9'dur.

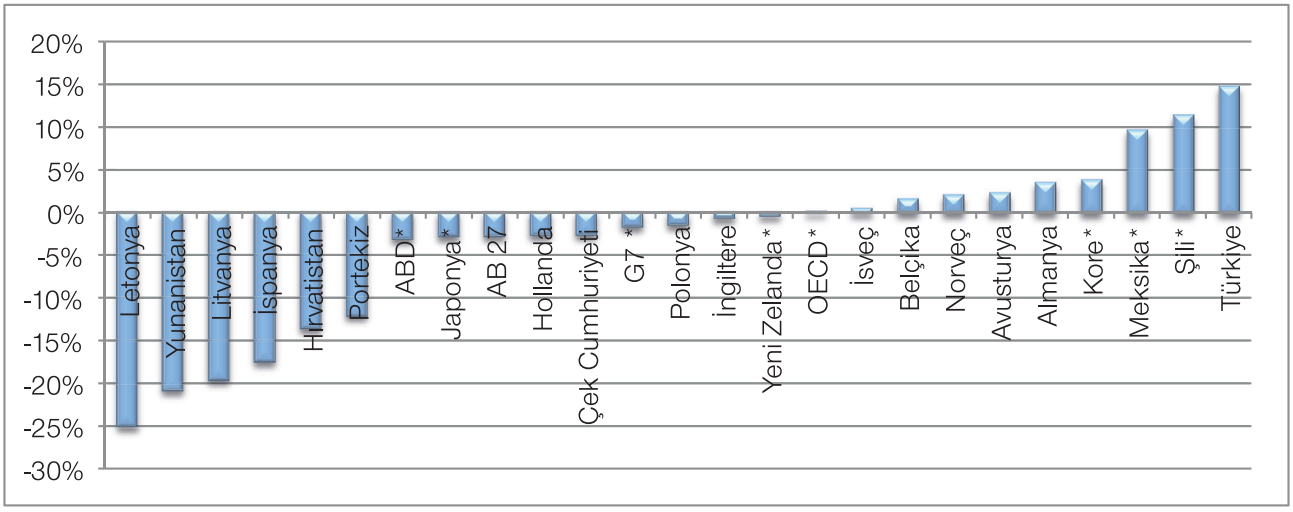
Tablo 2. 2012 Yılı Ülkeler Bazında İstihdam Edilen Sayıları ve İstihdam Oranları

Ülkeler	15-64 İstihdam Edilen (bin kişi)	İstihdam Oranı (%)	Ülkeler	15-64 İstihdam Edilen (bin kişi)	İstihdam Oranı (%)
AB 27	211.640,60	64,2	Avusturya	4.021,10	72,5
Belçika	4.479,00	61,8	Polonya	15.340,30	59,7
Bulgaristan	2.894,90	58,8	Portekiz	4.349,40	61,8
Çek Cumhuriyeti	4.810,40	66,5	Romanya	8.885,60	59,5
Danimarka	2.621,30	72,6	Slovakya	2.317,20	59,7
Almanya	39.237,80	72,8	Finlandiya	2.431,00	69,4
Estonya	601,70	67,1	İsveç	4.509,60	73,8
İrlanda	1.790,10	58,8	İngiltere	28.495,60	70,1
Yunanistan	3.705,20	51,3	Norveç	2.505,50	75,7
İspanya	17.123,70	55,4	Türkiye	24.170,90	48,9
Fransa	25.563,00	63,9	Japonya*	56.740,00	70,6
Hırvatistan	1.395,40	50,7	Kore*	22.897,20	64,2
İtalya	22.481,10	56,8	Meksika*	45.890,80	61,3
Letonya	861,70	63,0	Yeni Zelanda*	2.103,10	72,1
Litvanya	1.247,00	62,2	ABD*	135.224,00	67,1
Macaristan	3.842,80	57,2	G-7*	324.648,94	67,9
Hollanda	8.254,10	75,1	OECD*	529.606,35	65,1

Kaynak: Eurostat, *OECD

2008'de işgücü piyasalarını etkilemeye başlayan küresel kriz, sonraki süreçte, birçok ülkede istihdam edilen kişi sayısında önemli ölçüde azalmalar yaşanmıştır. Aşağıdaki grafikte, 2008 yılına göre 2012 yılında ülkelerin istihdam edilen kişi sayısındaki değişim oranları yer almaktadır.

Grafik 2. 2008 Yılına Göre 2012 Yılında Ülkelerin İstihdam Sayısındaki Değişim Oranları (%)



Kaynak: Eurostat, *OECD

Yukarıdaki grafiğe göre, Letonya'da %25'e varan istihdam kaybı, Yunanistan, Litvanya ve İspanya'da %15-20 aralığında gerçekleşmiştir. AB 27'de yaklaşık %3 seviyesinde istihdam

düşüşü gözlemlenmiştir. İngiltere, Yeni Zelanda ve İsveç gibi ülkelerin işgücü piyasasındaki istihdam oranlarında herhangi bir değişiklik yaşanmadığı söylenebilir. Belçika, Norveç ve Avusturya'da yaklaşık %2 oranında bir istihdam artışı yaşanmıştır. En çok istihdam artışı yaklaşık %15 ile Türkiye'de görülürken, bu oranı %3 ile Almanya takip etmektedir. AB 27 ve G-7 ülkeleri ortalamasında bir miktar istihdam kaybı yaşanmış olup, OECD ülkeleri ortalamasında herhangi bir değişiklik bulunmamaktadır.

1.2.4 İşsizlik

2012 yılı itibarıyla AB 27'deki toplam işsiz sayısı 25 milyonun üzerinde gerçekleşmiştir. Aşağıdaki tabloda seçilmiş bazı ülkelerin işsiz sayısı ve işsizlik oranları yer almaktadır.

Tablo 3. 2012 Yılı Ülkeler Bazında İşsiz Sayıları ve İşsizlik Oranları

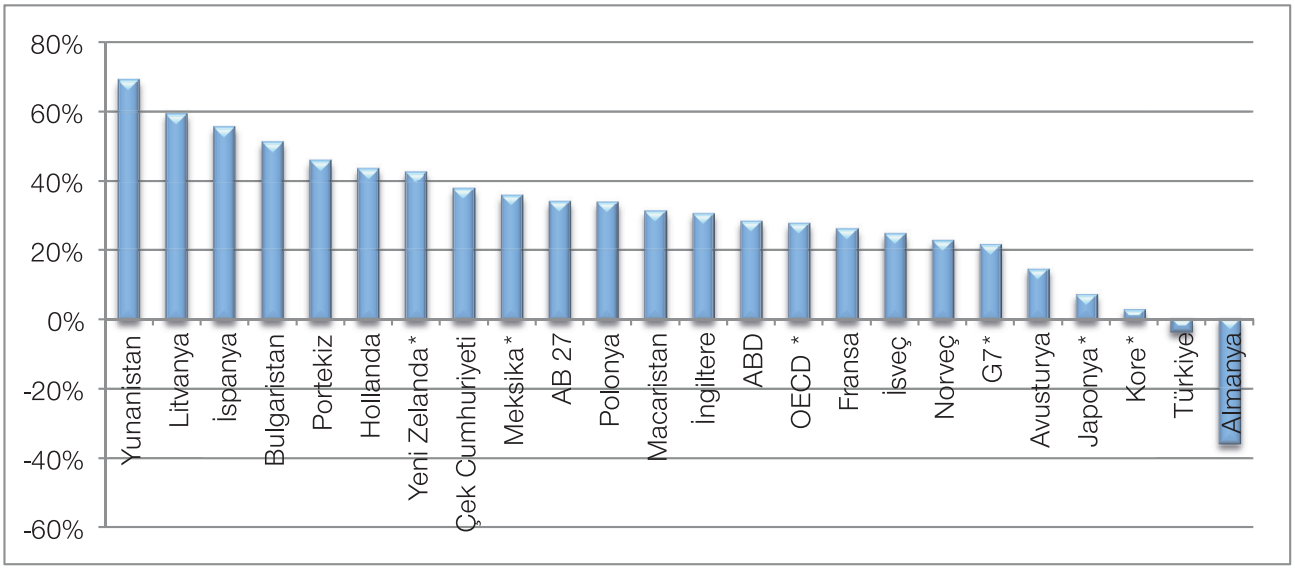
Ülkeler	İşsiz Sayısı (bin kişi)	İşsizlik Oranı (%)	Ülkeler	İşsiz Sayısı (bin kişi)	İşsizlik Oranı (%)
AB 27	25.248,00	10,5	Avusturya	189,00	4,3
Belçika	369,00	7,6	Polonya	1.749,00	10,1
Bulgaristan	410,00	12,3	Portekiz	860,00	15,9
Çek Cumhuriyeti	367,00	7,0	Romanya	701,00	7,0
Danimarka	219,00	7,5	Slovakya	378,00	14
Almanya	2.316,00	5,5	Finlandiya	207,00	7,7
Estonya	71,00	10,2	İsveç	403,00	8,0
İrlanda	316,00	14,7	İngiltere	2.511,00	7,9
Yunanistan	1.204,00	24,3	Norveç	85,00	3,2
İspanya	5.769,00	25,0	Türkiye	2.201,00	8,1
Fransa	3.002,00	10,2	Japonya*	2.710,00	4,3
Hırvatistan	272,00	15,9	Kore*	781,80	3,2
İtalya	2.744,00	10,7	Meksika*	2.417,90	4,9
Letonya	155,00	15,0	Yeni Zelanda*	162,40	6,9
Litvanya	197,00	13,4	ABD*	12.022,00	8,1
Macaristan	476,00	10,9	G-7*	26.434,06	7,4
Hollanda	469,00	5,3	OECD *	47.093,92	8,0

Kaynak: Eurostat, *OECD

AB 27 üyesi ülkelerinde ortalama %10,5 olan işsizlik oranı OECD üyesi ülkelerde ortalama %8, G-7 ülkelerinde ortalama %7,4'tür. En yüksek işsizlik oranına sahip ülke %25 ile İspanya olup bu ülkeyi %24,3ile Yunanistan takip etmektedir. Norveç (%3,2), Kore (%3,2), Avusturya (%4,3), Japonya (%4,3), Meksika (%4,9), Hollanda (%5,3) ve Almanya (%5,5) işsizlik oranı düşük ülkeler olarak dikkat çekerken, Türkiye'nin işsizlik oranı ABD ile aynı (%8,1) olup birçok diğer gelişmiş ülkenin altında gerçekleşmiştir.

Aşağıdaki grafikte, 2008 yılına göre 2012 yılında ülkelerin işsiz sayısındaki değişim oranları yer almaktadır.

Grafik 3. 2008 Yılına Göre 2012 Yılında Ülkelerin İşsiz Sayısındaki Değişim Oranları (%)

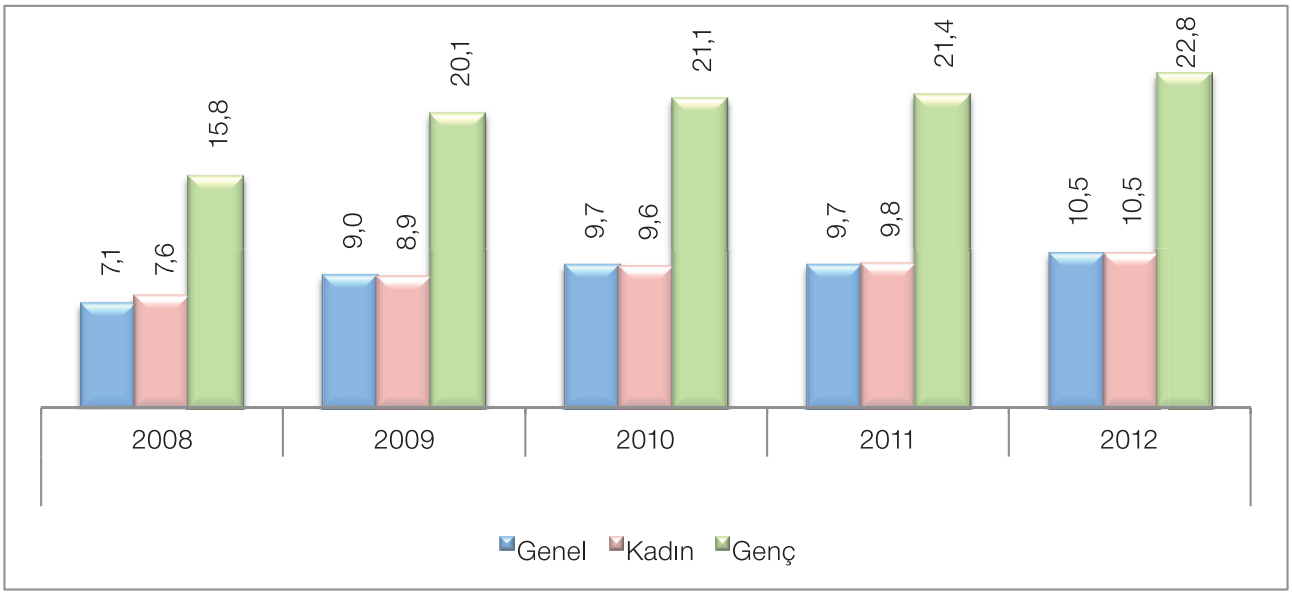


Kaynak: Eurostat*OECD

2012 yılında 2008 yılına göre Yunanistan, işsiz sayısında yaklaşık %70 seviyesindeki artış ile en yüksek değişime sahip ülke olmuştur. Litvanya, İspanya, Bulgaristan, Portekiz, Hollanda ve Yeni Zelanda'da işsiz sayısı %40'ın üzerinde gerçekleşmiştir. 2012 yılındaki işsiz sayısı 2008'den az olan iki ülke Almanya ve Türkiye'dir. Söz konusu dönem için AB 27, OECD ve G-7 ülkelerinde işsiz sayısı %20'nin üzerinde artmıştır.

2008 yılından itibaren, özellikle AB 27'de işsizlik oranları düzenli olarak artış göstermektedir. AB 27 işsizlik oranı 2008 yılında %7,1 iken 2012 yılında %10,5'e yükselmiştir.

Grafik 4. Yıllar İtibarıyla AB 27 İşsizlik Oranları (%)



Kaynak: Eurostat

2008 yılında genç ve kadın işsizlik oranları sırasıyla %15,8 ve %7,6 olarak gerçekleşmiştir. Kadın işsizlik oranı yaklaşık 3 puan artış göstererek 2012 yılında %10,5 seviyesine ulaşmış olmakla birlikte, genel işsizlik oranı ile aynı düzeydedir. Genç işsizlik oranı ise 7 puanlık artışla %22,8 olarak (genel işsizlik oranının 12,3 puan üzerinde) gerçekleşmiştir.

AB 27 ortalama işsizlik oranları kriz nedeniyle önemli ölçüde yükselmişken, ülkeler bazında 2012 yılı ile 2008 yılı arasında daha fazla oranda artışlar söz konusudur. Ayrıca 2012 gerçekleşmeleri açısından ülkeler arasında da ciddi farklılıklar göze çarpmaktadır.

Tablo 4. Ülkeler Bazında Yıllar İtibarıyla İşsizlik Oranları

	2008	2009	2010	2011	2012
AB 27	7,1	9,0	9,7	9,7	10,5
Belçika	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6
Bulgaristan	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3
Çek Cumhuriyeti	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0
Danimarka	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5
Almanya	7,5	7,8	7,1	5,9	5,5
Estonya	5,5	13,8	16,9	12,5	10,2
İrlanda	6,4	12,0	13,9	14,7	14,7
Yunanistan	7,7	9,5	12,6	17,7	24,3
İspanya	11,3	18,0	20,1	21,7	25,0
Fransa	7,8	9,5	9,7	9,6	10,2
Hırvatistan	8,4	9,1	11,8	13,5	15,9
İtalya	6,7	7,8	8,4	8,4	10,7
Letonya	8,0	18,2	19,8	16,2	15,0
Litvanya	5,3	13,6	18,0	15,4	13,4
Macaristan	7,8	10,0	11,2	10,9	10,9
Hollanda	3,1	3,7	4,5	4,4	5,3
Avusturya	3,8	4,8	4,4	4,2	4,3
Polonya	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1
Portekiz	8,5	10,6	12,0	12,9	15,9
Romanya	5,8	6,9	7,3	7,4	7,0
Slovenya	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9
Slovakya	9,6	12,1	14,5	13,7	14,0
Finlandiya	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7
İsveç	6,2	8,3	8,6	7,8	8,0
İngiltere	5,6	7,6	7,8	8,0	7,9
Norveç	2,5	3,2	3,6	3,3	3,2
Türkiye	9,7	12,5	10,7	8,8	8,1
ABD	5,8	9,3	9,6	8,9	8,1
Japonya	4,0	5,1	5,1	4,6	4,3
Kore*	3,1	3,6	3,7	3,4	3,2
Meksika*	3,5	5,2	5,2	5,2	4,9
Yeni Zelanda*	4,2	6,2	6,5	6,5	6,9
G-7*	5,8	8,0	8,2	7,6	7,4
OECD*	5,9	8,1	8,3	7,9	8,0

Kaynak: Eurostat, *OECD

Örneğin İspanya ve Yunanistan'ın 2012 yılı işsizlik oranı sırasıyla %25 ve %24,3 olarak gerçekleşirken, Almanya ve Japonya'nın işsizlik oranları sırasıyla %5,5 ve %4,3 olarak gerçekleşmiştir. En düşük işsizlik oranına sahip ülke ise %3,2 ile Kore'dir. Portekiz, Letonya ve Hırvatistan ise %15 ve üzeri işsizlik oranı ile kriz öncesi döneme göre işsizlik oranı yüksek artış gösteren diğer ülkeler olarak göze çarpmaktadır. Neredeyse tüm gelişmiş ülkelerdeki bu olumsuz tabloya rağmen, Almanya ve Türkiye, 2012 yılı işsizlik oranı 2008 yılındaki işsizlik oranının altında gerçekleşen ülkeler olarak dikkat çekmektedir.

İŞKUR

İKİNCİ BÖLÜM
TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI

2.1 GENEL GÖRÜNÜM

Ülkemizde Cumhuriyetin ilk dönemlerinde ekonomik faaliyetlerin daha çok tarıma dayalı olması işsizliğin düşük seviyelerde gerçekleşmesini sağlarken, özellikle II. Dünya Savaşı sonrası yaşanan hızlı sanayileşme neticesinde işsizlik oranları yükselmiştir. Öte yandan kırdan kente seyreden göç hareketi, hızla gelişen sanayinin işgücü talebine nitelik eksikliği nedeniyle cevap vermekte yetersiz kalmasına neden olmuş, bu durum da kentsel işsizlik oranlarını artırmıştır.

1950'lerin sonundan itibaren, gelişmiş olan Batı Avrupa ülkelerinin işgücü talebinin karşılanmasına yönelik işgücü göçünün yoğunlaşmaya başladığı yıllardır. 1973 petrol krizine kadar yoğun bir şekilde devam eden işgücü göçünün yönü kriz sonrası Ortadoğu ve Arap ülkelerine kaymıştır.

Her ne kadar işgücünün bir kısmı ülke dışına göç etse de, tarım istihdamında yaşanan kopuşlar artarak devam etmiş, yetersiz ekonomik büyüme, eğitim seviyesi düşük ve nitelik yönünden eksik olan bireylerin varlığı, hızlı nüfus artışı ve sosyal güvenlikten yoksun çalışma işgücü piyasasının yapısal sorunlarının temelini oluşturmuştur.

1980 yılında çıkarılan ve "24 Ocak Kararları" olarak yakın geçmişimizde yer alan bir dizi karar Türkiye'nin liberal ekonomiye geçişinde bir dönüm noktası olmuş, devletin ekonomide payı azaltılmaya başlanmış, yabancı sermayenin ülkeye girişine izin verilmiş, özelleştirmelerin önü açılmıştır. Şüphesiz bu kararlar ekonomiyle sıkı ilişki içinde olan işgücü piyasası üzerinde de önemli gelişmelere sebep olmuştur.

90'lı yıllarda kırılgan bir yapıya sahip olan Türkiye ekonomisi istikrarsız bir büyüme sergilemiştir. Bu dönemde ve 2000'li yılların başında yaşanan ekonomik krizler sebebiyle istihdam daralma göstermiş, işsizlik artmıştır. Söz konusu dönemlerde gerçekleşen daralma sonrası gerçekleşen ekonomik büyüme, istihdama aynı oranda katkı sağlayamamıştır. Nitekim 2002-2007 döneminde görülen yıllık ortalama %6,8'lik ekonomik büyüme, işgücü piyasasında beklenen olumlu etkiyi gösterememiştir. "İstihdamsız büyüme" olarak nitelendirilen bu durum işgücü piyasasının yapısal sorunları ile bağdaştırılmaktadır.

Son olarak 2008 yılında başlayan küresel mali krizde de Türkiye işgücü piyasası olumsuz etkilenmiştir. II. Dünya Savaşı sonrası en büyük daralma 2009 yılında yaşanmış (%4,8), ekonomi ve işgücü piyasasına dair göstergeler negatif yönlü gerçekleşmiştir. Etkilerini azaltmak adına alınan bir dizi tedbir, ekonominin toparlanmasını ve işgücü piyasasının krizi en az hasarla atlatmasını sağlamıştır. Prim indirimleri ile işverenleri destekleyen istihdam paketlerinin yanı sıra, aktif ve pasif işgücü piyasası programlarının yoğun bir şekilde uygulanması bu anlamda büyük fayda sağlamıştır.

Öte yandan alınan tedbirler işgücü piyasası ile sınırlı kalmamış, istikrarlı para ve maliye politikaları neticesinde 2009 yılında %4,8 oranında daralan ekonomi, 2010 yılında %8,9 büyümüştür. 2011 yılında ise kaydedilen %8,5 oranındaki büyüme ile Türkiye, dünyada büyüme hızı en yüksek ülkelerden biri olmuştur.

2012 yılında %2,2 seviyesinde gerçekleşen büyümenin 2013 yılında %3,6 olması tahmin edilmektedir. Kriz sonrası ekonomik büyüme istihdam üzerinde de olumlu etkiler doğurmuştur.

Aşağıdaki tabloda, Türkiye'nin 2012 yılı ve 2013 Temmuz Dönemi temel işgücü piyasası verileri kent-kır ayrımında yer almaktadır.

Tablo 5. Türkiye Temel İşgücü Piyasası Verileri

	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	2012	2013*	2012	2013*	2012	2013*
Kurumsal olmayan nüfus (bin kişi)	73.604	74.491	50.397	50.901	23.207	23.590
15 ve üzeri nüfus (bin kişi)	54.724	55.642	37.656	38.156	17.068	17.486
İşgücü (bin kişi)	27.339	28.785	18.186	19.132	9.153	9.654
İstihdam (bin kişi)	24.821	26.099	16.167	16.952	8.653	9.147
İşsiz (bin kişi)	2.518	2.686	2.018	2.180	500	506
İşgücüne katılma oranı (%)	50,0	51,7	48,3	50,1	53,6	55,2
İstihdam oranı (%)	45,4	46,9	42,9	44,4	50,7	52,3
İşsizlik oranı (%)	9,2	9,3	11,1	11,4	5,5	5,2
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	11,5	11,8	11,4	11,8	11,9	11,7
Genç nüfusta işsizlik oranı (%)	17,5	18,0	20,3	19,8	11,9	11,7
İşgücüne dâhil olmayanlar (bin kişi)	27 385	26.856	19 470	19 024	7 915	7 832

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri
* Temmuz Dönemi

2012 yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçlarına göre yaklaşık 75,6 milyon olan Türkiye nüfusunun 54,7 milyonu çalışma çağında yer alan potansiyel işgücüdür. Ayrıca nüfusun yaklaşık yarısı kadınlardan, 12,6 milyonu ise ülkemiz için "fırsat penceresi" olarak nitelendirilen 15-24 yaş grubunu temsil eden gençlerden oluşmaktadır.

Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) Temmuz dönemi sonuçlarına göre toplam 28 milyon 785 bin olan işgücü içerisinde istihdam edilenlerin oranı %46,9'dur. İstihdam edilenlerin %25'inin tarım, %19'unun sanayi, %7'sinin inşaat, %49'unun ise hizmet sektöründe yer aldığı görülmektedir. Bu dönemde %9,3 seviyesinde gerçekleşen işsizlik oranı kentlerde %11,8 seviyesindedir. %51,7 olarak gerçekleşen işgücüne katılım oranı, erkeklerde %72,5 iken kadınlarda %31,9'dur. Toplamda 28 milyon 785 bin kişi olan işgücünün %66,5'i ve istihdam edilenlerin yaklaşık %65'i kentlerde yer almaktadır. İşgücü piyasası ile ilgili sağlıklı verilere ulaşmak, ancak piyasa üzerinde yoğun bir şekilde hissedilen mevsimsel etkiler göz ardı edildiğinde mümkün olabilmektedir.

Tablo 6. Mevsim Etkilerinden Arındırılmış Temel İşgücü Göstergeleri

Yıl	İşgücü (bin kişi)	İstihdam (bin kişi)	Sektörlere Göre İstihdam (bin kişi)				İşsiz (bin kişi)	İşgücüne Katılma Oranı	İstihdam Oranı	İşsizlik Oranı	Tarım dışı işsizlik oranı	Genç işsizlik oranı
			Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmet						
2012*	27.285	24.811	6.061	4.778	1.684	12.288	2.473	49,8	45,3	9,1	11,3	17,3
2013*	28.306	25.449	5.984	4.991	1.651	12.824	2.856	50,9	45,7	10,1	12,5	19,2

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri
*Temmuz Dönemi

Mevsim etkilerinden arındırılmış verilere göre, istihdam edilenler 2013 yılı Temmuz döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre 638 bin kişi artarak 25 milyon 449 bin kişiye ulaşmıştır. Hizmetler sektörü 536 bin kişi ile istihdamda en çok genişlemenin gerçekleştiği sektör olurken, tarımsal istihdam 77 bin kişi azalış göstermiştir. İşsiz sayısı ise geçen yılın aynı dönemine göre 383 bin kişi artmıştır.

İşgücüne katılma oranı ise 1,1 puanlık artış ile %50,9, istihdam oranı 0,4 puanlık artış ile %45,7 olmuştur. İşsizlik, tarım dışı işsizlik ve genç işsizlik oranları ise sırasıyla %10,1, %12,5 ve %19,2 seviyesinde gerçekleşmiştir.

2.2 İŞGÜCÜ

Çalışma çağı içindeki işgücü sayısı, genç bir nüfusa sahip ülkemiz beşeri sermayesinden ne ölçüde faydalanıldığının göstergesi ve işgücü piyasasının önemli bir parametresidir.

Tablo 7. Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı (%, 2013 Temmuz Dönemi)

Eğitim Durumu	Erkek	Kadın	Toplam
Okuma-Yazma Bilmeyen	34,6	18,5	**21,2**
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	59,5	21,6	**34,7**
İlkokul	73,2	30,5	**51,7**
İlköğretim	59,3	22,7	**42,2**
Ortaokul veya dengi meslek okul	80,6	29,5	**63,3**
Genel lise	72,5	31,9	**54,5**
Lise dengi meslek okul	82,4	40	**66,1**
Yüksekokul veya fakülte	85,9	71,1	**79,6**

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri

Eğitim durumu itibarıyla işgücüne katılımda tüm eğitim seviyelerinde erkeklerin işgücüne katılımı kadınlardan daha yüksektir ve yükseköğrenim harici diğer eğitim seviyelerinde makas oldukça açıktır. Her iki grupta da eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılım oranı artarken bu durum özellikle kadınlarda belirgin bir şekilde görülmektedir. Okuma-yazma bilmeyen kadınlarda %18,5 gibi oldukça düşük olan bu oran yüksekokul/fakülte mezunu olanlarda %71,1'e kadar çıkmıştır.

Tablo 8. Eğitim Durumu ve Kır-Kent Ayrımında İşgücüne Katılma Oranı (%, 2013 Temmuz Dönemi)

Eğitim Durumu	Kent	Kır	Toplam
Okuma-yazma bilmeyen	12,3	28,9	**21,2**
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	28,2	43,5	**34,7**
İlkokul	44,6	64,0	**51,7**
İlköğretim	39,2	48,1	**42,2**
Ortaokul veya dengi meslek okul	59,8	73,1	**63,3**
Genel lise	53,0	60,7	**54,5**
Lise dengi meslek okul	64,3	74,3	**66,1**
Yüksekokul- fakülte	79,7	79,0	**79,6**

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri

Kır-kent ayrımına göre işgücüne katılım oranında göze çarpan ilk husus kırsal kesimde işgücüne katılım oranının yüksekliğidir. Kırsal alanda genelde tarımsal faaliyette bulunan ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan bireylerin işgücüne katılımı yüksektir. Öte yandan eğitimde bekleme süresinin kırsal kesimde kısa olması işgücüne katılımı artırmaktadır. Tarımda yaşanan çözülme sonucu kırdan-kente göç hareketi görece düşük vasıflı olan bireylerin kentlerde işgücüne dâhil olmasını engellemekte bu da kentlerde işgücüne katılım oranlarının düşük seviyede gerçekleşmesine sebep olmaktadır.

Genel olarak, eğitim seviyesi ile işgücüne katılım oranı paralellik arz etmektedir. Okuma-yazma bilmeyenlerde %20 civarında olan işgücüne katılım oranı, yüksekokul ve fakülte mezunlarında %80'e yaklaşmaktadır.

İşgücünün cinsiyet ve yaş açısından görünümü, nüfusla benzer özellikler arz etmektedir.

Tablo 9. Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İşgücü (bin kişi, 2013 Temmuz Dönemi)

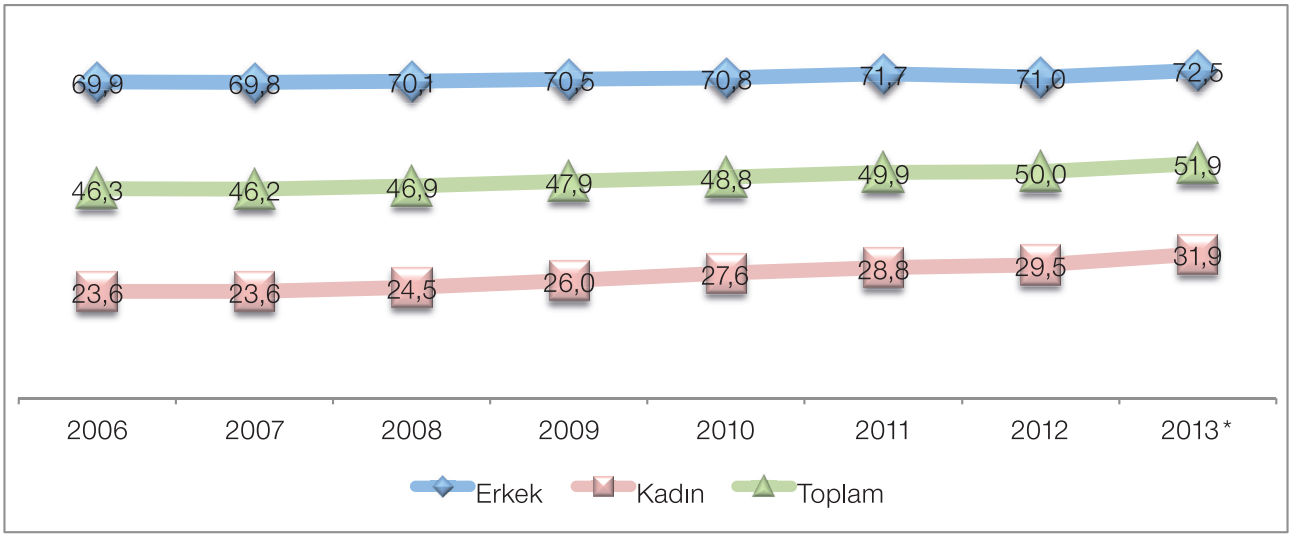
	15-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60+	Toplam
Erkek	3.246	2.865	5.859	4.515	2.384	1.013	**19.882**
Kadın	1.691	1.276	2.557	1.957	957	466	**8.904**
Toplam	**4.937**	**4.141**	**8.416**	**6.472**	**3.341**	**1.479**	**28.785**

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri

2013 Temmuz döneminde 28 milyon 785 bin olan işgücünün yaklaşık %69'unu erkekler, %31'ini kadınlar oluşturmaktadır. 30-39 yaş grubu toplam işgücünün yaklaşık %29'unu kapsarken, %17,2'lik oranla 15-24 yaş grubu (gençler) işgücü içerisinde önemli bir paya sahiptir.

İşgücüne katılım oranları, cinsiyete ve yıllara göre değerlendirildiğinde, erkeklerde zamanla AB ve OECD ülke ortalamalarına yaklaşıldığı, kadınlarda bu oranın oldukça düşük olduğu göze çarpmaktadır.

Grafik 5. Cinsiyete ve Yıllara Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)

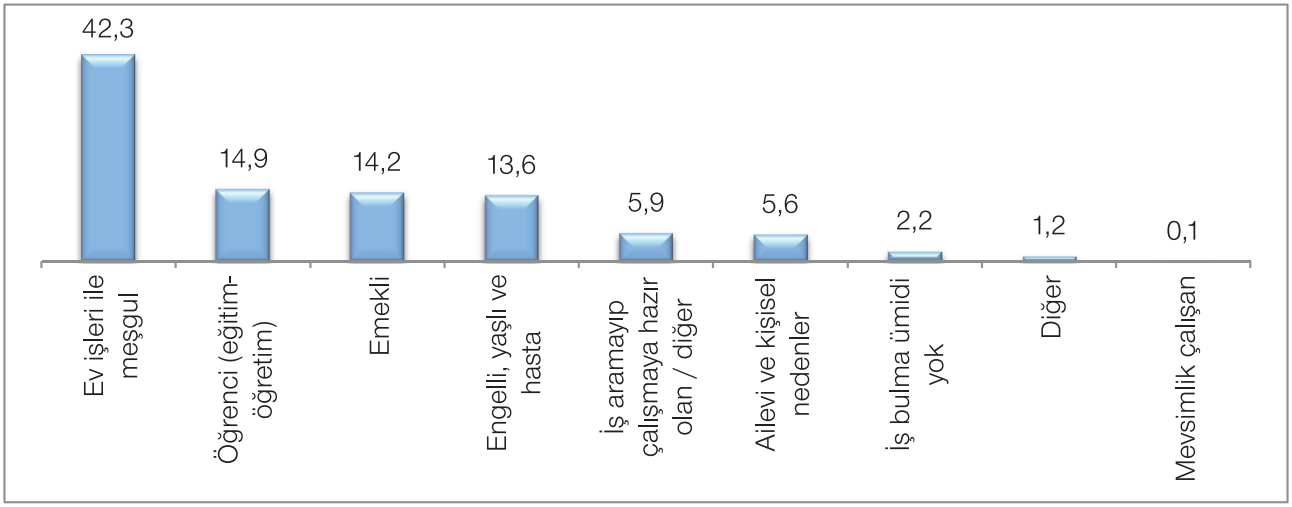


Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri
*Temmuz Dönemi

Kadınların işgücüne katılımı yıllar itibarıyla artış eğilimi gösterse de 2013 Temmuz dönemi itibarıyla %31,6 düzeyindedir.

Özel politikalar vasıtasıyla işgücü piyasasına dâhil edilmesi gereken kitleyi ifade eden işgücüne dâhil olmayanların sayısı ülkemizde oldukça yüksek olup, 2013 Temmuz döneminde 26 milyon 856 bindir. Nedenlerine göre bakıldığında, işgücüne dâhil olmayanlara dair daha net bir tablo ortaya çıkmaktadır.

Grafik 6. İşgücüne Dâhil Olmayanların Nedenlerine Göre Dağılımı (%, 2013 Temmuz Dönemi)



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri

İşgücüne dâhil olmayanların %42,3'ü ev işleri ile meşgul olması gerekçesiyle işgücüne dâhil değildir ve neredeyse tamamı kadınlardan oluşan 11 milyon 355 bin kişilik oldukça önemli bir grubu oluşturmaktadır. İş bulma ümidi olmayan, yani iş arama kanallarını kullanarak iş arayıp daha sonra bulamadığı için iş aramaktan vazgeçmiş, işgücü piyasasından kopmuş 585 bin kişi de dikkat çeken ve özel olarak ilgilenilmesi gereken bir grup olarak ifade edilebilir.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik özellikle son yıllarda yapılan mevzuat çalışmaları ile kadınların işgücü piyasasına katılımının artırılması yönünde pozitif ayrıcalıklar sağlanmıştır. Başta kadınlar olmak üzere işgücü piyasasında dezavantajlı durumda olan gruplar lehine reformlara devam edilmesi; işgücü piyasasındaki katılıklar, nitelik eksikliği, cinsiyet odaklı toplumsal roller gibi yapısal sorunların çözümüne yönelik politikalar geliştirilmesi, işgücüne katılım oranının artması ve işgücüne dâhil olmayanların işgücüne katılımının sağlanması için oldukça önemlidir.

10. Kalkınma Planında işgücüne katılım oranı 2013 yılsonu için %51,1 olarak tahmin edilmiş, plan dönemi sonunda söz konusu göstergenin %53,8'e çıkartılması hedef olarak konulmuştur. Orta Vadeli Programda ise; "2013 yılı sonunda %51 olması beklenen işgücüne katılım oranının dönem sonunda %51,9'a ulaşması hedeflenmektedir. İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarının hayata geçirilmesiyle, kadınların işgücüne katılım oranının 2013 yılına göre 1,3 puan artarak %32,7'ye ulaşacağı tahmin edilmektedir."[5] denilerek konuyla ilgili hedef ve politika ortaya konmuştur.

2.3 İSTİHDAM

İstihdam kavramı, gerek ekonomik göstergeler gerekse de işgücünün niteliği hakkında ipuçları taşıması yönünden ülkeler için önem taşımaktadır. Ülkemizde de istihdam yoluyla toplumsal refahın artırılması, işgücü piyasasına yönelik öncelikli hedefler arasındadır.

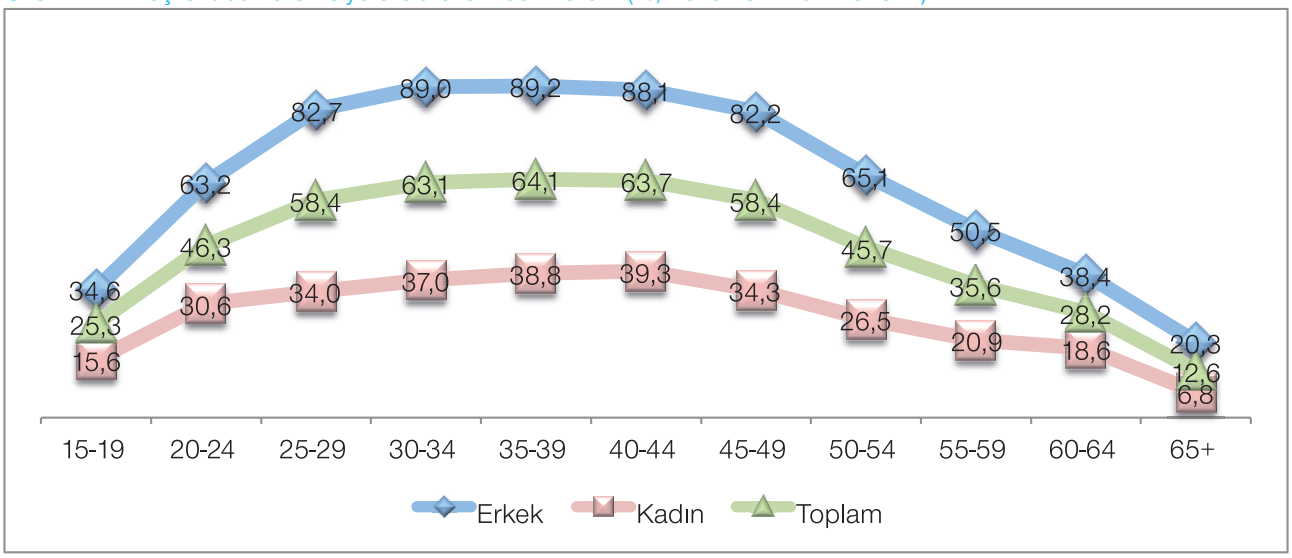
2007-2013 yıllarını kapsayan 9. Kalkınma Planı'nın stratejik amaçlarından biri de"istihdamın artırılması"dır. Söz konusu planda, makro politikalarla ve ekonomi ile uyumlu bir istihdam stratejisi amaçlamış; işgücü piyasasının geliştirilmesi, eğitimin işgücü talebine duyarlılığının artırılması ve aktif işgücü politikalarının geliştirilmesi konuları ana eksenler olarak yer almıştır. Ülkemizde toplam istihdam 2002-2007 yılları arasında yıllık olarak ortalama %3,3 oranında artış göstermiş, 9. Kalkınma Planı döneminde ise ilave 4,4 milyon istihdam sağlanmıştır. 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.

5 Orta Vadeli Program (2014-2016)

10. Kalkınma Planı'nda 2013 yılsonu %46,4 olarak tahmin edilen istihdam oranının plan dönemi sonunda %49,9 seviyesine yükseltilmesi öngörülmüştür.

2014-2016 yılları arasında uygulanacak olan Orta Vadeli Program'da da "istihdamı artırmak" öncelikli müdahale alanı olarak belirlenmiş, bu alana yönelik yapısal reformlara program döneminde devam edileceği vurgusu yapılmıştır. Yine aynı belgede, program döneminde 1 milyon 809 bini tarım dışı olmak üzere toplamda 1 milyon 833 bin kişinin istihdamı öngörülmektedir. Bu rakam yıllık ortalama 611 bin kişinin işgücü piyasasında istihdam edilmesi anlamına gelmektedir.

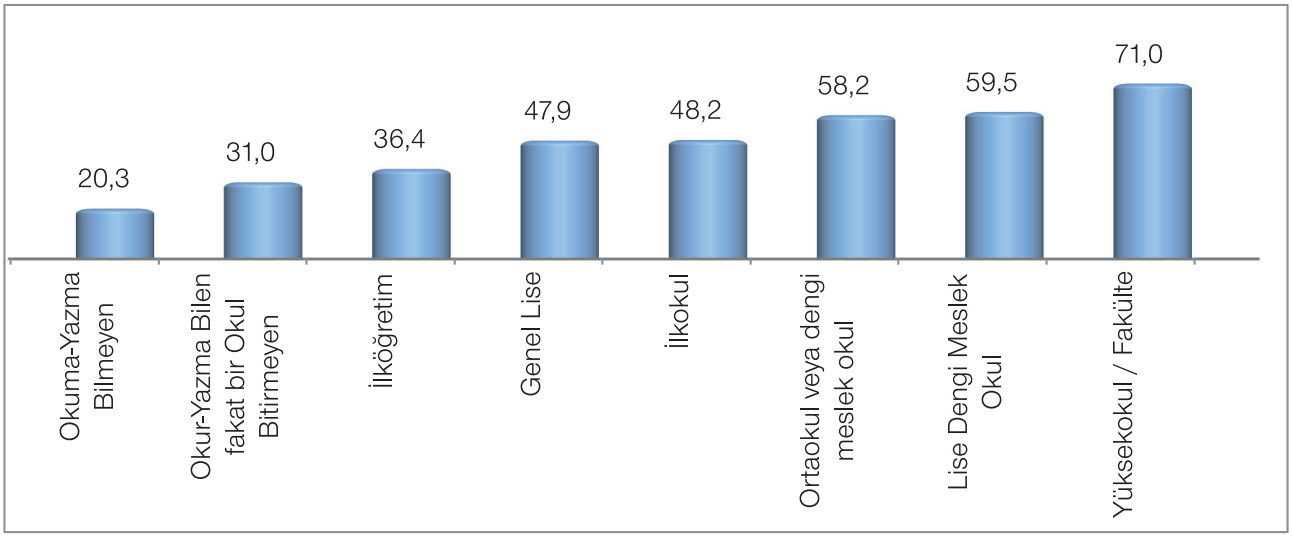
Grafik 7. Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%, 2013 Temmuz Dönemi)



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri

Her yaş grubunda erkeklerin kadınlara göre daha fazla istihdam edildiği Türkiye işgücü piyasasında istihdamın yaş seyri hem kadınlarda hem de erkeklerde paralellik arz etmektedir. Erkeklerde bazı yaşlarda %90'lara kadar çıkan istihdam oranı kadınlarda en yüksek %39,3 seviyesinde görülmektedir (40-44 yaş grubu). İstihdamın en fazla görüldüğü yaş aralığı 30-44 iken, işe başlama yaşı olan 15-19 yaş grubu bireylerde istihdam oranı her iki cinsiyette de oldukça düşüktür.

Grafik 8. Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (%, 2013 Temmuz Dönemi)



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri

Türkiye işgücü piyasasında öğrenim seviyesi ile istihdam oranları paralellik göstermektedir. Yüksekokul veya fakülte mezunlarında istihdam oranı %71 ile ilk sırayı alırken, ikinci sırayı lise dengi meslek okulu mezunu bireyler (%59,5) almaktadır. Okuma yazma bilmeyenlerdeki istihdam oranı ise %20,3 seviyesindedir.

Tablo 10. İstihdamın Sektörler İtibarıyla Dağılımı (%, 2013 Temmuz Dönemi)

Sektörler	2011	2012	2013*
Tarım	25,5	24,6	25,1
Sanayi	26,5	26,0	26,2
Hizmetler	48,1	49,4	48,7

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri
* Temmuz Dönemi

Sektörel bakımdan istihdamın durumu değerlendirildiğinde; 2013 Temmuz dönemi verilerine göre, %48,7 ile hizmetler sektörü en yüksek paya sahiptir. Bunu %26,2 ile sanayi, %25,1 ile tarım sektörü takip etmektedir.

Tablo 11. İşteki Durumuna Göre İstihdam Edilenler

İşteki Durum	2011		2012		2013*	
	Sayı(bin kişi)	Oran	Sayı(bin kişi)	Oran	Sayı(bin kişi)	Oran
Ücretli veya yevmiyeli	14.876	61,7	15.619	62,9	16.498	63,2
İşveren	1.244	5,2	1.238	5,0	1.198	4,6
Kendi hesabına çalışan	4.687	19,4	4.695	18,9	4.848	18,6
Ücretsiz aile işçisi	3.303	13,7	3.268	13,2	3.556	13,6

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri
* Temmuz Dönemi

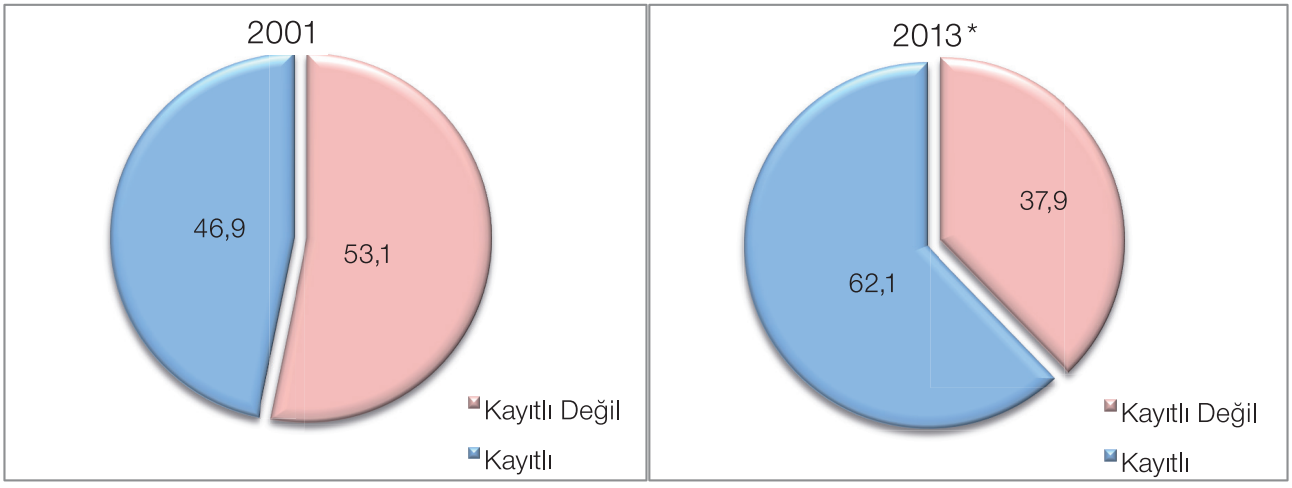
İstihdam edilenler içinde ücretli ve yevmiyeli olanların oranı yıllar itibarıyla artış göstermektedir. Bu grup daha çok tarım dışı sektörlerde istihdam edilmektedir. 10. Kalkınma Planı'nda 2018 yılsonu itibarıyla ücretli istihdam oranının %70'lere ulaşacağı tahmin edilmektedir.

Genelde tarımsal istihdamda görülen "ücretsiz aile işçisi" olgusu büyük çoğunlukla kadın ve çocuklardan oluşan bir grubu ifade etmektedir. Toplam istihdam içinde yaklaşık %14 gibi yüksek bir orana sahip olan bu çalışma, emeğin karşılığını bulmadığı ve düşük güvenceli bir çalışma şeklidir.

Genelde esnaf grubunun yer aldığı kendi hesabına çalışanlar ise 4,8 milyon civarındadır. Öte yandan işteki pozisyonu işveren olanların toplam istihdamdaki payı %4,6 olup, bu oran oldukça düşüktür. Girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması, finansmana erişim imkânlarının artırılması, var olan teşebbüslerin yenilikçilik ve ihracat kapasitelerinin çoğaltılması bu payı artıracak tedbirler arasındadır.

İşgücü piyasası ve istihdamdakilerin 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 9. İstihdamdakilerin Kayıtlılık Durumu (%)



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri
* Temmuz Dönemi

Ülkemizde sosyal güvenliğe yönelik yapılan reformlar, toplumsal bilinçlendirme faaliyetleri ile fiili denetimler kayıt dışı istihdamın azaltılmasında önemli katkılar sağlamıştır. Yıllar itibarıyla azalma eğilimi gösteren kayıt dışı istihdam oranı 2013 yılı Temmuz döneminde %37,9 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu oran, 2001 oranı olan %53,1'in 15,2 puan altındadır.

Sektörel bakımdan değerlendirildiğinde tarım, %84,3 ile kayıt dışılığın en yüksek olduğu sektör olurken, bunu sırasıyla %24,6 ile sanayi, %21,1 ile hizmetler sektörü takip etmektedir.

Cinsiyet temelinde kayıt dışılık verilerine göre ise yine kadınlar dezavantajlı konumda olup, erkeklerde %31 seviyesinde seyreden kayıt dışı istihdam, kadınlarda %54'lere kadar çıkmaktadır. Gençlerde de durum kadınlardan farklı olmayıp her iki gençten biri sosyal güvenlikten yoksun şekilde çalışmaktadır. Ayrıca istihdamdakilerin eğitim durumu da kayıt dışılığı önemli ölçüde etkilemekte olup, okuma yazma bilmeyenlerde %90 gibi oldukça yüksek seviyelerde seyreden kayıt dışı istihdam, yüksekokul veya fakülte mezunlarında %5'lere kadar düşmüştür.

10. Kalkınma Planı'nda da kayıt dışılıkla etkin mücadelenin önemine vurgu yapılmış, 2013 yılsonu tahmini olarak belirlenen %37,5 kayıt dışı istihdam oranının, plan dönemi sonunda %30 seviyesine çekilmesi hedefi konulmuştur.

2.4 İŞSİZLİK

İşsizlik olgusu Türkiye işgücü piyasasının yapısal 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 eksikliği, arz-talep uyumsuzluğu gibi piyasanın yapısal sorunları işsizliğe neden olan etmenler arasındadır. Arz ve talep yönlü nedenlere bağlı olan söz konusu sorunun çözümüne yönelik gerek makro gerekse de mikro düzeyde bir dizi önlem mevcuttur. 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.

Öte yandan işsizliğin azaltılmasına yönelik politikalar; makro düzeyde kalkınma planları, orta vadeli programlar ve yıllık programlarda, mikro düzeyde de ilgili kamu kurum/kuruluşlarının stratejik planları ile eylem planlarında yerini almıştır.

Orta Vadeli Programda işsizlik oranının 2016 yılında %8,9, 10. Kalkınma Planı'nda ise, 2018 yılında

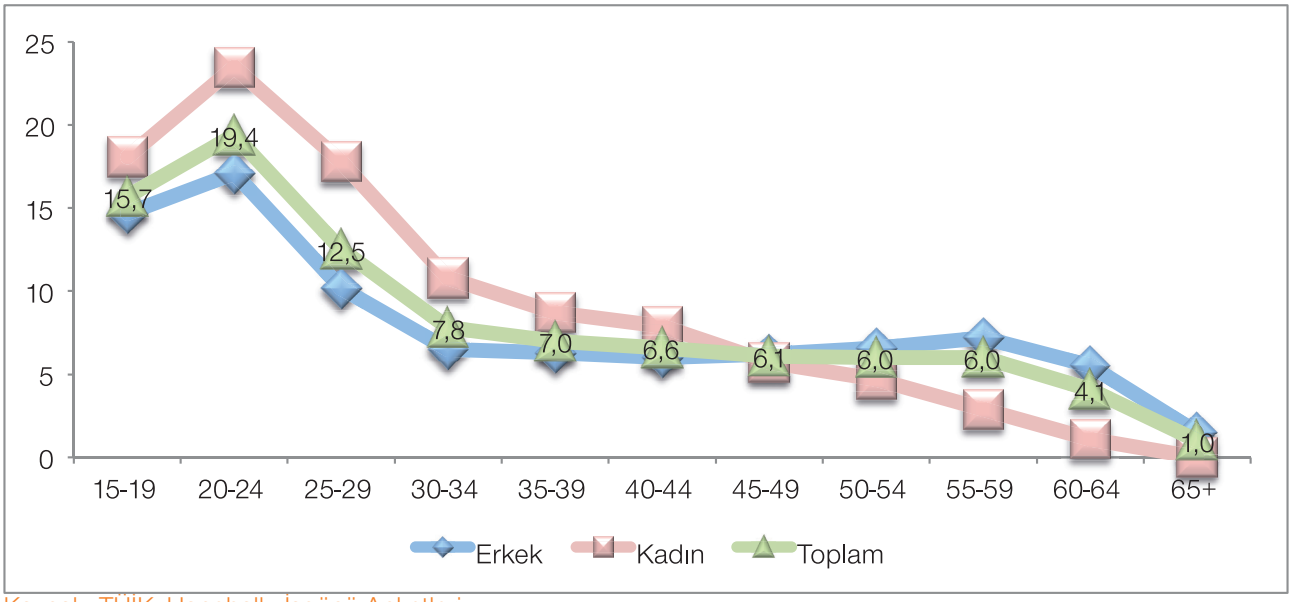
%7,2 seviyesine çekilmesi tahmin olarak yerini almıştır.

Hazırlıkları 2009 yılında başlayan ve sosyal diyalog mekanizmasının işletilmesiyle oluşturulan Ulusal İstihdam Stratejisi taslağı kapsamında da dört temel politika ekseni belirlenmiş, işsizlik sorununun çözümüne yönelik kapsayıcı ve çok yönlü bir perspektif çizilmiştir. Ülkemizin gündeminde en ön sıralarda yer alan işsizliğin azaltılmasında söz konusu belgenin hayata geçmesi oldukça önemli bir yere sahiptir.

İşsizlik verileri işgücü piyasasındaki en temel göstergelerin başında gelmektedir. 2013 Temmuz dönemi itibarıyla işsizliğe ilişkin göstergeler aşağıda yer almaktadır.

İşsiz bireylerin cinsiyet odaklı göstergeleri kadınların erkeklere oranla işgücü piyasasında dezavantajlı olduğu gerçeğini göstermektedir.

Grafik 10. Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (%, 2013 Temmuz Dönemi)

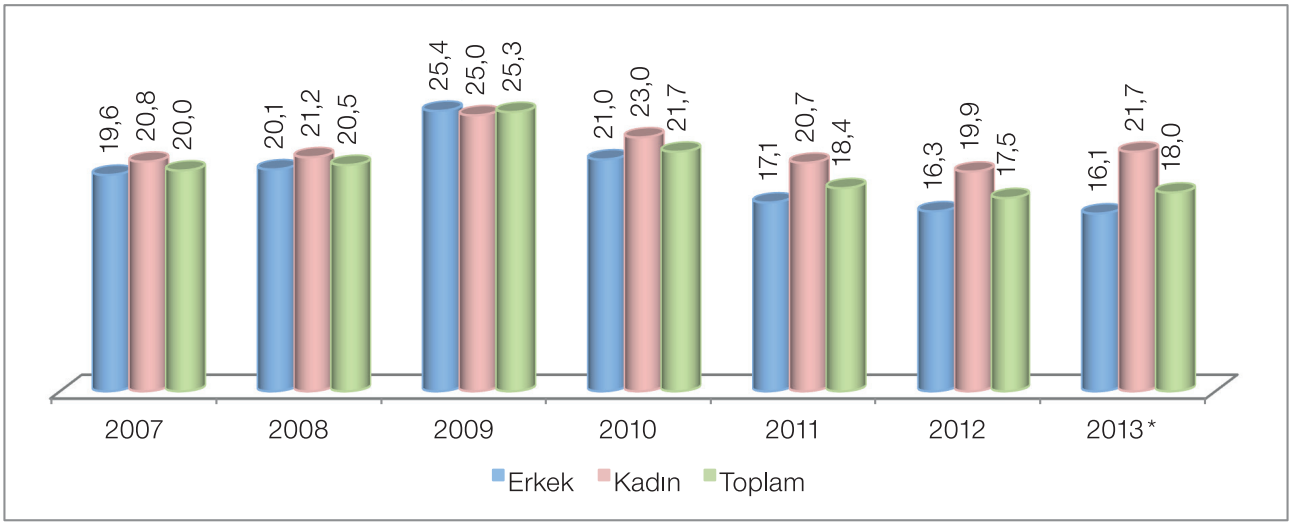


Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri

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 ulaşarak %19,4 olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye nüfusunun yarısı 30 yaş ve altındadır. Genç nüfus olarak addedilen 15-24 yaş grubu bireylerin ülke nüfusuna oranı yaklaşık %16'dır. İşgücü piyasasında nitelik ve deneyim eksikliği ile karşı karşıya olan ve istihdam edilmekte zorluk yaşayan 15-24 yaş grubu bireyler, ülkelerin beşeri sermayesinde önemli yere sahiptir.

Grafik 11. Yıllara ve Cinsiyete Göre Genç İşsizlik Oranı (%)



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri
* Temmuz Dönemi

Yukarıdaki tablo incelendiğinde genç işsizlik oranının küresel krizin etkilerinin en yoğun hissedildiği 2009 yılında en yüksek seviyeye ulaştığı görülmektedir. 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 olanakları bulabilmektedirler.

Türkiye işgücü piyasasının yapısal sorunlarından birini teşkil eden eğitim-istihdam arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikli bireyler yetiştirilmesi, işsizlik sorunun çözümünde tüm tarafların mutabık olduğu önemli bir husustur.

Tablo 12. Yıllara ve Eğitim Durumuna Göre İşsizler (bin kişi)

Yıllar	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte	Toplam
2009	87	179	1.143	395	317	498	393	459	**3.471**
2010	69	155	960	399	254	432	332	446	**3.046**
2011	56	143	751	352	210	351	285	467	**2.615**
2012	45	129	664	370	200	335	272	503	**2.518**
2013*	52	133	649	430	186	370	284	583	**2.686**

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri
* Temmuz Dönemi

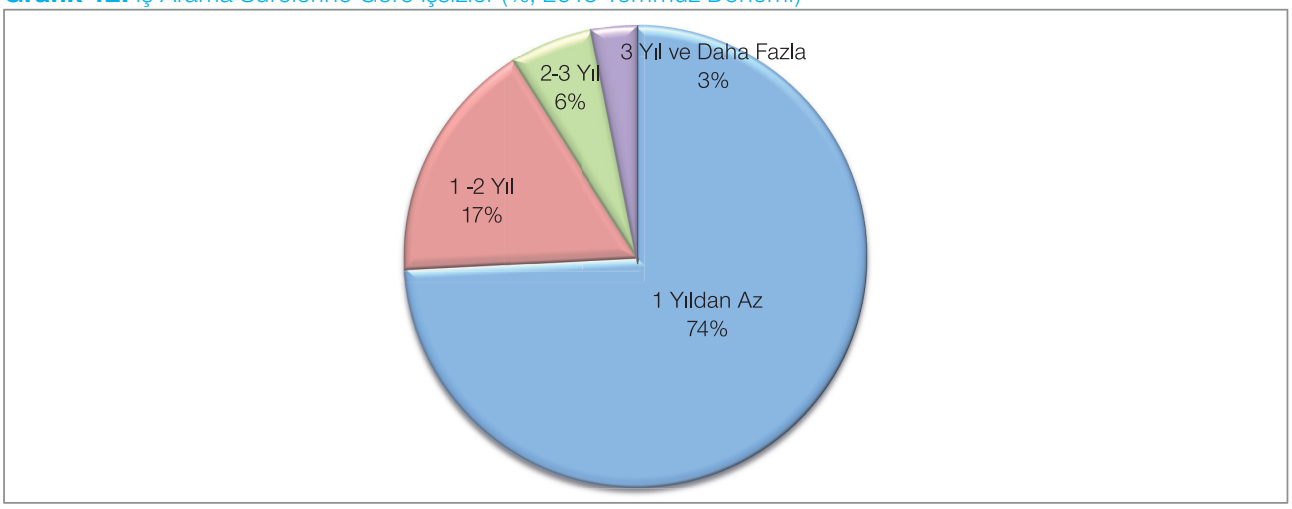
Eğitim durumuna göre işsizlerin görünümüne bakıldığında, 2013 Temmuz dönemi verilerine göre toplam 2 milyon 686 bin işsizin %24,2'sini ilkokul mezunları oluşturmaktadır. İlköğretim mezunlarının

toplam işsizlere oranı %16 iken, genel lise mezunlarının oranı %13,8'dir.

Yaklaşık 2,7 milyon olan toplam işsizler içinde 583 bin kişi yüksekokul veya fakülte mezunudur. Öte yandan lise dengi meslek okullarından mezun 284 bin işsiz bulunmaktadır. Özellikle bu iki eğitim grubunda görülen işsizlik oranlarının yüksek olması ve işverenlerin nitelikli eleman talebi birlikte düşünüldüğünde eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesinin gerekliliği önemli bir husus olarak yerini korumaktadır.

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, iş bulma noktasında ümidi kırılmaktadır.

Grafik 12. İş Arama Sürelerine Göre İşsizler (%, 2013 Temmuz Dönemi)



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri

İş arama sürelerine göre işsizlerin durumu değerlendirildiğinde, 2013 Temmuz dönemi verilerine göre Türkiye işgücü piyasasında işsizlerin % 74'lük bir kısmı 1 yıldan kısa süreli iş arayanlardan oluşmaktadır. 2006'da %10,1 seviyesinde olan 3 yıl ve daha fazla süredir işsiz kalanların toplam işsizlere oranı 2013 yılı Temmuz döneminde %3'e kadar gerilemiştir. Ülkemizde 1 yıl ve daha uzun süredir işsiz kalan ve "uzun süreli işsiz" olarak tanımlanan işsizlerin toplam işsizler payı ise yaklaşık %26'dır. Yıllar itibarıyla her ne kadar azalma eğilimi gösterse de, her 4 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.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞKUR'UN YAPISI, GÖREVLERİ, YÖNETİM ANLAYIŞI, KURUMSAL KAPASİTESİ

3.1 TARİHÇESİ

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

Yurtiçinde iş ve işçi bulmaya aracılık görevini uzun yıllar başarıyla sürdüren İİBK, başta Almanya olmak üzere sanayileşmiş ülkelerin artan işgücü ihtiyaçlarını yabancı işçiler yoluyla 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'ten itibaren etkisini göstermeye başlayan küresel ekonomik olaylar, başta ham petrolün fiyatını dört katına çıkaran 1973–74 petrol ambargosu ile gelen büyük durgunluk, Avrupa'da yabancı işgücüne olan ihtiyacı neredeyse ortadan kaldırmış, yabancı işgücüne karşı uygulanan ulusal politikaların baştan aşağı değişmesine sebep olmuştur. Bu değişimler paralelinde İİBK tekrar yurtiçi işe yerleştirme faaliyetlerine ve bu faaliyetin yanı sıra aktif ve pasif istihdam politikaları geliştirme faaliyetlerine ağırlık vermeye başlamıştır.

1980 sonrası ulusal ve küresel düzlemde yaşanan hızlı dönüşümler sayesinde, 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 Kanun ile İİBK yerine Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurularak teşkilat yapısı ve görev alanı yeniden düzenlenmiştir. Böylece bilimsel, sosyal, ekonomik gelişmelere, 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.

Diğer taraftan yasa sonrası yaşanan gelişmeler kapsamında özellikle son küresel krizin reel ekonomide yarattığı tahribatı azaltmak, istihdamı korumak ve işsizlikle mücadele etmek amacıyla 5763, 5838, 5921, 5951 ve 6111 sayılı kanunlarla ülkemizde çok önemli düzenlemeler

gerçekleştirilmiş; 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 anlamındaki son düzenleme, 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:

- ÇSGB Bölge Müdürlükleri kapatılarak tüm hak ve yetkileri İŞKUR'a devredilmiş,
- Kurumun görevleri arasına, "ÇSGB'nin mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerini yapmak" eklenmiş,
- ÇSGB Teftiş Kurulu ile İŞKUR Teftiş Kurulu, ÇSGB bünyesindeki İş Teftiş Kurulu çatısı altında birleştirilmiş,
- Kurum Yönetim Kurulu ve Genel Müdürünün görev ve yetkileri yeniden belirlenmiş,
- 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 örgütlenilmesinin ve daha fazla sayıda hizmet birimleri oluşturulmasının yolu açılmış,
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunda Kalkınma Ajanslarının da temsili sağlanmış,
- Merkez ve taşrada daha fazla sayıda ve daha yüksek nitelikte personel istihdamı imkânı getirilmiştir.

3.2 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 örgütleri 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 kurumlarından birisidir.

3.2.1 Genel Kurul

Devletin ekonomik ve sosyal politikalarına 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 ve Kurumun dönem faaliyet raporunu görüşmek, Kurumun hizmetlerini iyileştirici önerilerde bulunmak amacıyla sosyal taraf ile kamu kurum ve kuruluşu temsilcilerinden oluşmaktadır.

3.2.2 Yönetim Kurulu

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

3.2.3 Genel Müdürlük

Merkez ve taşra teşkilatından oluşmaktadır. Merkez teşkilatı 12 hizmet biriminden, taşra teşkilatı ise illerde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ile belirlenen bazı kriterler doğrultusunda Genel Müdürün önerisi ve Bakan onayı ile kurulacak hizmet merkezlerinden meydana gelmektedir.

3.2.4 İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları

İlin işgücü, istihdam ve mesleki eğitim ihtiyacını tespit etmek veya ettirmek, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları ile işletmelerde yapılacak 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. Kurul, çalışmalarını valinin başkanlığında yürütmekte olup il düzeyindeki sosyal taraf ve kamu temsilcilerinden oluşmaktadır.

3.3 GÖREVLERİ

İŞKUR'un görevleri, 4904 sayılı Kanun'da aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

- Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek.
- İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunu oluşturmak ve Kurul çalışmalarını koordine etmek, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak.
- İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek.
- İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurtiçinde ve yurtdışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurtdışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, istihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurtdışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak.
- Gerektiğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurtiçinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek.
- Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak.
- ÇSGB'nin mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerini yapmak.

Teşkilat Kanunu'nda sayılan bu görevlerin yanı sıra, İŞKUR'un diğer mevzuattan da kaynaklanan önemli görevleri bulunmaktadır.

3.4 STRATEJİK PLANLAMA VE HEDEFLERLE YÖNETİM ANLAYIŞI

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. Bu doğrultuda Kurumumuz ilk stratejik planını 2008-

2012, ikincisini 2011-2015 ve üçüncüsünü 2013-2017 yıllarını kapsayacak şekilde hazırlamıştır.

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 artmıştır.

İŞKUR, hâlihazırda uygulanan 2013-2017 Stratejik Planı'ndaki "Etkin bir işgücü piyasası bilgi sistemi oluşturarak, piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda işgücü arz ve talebini eşleştirmek, işgücü programları yoluyla istihdamı kolaylaştırmak, korumak, geliştirmek, işini kaybedenlere geçici gelir desteği sağlamak ve çalışma hayatına ilişkin düzenlemeleri uygulamak" misyonunu gerçekleştirmek amacıyla, 4 stratejik amaç ve bunlar altında 17 stratejik hedef belirlemiştir.

Amaç 1 - İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda istihdam hizmetlerini çeşitlendirmek ve işe yerleştirmede aktif rol oynamak

1. Özel sektörde işe yerleştirilenlerin sayısını bir önceki yıl hedefinin en az %20'si oranında artırmak.
2. İşveren ilişkilerinin geliştirilmesi yoluyla, özel sektör tarafından Kurumdan talep edilen işgücü sayısını bir önceki yıl hedefinin en az %10'u oranında artırmak.
3. 2017 yılı sonuna kadar özel sektörde işe yerleştirilenler içinde kadınların oranını %35'e çıkarmak.
4. İşgücü yetiştirme kurslarını bir önceki yıl başarı ile bitirenlerin kursu bitirdiği tarihten itibaren %50'sinin işe yerleşmesini sağlamak.
5. Kuruma kayıtlı meslek lisesi, meslek yüksekokulu ve üstü eğitim düzeyine sahip iş arayanların toplam iş arayanlara oranını 2017 yılı sonuna kadar %35'e çıkarmak.
6. Her yıl işsizlik ödeneği alanların %10'unu işten çıkış tarihinden itibaren 1 yıl içinde işe yerleştirmek.

Amaç 2 - İşgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik olarak aktif işgücü programları uygulamak, geliştirmek, yaygınlaştırmak ve etkinliğini artırmak.

1. Her yıl kursiyerlerin tamamına işgücü piyasası analiz ve taleplerine uygun mesleki eğitim vermek.
2. Girişimcilik eğitim programlarının etkinliğini arttırmak ve yaygınlaştırmak.
3. Mesleki deneyimi olmayan kuruma kayıtlı işsizlerin en az %35'ni işbaşı eğitim programlarından yararlandırmak.
4. İşgücü yetiştirme programlarını bitirenlerin tamamının iş arama becerileri eğitiminden yararlanmasını sağlamak.
5. Her yıl kuruma kayıtlı 1 milyon iş arayana bireysel iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek.

Amaç 3 - İşsizliğin sosyo-ekonomik etkilerini azaltmaya yönelik pasif programları etkin olarak yürütmek.

1. Mücbir nedenler dışında ay içinde iş kaybı tazminatı, işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu için yapılan başvuruların aynı ayda sonuçlandırma oranını en az %85 olarak gerçekleştirmek.

2. İşsizlik ödeneği ve iş kaybı tazminatının kesilmesini gerektiren işlemleri ortalama 30 günde sonuçlandırmak.

Amaç 4 - İşgücü piyasasındaki gelişme ve değişmelere yön veren güçlü bir kurumsal yapı oluşturmak.

1. 2014 yılı sonuna kadar yönetim bilgi sistemini kurmak ve 2015 yılından itibaren işletilmesini sağlamak.

2. 2013 yılı sonuna kadar işgücü piyasası bilgi sistemini kurmak ve 2014 yılından itibaren işletilmesini sağlamak.

3. İlgili kurum/kuruluşlar ve kişilere bilgi sağlamak için işgücü piyasası eğilimlerini tespit etmek.

4. Kurum hizmetlerinde etkinliği artırmak için standardizasyonu sağlamak.

İŞKUR, Stratejik Plan›daki hedeflerine ulaşmak amacıyla 2010 yılında hedeflerle yönetim anlayışını uygulamaya koymuş olup, hizmet birimleri için yılbaşında objektif kriterlerle belirlediği ve yıl içinde düzenli olarak yaptığı izlemeler sonunda yıl sonunda performans ölçümleri yaptığı bu yönetim anlayışını her geçen yıl geliştirerek devam ettirmektedir. Stratejik planlama ve hedeflerle yönetim anlayışı sonucu, 2007 yılından 2013 yılına İŞKUR hizmet düzeyinde önemli gelişmeler ve artışlar yaşanmış olup, seçilmiş bazı hizmetlerin yıllar itibarıyla gelişim seyri aşağıda yer almaktadır:

Tablo 13. İŞKUR'un Sunduğu Bazı Hizmetlerin Stratejik Plan Öncesi Dönemle Kıyaslanması

Hizmet Adı	2007	2012
Özel Sektörden Alınan Açık İş	169.986	851.136
Özel Sektörde İşe Yerleştirme	94.108	418.939
Mesleki Eğitim Kursları	19.064	206.946
Girişimcilik Eğitim Programı	-	25.475
İşbaşı Eğitim Programı	-	31.773
Toplum Yararına Program	-	191.998

Kaynak: İŞKUR

Kurumun önemli kazanımlar elde etmesini sağlayan, Stratejik Planlama ve hedeflerle yönetim anlayışı, modern bir istihdam kurumu olma amacıyla geliştirilerek devam ettirilecektir.

3.5 KURUMSAL KAPASİTESİ

3.5.1 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 14. İŞKUR 2012 Yılı Bütçe Gerçekleşmeleri (TL)

Gelirler	Başlangıç Tahmini	Yıl Sonu Tahmini	Gerçekleşme
Teşebbüs ve Mülkiyet Gelirleri	3.269.900	3.269.900	3.176.068
Alınan Bağış ve Yardımlar ile Özel Gelirler	164.849.200	193.162.200	186.542.394
Diğer Gelirler	1.795.332.400	1.855.435.687	1.309.275.459
Sermaye Gelirleri	13.000	13.000	0
Ret ve İadeler (-)	3.674.500	3.674.500	90.293.446
Finansman (Kasa ve Banka) Devri	40.000.000	30.000.000	62.000.000
Toplam	**1.999.790.000**	**2.078.206.287**	**1.470.700.475**
Giderler			
Personel Giderleri	200.357.200	227.015.537	187.958.975
SGK'ya Devlet Prim Giderleri	31.100.900	36.955.850	28.997.483
Mal ve Hizmet Alım Giderleri	1.648.980.300	1.698.883.300	1.191.686.271
Cari Transferler	8.716.600	9.068.063	5.718.939
Sermaye Giderleri	72.308.000	78.634.988	60.717.390
Sermaye Transferleri	327.000	327.000	322.423
Toplam	**1.961.790.000**	**2.050.884.738**	**1.475.401.481**

Kaynak: İŞKUR

İŞKUR'un 2012 yılı bütçesi için öngörülen 1.999.790.000,00 TL'lik başlangıç bütçesine ilgili mevzuat çerçevesinde 78.416.287,00 TL'lik ilave yapılarak, yılsonu ödeneği 2.078.206.287,00 TL olmuştur. 1.470.700.475,00 TL olan yılsonu gerçekleşme tutarı, başlangıç tahmininin %73,5'i oranında gerçekleşmiştir. Yılsonu gerçekleşmelerine göre toplam bütçe giderleri içinde en büyük payı, sırasıyla %80.77'yle mal ve hizmet alımları ile %12,73'le personel giderleri almaktadır.

Tablo 15. İŞKUR 2013 Yılı Bütçe Gerçekleşmeleri (TL)

Gelirler	Başlangıç Tahmini	Yıl Sonu Tahmini	Gerçekleşme*
Teşebbüs ve Mülkiyet Gelirleri	3.065.800	3.065.800	1.478.967
Alınan Bağışlar Ve Yardımlar	225.169.000	225.169.000	141.170.000
Diğer Gelirler	2.128.791.200	2.128.791.200	1.165.007.631
Sermaye Gelirleri	13.000	13.000	13.000
Ret ve İadeler (-)	20.000.000	20.000.000	122.780.406
Finansman (Kasa ve Banka) Devri	62.000.000	62.000.000	62.000.000
Toplam	**2.399.039.000**	**2.399.039.000**	**1.246.889.192**
Bütçe Giderleri	**Başlangıç Ödeneği**	**Yıl Sonu Ödeneği**	**Gerçekleşme***
Personel Giderleri	333.045.800	333.045.800	213.455.806
SGK'ya Devlet Primi Giderleri	57.939.600	57.939.600	33.751.519
Mal Ve Hizmet Alımları	1.823.395.350	1.823.395.350	795.353.660
Cari Transferler	9.558.250	9.558.250	6.886.463
Sermaye Giderleri	115.100.000	115.100.000	19.876.749
Sermaye Transferleri			
Toplam	**2.339.039.000**	**2.339.039.000**	**1.069.324.197**

Kaynak: İŞKUR
* 30 Eylül itibarıyla

İŞKUR'un 2013 yılı bütçesine toplamda 2.399.039.000 TL ödenek tahsis edilmiştir. Söz konusu ödeneğin 1.069.324.197 TL'lik kısmı Eylül ayı itibarıyla harcanmış durumdadır. En yüksek harcama kalemleri sırasıyla Mal ve Hizmet Alımları ile Personel Giderleri olarak gerçekleşmiştir.

3.5.2 Fiziki Kapasite

Gelişmiş ülkelerde iş arayanlara hizmet vermek amacıyla kullanılan binalarının hemen hepsi, başta engelli vatandaşlar olmak üzere tüm bireylerin rahatlıkla ulaşabileceği merkezî yerlerde bulunmaktadır. Binalara giriş ve çıkışların kolaylıkla yapılabilmesi için bina önleri ve girişleri özel olarak planlanmakta ve inşa edilmektedir.

İŞKUR İl Müdürlükleri ve Hizmet Merkezleri, iş arayanların kolay erişebileceği noktalarda ve içerisinde engellilere yönelik özel düzenlemelerin de yer aldığı binalarda hizmet vermektedir. Genel Müdürlük hizmetlerini ise 2013 yılında ayrı ayrı birçok binada verdiği hizmetleri birleştirerek tek bir merkezde, yeni modern binasında vermektedir.

Merkezde Kurumun çalışmalarını yürüttüğü binalar geçmişte oldukça eski, dağınık ve yetersizken yeni bina ile birlikte söz konusu sorunların büyük bir bölümü aşılmıştır. Hizmetlerin tek çatı altında toplanması ile birlikte daha verimli, hızlı ve etkin hizmetler sunmaya yönelik çalışmalarımız tüm hızıyla devam edecektir.

3.5.3 Teknolojik Kapasite

İş arayanların Kurumumuz hizmetlerinden daha etkin ve hızlı bir şekilde elektronik ortamda yararlanması amacıyla Kurumsal Dönüşüm Projesi (e-İŞKUR) uygulamaya konulmuştur. Söz konusu proje aynı zamanda e-Devlet'e geçiş için de önemli bir adım niteliğindedir. Projeyle birlikte Kurum hizmetlerinin otomasyonu sağlanarak tüm vatandaşların kendi iş ve işlemlerini tek başına yapabileceği platform oluşturulmuştur.

İŞKUR teknolojik altyapı yatırımlarına büyük önem vererek oldukça önemli atılımlar yapmıştır. Kurumumuz, sunduğu hizmetler sırasında, kişisel bilgisayarları, sunucu sistemleri ile diğer taşınabilir bilgisayarları bilişim süreçlerinde etkin olarak kullanmaya başlamıştır. Kurum, teknolojik ilerlemelere paralel olarak teknolojik altyapısını sürekli ve düzenli olarak geliştirmeye devam etmektedir.

Çalışma hayatı, istihdam ve sosyal güvenlik alanına giren konularda vatandaşlardan gelecek her türlü soru, öneri, eleştiri, ihbar, şikâyet, başvuru ve taleplerin etkin ve hızlı bir biçimde çözüme kavuşturulması amacıyla Bakanlığımız öncülüğünde ÇSGB (ÇSGB, İŞKUR, SGK) İletişim Merkezi-ALO 170 kurulmuştur.

Kurumun bilgi ve teknolojik altyapısına ilişkin sayısal veriler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 16. İŞKUR'un Bilgi İşlem ve Teknoloji Altyapısı

Masaüstü Kişisel Bilgisayar		4.921**	Tarayıcı	218
Dizüstü Bilgisayar		2.571	Firewall	2
Kiosk (Ayaklı) (Normal)		57	Router	123
Kiosk (Masaüstü) (Görme Engelli)		5	Switch	468
Kiosk (Çift Ekran) (Ortopedik Özürlü)		3	Omurga Anahtar	2
Yazıcı		1.927	İnternet Bağlantısı	150 Mbps
Projeksiyon		147	Yerel Ofis Bağlantısı	200 Mbps
Sunucu	Merkez	125	İçerik Filtreleme Cihazı (Web Gateway)	2
	Taşra	108	SMTP Gateway	1
	Toplam	233	Atak Önleme Sistemi (IPS)	1
Harici Disk Ünitesi		3		

Kaynak: İŞKUR
* 30 Eylül itibarıyla
** 4.921.adet bilgisayardan 1.584'ü teknoloji ve mevcut işletim sistemlerinin gerisinde kaldığından ihtiyacı bulunan idarelere bağışlanacak olup, kullanılamayacak olanlar ise terkin edilecektir.

3.5.4 İnsan Kaynakları Kapasitesi

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

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

- Kurumun uzman personel sayısının arttırılarak daha nitelikli hizmet sunulması amacıyla 2004 yılında ilk defa başlanan İstihdam Uzman Yardımcısı alım süreci devam ettirilerek 2013 yılında yapılan alımla birlikte Kurum merkez teşkilatındaki İstihdam Uzmanı sayısı 18'e, İstihdam Uzman Yardımcısı sayısı 75'e çıkarılmıştır.
- 2010 yılında 119 olan Şube Müdürü sayısı 179'a çıkarılmış ve son olarak Kurum içinde yapılan sınav sonucu 200 Şube Müdürü daha atanarak toplam Şube Müdürü sayısı 379'a çıkarılmıştır.
- Daha fazla iş arayan ve işverene hizmet sunmak amacıyla 3.904 İş ve Meslek Danışmanı çalıştırılmaktadır.

2013 Eylül ayı itibarıyla İŞKUR, Genel Müdürlükte 529, taşrada 7.834 olmak üzere toplam 8.363 personel ile hizmetlerini yerine getirmektedir. Son yıllarda naklen geçiş, açıktan atama ve sözleşme yoluyla personel alımı gerçekleştirilmiş olmasına rağmen özellikle il veya şube müdürlüklerinde personel ihtiyacı Kurumun önemli bir sorunu olmaya devam etmekteydi. 2012 ve 2013 yıllarında yapılan atamalar sonucu söz konusu sorunun önemli bir kısmı çözülmüştür. Ancak gelişmiş ülkelerde kamu istihdam kurumlarının personel sayısının iş arayanlara oranına bakıldığında, İŞKUR

halen görece olarak daha az personelle hizmetlerini sunmaya çalışmaktadır.

İstihdam şekillerine göre personelin yıllar itibarıyla sayısı aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Hâlihazırda Kurumda 3.964 memur, 4.399 sözleşmeli personel çalışmaktadır.

Tablo 17. İŞKUR Personelinin İstihdam Şekillerine Göre Yıllar İtibarıyla Sayısı

Sınıf	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
Memur	1.890	2.331	2.437	2.458	2.519	2.579	2.582	3.220	3.897	3.964
Sözleşmeli	9	8	7	7	7	248	607	24	2.644	4.399
Toplam	**1.899**	**2.339**	**2.444**	**2.465**	**2.526**	**2.827**	**3.189**	**3.244**	**6.541**	**8.363**

Kaynak: İŞKUR
* 30 Eylül itibarıyla

2013 yılı Eylül ayı itibarıyla Merkez ve Taşra teşkilatı dolu ve boş kadro durumu aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Kurumdaki kadroların %24,5'i boş bulunmaktadır.

Tablo18. İŞKUR Merkez ve Taşra Teşkilatı Dolu Boş Kadro Durumu

Sınıf	Dolu		Boş		Toplam	
	Merkez	Taşra	Merkez	Taşra	Merkez	Taşra
Memur	517	3.447	574	1.787	**1.091**	**5.234**
Sözleşmeli	12	4.387	22	343	**34**	**4.730**
Toplam	**8.363**		**2.726**		**11.089**	

Kaynak: İŞKUR
* 30 Eylül itibarıyla

2013 yılı Eylül ayı itibarıyla Kurum'da; Genel İdare Hizmetleri Sınıfında 3.719, Sağlık Hizmetleri Sınıfında 11, Teknik Hizmetler Sınıfında 69, Avukatlık Hizmetleri Sınıfında 38, Yardımcı Hizmetler Sınıfında 127 olmak üzere toplam 3.964 memur statüsünde çalışan personel bulunmaktadır.

Tablo 19. İŞKUR'da Devlet Memuru Statüsündeki Personelin Hizmet Sınıflarına Göre Dağılımı

Sınıf	Genel İdare Hizmetleri	Sağlık Hizmetleri	Teknik Hizmetler	Avukatlık Hizmetleri	Yardımcı Hizmetler	Toplam
Sayı	3.719	11	69	38	127	**3.964**

Kaynak: İŞKUR
* 30 Eylül itibarıyla

Kurum personelinin %69,59'u lisans, %10,77'si yüksek lisans, %9.08'i ön lisans, %0,07'si doktora, %0,26'sı yüksekokul, %8,91'i lise, çok az bir kısmı ise ortaokul ve ilköğretim mezunudur. Önceki yıllarla karşılaştırıldığında Kurumda çalışan personelin eğitim seviyesi giderek artmaktadır.

Tablo 20. İŞKUR Personelinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Sayı	Oran (%)
İlkokul	17	0,20
İlköğretim	92	1,10
Lise	745	8,91
Ön lisans	760	9,08
3 Yıllık Yüksek Öğrenim	22	0,26
Lisans	5.820	69,59
Yüksek Lisans	901	10,77
Doktora	6	0,07
Toplam	**8.363**	**100**

Kaynak: İŞKUR
* 30 Eylül itibarıyla

Kurum çalışanlarının 3.739'u (%44,7'si) kadınlardan oluşmakta olup, kadın çalışanların oranı oldukça yüksektir. Çalışanların 4.624'ü (%55,3'ü) ise erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 21. İŞKUR Personelinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Kadın	Erkek	Toplam
3.739	4.624	**8.363**
44,7%	55,3%	**100%**

Kaynak: İŞKUR
* 30 Eylül itibarıyla

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İSTİHDAM HİZMETLERİ

4.1 KURUM TARAFINDAN SUNULAN İSTİHDAM HİZMETLERİ

4.1.1 Genel Olarak Kurumun İstihdam Hizmetleri

Kamu istihdam kurumlarının istihdamın arttırılmasında üstlendiği klasik-iş ve işçi bulmada aracılık-rolü, 21. yüzyılda işsizliğe sebep olan faktörlerin ortadan kaldırılması yönünde değişime uğramıştır. Böylelikle tüm ülkelerde en büyük sorunların başında gelen "işsizlik" olgusunun kaynağına inilerek kalıcı çözümler bulunması amaçlanmıştır.

Bir kamu istihdam kurumu olarak merkezde Genel Müdürlük, taşrada ise 81 ilde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, büyük ilçelerde ise hizmet merkezi şeklinde yapılanmış olan İŞKUR'un esas amacı istihdamın arttırılmasıdır. Kurumun uyguladığı aktif ve pasif işgücü piyasası tedbirlerinin nihayetinde de bu amaç vardır.

Alınan açık işlerin Kuruma kayıtlı işgücü ile karşılanmasını ifade eden işe yerleştirme, aynı zamanda İŞKUR için önemli bir performans göstergesidir.

Tablo 22. İŞKUR'un İşe Yerleştirme Faaliyetlerinin Yıllar İtibarıyla Dağılımı

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
Başvurular	656.696	1.275.674	1.435.024	1.217.936	1.398.355	2.296.325	1.849.716
Açık İş	186.922	178.620	165.890	368.636	660.623	991.804	1.113.024
Kamu	16.936	14.360	21.388	60.039	64.636	140.668	57.809
Özel	169.986	164.260	144.502	308.597	595.987	851.136	1.055.215
İşe Yerleştirme	111.375	109.595	105.263	205.231	363.672	556.587	539.193
Kamu	17.267	9.754	19.110	46.181	59.485	137.648	55.602
Özel	94.108	99.841	86.153	159.050	304.187	418.939	483.591
Kayıtlı İşgücü	771.087	1.095.105	1.858.855	1.604.355	2.192.145	3.481.725	4.176.059
Kayıtlı İşsiz	707.671	987.840	1.689.349	1.414.541	1.844.965	2.372.262	2.454.024
Yurtdışı Gönderme	75.268	58.580	59.479	54.847	52.491	57.953	42.922

Kaynak: İŞKUR
* 30 Eylül itibarıyla

İŞKUR tarafından, sunulan hizmetlerden faydalanmak amacıyla yapılan başvurularda yıllar itibarıyla artış görülmektedir. 2008 yılında başlayan ve 2009 yılında da devam eden küresel mali krizden en çok işgücü piyasasının etkilenmesi neticesinde, 2009 yılındaki başvurularda, kriz öncesindeki 2007 yılına oranla %118 artış yaşanmış, açık işler ve işe yerleştirmelerde düşüş görülmüştür. 2010 yılında krizin etkilerinin hafiflemesiyle birlikte düşme eğiliminde olan başvurular, 2011 yılından itibaren tekrar artmıştır. Ancak bu dönemdeki artışta kriz döneminden farklı olarak açık iş ve işe yerleştirme rakamlarının da arttığı görülmektedir. Söz konusu dönemdeki artışların nedeni ekonomik büyümenin istihdama yansıması, İŞKUR'un kurumsal kapasitesini artırmaya yönelik çalışmalar, hizmet kalitesinin artması, tanıtım ve halkla ilişkiler faaliyetlerine ağırlık verilmesi ve

İŞKUR'un tanınırlığının artmasından kaynaklanmaktadır. Bunların sonucu olarak İŞKUR'un işgücü piyasası içerisindeki rolü artmıştır.

İŞKUR, işgücü piyasasına yönelik il düzeyinde ve ulusal düzeyde analizler yaparak işgücünün yapısı, niteliği ve ihtiyaçları hakkında doğru ve kesin bilgiler elde etmekte, bu bilgiler ışığında sunduğu hizmetlerin kalitesini günden güne arttırmaktadır.

2013 yılı Ocak-Eylül döneminde Kurum tarafından alınan açık iş sayısı 1.113.024, işe yerleştirme sayısı ise 539.193 kişi olarak gerçekleşmiştir. İşe yerleştirme hizmetlerinin büyük kısmı yurtiçinde gerçekleştirilmektedir.

4.1.2 Başvuru

Kuruma, sunulan hizmetlerden faydalanmak için yapılan başvurular yıllar itibarıyla artmaktadır. Kriz döneminde ve sonrasında başvurularda yaşanan artışta ekonomik büyümenin, İŞKUR'un işgücü piyasası içerisindeki rolünün artmasının ve İŞKUR'un işsizlere sunduğu aktif ve pasif istihdam hizmetlerinin etkisi büyüktür.

Tablo 23. İŞKUR'a Yapılan Başvuruların Yıllar İtibarıyla Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Yaş Grubu	2011			2012			2013*		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
15-19	88.679	57.124	145.803	118.670	73.925	192.595	81.542	52.938	134.480
20-24	233.756	152.189	385.945	323.385	198.210	521.595	247.195	160.545	407.740
25-29	176.068	100.232	276.300	320.393	162.150	482.543	265.963	140.607	406.570
30-34	120.014	80.295	200.309	261.323	137.632	398.955	211.020	114.247	325.267
35-39	84.317	62.732	147.049	178.557	108.495	287.052	145.455	88.876	234.331
40-44	65.247	41.183	106.430	127.967	74.766	202.733	103.894	62.267	166.161
45-54	72.410	35.136	107.546	122.235	56.347	178.582	103.131	46.410	149.541
55-64	16.829	7.578	24.407	21.716	7.824	29.540	18.292	5.347	23.639
65+	2.886	1.680	4.566	2.018	712	2.730	1.651	336	1.987
Toplam	**860.206**	**538.149**	**1.398.355**	**1.476.264**	**820.061**	**2.296.325**	**1.178.143**	**671.573**	**1.849.716**

Kaynak: İŞKUR
* 30 Eylül itibarıyla

Yıllar itibarıyla Kuruma yapılan başvurulara cinsiyet açısından bakıldığında, erkeklerin kadınlardan fazla olduğu görülmektedir. Başvurular içerisinde kadınların oranı %35-40 arasında seyretmektedir. 2013 Ocak-Eylül döneminde yapılan 1.849.716 başvurunun 671.573'ü kadınlar tarafından yapılmıştır. Öte yandan başvuruların büyük çoğunluğu gençlerden oluşmaktadır. Ayrıca yaş arttıkça işgücü piyasasından kopuş, iş bulma veya bağımlı nüfus olma gibi sebeplerden dolayı da başvuru sayısında azalma görülmektedir.

Yıllar itibarıyla başvurular, en çok 20-30 yaş aralığında gerçekleşmiştir. Ayrıca 20-24 yaş aralığındaki

başvurular azalma, 30-34 yaş arası başvurular ise artma eğilimindedir. Bu durum üniversite sayısının artması neticesinde giderek daha çok kişinin yükseköğrenime devam etmesi ve gençlerin işgücü piyasasına daha geç katılması ile ilişkilendirilebilmektedir.

Tablo 24. İŞKUR'a Yapılan Başvuruların Yıllar İtibarıyla Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	2010	%	2011	%	2012	%	2013*	%
Okur Yazar Olmayan	160.306	13,16	211.208	15,1	30.604	1,33	25.892	1,40
Okur Yazar	51.848	4,26	65.870	4,71	63.800	2,77	42.462	2,30
İlköğretim	564.901	46,38	610.037	43,62	1.109.989	48,33	860.666	46,53
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	295.338	24,25	342.786	24,51	708.001	30,83	556.726	30,10
Ön lisans	66.295	5,44	81.131	5,8	191.747	8,35	179.614	9,71
Lisans	75.565	6,2	83.332	5,95	185.039	8,06	177.733	9,61
Yüksek Lisans	3.494	0,29	3.814	0,27	6.885	0,29	6.411	0,35
Doktora	189	0,02	177	0,01	260	0,02	212	0,01
Toplam	**1.217.936**	**100**	**1.398.355**	**100**	**2.296.325**	**100**	**1.849.716**	**100**

Kaynak: İŞKUR
* 30 Eylül itibarıyla

Kuruma yapılan başvurular eğitim seviyesine göre incelendiğinde, ilköğretimden itibaren eğitim seviyesindeki artışla başvurulardaki artışın ters orantılı olduğu görülmektedir. 2013 yılındaki başvurular eğitim durumuna göre incelendiğinde büyük kısmı %46,53 ile ilköğretim mezunlarıdır. Doktora mezunları ise %0,01 oranı ile İŞKUR'a yapılan başvurular içerisinde en az orana sahip gruptur. Bu durum doktora mezunlarında işsizlik oranının daha düşük olması, piyasa mekanizması içerisinde rahatlıkla iş bulabilmeleri ve bu nedenle Kurumumuza ihtiyaç duymamaları ile açıklanabileceği gibi, doktora mezunlarının nüfus içerisindeki oranının düşük olmasının da bu duruma etkisi vardır.

Okur-yazar olmayanlar ile okur-yazar olan ancak bir okul bitirmeyenlerin oranının düşüklüğü bu kişilerin nüfus içerisindeki oranlarının çok düşük olması ve işgücü piyasasına daha az katılmaları ile açıklanabilir.

İŞKUR'a yapılan başvuruların %80,33 gibi büyük bir oranının ortaöğretim (lise ve dengi) ve daha alt eğitim seviyesindeki kişilerden oluşması, sunulan aktif işgücü programlarının ne kadar gerekli olduğunu somut bir şekilde göstermektedir.

4.1.3 Kayıtlı İşgücü

Kurum aktif kayıtlarında yer alan, kendisine iş bulunması için Kuruma kayıt yaptıran işsizler ya da işini değiştirmek isteyenlerin tümünü ifade eden "kayıtlı işgücü" sayısı yıllar itibarıyla artış göstererek 2013 yılı Eylül ayında 4.176.059 kişi olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 25. İŞKUR'a Kayıtlı İşgücünün Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Dağılımı (30 Eylül 2013)

Yaş Grubu	Erkek	%	Kadın	%	Toplam	%
15-19	119.913	4,63	77.716	4,90	197.629	4,73
20-24	506.628	19,55	364.481	22,99	871.109	20,86
25-29	600.069	23,16	357.583	22,56	957.652	22,93
30-34	482.705	18,63	278.120	17,55	760.825	18,22
35-39	336.161	12,97	214.048	13,50	550.209	13,18
40-44	246.099	9,50	154.978	9,78	401.077	9,60
45-49	177.152	6,84	83.900	5,29	261.052	6,25
50-54	72.990	2,82	36.661	2,31	109.651	2,63
55-59	33.542	1,29	12.295	0,78	45.837	1,10
60-64	10.932	0,42	3.837	0,24	14.769	0,35
65+	4.689	0,18	1.560	0,10	6.249	0,15
Toplam	**2.590.880**	**100**	**1.585.179**	**100**	**4.176.059**	**100**

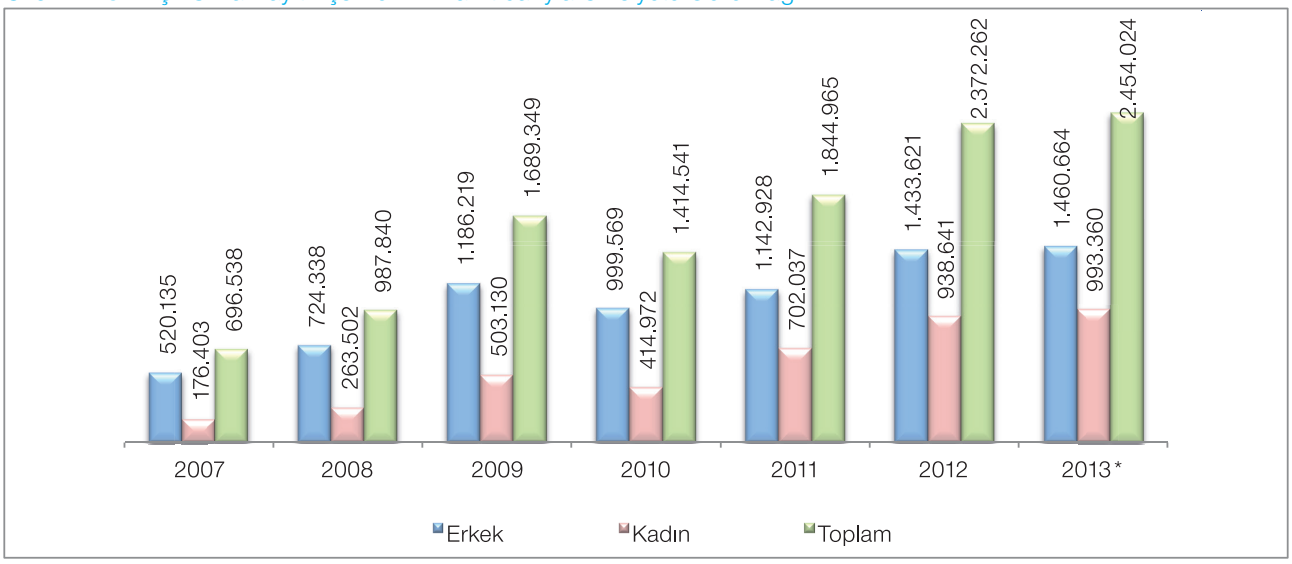
Kaynak: İŞKUR

2013 Ocak-Eylül dönemine göre kayıtlı işgücünün en çok olduğu yaş grubu 25-29 iken, genelde 20-40 yaş arasında yoğunlaşma olduğu görünmektedir. Ayrı ayrı yaş gruplarına bakıldığında kayıtlı işgücü oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Tüm yaş gruplarında kayıtlı erkek işgücü, kadınlardan fazladır.

4.1.4 Kayıtlı İşsizler

Kuruma kayıtlı işsizlerin sayısında yıllar itibarıyla görülen artış 2013 yılında 2.454.024 kişi ile zirve yapmıştır. Bu rakamın 2009 yılı küresel mali kriz döneminde yaşanan rakamdan daha fazla olması, İŞKUR'un sunduğu faaliyetlerin son yıllarda niteliğinin arttırılmasıyla yakından ilgilidir.

Grafik 13. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Yıllar İtibarıyla Cinsiyete Göre Dağılımı



Kaynak: İŞKUR
*30 Eylül itibarıyla

Kuruma kayıtlı işsiz sayısı yıllar itibarıyla artarak, krizin etkisiyle 2009 yılında ciddi bir seviyeye ulaşmıştır. 2010 yılında bir önceki yıla nazaran %16 oranında azalan kayıtlı işsiz sayısı, Kurum hizmetlerinin yaygınlaştırılmasıyla 2013 Eylül ayında 2.454.024 kişi seviyesinde gerçekleşmiştir. Öte yandan erkek işsizlerin kadın işsizlerden fazla olduğu görülmekle birlikte kadınların İŞKUR aracılığıyla işgücü piyasasına girme eğilimlerinde önemli artış görülmektedir.

Tablo 26. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Dağılımı (30 Eylül 2013)

Yaş Grubu	Erkek	%	Kadın	%	Toplam	%
15-19	63.578	4,35	46.183	4,65	109.761	4,47
20-24	291.439	19,95	220.879	22,24	512.318	20,88
25-29	310.458	21,25	215.446	21,69	525.904	21,43
30-34	256.962	17,59	175.946	17,71	432.908	17,64
35-39	192.964	13,21	137.054	13,80	330.018	13,45
40-44	149.533	10,24	100.888	10,16	250.421	10,20
45-49	113.353	7,76	56.615	5,70	169.968	6,93
50-54	47.451	3,25	26.204	2,64	73.655	3,00
55-59	23.078	1,58	9.464	0,95	32.542	1,33
60-64	8.093	0,55	3.266	0,33	11.359	0,46
65+	3.755	0,26	1.415	0,14	5.170	0,21
Toplam	1.460.664	100	993.360	100	2.454.024	100

Kaynak: İŞKUR

İŞKUR'a kayıtlı işsizler yaş açısından ele alındığında, bunların büyük kısmının hem kadınlarda hem de erkeklerde 20-40 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Kurum profilinde 2013 Eylül ayı itibarıyla bulunan 2.454.024 işsizin 1.801.148'i bahsedilen yaş aralığındadır. Aynı şekilde erkeklerin %72,01'i ile kadınların % 75,43'ü 20-40 yaş grubu içerisindedir.

Tablo 27. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı (30 Eylül 2013)

Eğitim Durumu	Erkek	%	Kadın	%	Toplam	%
Okur Yazar Olmayan	23.055	1,58	23.625	2,38	46.680	1,90
Okur Yazar	38.342	2,62	28.278	2,85	66.620	2,71
İlköğretim	746.485	51,11	391.603	39,42	1.138.088	46,38
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	415.201	28,43	298.773	30,08	713.974	29,09
Ön Lisans	111.333	7,62	124.068	12,49	235.401	9,59
Lisans	121.844	8,34	121.465	12,23	243.309	9,91
Yüksek Lisans	4.192	0,29	5.403	0,54	9.595	0,39
Doktora	212	0,01	145	0,01	357	0,01
Toplam	1.460.664	100,00	993.360	100	2.454.024	100,00

Kaynak: İŞKUR

Türk işgücü piyasasında ortaöğretim ve daha alt eğitim düzeyine sahip işsiz oranı oldukça yüksektir. Buna paralel olarak Kuruma kayıtlı işsizlerin eğitim durumuna bakıldığında büyük bir kısmını %46,38 ile ilköğretim, %29,09 ile ortaöğretim mezunları oluşturmaktadır.

4.1.5 Açık İş

İşverenlerce her türlü iletişim kanalı kullanılarak Kurumdan talep edilen işgücünü ifade eden "açık iş", İŞKUR'un işgücü talebi ile arzı arasında yaptığı aracılık hizmetinde kullandığı en önemli argümanlarından biridir. Kurumun işyeri ziyaret faaliyetleri ile arttırmaya çalıştığı açık işler, istihdamın da önemli bir ayağını oluşturmaktadır.

Tablo 28. İŞKUR'a Verilen Açık İşlerin İşyeri Türüne Göre Dağılımı

	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
Kamu	14.360	21.388	60.039	64.636	140.668	57.809
Özel	164.260	144.502	308.597	595.987	851.136	1.055.215
Toplam	178.620	165.890	368.636	660.623	991.804	1.113.024

Kaynak: İŞKUR
* 30 Eylül itibarıyla

Kurum tarafından alınan işgücü talebi yıllar itibarıyla artış göstermiş, 2009 yılında yaşanan küresel krize rağmen çok az azalma göstermiş, sonrasında %122 gibi bir oranla iki katından fazla artarak 2010 yılında 368.636 olarak gerçekleşmiştir. 2013 Eylül ayı itibarıyla ise 1.113.024 olarak görünen açık iş sayısı bir önceki yıl açık iş sayısına göre %12 civarında artış göstermiştir.

4.1.6 İşe Yönlendirme

İşe yönlendirme, eşleştirme işlemi tamamlandıktan sonra iş arayanların işverenle görüşmek üzere açık işlerin bulunduğu işletmelere gönderilmesidir.

Tablo 29. İŞKUR Tarafından İşe Yönlendirmelerin İşyeri Türü ve Cinsiyete Göre Dağılımı

	2010			2011			2012			2013*		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T
Kamu	46.539	10.136	**56.675**	58.746	14.573	**73.319**	96.855	26.794	**123.649**	29.936	5.445	**35.381**
Özel	820.042	215.403	**1.035.445**	1.462.834	500.484	**1.963.318**	2.200.693	938.033	**3.138.726**	2.497.709	1.186.984	**3.684.693**
Toplam	866.581	225.539	**1.092.120**	1.521.580	515.057	**2.036.637**	2.297.548	964.827	**3.262.375**	2.527.645	1.192.429	**3.720.074**

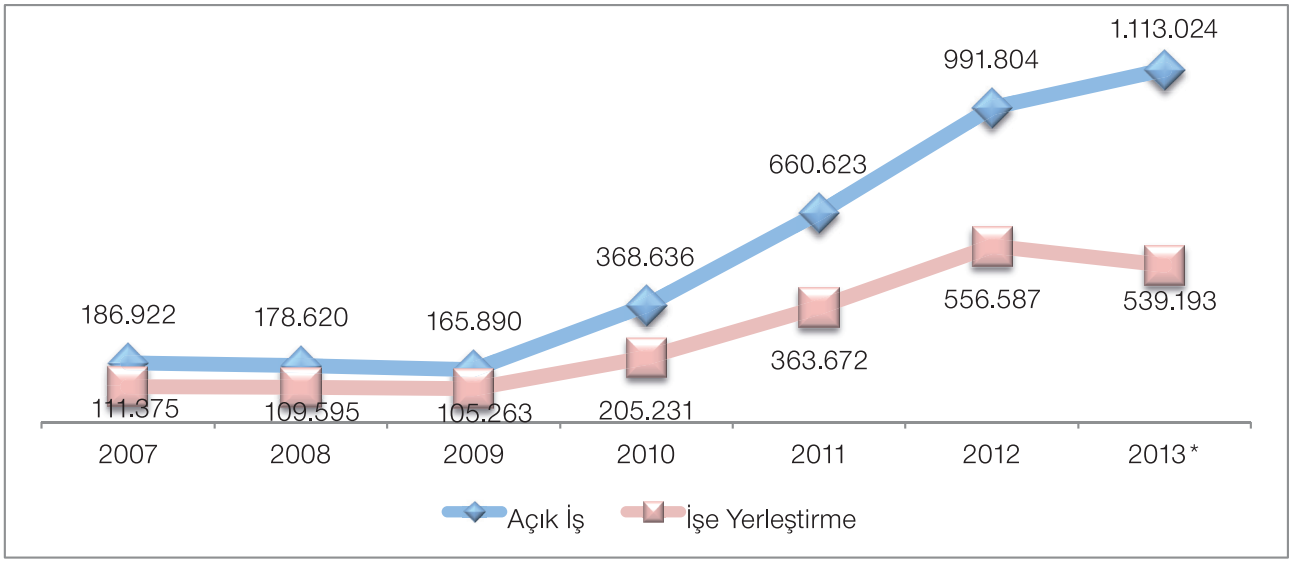
Kaynak: İŞKUR
* 30 Eylül itibarıyla

2010'dan itibaren işe yönlendirme rakamlarında sürekli artış görülmektedir. Sektörler itibarıyla dağılım incelendiğinde özel sektöre yapılan işe yönlendirme kamu sektöründen daha fazladır. Cinsiyete göre bakıldığında ise erkeklerde yapılan işe yönlendirme kadınlardan fazla olup, 2013 Eylül ayı verilerine göre 3.720.074 kişinin %68'ini erkekler, %32'sini kadınlar oluşturmaktadır.

4.1.7 İşe Yerleştirme

Açık işler için kişilerin işverene gönderilmesini takiben kişinin işveren tarafından istihdam edilmesi süreci olan işe yerleştirme hizmeti tüm istihdam kurumlarının nihai hedefidir. Hükümetlerin de orta ve uzun vadeli planlarında yer alan istihdam, ülkelerin en başta gelen meselelerindendir.

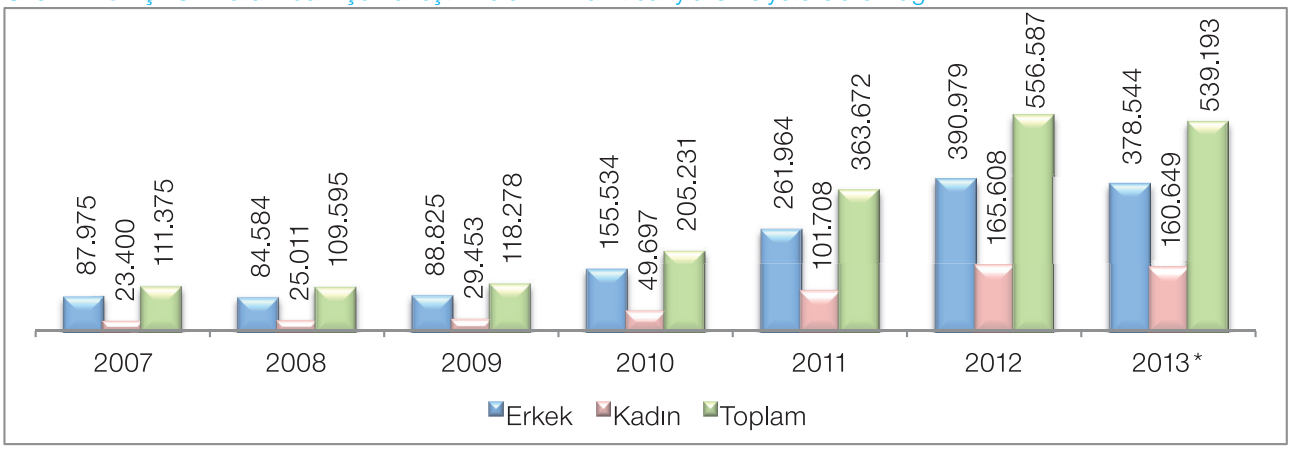
Grafik 14. İŞKUR'daki Açık İş ve İşe Yerleştirmelerin Yıllar İtibarıyla Dağılımı



Kaynak: İŞKUR
* 30 Eylül itibarıyla

Alınan açık iş ve işe yerleştirme rakamlarında 2009 yılına kadar önemli bir değişiklik görülmemiştir. Kriz döneminde yaşanan azalma 2009 yılı sonrası ekonomik iyileşmenin işgücü piyasasına etkisiyle artmaya başlamıştır. Açık iş talepleriyle işe yerleştirme rakamları yıllar itibarıyla genelde paralellik göstermektedir. 2013 yılı Eylül ayı itibarıyla işe yerleştirme 539.193 kişi olarak gerçekleşmiştir.

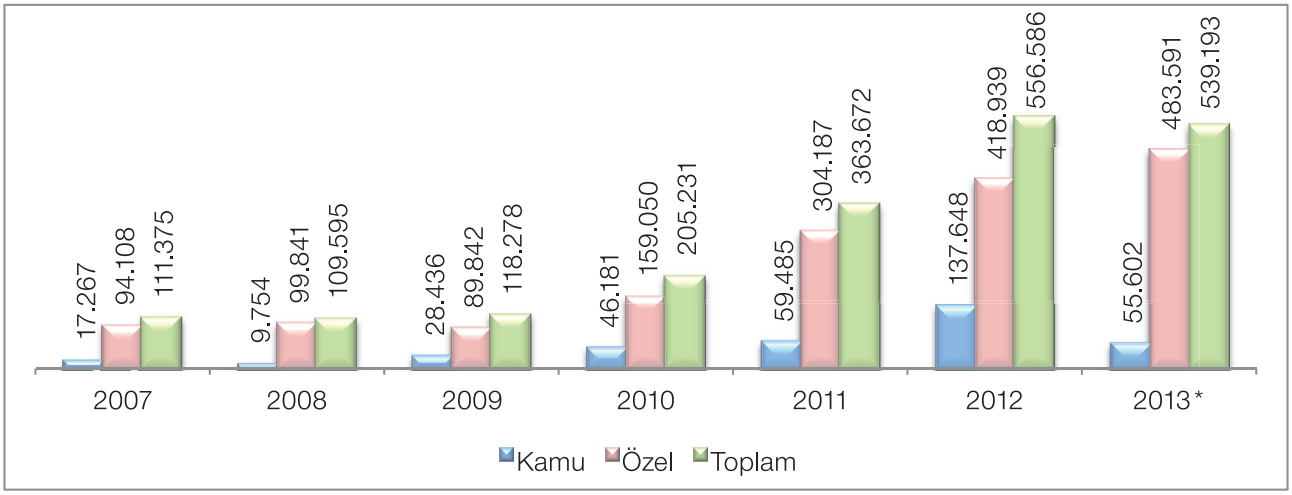
Grafik 15. İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirmelerin Yıllar İtibarıyla Cinsiyete Göre Dağılımı



Kaynak: İŞKUR
* 30 Eylül itibarıyla

Cinsiyet bakımından İŞKUR'un işe yerleştirme rakamlarında sürekli artış görülmektedir. Yıllar itibarıyla Kurum aracılığıyla yapılan erkeklerin işe yerleştirilmesi kadınlardan fazla olmakla birlikte, göstergelerde kadınların işgücü piyasasına katılımlarında sürekli artış yaşanmaktadır. Son yıllarda önemli bir seviyeye ulaşan işe yerleştirme, 2013 Ocak-Eylül döneminde 539.193 kişi olarak gerçekleşmiştir. Bu sayının 378.544'ü erkek, 160.649'u kadınlardan oluşmaktadır.

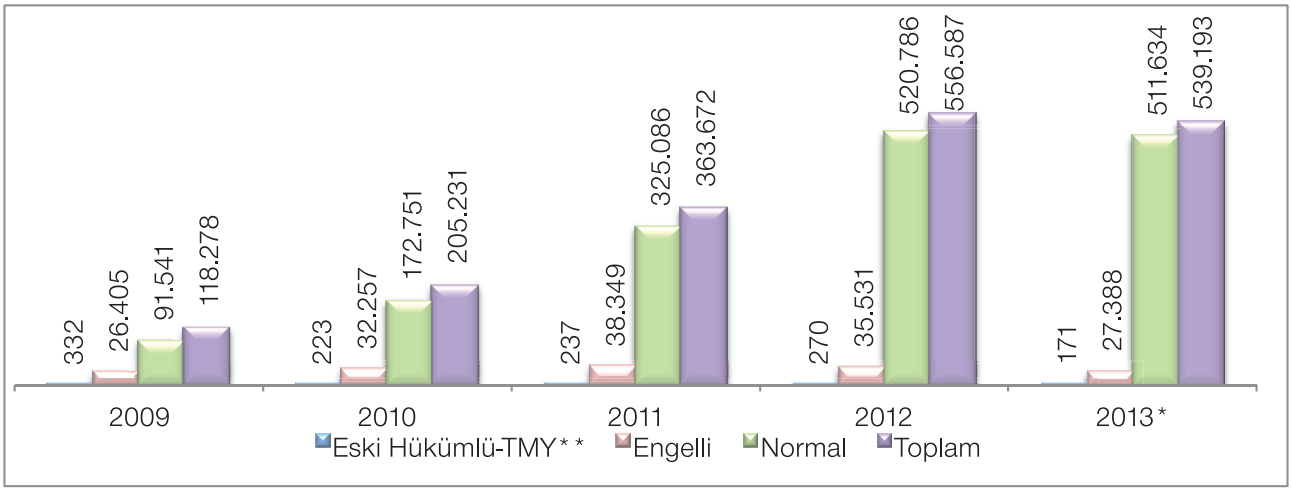
Grafik 16. İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirmelerin Yıllar İtibarıyla İşyeri Türüne Göre Dağılımı



Kaynak: İŞKUR
* 30 Eylül itibarıyla

İŞKUR tarafından işe yerleştirmelerin büyük kısmının özel sektörde gerçekleştiği görülmektedir. Özel sektör işe yerleştirmeleri yıllar itibarıyla 2009 yılı hariç genelde sürekli artış göstermiştir. 2013 yılı Ocak-Eylül döneminde toplam 539.193 kişiden 483.591'i özel, 55.602'si kamu sektöründe işe yerleştirilmiştir.

Grafik 17. İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirmelerin Yıllar İtibarıyla Sosyal Duruma Göre Dağılımı



Kaynak: İŞKUR
*30 Eylül itibarıyla
** TMY: Terörle Mücadelede Yararlanan

Kurum, özel politika gerektiren gruplara yönelik işe yerleştirme faaliyetleri ve projeler yürüterek bu insanların istihdamına da destek olmaktadır. İŞKUR'un engellilere yönelik işe yerleştirme rakamları yıllar itibarıyla artamıştır. 2013 Ocak-Eylül döneminde işe yerleştirilen engelli sayısı 27.388 olarak gerçekleşmiştir.

Eski hükümlü işe yerleştirme sayısında ise -özel sektör için eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün 2008 yılında kaldırılmasının ardından- az da olsa azalma görülmektedir.

4.1.8 Engelli ve Eski Hükümlülerin İstihdamı

İş Kanunu'nun 30'uncu maddesi gereğince işverenler; 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör iş yerlerinde %3 engelli, kamu iş yerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. İşverenlerin çalıştırmakla yükümlü oldukları kişiler Kurum aracılığıyla sağlanmaktadır.

4.1.8.1 Engellilere Sunulan İstihdam Hizmetleri

Doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerden çalışma gücünün en az %40'ından yoksun olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenenler engelliler kapsamında değerlendirilmektedir.

İŞKUR özel politika gerektiren bu gruba yönelik proje ve diğer çalışmaları yürüterek, engelli insanların toplumda onurlu bir hayat sürebilecek sosyal statüyü kazanmalarına istihdam yoluyla destek olmaktadır.

Tablo 30. İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirilen Engellilerin Yıllar İtibarıyla Cinsiyete Göre Dağılımı

	2010			2011			2012			2013*		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Başvuru	22.140	14.004	36.144	21.085	14.066	35.151	64.693	19.262	83.955	52.162	11.498	63.660
İşe Yerleştirme	27.828	4.429	32.257	32.642	5.707	38.349	30.203	5.328	35.531	23.028	4.360	27.388
Özel	27.563	4.399	31.962	32.251	5.643	37.894	29.865	5.268	35.133	22.876	4.336	27.212
Kamu	265	30	295	391	64	455	338	60	398	152	24	176
Kayıtlı İşgücü	59.573	16.876	76.449	69.228	26.748	95.976	92.887	33.728	126.615	97.599	29.387	126.986
Kayıtlı İşsiz	42.568	14.203	56.771	49.961	23.302	73.263	68.727	28.970	97.697	60.479	21.101	81.580

Kaynak: İŞKUR
*30 Eylül itibarıyla

Kurumun sunduğu faaliyetlerden yararlanmak amacıyla yapılan engelli başvurusu 2011 yılında bir azalma yaşamasına rağmen genel olarak artış eğilimindedir. Engelli işe yerleştirme sayısı 2013 Eylül ayı itibarıyla 27.388 olup söz konusu işe yerleştirmelerin önemli bir kısmı özel sektörde yapılmıştır.

Tablo 31. İŞKUR'a Kayıtlı Engelli Kontenjan Durumları (31 Ağustos 2013)

Engelli Çalıştırmakla Yükümlü 50+ İş Yeri Sayısı		Çalıştırmakla Yükümlü Olduğu Engelli Sayısı		Engelli Çalışan Sayısı		Engelli Açık Kontenjan Sayısı		Engelli Kontenjan Fazlası Sayısı	
Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel
814	16.756	11.076	99.827	10.412	73.412	664	26.415	2.481	4.339

Kaynak: İŞKUR

İŞKUR'a kayıtlı engelli kontenjan durumuna 2013 Ağustos ayı itibarıyla bakıldığında, engelli çalıştırmakla yükümlü işyeri sayısı kamuda 814 iken özel sektörde 16.756'dır. Ayrıca kamuda 10.412 engelli istihdam edilmekle birlikte hâlen 664 açık kontenjan bulunmaktadır. Özelde ise 73.412 engellinin istihdamına karşın26.415 açık kontenjan bulunmaktadır.

4.1.8.2 Eski Hükümlülere ve TMY'lere Sunulan İstihdam Hizmetleri

Bir yıldan uzun süreli bir cezadan veya devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyenler, cezasını infaz kurumlarında tamamlayanlar, cezası ertelenenler, koşullu salıverilenler, özel kanunlarda belirtilen şartlardan dolayı istihdam olanağı bulunmayanlar ve ömür boyu kamu hizmetlerinden yasaklı bulunanlar "eski hükümlü" olarak tanımlanmaktadır. 4857 sayılı Kanun'un 30'uncu maddesi ve ilgili Yönetmeliklerde yapılan değişiklikler sonrası Terörle Mücadelede Yaralananlar da Eski Hükümlüler için kamuda ayrılan zorunlu çalışma kontenjanı kapsamında işe alınabilecek gruplardan biri olmuştur.

Tablo 32. İŞKUR'un İşe Yerleştirdiği Eski Hükümlü ve TMY'nin Yıllar ve Cinsiyete Göre Dağılımı

	2010			2011			2012			2013*		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Başvuru	**1.435**	**23**	**1.458**	**1.542**	**31**	**1.573**	7.534	112	7.646	**4.672**	**67**	**4.739**
İşe Yerleştirme	**268**	**2**	**270**	**233**	**4**	**237**	263	7	270	171	0	171
Özel	46	1	47	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Kamu	222	1	223	233	4	237	263	7	270	171	0	171
Kayıtlı İşgücü	**15.633**	**254**	**15.887**	**11.021**	**205**	**11.226**	15.632	276	15.908	**16.859**	**276**	**17.135**
Kayıtlı İşsiz	**11.821**	**191**	**12.012**	**7894**	**162**	**8056**	9.430	201	9.631	**8.830**	**175**	**9.005**

Kaynak: İŞKUR
*30 Eylül itibarıyla
** TMY: Terörle Mücadelede Yararlanan

İŞKUR'a yapılan eski hükümlü başvurusu, 2008 yılında özel sektördeki eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün kaldırılmasıyla azalmaya başlamıştır. 2013 Ağustos ayı itibarıyla bu grupta Kuruma kayıtlı 9.005 işsizin 171'i işe yerleştirilmiştir.

Tablo 33. İŞKUR'a Kayıtlı Eski Hükümlü Kontenjan Durumları (31 Ağustos 2013)

Eski Hükümlü - TMY* Çalıştırmakla Yükümlü 50+ İşyeri Sayısı (Kamu)	Çalıştırmakla Yükümlü Olduğu Eski Hükümlü - TMY Sayısı (Kamu)	Eski Hükümlü - TMY Çalışan Sayısı		Eski Hükümlü - TMY Açık Kontenjan Sayısı (Kamu)	Eski Hükümlü - TMY Kontenjan Fazlası Sayısı (Kamu)
		Kamu	Özel		
816	5.725	4.564	8	1.161	1.399

Kaynak: İŞKUR
* TMY: Terörle Mücadelede Yararlanan

İşgücü piyasasına dâhil olmada dezavantajlı konumda olan eski hükümlülerin Kurum bünyesindeki kontenjan durumları 2013 Ağustos ayı itibarıyla ele alındığında, 816 kamu kurumu 5.725 eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü olup bu kurumlarda 4.564 kişi çalışmakta ve 1.161 eski hükümlü kontenjan açığı bulunmaktadır.

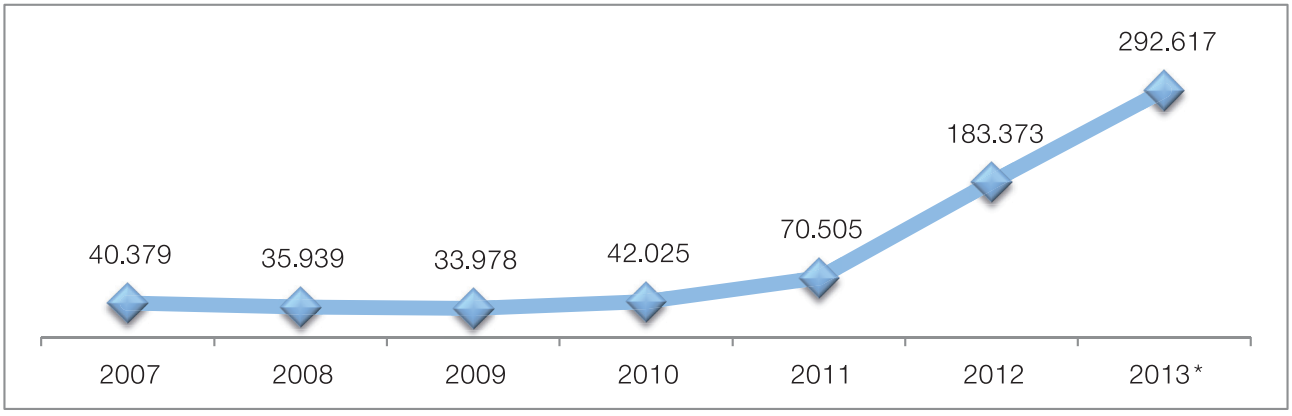
4.1.9 İşyeri Ziyaretleri

İşveren ziyaretleri, modern bir istihdam kurumunun temel faaliyetlerindendir. Bu tür faaliyetler İl Müdürlüklerinin, işgücü piyasasının gelişimi hakkında daha iyi bilgi sahibi olmasını ve işverenlerle diyaloğunu geliştirmesini sağlar.

Bu faaliyet kapsamında Kurum personeli tarafından;

- İşverenlerin ihtiyaç duydukları işgücü talepleri alınmakta,
- İşgücü piyasası ile ilgili gerekli bilgiler işverene sunulmakta,
- İşverenlere zor zamanlarında sunulan kısa çalışma ve ücret garanti fonu gibi uygulamalar tanıtılmakta,
- İşbaşı eğitim ve mesleki eğitim kurslarıyla ilgili olarak işverenlere bilgilendirme yapılmaktadır.

Grafik 18. İŞKUR'un Yaptığı İşyeri Ziyaretlerinin Yıllar İtibarıyla Dağılımı



Kaynak: İŞKUR
*30 Eylül itibarıyla

İşyeri ziyaretlerinde yıllar itibarıyla sürekli artış görülmektedir. Bu artışta, son yıllarda işyeri ziyaretlerinin il müdürlüklerine hedef olarak konularak bu hedefin performans kriteri olarak kullanılması etkili olmuştur. 2007 yılında 40.379 işyeri ziyareti yapılmışken, bu sayı 2013 ilk 9 ayında 292.617 olarak gerçekleşmiştir.

4.1.10 Yurtdışı İstihdam Hizmetleri

1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu adıyla kurulan İŞKUR, 1961 yılında başlayan yurtdışına işçi göndermede aktif rol oynamıştır. 1973 petrol krizine kadar Batı Avrupa ağırlıklı süren işgücü göçü, 70'li yıllardan sonra Rusya, Orta Asya, Kuzey Afrika ve Orta Doğu ülkelerine yönelmiştir. Küreselleşen günümüz dünyasında işgücünün hareketliliği sınır tanımaz bir hal almış olup neredeyse dünyanın bütün bölgelerine işgücü göçü yaşanmaktadır.

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

Tablo 34. İŞKUR'dan Hizmet Akdi Onaylatarak Yurtdışına Giden İşçilerin Ülkelere Göre Dağılımı

Ülkeler	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
Rusya	19.540	24.142	23.349	16.095	9.482	7.718	9.265	13.762	10.740
S. Arabistan	6.452	19.841	4.049	7.556	7.195	6.349	7.867	8.184	2.920
Irak	8.237	7.525	6.696	4.791	3.886	5.405	10.584	15.010	12.548
Kazakistan	5.775	8.627	7.994	4.723	1.595	1.011	877	985	432
Katar	1.604	4.597	5.160	2.412	3.312	3.687	3.380	505	331
Afganistan	6.048	2.228	1.326	334	2.858	2.920	2.427	1.577	961
Almanya	1.074	708	2.022	1.398	1.280	1.094	882	1.199	599
Libya	986	770	2.574	5.991	13.578	15.643	1.950	690	1.306
Ukrayna	1.017	1.926	2.753	2.575	832	217	492	153	443
B. Arap Emir.	1.843	1.176	1.398	2.106	1980	132	133	85	67
Ürdün	2.241	2.239	1.099	351	364	280	250	332	149
Türkmenistan	964	1.086	741	1.249	4.291	4.625	4.898	4.810	3.057
Cezayir	724	1.478	875	793	1.834	1.963	2.209	1.219	727
Azerbaycan	629	632	1.299	975	858	555	1.594	2.197	2.484
Fransa	593	377	487	300	241	136	21	2	2
Diğer Ülkeler	2.628	4.027	8.202	6.953	5.893	6032	1.530	8.123	3.236
Toplam	**60.355**	**81.379**	**70.024**	**58.602**	**59.479**	**54.847**	**48.359**	**58.833**	**40.002**

Kaynak: İŞKUR
*30 Eylül itibarıyla

Yıllar itibarıyla İŞKUR'dan hizmet akdi onaylatarak yurtdışına giden işçi sayısı krizle birlikte azalmaya başlamıştır. Bu kapsamda 2013 Eylül sonu itibarıyla 42.922 kişi yurtdışına gönderilmiştir. En fazla işçi gönderilen ülkeler arasında ilk iki sırayı Irak (12.548) ve Rusya (10.740) almaktadır.

4.1.11 İŞKUR Hizmet Noktaları

İŞKUR hizmetlerinin müşterilere en yakın noktalardan sunulmasını sağlamak amacıyla 2010 yılının Şubat ayından itibaren belediyeler başta olmak üzere, üniversitelerin kariyer merkezleri, organize sanayi bölgeleri, ticaret ve sanayi odaları ve teknoloji gelişim merkezleri ile "İŞKUR Hizmetlerinin Sunumuna İlişkin Protokoller" imzalanmaya başlanmıştır. Bu kapsamda bugüne kadar 1.506 belediye, 1.045 sosyal yardım kuruluşu ve 335 kariyer merkezi, organize sanayi bölgeleri, ticaret sanayi odaları, teknoloji gelişim merkezleri ile toplam 2 bin 886 adet protokol imzalanmıştır. Bu protokoller kapsamında ilgili kurum ve kuruluşların bünyesinde İŞKUR Hizmet Noktası oluşturulmuştur.

İŞKUR Hizmet Noktası olarak ifade edilen yerlerde vatandaşlarımız İŞKUR'a gelmeden iş ve işlemlerini gerçekleştirebilme imkânına kavuşmuşlardır.

İŞKUR Hizmet Noktalarında;

- İş arayanların kaydı alınmakta ve güncellenmekte,
- İş arayanların profiline uygun açık işler sorgulanmakta,
- İş başvurusu alınmakta ve başvurular takip edilmekte,
- İşsizlik Sigortası başvurusu yapılmakta ve ödeme planı sorgulanmakta,
- İşgücü uyum programlarına başvuru yapılmakta ve başvurular takip edilmekte,
- Özel sektör işvereninin işgücü talepleri alınmakta ve sonuçlandırılmaktadır.

4.1.12 Sosyal Yardım - İstihdam Bağlantısı Kapsamındaki Hizmetler

Ülkemizde yürütülmekte olan sosyal yardım programları ile istihdam arasında bağlantı kurulması ve sosyal yardım sisteminin yeniden yapılandırılması amacıyla, 1 Nisan 2010 tarihinde yapılan Ekonomi Koordinasyon Kurulu toplantısında "Sosyal Yardım Sisteminin İstihdam ile Bağlantısının Kurulması ve Etkinleştirilmesi Eylem Planı" kabul edilmiştir.

Eylem planı doğrultusunda; Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü (kapatılan), Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel

Müdürlüğü (kapatılan) ve Vakıflar Genel Müdürlüğü ile İŞKUR arasında ayrı ayrı protokoller yapılmış, bu kurumların illerde bulunan 1.125 biriminde İŞKUR kayıt büroları oluşturulmuştur. Yapılan protokollerle birlikte, sosyal yardım başvurusunda bulunan ya da sosyal yardım almakta olan hanelerdeki çalışabilecek durumdaki kişilerin İŞKUR'a kayıtlarının yapılması ve diğer hizmetlerden yararlanması sağlanarak sosyal yardım ile istihdam arasında bağlantı kurulmuştur.

Bu kapsamda, sosyal yardım almak için başvuran veya yardım alan kişiler çalışabilir durumda ise öncelikle sosyal yardım kurumları tarafından İŞKUR'a yönlendirilmektedir. İŞKUR'a yönlendirilen bu kişilerle 15 gün içinde irtibata geçilmekte ve Kuruma davet edilmektedir. İl Müdürlükleri/Hizmet Merkezlerinde bulunan iş ve meslek danışmanları tarafından beceri düzeyleri test edilen bu kişiler, ihtiyaç duydukları eğitim programlarına yönlendirilmekte ve iş arama desteği verilmekte ya da açık işlere yönlendirilerek işe yerleştirilmeleri sağlanmaktadır. Böylece, yoksul durumda olan bu kişilerin işgücü piyasasına aktif bir şekilde katılımı sağlanmaya çalışılmakta ve yoksulluktan kalıcı bir şekilde kurtrılması çalışmaları sürdürülmektedir.

4.1.13 İstihdam Fuarları ve Kariyer Günleri

2013-2017 yıllarını kapsayan Stratejik Planımızda yer alan "İşgücü Piyasasının İhtiyaçları Doğrultusunda İstihdam Hizmetlerini Çeşitlendirmek ve İşe Yerleştirmede Aktif Rol Oynamak" amacına ulaşmak için istihdam fuarları ve kariyer günleri düzenlenmesine önem verilmekte ve bu faaliyetler 2010 yılından beri artarak devam ettirilmektedir.

İstihdam fuarları işçi, işveren ve ilgili kuruluşları aynı çatı altında yüz yüze 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 kurulmaktadırlar. Fuarlar sırasında çeşitli seminerler ve sunumlar gerçekleştirilerek iş arama becerileri ve istihdam olanakları ile ilgili bilgiler de verilmektedir. 2010 yılında 6, 2011 yılı içerisinde 16, 2012 yılı içerisinde 27 istihdam fuarı düzenlenmiş olup,2013 yılında büyükşehir belediyesi olan 30 il için istihdam fuarı düzenleme hedefi konulmuştur. 2013 yılı Ekim sonu itibarıyla 17 istihdam fuarı gerçekleştirilmiştir.

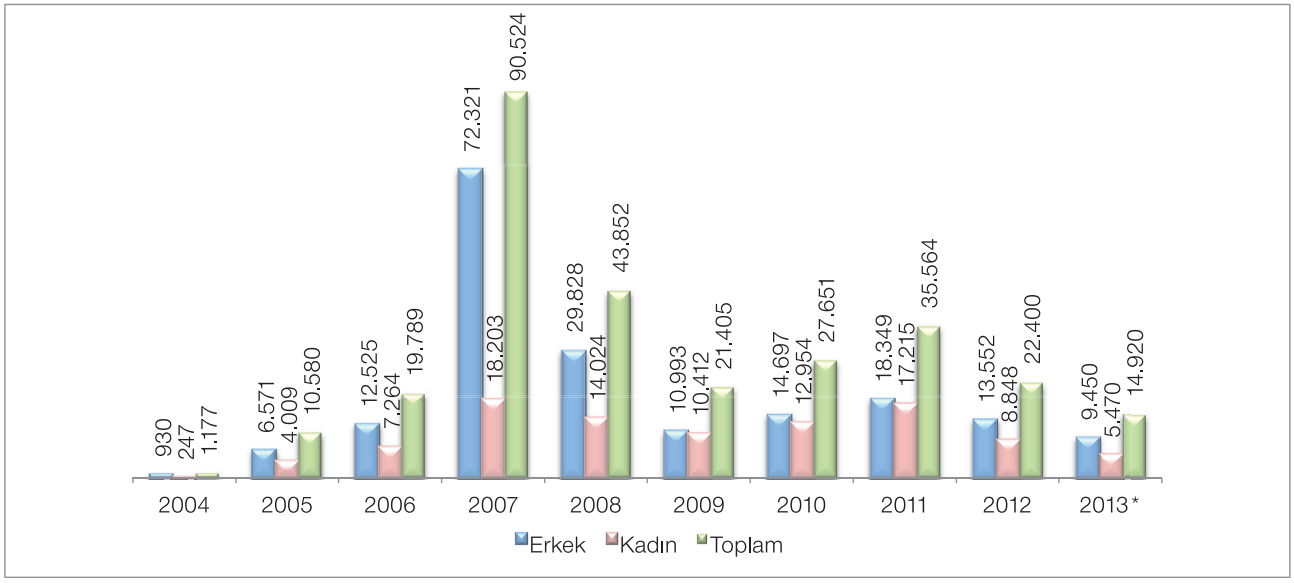
Kariyer günleri yerel düzeyde faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlar ile çalışma hayatına yeni

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 hizmetleri, iş arama becerileri, kariyer planı yaparken dikkat edilmesi gereken hususlar, gençlere yönelik istihdam ve işbaşı eğitim olanakları gibi konularda da sunum ve seminerler gerçekleştirilmektedir. 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 buluşturarak girişimcilik ve iş hayatı hakkında bilgi düzeylerinin artırılmasına çalışılmaktadır. 2011 yılında 41, 2012 yılı içerisinde 102 kariyer günü gerçekleştirilmiş olup, 2013 yılında ise illerde buluna devlet üniversitelerinde düzenlenmek üzere 107 kariyer günü hedefi konulmuştur. 2013 Ekim sonu itibarıyla 76 kariyer günü gerçekleştirilmiştir.

4.2 ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI FAALİYETLERİ

Yurtiçi ve yurtdışında iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti ile işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetlerde bulunmaya yetkili olan Özel İstihdam Büroları (ÖİB); işgücü arzı ve talebinin karşılanması faaliyetinin yanı sıra işgücü piyasası niteliklerine uygun işgücü yetiştirilmesi ve danışmanlık gibi hizmetler de sunmaktadır. İzin belgelerini Kurumdan temin eden bu ÖİB'ler, kamu kurum ve kuruluşlarında iş ve işçi bulmaya aracılık ve mesleki olarak geçici iş ilişkisi kurma yetkilerine sahip değildir.

Grafik 19. Özel İstihdam Büroları İşe Yerleştirmelerinin Yıllar İtibarıyla Cinsiyete Göre Dağılımı



Kaynak: İŞKUR
*30 Eylül itibarıyla

ÖİB'lerin işe yerleştirme rakamları 2007 yılı dışındaki yıllarda benzer seviyeler göstermektedir. En fazla işe yerleştirme 2007 yılında yapılmış olup 90.524 kişi işe yerleştirilmiştir. 2013 Eylül ayı itibarıyla 9.540 erkek, 5.470 kadın olmak üzere toplam 14.920 kişi olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 35. Özel İstihdam Bürolarının İllere Göre Dağılımı

İller	İzin Alan Merkez Büro ve Şube Sayısı	Faal Bulunan Merkez Büro Sayısı	Faal Bulunan Şube Sayısı	İzni İptal Edilen	Kendi İsteği İle Kapatan
Adana	9	2	1	0	6
Ankara	62	31	7	1	23
Antalya	35	12	4	0	19
Balıkesir	4	2	0	0	2
Bursa	29	8	6	0	15
Çorum	1	1	0	0	0
Denizli	2	1	1	0	0
Diyarbakır	3	1	0	0	2
Eskişehir	4	1	1	0	2
Gaziantep	7	3	1	0	3
Mersin	4	2	0	0	2
İstanbul	447	248	27	14	158
İzmir	53	27	8	0	18
Kayseri	6	2	1	0	3
Konya	3	0	2	0	1
Kocaeli	11	2	6	0	3
Manisa	4	1	0	0	3
Muğla	6	2	0	0	4
Sakarya	2	2	0	0	0
Samsun	2	1	1	0	0
Tekirdağ	5	3	0	0	2
Uşak	1	1	0	0	0
Düzce	1	1	0	0	0
Toplam	**702**	**354**	**66**	**15**	**266**

Kaynak: İŞKUR
*30 Eylül itibarıyla

Özel İstihdam Büroları uygulamasının başladığı 2004 yılından 2013 Eylül ayı sonuna kadar özel istihdam bürosu ve şube için izin alan toplam 702 büro bulunmaktadır. Bu bürolardan 35 tanesi, şubelerden 66 tanesi faal olarak faaliyet göstermekte olup, 15 tanesinin izni iptal edilmiş, 266 tanesi kendi isteği ile faaliyetine son vermiştir.

İŞKUR

BEŞİNCİ BÖLÜM
AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI

5.1 GENEL OLARAK AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI

İşsizlik, işgücü arz ve talebi arasında yaşanan sayısal dengesizliğin yanı sıra niteliksel dengesizliği de içeren ekonomik ve sosyal bir sorun niteliği taşımaktadır. Özellikle günümüz ekonomik ve sosyal yapısının temel dayanağını oluşturan bilgi işsizlik sorunun niteliksel boyutunu daha da belirgin hale getirmiştir.

Günümüz ekonomik ve toplumsal yapısı için kullanılan temel kavramlar bilgi toplumu ve küreselleşme kavramlarıdır. Küreselleşme genel anlamda sınırların ortadan kalktığı ve dünyanın herhangi bir bölgesinde yaşanan gelişmelerin tüm dünyayı etkiler hale geldiği bir yapıyı ifade ederken bilgi toplumu ise kısaca yaşanan gelişmelerin ülkeden ülkeye aktarımını kolaylaştıran dijital teknolojilerin hâkim olduğu ve bilginin temel değer haline geldiği bir çağı ifade etmektedir.

Bilgi temelli ekonomik ve sosyal yapıyı tanımlayan bilgi toplumu sonrasında, küresel düzeyde rekabetçi bir yapıya sahip olabilmek için bilgiye ve onu kullanabilme becerisine sahip olmak ve yeni bilgileri üretmek önemli hale gelmiştir. Böyle bir yapı içerisinde işsizlik, sadece sayısal bir eşleşme sorunu olmaktan çıkarak niteliksel faktörlerin ağırlık kazandığı bir sorun haline dönüşmüştür.

Ayrıca 1973 yılında gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde petrol krizi ile ortaya çıkan, ekonomide aynı anda hem işsizlik hem de enflasyon bulunması durumu ile artan işsizlik ve çalışanların hayat standardını koruma isteği bu dönemlerde uygulanan birçok ekonomi politikası gibi istihdam politikalarında da değişikliklere neden olmuştur.

Ekonomik ve sosyal yapıda yaşanan değişimler, işgücü arz ve talebi arasında ortaya çıkan niteliksel eşleştirme sorunları en temel kamu istihdam faaliyeti olan eşleştirme hizmetlerinin yeni politikalar ve bu politikalara uygun uygulamalar ile desteklenmesini zorunluluk haline getirmiştir.

Bu anlamda işsizlikle mücadelede kullanılan ve OECD'nin 1960'lardan itibaren uygulanmasına destek verdiği aktif istihdam politikaları beşeri sermayenin gelişmesini sağlayarak, işgücünün yapısal değişimlere uyum sağlamasını kolaylaştırmayı amaçlayan önemli bir araç haline gelmiştir.

OECD, işsizlikle mücadelede izlenen aktif istihdam politikalarını 5 grupta toplamıştır. Bunlar:[6]

- Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri,
- Mesleki eğitim,
- Sübvanse edilmiş istihdam,
- Gençlere yönelik politikalar,
- Engellilere yönelik politikalardır.

Türkiye'de İŞKUR tarafından, kamu istihdam hizmetlerinin bir parçası olarak aktif istihdam politikalarına büyük önem verilmektedir. Bu kapsamda ekonomik ve sosyal sorunların yaşanmasına neden olan işsizlik sorunuyla mücadele etmek üzere aktif istihdam politikaları çerçevesinde çeşitli faaliyetler yürütülmektedir.

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 bu faaliyetler aşağıdaki gibidir:

- Mesleki Eğitim Kursları,
- Girişimcilik Eğitim Programları,
- İşbaşı Eğitim Programları,
- Toplum yararına programlar
- Proje bazlı faaliyetler

Diğer taraftan işsizlik sorunun çok boyutlu yapısı, bu sorunla mücadelede bütüncül yaklaşımların izlenmesini ve 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. 5763 sayılı kanun ile kurulan, ilgili aktörlerin katılımıyla oluşturulan ve yerel düzeyde istihdam politikalarında söz sahibi olan il istihdam ve mesleki eğitim kurullarının, faaliyetlerin planlama süreci açısından önemli bir fonksiyon üstlendikleri görülmektedir.

6 Sohlman, Asa ve David Turnham, "What Can Developing Countries Learn From OECD Labour Market Programmes and Policies?", OECD Development Center Technical Paper No:93, January 1994, s.23.

Ayrıca işgücü piyasasının dinamik yapısı göz önünde bulundurularak faaliyetlerin uygulama çerçevesinde, yoğunluğunda ve içeriğinde değişikliklere gidilebilmekte ve faaliyetlerin çeşitlendirilmesi söz konusu olabilmektedir. Bu anlamda 2008 yılında yürürlüğe giren 5763 sayılı kanun, 2011 yılında yürürlüğe giren 6111 sayılı kanun ve 2013 yılı Mart ayında yürürlüğe giren Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği aktif istihdam politikaları çerçevesinde yürütülen faaliyetlere ilişkin önemli düzenlemeler arasında yer almaktadır.

5763 sayılı kanun ile aktif istihdam politikaları çerçevesinde yerel aktörlerin söz sahibi olduğu bir yapının tasarlanması, hizmet alım süreçlerinin kolaylaştırılması ve faaliyetlerin finansmanında sürdürülebilir kaynak sağlanması gibi konularda düzenlemelere gidilmiştir. 5763 sayılı kanun ile faaliyetlerin finansmanı için sağlanan sürdürülebilir kaynak miktarı 6111 sayılı kanun ile artırılmıştır. Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ise mevcut kaynaklar ile yürütülen faaliyetlerin etkinliğini ve verimliliğini artırmak, işgücü piyasası ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir yapıyı oluşturmak üzere hazırlanan ve uygulamaya konulan önemli bir düzenleme niteliği taşımaktadır.

Aktif işgücü programlarının yürütülen faaliyetlerin finansman kaynakları şunlardır:

- İşsizlik Sigortası Fonu,
- Kurum bütçesi,
- Engelli ve eski hükümlü istihdamı şartına riayet etmeyen işyerlerinden alınan idari para cezaları,
- Uluslararası kurum ve kuruluşlarla yürütülen projelere sağlanan hibe ve krediler.

Tablo 36. İŞKUR'un Uyguladığı Aktif İşgücü Programları (2013 Ocak-Eylül)

Program Türü	Açılan Kurs / Program Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
Mesleki Eğitim Kursları	5.260	52.449	61.391	113.840
Girişimcilik Eğitim Programları	507	7628	7024	14652
İşbaşı Eğitim Programları	20.543	28.591	25.581	54.172
Toplum Yararına Programlar	2.308	70.865	23.500	94.365
Toplam	**28.618**	**159.533**	**117.496**	**277.029**

Kaynak: İŞKUR

Aktif istihdam politikaları çerçevesinde 2013 yılı içerisinde Ocak-Eylül döneminde 28.168 faaliyet düzenlenmiş ve bu faaliyetlerden 159.533'ü erkek, 117.496'sı kadın olmak üzere toplam 277.029 kişi yararlandırılmıştır.

İstihdamında güçlük çekilen gruplar olarak ifade edilen ve görece olarak daha dezavantajlı konumda yer alan engelliler, hükümlüler ve eski hükümlülükler için aktif istihdam politikaları çerçevesinde özel projeler tasarlanmakta bu grupta yer alan kişiler ekonomik ve sosyal hayata

entegre edilmeye çalışılmaktadır. Bu anlamda engelli ve hükümlü çalıştırmayan işverenlerden kesilen para cezaları sosyal tarafların katılımıyla oluşturan özel bir komisyon tarafından bu kişilere yönelik olarak uygulanan faaliyetlerin finansmanında kullanılmaktadır.

Bu anlamda işgücü piyasasında dezavantajlı gruplar kapsamında olan engellilere yönelik 2013 Ocak-Eylül döneminde 431 kurs açılmış, bu kurslardan 4.771 engelli vatandaşımız yararlandırılmıştır. Ayrıca eski hükümlüler için açılan 7 kurstan 88 kişi yararlanmıştır.

Aktif istihdam politikaları çerçevesinde yürütülen faaliyetlerden yararlananlara eğitim ya da programa katıldıkları süre boyunca günlük zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak üzere miktarı Yönetim Kurulunca belirlenen miktarda zaruri gider ödemesi yapılmaktadır. Ayrıca faaliyetlerden yararlananlara faaliyetin gerçekleştiği süreçte sosyal güvence temin etmek üzere iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primi ile genel sağlık sigortası primi ödenmektedir.

5.2 MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI

Küresel rekabete dayalı ekonomik ve sosyal yapı içerisinde işgücü piyasasının dinamik karakterinin bir sonucu olarak ihtiyaçlar da sürekli değişmekte ve yenilenebilmektedir. Bu değişim süreci ise dünyada her gün yeni iş alanlarının oluşmasına ve var olan iş alanlarının daha nitelikli işgücü talebine neden olmaktadır. Böyle bir ortamda kendini yenilemeyen gelişmelere adapte olamayan çalışanlar eski işlerini kaybetme riskiyle karşılaşmakta, işi olmayanlar ise iş bulmada zorluk çekmektedirler. Konjonktürel gelişmeler, eğitim ve istihdam arasındaki bağın kurulmasına ilişkin yaşanan sorunlar, sürekli yenilenen teknolojik altyapı gibi 21. yüzyıl dünyasının genel karakteristiğini oluşturan yenilikçiliği ve gelişmeyi odağına alan bu yapı aktif istihdam politikaları çerçevesinde düzenlenen mesleki eğitimlerin önemini ortaya koymaktadır.

Mesleki eğitim kursları ile işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda herhangi bir mesleği olmayan işsizlerin meslek sahibi olmaları, mesleği olmakla birlikte mesleğin gerektirdiği beceri düzeyinin mevcut talepleri karşılamaktan yoksun olduğu durumlarda kişilerin beceri düzeyinin geliştirilmesi, mevcut mesleklerin geçerliliğini yitirdiği durumlarda ise kişilerin yeni meslek sahibi olmaları amaçlanmaktadır.

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

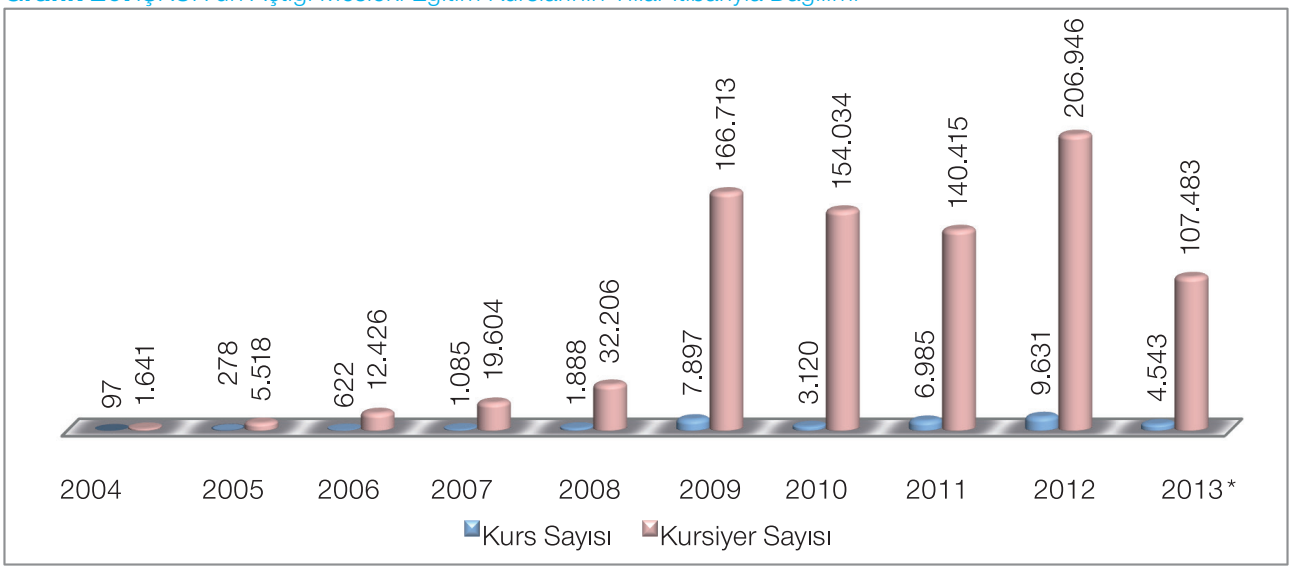
İşgücü piyasası araştırmaları ve işverenlerin talepleriyle belirlenen sektör ve alanlar dikkate alınarak düzenlenen eğitimler, işgücü piyasasının talep ettiği mesleklerde yetişmiş nitelikli eleman açığını karşılamaya yönelik çalışmaların bir sonucudur.

Bu çerçevede işsizlikle mücadelede kullanılan araçlardan biri olarak mesleki eğitim kursları İŞKUR tarafından uzun yıllar uygulanmakla birlikte işgücü piyasası ihtiyaçlarına uygun olarak uygulamaların yoğunluğunda ve uygulama biçimlerinde dönemsel anlamda farklılıkların söz konusu olduğu görülmektedir.

2013 yılında yapılan düzenlemeler sonrasında işgücü piyasası taleplerinin, uluslararası mesleki standart, yeterlilik ve belgelendirme sistemlerinin esas alındığı bir yapıya geçilmesiyle birlikte mesleki eğitim kurslarının uygulanması açısından diğer yıllarla karşılaştırıldığında görece olarak niteliği ön plana çıkaran bir yapıya geçilmiştir. Bu sayede mevcut kaynakların daha ekonomik verimli ve etkin bir şekilde kullanımına olanak sağlanmıştır.

Yıllar itibarıyla uygulanan mesleki eğitim kursları ve bu kurslardan yararlan sayılarına bakıldığında 2008 yılı sonrasında önemli bir artışın yaşandığı görülmektedir. 2008 yılında 32.206 kişiye eğitim verilmiş iken bu sayı 2009 yılında 166.713, 2010 yılında 154.034, 2011 yılında 140.415, 2012 yılında 206.946 ve 2013 yılı Eylül ayı itibarıyla 107.483 olarak gerçekleşmiştir.

Grafik 20. İŞKUR'un Açtığı Mesleki Eğitim Kurslarının Yıllar İtibarıyla Dağılımı

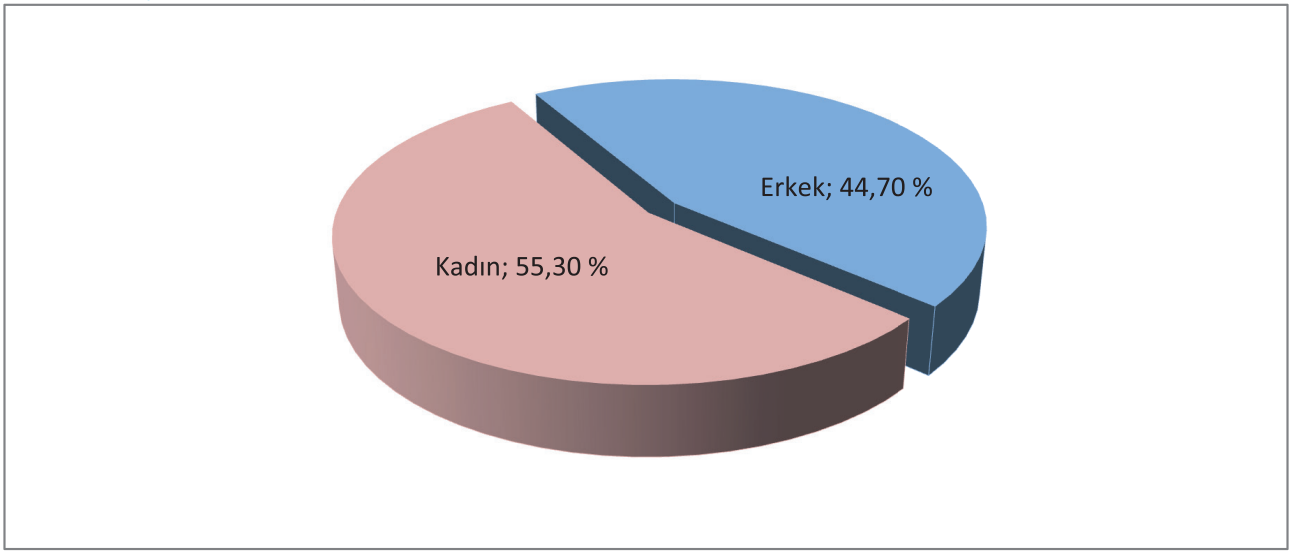


Kaynak: İŞKUR
*30 Eylül itibarıyla

Kurslardan yararlananların cinsiyet bağlamında dağılımına bakıldığındaysa işgücü piyasasına katılma oranları oldukça düşük düzeyde olan kadınların mesleki eğitim kurslarına erkeklere oranla

daha fazla katılım sağladıkları görülmektedir. 2013 yılı Eylül ayı itibarıyla faaliyetlerden yararlanan 107.483 kişinin 48.042'si erkeklerden, 59.441'i kadınlardan oluşmaktadır. Oransal dağılıma bakıldığında ise kadınların %55,3 ile erkelere oranla faaliyetlerden daha fazla yararlandıkları görülmektedir.

Grafik 21. İŞKUR'un Mesleki Eğitim Kurslarından Yararlananların Cinsiyete Göre Dağılımı (2013 Ocak-Eylül)



Kaynak: İŞKUR

Eğitim sonrasında sınavlara girerek başarı gösterenlere resmi geçerliliği olan sertifikalar düzenlenerek verilmektedir. Eğitimlere ilişkin tüm giderler ise İŞKUR ve işbirliği yapılan kuruluşlar tarafından karşılanmaktadır.

5.3 İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI

Yapılan araştırmalar işgücü piyasasında işsizliğin en önemli nedenleri arasında yeterli mesleki becerinin edinilememesi ve mesleki tecrübe eksikliği gibi hususlar yer almaktadır. Bu bağlamda 2009 yılında Girişimcilik eğitim programları ile birlikte mesleki eğitim programlarına ilave olarak uygulamaya konulan işbaşı eğitim programları Kuruma kayıtlı işsizlerin yine kuruma kayıtlı işyerlerinde, daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini ve/veya mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla düzenlenmektedir. Beden işçisi, temizlik görevlisi, taşıma işçisi, çaycı gibi deneyimsizlik nedeniyle işsizlik sorunun yaşanmadığı ya da deneyimsizliğin en az etkili olduğu bu tür ve vasıf düzeyi yüksek bir işgücü niteliği taşımayan alanlar iş başı eğitim programlarının kapsamı dışında bırakılmıştır.

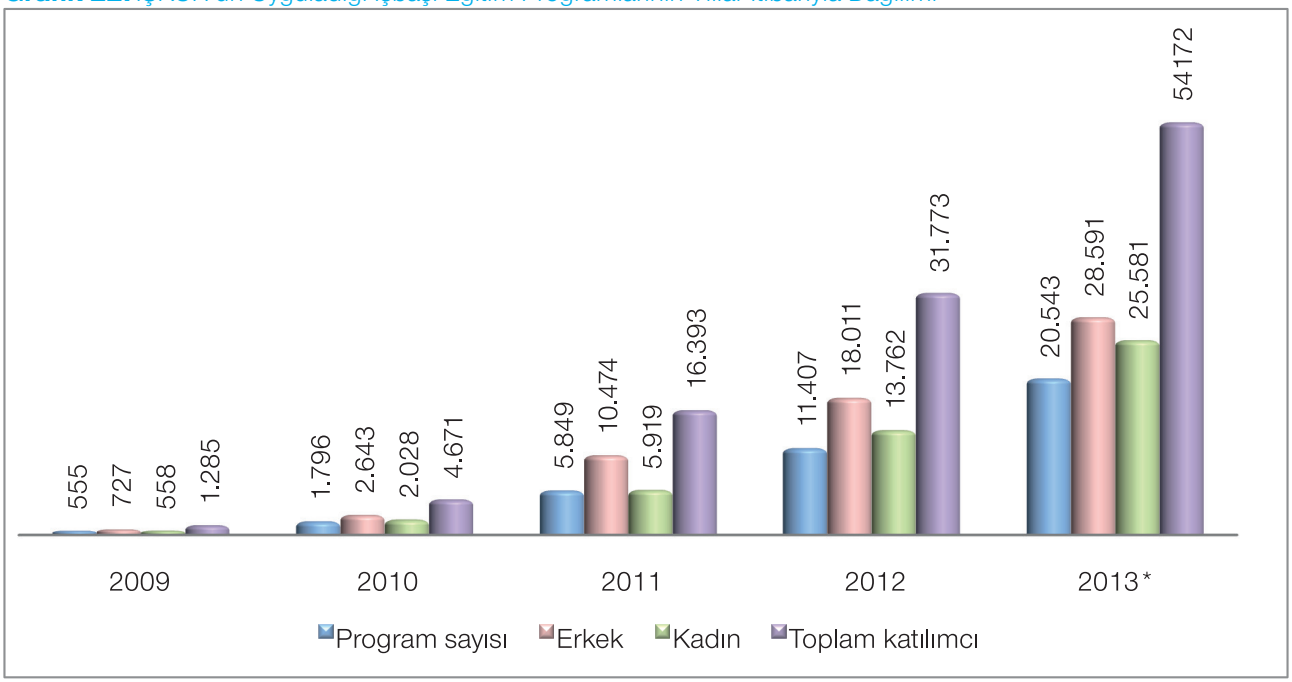
İşbaşı eğitim programlarının uygulanabileceği işyerleri:

- 4857 sayılı İş Kanunu ve 31/5/2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olarak en az iki çalışanı bulunan ve Kuruma kayıtlı işyerleri,
- Kamu kurum/kuruluşlarının payının % 50'nin altında olduğu iktisadi teşekküllerdir.

Dernekler, vakıflar, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, meslek birlikleri, sendikalar, ticaret ve sanayi odaları, noterler ve benzeri yerlerde, işbaşı eğitim programı katılımcılarının programın tamamlanması sonrasında istihdam edilebilecek olmaları halinde program düzenlenebilmektedir.

İşbaşı eğitim programları kapsamında programın ilk uygulandığı yıl olan 2009 yılında 1.285 kişi programlardan yararlandırılmışken bu sayı süreç içerisinde hızla artarak 2010 yılında 4.671'e, 2011 yılında 16.393'e, 2012 yılında 31773'e, 2013 yılı Eylül ayı itibarıyla da 54.172'ye ulaşmıştır.

Grafik 22. İŞKUR'un Uyguladığı İşbaşı Eğitim Programlarının Yıllar İtibarıyla Dağılımı



Kaynak: İŞKUR
*30 Eylül itibarıyla

İşbaşı eğitim programları çerçevesinde en fazla program düzenlenen ilk 10 meslek arasında ise ön muhasebeci, büro memuru (genel), satış elemanı (perakende), muhasebe meslek elemanı, satış danışmanı, sekreter, muhasebeci, garson (servis elemanı), aşçı yardımcısı, kasiyer meslekleri yer almaktadır.

Tablo 37. En Fazla İşbaşı Eğitim Programı Düzenlenen İlk 10 Meslek*

Meslek Adı	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı
Ön muhasebeci	1.411	1.780
Büro memuru (genel)	1.161	2.222
Satış elemanı (perakende)	939	2.366
Muhasebe meslek elemanı	910	1.064
Satış danışmanı	797	1.517
Sekreter	664	1.040
Muhasebeci	633	696
Garson (servis elemanı)	464	870
Aşçı yardımcısı	339	629
Kasiyer	300	567

Kaynak: İŞKUR
* 2013 Ocak-Eylül

Programlara katılanların eğitim durumuna bakıldığında, her eğitim seviyesinde programın uygulanabildiği görülmektedir. Diğer gruplara oranla dezavantajlı olan ilköğretim ve orta öğretim mezunlarının programlara yoğun ilgi gösterdikleri ifade edilebilir.

Tablo 38. İşbaşı Eğitim Programı Katılımcılarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (2013 Ocak-Eylül)

Eğitim Durumu	Katılımcı			
	Erkek	Kadın	Toplam	Oran (%)
Okur Yazar Olmayan	8	14	22	0,1
Okur Yazar	243	456	699	1
İlköğretim	10.920	9.531	20.451	38
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	11.139	9.026	20.165	37
Ön Lisans	4.517	4.213	8.730	16
Lisans	1.746	2.313	4.059	7
Yüksek Lisans	18	27	45	0,9
Doktora	0	1	1	0
Toplam	**28.591**	**25.581**	**54.172**	**100**

Kaynak: İŞKUR

Yaş grupları itibarıyla katılımcıların dağılımına bakıldığında, 15-29 yaş aralığında yer alanların faaliyetlerden daha fazla yararlandığı görülmektedir.

Tablo 39. İşbaşı Eğitim Programı Katılımcılarının Yaş Grubuna Göre Dağılımı (2013 Ocak-Eylül)

Yaş Grubu	Katılımcı			
	Erkek	Kadın	Toplam	Oran (%)
15-19	3.718	3.082	6.800	13
20-24	10.841	9.620	20.461	37,6
25-29	8.133	5.541	13.674	26
30-34	3.399	3.382	6.781	13
35-39	1.403	2.205	3.608	6
40-44	680	1.152	1.832	3
45-49	307	429	736	1
50-54	87	128	215	0,4
55-59	20	37	57	0
60-64	3	5	8	0
Toplam	**28.591**	**25.581**	**54.172**	**100**

Kaynak: İŞKUR

5.4 GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMLARI

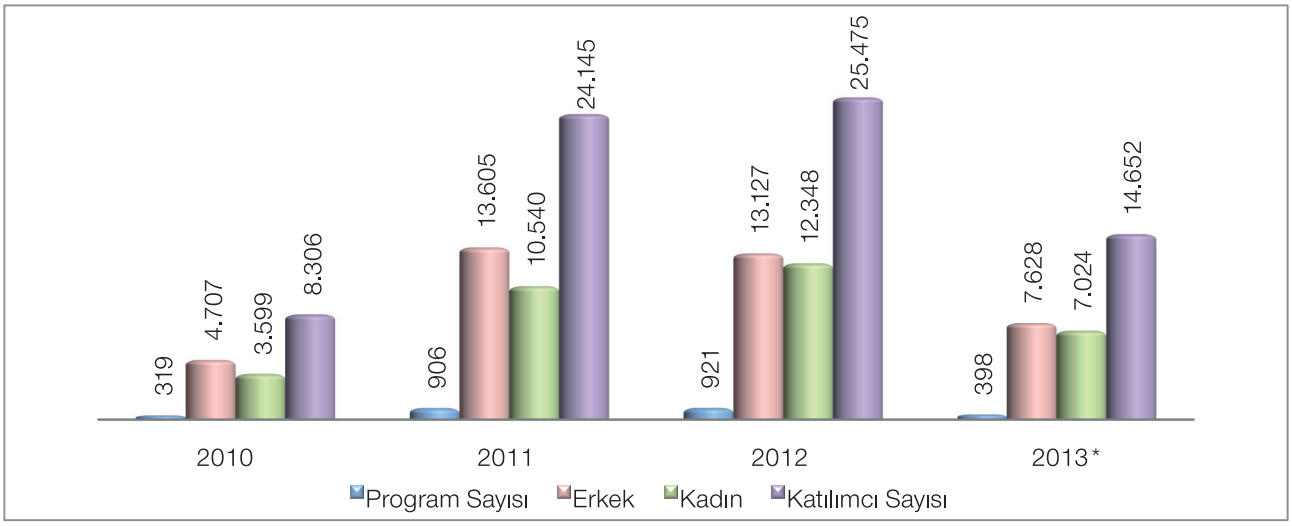
İşgücü piyasasında yaşanan sorunlara yönelik çözüm mekanizmalarının işgücü piyasasının arz ve talep yönünü dikkate alarak tasarlanması büyük bir öneme sahiptir. Bu anlamda işgücü arzının istenilen düzeye taşınması amacıyla yürütülen mesleki eğitim kurslarına kendi işlerini kurarak ekonomiye katkı sağlamak isteyenler için 2009 yılında yapılan düzenlemelerle girişimcilik eğitim programları eklenmiştir.

Girişimcilik Eğitim Programlarının temel amacını, Kuruma kayıtlı olanların kendi işlerini kurmalarına ve geliştirmelerine yardımcı olmak ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) Yeni Girişimci Desteğine başvurarak bu destekten yararlanmalarını sağlamak oluşturmaktadır.

Eğitim programları ile girişimci adaylarının kendi iş fikirlerine ilişkin olarak iş planı hazırlama ve uygulamaya yönelik gerekli bilgi ve deneyim kazandırılmaya çalışılarak 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 kurumaları, meslek birlikleri ve odalar ile işbirliği halinde düzenlenebilmektedir.

2010 yılı itibarıyla uygulanmaya başlanan girişimcilik eğitim programlarından söz konusu yıl itibarıyla 8.306 kişi, 2011 yılında 24.145 kişi, 2012 yılında 25.475 kişi ve 2013 yılı Eylül ayı itibarıyla da 14.652 kişi yararlanmıştır.

Grafik 23. İŞKUR'un Uyguladığı Girişimcilik Eğitim Programlarının Yıllar İtibarıyla Dağılımı



Kaynak: İŞKUR
*30 Eylül itibarıyla

5.5 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 programlar kamu yararına yönelik olmak zorundadır ve genellikle aşağıdaki alanlarda TYP uygulanmaktadır:

- Çevre temizliği,
- Kamusal altyapının yenilenmesi,
- Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi, 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. Programların amacına ulaşabilmesi için il müdürlüklerince özel şartlar da belirlenebilmektedir.

- Kuruma kayıtlı işsiz olmak,
- 18 yaşını tamamlamış olmak,
- Emekli, malul, dul ve yetim aylığı almamak
- Öğrenci olmamak (açık öğretim öğrencileri hariç),
- TYP'den yararlanılmaya başlanan gün itibarıyla herhangi bir sosyal yardım almamak.

Kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları (STK) ve özel işyerleri ile TYP düzenlenebilir. STK'lar ve özel işyerlerinin program düzenlenmesinin önünde bir engel bulunmamakla birlikte olağanüstü durumlar (deprem, afet gibi) dışında hemen hemen tüm programlar kamu kurumları ile yapılmaktadır.

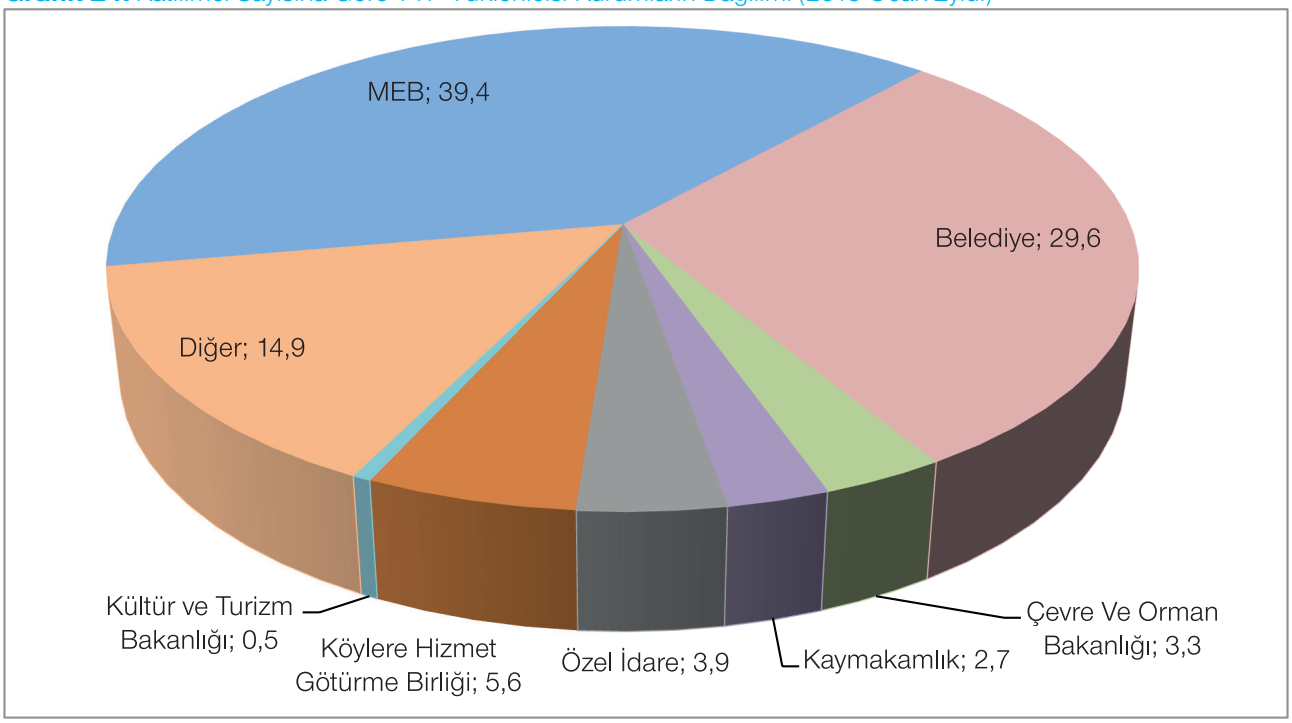
Tablo 40. Yıllara göre TYP Program ve Katılımcı Sayısı

	2011	2012	2013*
Program Sayısı	2.424	5.022	2.308
Katılımcı Sayısı	64.085	191.998	94.365
Erkek	50.434	144.902	70.865
Kadın	13.651	47.096	23.500

Kaynak: İŞKUR
*30 Eylül itibarıyla

2012 yılında program ve katılımcı sayılarında yaşanan artış sayesinde daha çok işsize ulaşılmış ve bu sayede hem işsizlerin işgücü piyasası içinde kalması sağlanmış hem de işsizlere geçici bir gelir desteği sağlanmıştır. 2013 yılında da TYP uygulamalarına devam edilmiştir. Yılın ilk 9 ayında toplam 2.308 program uygulanmış ve bu programlardan 70.865'i erkek, 23.500'ü kadın olmak üzere toplam 94.365 işsiz faydalanmıştır.

Grafik 24. Katılımcı Sayısına Göre TYP Yüklenicisi Kurumların Dağılımı (2013 Ocak-Eylül)



Kaynak: İŞKUR

Katılımcı sayısına göre yüklenici kurumların dağılımına bakıldığında, katılımcıların ağırlıklı olarak Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda (%39,4) ya da belediyelerde (%29,6) düzenlenen programlardan faydalandığı görülmektedir. Üçüncü sırada ise, diğer kurumlarda (14,9) düzenlenen TYP'lerden faydalananlar yer almaktadır. Ancak program sayısı açısından en fazla payı belediyeler (%50,9) alırken belediyelerden sonra en fazla program Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda (%27,9) uygulanmaktadır. Programların %80'e yakını bu iki kurum tarafından uygulanmaktadır.

İŞKUR

ALTINCI BÖLÜM

DANIŞMANLIK VE MESLEKİ BİLGİ 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 şartları karşılaştırarak, 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 çalışmalarını uzun yıllar devam ettirdikten sonra, 2012 ve 2013 yıllarında yaklaşık 4.000 sözleşmeli "İş ve Meslek Danışmanı" istihdam ederek bu hizmetini daha geniş kitlelere ulaştırmayı ve daha etkin bir şekilde sunmayı amaçlamıştır. 2013 Eylül ayı sonu itibarıyla 3.904 iş ve meslek danışmanı aracılığıyla bu hizmet sunulmaktadır.

Tablo 41. İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Yıllar İtibarıyla Dağılımı

Yıllar	İşyeri Ziyaret Sayısı	Meslek Danışmanlığı Sayısı	İş Danışmanlığı Sayısı	Mesleğe Yönlendirme Hizmeti Sunulan Öğrenci Sayısı
2009	33.978	1.598	5.255	53.279
2010	42.025	3.649	16.075	53.795
2011	70.505	4.504	160.607	58.675
2012	183.373	36.236	805.257	277.393
2013*	292.617	34.015	1.194.799	536.942

Kaynak: İŞKUR
*30 Eylül itibarıyla

İş ve meslek danışmanlığı hizmeti kapsamında işyeri ziyaret sayısı, meslek danışmanlığı sayısı, iş danışmanlığı sayısı, mesleğe yönlendirme hizmeti sunulan öğrenci sayısı 2012 yılında ve 2013 yılının ilk 9 ayında, önceki yıllara göre önemli ölçüde artış göstermiştir. 2013 yılının ilk 9 ayında yaklaşık 292 bin işyeri ziyareti ile işverenlere danışmanlık yapılmış, 1 milyon 228 bin iş ve meslek danışmanlığı görüşmesi gerçekleştirilmiş ve eğitim kurumlarına yapılan ziyaretler yoluyla 536 bin öğrenciye mesleğe yönlendirme hizmeti sunulmuştur.

Ayrıca, meslekler ve eğitim yerleri hakkında bilgilerin yer aldığı, yararlanıcıların doğru ve bilinçli karar vermesine yardımcı olan bilgilerin bir arada bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri bünyesindeki Meslek Bilgi Merkezleri (MBM) aracılığıyla da aşağıdaki gruplar hizmet almaktadırlar:

- Meslek seçme aşamasında olanlar,
- Meslekler hakkında bilgi edinmek isteyenler,
- Mesleğinde ilerlemek ve meslek değiştirmek isteyenler,
- Okul idarecileri, rehber öğretmenler,
- Meslekleri ve eğitim olanaklarını tanımak isteyenler,

Tablo 42. İŞKUR'un Meslek Bilgi Merkezleri Faaliyetlerinin Yıllar İtibarıyla Dağılımı

Yıllar	Bireysel Başvuru				Grup Başvurusu		Toplam
	Öğrenci	Eğitimci	Kuruma Başvuran	Diğer	Okul/Dershane	Kurum/Kuruluş	
2009	28.264	2.958	6.679	2.062	23.999	1.890	65.852
2010	13.272	2.371	6.923	2.964	23.030	4.003	52.563
2011	17.599	1.663	6.387	3.157	15.164	2.002	45.972
2012	2.988	599	1.431	1.737	5.047	241	12.043
2013*	12.465	337	102	6	1.251	189	14.350

Kaynak: İŞKUR
*30 Eylül itibarıyla

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, meslek bilgi merkezinden yararlanan sayısında 2012 yılında ve 2013 yılının ilk 9 ayında, önceki yıllara göre önemli ölçüde düşüş olduğu gözlemlenmektedir. Artan personel sayısıyla birlikte yüz yüze görüşmelerle danışmanlığın artmış olması, meslek bilgi merkezlerinden yararlanma oranı ve sayısını azaltmakla birlikte, danışmanlık hizmetlerinin yeniden yapılandırılması süreci sonunda meslek bilgi merkezi kapsamında yürütülen faaliyetlerin dijital ortama aktarılması ve daha interaktif hale getirilmesi suretiyle cazibesi ve yararlanma sayıları arttırılacaktır.

6.2 MESLEK ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI

İŞKUR, iş ve meslek analizleri ile meslek tanımlaması ve sınıflandırması yaparak, iş arayanlara ve işgücü piyasasına ilk kez girecek öğrencilere meslek ya da alan seçme aşamasında mesleki rehberlik hizmeti sunmakta, böylece doğru yönlendirme ile işgücünün, işgücü piyasasında kalıcı olmasını amaçlamaktadır.

Bu amaç doğrultusunda yapılan çalışmalarla, mesleklerle ilgili bilgi sahibi olmak isteyenler için Türk Meslekler Sözlüğü hazırlanmıştır. Uluslararası standartlara uygun hazırlanan bu sözlükte mesleklerin tanımı, standartları, görevleri, çalışma şartları, gerektirdiği eğitim düzeyi, hâlâ geçerli bir meslek olup olmadıkları gibi bilgiler kategorize edilmiştir. Bu sözlük, işgücü piyasası yakından takip edilerek sürekli geliştirilip güncellenmektedir.

Meslek araştırma, bilgi toplama ve iş analizi çalışmaları sonucunda; teknolojide, üretim anlayışında ve iş hayatında meydana gelen gelişmelere paralel olarak işgücü piyasasında ortaya çıkan yeni meslekler tespit edilmekte ve var olan mesleklerin görev tanımlarında oluşan değişiklikler belirlenip Türk Meslekler Sözlüğü'ne aktarılmaktadır. 2013 Eylül ayı sonu itibarıyla, bu şekilde standart tanım ve görevleri hazırlanan 5.765 meslek, Uluslararası Meslek Sınıflandırma Sistemine (ISCO-08) göre sınıflandırılıp kodlanarak Kurum internet sitesinde yararlanıcıların hizmetine sunulmuştur.

İŞKUR

YEDİNCİ BÖLÜM

İŞGÜCÜ PİYASASI ANALİZLERİ, İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ SİSTEMİ ÇALIŞMALARI

7.1 İŞGÜCÜ PİYASASI ANALİZLERİ

İşgücü piyasası analizlerinin temel amaçları, işgücü piyasası ile ilgili periyodik bilgi elde etmek, işgücü piyasasında mevcut, geçmiş ve gelecek dönemde meydana gelen veya gelmesi beklenen mesleki, sektörel değişim ve gelişmeleri izlemek, işgücü piyasasının talep yapısını ortaya koymak ve bu sonuçlar üzerinden aktif istihdam politikalarına veri kaynağı teşkil etmek şeklindedir. Mevcut durumda Resmi İstatistik Programı kapsamında Açık İş İstatistikleri'ni yayınlamak görevi İŞKUR'a aittir. Bu çalışmalar sayesinde Türkiye için uluslararası düzeyde mukayese edilebilir standartlarda bir açık iş oranı da hesaplanacak ve Eurostat'ın (Avrupa Birliği İstatistik Ofisi) düzenlemelerine ve metodolojisine uygun hesaplanacak açık iş oranı için de veri toplanmış olacaktır. Bu çalışmaların önemli amaçlarından biri de İŞKUR dışında diğer kurum ve kuruluşların da işgücü talebine ilişkin bilgi ihtiyacını karşılamaktır.

Tablo 43. İŞKUR'un Uyguladığı İşgücü Piyasası Araştırmaları

Dönem	Kapsamı	Periyot	Sınıflamalar	Yöntem	Görüşme Yapılan İşyeri/işletme	
2007	Tüm İşyerleri (50+)	15 Ekim - 30 Kasım	İSCO 88 - NACE Rev.1.1	Yüz yüze	**Toplam**	**12.712**
2008	Tüm İşyerleri	15 Ekim - 5 Aralık	İSCO 88 - NACE Rev.1.1	İnternet	**Toplam**	**71.001**
					10+ İşyeri	26.409
					50+ İşyeri	7.224
2009 I. Dönem	Tüm İşyerleri	17 Nisan - 30 Mayıs	İSCO 88 - NACE Rev.1.1	İnternet	**Toplam**	**275.099**
					10+ İşyeri	83.404
					50+ İşyeri	15.273
2009 II. Dönem	Tüm İşyerleri	4 Kasım - 13 Aralık	İSCO 88 - NACE Rev.1.1	İnternet	**Toplam**	**255.938**
					10+ İşyeri	80.638
					50+ İşyeri	15.985
2010 I. Dönem.	Tüm İşyerleri	26 Nisan - 1 Haziran	İSCO 88 - NACE Rev.1.1	İnternet	**Toplam**	**218.068**
					10+ İşyeri	73.418
					50+ İşyeri	14.476
2010 II. Dönem	Tüm İşyerleri	26 Eylül - 28 Ekim	İSCO 88 - NACE Rev.1.1	İnternet	**Toplam**	**198.479**
					10+ İşyeri	69.442
					50+ İşyeri	14.688
2011 I. Dönem	Tüm İşyerleri	1 Nisan - 5 Mayıs	İSCO 88 - NACE Rev.1.1	İnternet	**Toplam**	**159.862**
					10+ İşyeri	60.501
					50+ İşyeri	13.393
2011 II. Dönem	10+Girişimler	19 Aralık - 19 Ocak	İSCO 88 - NACE Rev.2	Yüz yüze	10+ İşyeri	3283
					50+ İşyeri	1606
					Toplam	4889
2012 I. Dönem	10+Girişimler	2 Mayıs - 15 Haziran	İSCO 88 - NACE Rev.2	Yüz yüze	Toplam Girişim	**5.225**
2012 II. Dönem	10+İşyerleri	10 Eylül - 31 Ekim	İSCO 08 - NACE Rev.2	Yüz yüze	Toplam İşyeri	**53.194**
2013 I. Dönem	10+ İşyerleri	15 Mayıs – 30 Haziran	ISCO 08 – NACE Rev.2	Yüz yüze	Toplam İşyeri	**87.719**

Kaynak: İŞKUR, 2013 I. Dönem Türkiye İşgücü Piyasası Analizi Raporu

İşgücü piyasasında meydana gelen değişme ve gelişmeleri izleyerek, bu değişim ve gelişmelerin işgücü ihtiyacı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak ve alınması gerekli önlemleri belirlemek amacıyla "İşgücü Piyasası Analizleri" gerçekleştirilmektedir. Araştırmalarda kullanılan sınıflandırmalar; mesleklerde ISCO-08, iktisadi faaliyet kollarında ise Avrupa Topluluğu Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması (NACE Rev. 2) şeklindedir.

Türkiye İş Kurumu, 2013 birinci dönem İşgücü Piyasası Talep Araştırması (İPTA) kapsamında 15 Mayıs 2013 - 30 Haziran 2013 tarihleri arasında Türkiye genelinde yüz yüze görüşme yöntemiyle "Türkiye İşgücü Piyasası Talep Araştırması İşyeri Bilgi Formu" uygulamıştır. Alan çalışması Türkiye İstatistik Kurumu ile birlikte tespit edilen 10+ istihdamlı işyerlerinde gerçekleştirilmiştir. Uluslararası sektörel ve mesleki sınıflandırmalar kullanılarak yapılan araştırmada 74 ilde tam sayım, 7 ilde ise örneklem yöntemi ile çalışılmıştır. Yani 74 ilde 10+ istihdamlı işyerlerinin tamamı ziyaret edilmiştir. Toplamda 100 bin 852 işyeri bizzat ziyaret edilmiş, bu işyerlerinin 87 bin 719 tanesine işyeri bilgi formu uygulanmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu İş Kayıtları Sistemi altlık olarak kullanılarak sektörel kapsam dâhilinde yer alan ve 10 ve daha fazla çalışana sahip işyerleri çalışmada örnekleme çerçevesi olarak kullanılmıştır. Araştırmanın kapsamında Türkiye genelinde ve il düzeyinde Avrupa Topluluğu Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması (NACE) Rev. 2.0 sınıflandırmasına göre, Tarım, Ormancılık, Balıkçılık (A); Kamu Yönetimi ve Savunma, Zorunlu Sosyal Güvenlik (O); Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri (T) ve Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri (U)[7] dışındaki 17 alt sektörde yer alan, 10 ve daha fazla çalışana sahip işyerleri örnekleme çerçevesi olarak kabul edilmiştir. Örnekleme birimi işyeri olarak belirlenmiş ve 17 sektör bazında il düzeyi ve Türkiye geneli tahmini verilmiştir. Bu ziyaretler büyük oranda iş arayan ve işverenlere danışmanlık yapmak üzere istihdam edilen İş ve Meslek Danışmanı personel tarafından gerçekleştirilmiştir.

Türkiye genelinde 81 il düzeyinde gerçekleştirilen bu talep araştırması ile işgücünün yapısı, sektörler bazında çalışanların mesleklere ve cinsiyete göre dağılımları, ihtiyaç duyulan işgücü için talep edilen eğitim ve beceri durumları, temininde güçlük çekilen meslekler ve teminde güçlük çekme nedenleri, 2013 yılı sonunda ve 2014 yılı ortasında işgücü piyasasında mesleki değişim beklentilerine ilişkin bilgiler derlenmiştir.

7 Parantez içinde belirtilen harfler, Avrupa Topluluğu Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması'na göre (NACE Rev. 2) sektörlerin harf kodlarıdır.

Tablo 44. Sektörlere Göre İŞKUR 2013 I. Dönem Türkiye İşgücü Piyasası Analizi Sonuçları

Sektör Harf Kodu	Sektörler	İşyeri Sayısı	Çalışan Sayısı	Açık İş Sayısı	Temininde Güçlük Çekilen Kişi Sayısı	31.12.2013 İçin Belirtilen Net İstihdam Değişimi	30.06.2014 İçin Belirtilen Net İstihdam Değişimi	Açık İş Oranı (%)
B	Madencilik ve taş ocakçılığı	1.590	78.462	2.398	2.814	1.492	2.248	3,0
C	İmalat	47.378	1.991.454	113.084	134.403	101.196	79.726	5,4
D	Elektrik,gaz,buhar ve iklimlendirme üretimi	590	37.568	494	510	534	538	1,3
E	Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi	389	28.801	532	559	219	524	1,8
F	İnşaat	29.776	653.825	22.728	45.631	36.993	35.600	3,4
G	Toptan ve perakende ticaret	45.281	925.382	44.837	61.834	48.878	46.739	4,6
H	Ulaştırma ve depolama	10.977	289.106	8.628	13.091	6.680	10.241	2,9
I	Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	11.428	282.720	16.875	22.200	1.700	15.535	5,6
J	Bilgi ve iletişim	2.325	71.742	2.814	2.764	4.272	3.881	3,8
K	Finans ve sigorta faaliyetleri	3.382	97.973	2.064	2.340	3.754	3.874	2,1
L	Gayrimenkul faaliyetleri	1.487	32.464	1.370	1.891	2.058	2.669	4,1
M	Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	8.034	182.122	7.261	10.595	8.681	14.246	3,8
N	İdari ve destek hizmet faaliyetleri	6.690	490.060	17.891	19.887	34.422	35.670	3,5
P	Eğitim	5.319	153.509	3.861	5.693	3.671	2.659	2,5
Q	İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	4.111	165.943	7.017	9.896	5.126	4.929	4,1
R	Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	766	19.251	623	852	-12	546	3,1
S	Diğer hizmet faaliyetleri	4.142	94.944	5.606	5.988	4.243	8.707	5,6
	Türkiye Geneli	**183.667**	**5.595.354**	**258.082**	**340.950**	**263.906**	**268.334**	**4,4**

Kaynak: İŞKUR, 2013 I. Dönem Türkiye İşgücü Piyasası Analizi Raporu

Çalışma sonuçlarının raporlaştırılması yine İŞKUR personeli tarafından gerçekleştirilecektir. 81 il ve Türkiye Geneli için ayrı ayrı hazırlanacak raporlar Kasım ayı içerisinde kamuoyunun bilgisine sunulacaktır. Çalışmanın sonuç raporlarında illerin işgücü piyasaları arz ve talep yönüyle ele alınarak illerin işgücü piyasa yapıları ve işgücü piyasalarının ihtiyaçları ortaya konulacaktır. Aktif İstihdam Politikalarının, özellikle işgücü yetiştirme kurslarının tespit edilen ihtiyaçlara göre açılması planlanmaktadır.

7.2 İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ SİSTEMİ ÇALIŞMALARI

7.2.1 İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu

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

Danışma Kurulu, Mart ve Kasım aylarında olmak üzere altı ayda bir, Yürütme Komitesi ise Danışma Kurulu toplantılarının öncesinde Şubat ve Ekim aylarında olağan olarak toplanır. Yapılan bu toplantılara ilişkin bilgiler Kurum internet sitesinde yayımlanmaktadır.

7.2.2 İşgücü Piyasası Bilgi Sisteminin Oluşturulması

İşgücü piyasasına ilişkin belirlenen ön bilgilerin elektronik ortama aktarılması ile ilgili olarak, kullanılacak veri tabanı tasarımı yapılmıştır. Raporlama aracının seçimi tamamlanmıştır. Bu çalışmanın daha da geliştirilmesi amacıyla Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonuna bir eylem olarak dâhil edilmiştir. Bu proje sonunda çalışmanın kullanıma sunulması planlanmaktadır.

7.2.3 Aylık ve Yıllık İstatistik Bültenleri

Kurum tarafından sunulan hizmetlerin takibi amacıyla, her ay düzenli olarak “Aylık İstatistik Bülteni” şeklinde Kurumun istatistikleri yayımlanmaktadır. Bununla birlikte istatistiki bilgiler yıllar itibarıyla açıklanmakta ve her yıl “İstatistik Yıllığı” yayımlanmaya devam edilmektedir.

İŞKUR

SEKİZİNCİ BÖLÜM

PASİF İSTİHDAM PROGRAMLARI

8.1 GENEL OLARAK PASİF İSTİHDAM PROGRAMLARI

Pasif istihdam programlarının öncelikli amacı işsizliği azaltmak ya da istihdamı arttırmaktan ziyade, işsizliğin neden olduğu olumsuzlukları en aza indirmektir. Bu politikalar işini kaybeden ya da iş bulamayan kişilerin geçimlerini asgari düzeyde de olsa sürdürebilmeleri için geçici gelir desteği sağlar. Bir yandan geçici gelir desteği ile işsiz kalan kişi ve ailesinin ekonomik olarak bir çöküntü yaşamasına engel olan bu programlar, diğer yandan kişinin tekrar işe dönmesi için yeni nitelik kazanabileceği aktif programlardan yararlanması için gerekli olan süreyi daha güvenceli geçirmesini sağlamaktadır.

Bu faydaların yanı sıra bazı pasif programlar, kişinin işten çıkmadan belli bir düzeyde geçici gelirle desteklenmesini sağladığı için, işsizliği engelleyici boyutuyla ön plana çıkmaktadır. Bu durum için en uygun örnek, Ülkemizde de 2008 krizinde başarı ile uygulanan kısa çalışma ödeneğidir.

İŞKUR tarafından uygulanan pasif politikalar; işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu ödemesi ve iş kaybı tazminatından oluşmaktadır.

8.2 İŞSİZLİK ÖDENEĞİ

İşsizlik sigortası, çalışma hayatına 1999 yılında 4447 sayılı Kanunla girmiştir. 4447 sayılı Kanunda işsizlik sigortası; bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigorta olarak tanımlanmıştır.

İşsizlik sigortası primi sigortalının prime esas aylık brüt kazancından % 1 sigortalı, % 2 işveren ve %1 devlet payı olarak alınır. İsteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenlerden ise % 1 sigortalı ve % 2 işveren payı alınır. Söz konusu işsizlik sigortası primlerinin toplanmasından Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), prim toplanması dışında kalan her türlü hizmet ve işlemlerin yapılmasından İŞKUR görevli, yetkili ve sorumludur.

Sigortalı işsizin işsizlik ödeneğine hak kazanabilmesi için; hizmet akdinin sona ermesinden önceki 3 yıl içerisinde en az 600 gün prim ödeyerek, son 120 günü kesintisiz çalışmış, kendi isteği ve kusuru olmaksızın işini kaybetmiş olması gerekmektedir. Bu koşulu sağlayanlardan son 3 yıl içerisinde en az 600 gün çalışan için 180 gün, 900 gün çalışan için 240 gün, 1080 gün çalışan için ise 300 gün ödeme yapılır.

Kendi istek ve kusurları olmaksızın işsiz kalanlar, hizmet akdinin sona erdiği tarihi takip eden 30 gün içerisinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine veya elektronik olarak kurum internet sayfası üzerinden başvurması halinde işsizlik sigortası hizmetlerinden yararlandırılmaktadır. 30 günlük başvuru süresinin zorlayıcı bir sebep bildirmeksizin aşılması halinde, geç kalınan süre toplam hak sahipliğinden düşülmektedir.

6111 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanunda yapılan değişiklik sonucu; 4857 sayılı İş Kanunu'na göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalılara, ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile Kültür ve Turizm Bakanlığı'nca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilere istekleri halinde işsizlik sigortası hükümlerine tabi olma imkânı sağlanarak işsizlik sigortasının kapsamı genişletilmiştir.

İşsizlik ödeneği başvuru ve hak eden sayısı yıllar itibarıyla normal bir artış seyrine sahip olmasına rağmen, 2008 yılında başlayan krizden sonra bu artış daha yüksek düzeyde olmuştur. 2008 yılında 380 bin civarında başvurunun 330 bini uygun bulunmuşken, 2009 yılında 590 bin civarında başvurunun yaklaşık 470 bini uygun bulunmuştur. 2011 yılında 320 bin civarında bu ödeneğe hak kazanan işsiz bulunmakta olup, bu rakam önceki üç yılın da altında gerçekleşmiştir.

Tablo 45. Yıllar İtibarıyla İşsizlik Ödeneği Verileri

Yıllar	Başvuru	Hak Eden	Ödeme Miktarı (TL)
2007	246.596	221.498	351.906.552,33
2008	381.434	331.332	517.054.113,43
2009	597.654	472.879	1.114.274.972,70
2010	459.417	330.721	807.411.810,10
2011	499.214	321.615	791.051.111,63
2012	609.459	370.382	966.184.883,25
2013*	536.497	317.251	944.187.851,17

Kaynak: İŞKUR
*30 Eylül itibarıyla

İŞKUR işsizlik ödeneği yoluyla bireylerin işsiz kaldıkları dönemdeki gelir kayıplarının bir kısmını karşılarken aynı zamanda vasıflarına uygun yeni bir iş bulunmasına yardımcı olmakta, işgücü piyasası ve mesleklere ilişkin danışmanlık hizmeti vermekte, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde eğitim imkânı sunmaktadır.

8.3 KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

Kısa çalışma ödeneği;

- Ekonomik Kriz,
- Sektörel Kriz,
- Bölgesel Kriz veya
- Zorlayıcı sebeplerle,

işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde gelir desteği sağlayan uygulamadır.

Amacı gelir desteği sağlamak olmakla birlikte bu uygulama, kriz dönemleri ile deprem, yangın, sel gibi afet durumlarından etkilenen işyerlerinin, sağlanan destek sayesinde işçilerini işten çıkarmalarını engelleyerek istihdamın korunması ve işsizliğin artmaması anlamında önemli fonksiyonlar üstlenmektedir.

2008 yılında yürürlüğe giren 5763 sayılı Kanun ile günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının en az %60'ı en fazla %150'si olacak şekilde artırılmıştır. Ayrıca 3 ay olan kısa çalışma süresi, kriz döneminde (2008, 2009 ve 2010 yıllarında) 6 aya çıkarılmış ve ikinci kez aynı süreyle yararlanma imkânı sağlanarak işyeri için toplam uygulanma süresi 12 aya uzatılmıştır. Kısa çalışma talebi uygun görülen işyerlerindeki çalışanlar, işsizlik ödeneği hak kazanma koşullarına göre bu süre içinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanmışlardır. Kriz döneminin hemen başlangıcında alınan bu tedbirler sayesinde kısa çalışma uygulaması, 2008 krizinin işgücü piyasası üzerindeki etkilerini hafifletmek adına bu uygulama etkin olarak kullanılmış ve 200 binin üzerinde çalışanın işini kaybetmesi engellenmiştir.

Önceleri sadece genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebepler durumunda uygulanan kısa çalışmaların kapsamı, 6111 sayılı Kanun ile genişletilerek "sektörel veya bölgesel kriz" durumlarını da içerecek şekilde yeniden düzenlenmiştir. Böylece 2011 yılında Van'da yaşanan depremden ve 2013 yılında Hatay ili Reyhanlı ilçesi'ndeki patlamadan etkilenen bölgedeki işyerlerinde daha hızlı ve etkin bir şekilde kısa çalışma uygulaması yapılmıştır.

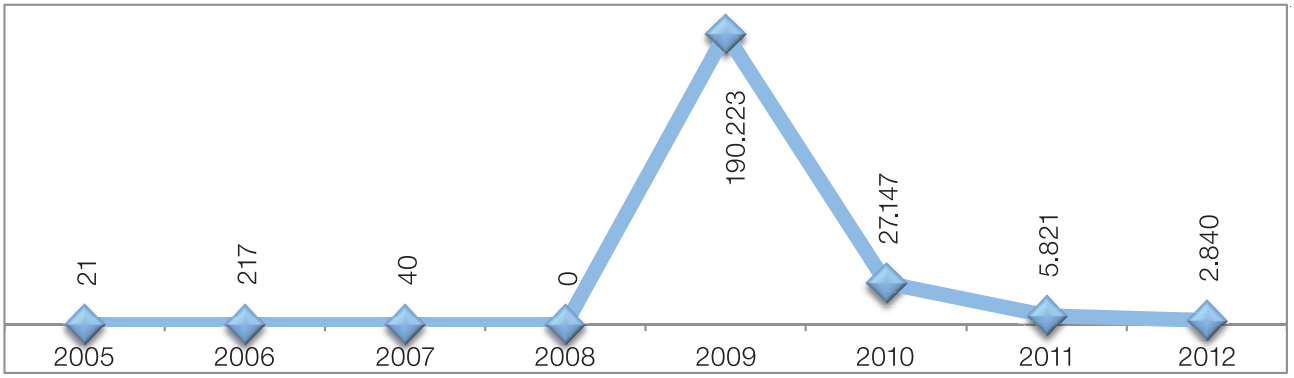
2011 yılında yaşanan deprem sonrasında Van ilinde faaliyet gösteren 640 işyerinden 6 bin 134 kişi için kısa çalışma talebinde bulunulmuştur.

- 329 işverenin (3.478 kişi) başvurusu kabul edilmiştir.
- 207 işverenin (1.676 kişi) başvurusu reddedilmiştir.
- 104 işveren (881 kişi) tekrar faaliyete başladığı gerekçesiyle talepten vazgeçmiştir.
- Başvuran bütün firmaların inceleme işlemleri tamamlanmıştır.

2013 yılında Hatay ili Reyhanlı ilçesi'ndeki patlamadan etkilenen 313 işyerinden 2 bin 197 kişi için kısa çalışma talebinde bulunulmuştur.

- 49 işverenin (362 kişi) başvurusu kabul edilmiştir.
- 217 işveren (1.570 kişi) tekrar faaliyete başladığı gerekçesiyle talepten vazgeçmiştir.
- 47 işverenin (264 kişi) incelemesi devam etmektedir.
- Reddedilen talep bulunmamaktadır.

Grafik 25. Yıllar İtibarıyla Kısa Çalışma Ödemelerinden Yararlanan Sayısı



Kaynak: İŞKUR

2009 yılında 190.223 kişiye 162.506.000 TL ödeme yapılmış olup 2010 yılında krizin etkilerinin azalması ile birlikte çok büyük oranda düşüş yaşanmış ve 27.147 kişiye 39.194.000 TL ödeme yapılmıştır. 2011 yılında yapılan ödemelerde ise düşüş devam etmiş ve 5.821 kişiye 4.244.000 TL ödenmiştir. 2012 yılında 2.840 kişiye 3.003.000 TL ödeme yapılmıştır. 2013 Eylül ayında 213 kişiye ödeme yapılmıştır.

8.4 ÜCRET GARANTİ FONU

Ücret Garanti Fonu kapsamında; 4447 sayılı Kanununun Ek 1 inci maddesine göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin; konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacakları, işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödenmektedir.

SGK tarafından tahsilatı yapılarak, İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılan primler üzerinden işveren payı olarak hesaplanan miktarın yüzde biri Ücret Garanti Fonuna aktarılmaktadır. İşsizlik Sigortası Fonu içinde değerlendirilen Ücret Garanti Fonu'nun varlığı, 30.09.2013 tarihi itibarıyla 216.720.500.-TL'dir.

Tablo 46. Yıllar ve Aylar İtibarıyla Ücret Garanti Fonundan Yararlanan Sayısı

Yıl/Ay	2009	2010	2011	2012	2013
Ocak	46	929	1.652	80	353
Şubat	19	980	507	398	297
Mart	784	832	1.335	323	199
Nisan	978	2.841	296	178	388
Mayıs	1.812	3.464	327	347	627
Haziran	1.303	377	577	113	573
Temmuz	1.543	1.167	350	252	659
Ağustos	1.823	642	266	157	229
Eylül	2.155	576	104	84	256
Ekim	569	609	184	376	
Kasım	743	194	86	325	
Aralık	596	294	123	577	

Kaynak: İŞKUR

Krizin işgücü piyasasını etkilemeye başladığı 2009 yılında ve takip eden 2010 yılında Ücret Garanti Fonu'ndan ödeme yapılan kişi sayısı oldukça yüksek olmuştur. Sonraki yıllarda ise ödeme yapılan kişi sayısı önemli ölçüde azalmıştır.

8.5 İŞ KAYBI TAZMİNATI

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

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

işlemlerinin yürütülmesinden İŞKUR görevli, yetkili ve sorumlu kılınmıştır.

4046 sayılı Kanuna göre, özelleştirilen iş yerinde hizmet akdi kesintisiz en az 550 gün devam edenler 90 gün, 1100 gün devam edenler 120 gün, 1650 gün devam edenler 180 gün, 2200 gün devam edenler 240 gün İş Kaybı Tazminatı almaya hak kazanmaktadır.

Tablo 47. Yıllar İtibarıyla İş Kaybı Tazminatı Ödemeleri

Yıllar	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı
2010	9.750	68.004.712,55
2011	2.439	8.087.869,96
2012	1.218	6.627.655,45
2013*	964	1.429.547,11
TOPLAM	**14.371**	**84.149.785,07**

Kaynak: İŞKUR
*30 Eylül itibarıyla

İş Kaybı Tazminatı ödemeleri, özelleştirmelerin yoğun olduğu dönemlerde doğal olarak artış göstermektedir. En yüksek ödeme miktarı 2010 yılında yapılmıştır.

İş Kaybı Tazminatı ödendiği süresi içerisinde Kurum, hak sahipleri adına sosyal güvenlik primlerini ilgili kuruluşlara yatırmaktadır. Böylece sosyal güvenlik kuruluşları ile ilişkisini sürdürmektedir.

8.6 İŞSİZLİK SİGORTASI FONU YÖNETİMİ

Kanun gereği işsizlik sigortasına ilişkin görev ve hizmetler için mali kaynak sağlamak ve kaynakları piyasa şartlarında değerlendirmek amacıyla İşsizlik Sigortası Fonu kurulmuştur. Fon, sosyal tarafların da yer aldığı Yönetim Kurulu tarafından işletilip yönetilmektedir.

Sigortalının prime esas aylık brüt kazancı üzerinden hesaplanan %2 işveren, %1 sigortalı kesintileri ve %1 devlet payı ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratlar, işverenlerden alınan gecikme zammı ve faizler Fonun gelirlerini oluşturmaktadır.

İşsizlik Fonu giderleri sırasıyla işsizlik ödeneği; genel sağlık sigortası prim ödemeleri; sigortalı işsizler ile Kuruma kayıtlı diğer işsizlere iş bulma, danışmanlık hizmetleri, mesleki eğitim, işgücü uyum ve toplum yararına çalışma hizmetleri ile işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmalarına ait

giderlerden, işsizlik ödeneği alanların işe alındığı tarihten önceki aydan başlayarak işe alan iş yerine ait işçi ve işveren payı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primi giderlerinden, Ücret Garanti Fonundan yapılan ödemelerden, Kısa Çalışma ödemelerinden, GAP kapsamındaki yatırımlar için aktarılan miktarlardan, Kanunun Geçici 7. ve 9. maddeleri gereği ilave olarak işe alınanların prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan işveren sigorta prim giderlerinden ve işsizlik sigortası hizmetlerinin yerine getirilmesi için Yönetim Kurulu onayı ile İŞKUR tarafından yapılan giderlerden oluşmaktadır.

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

Fonun genel denetimi Sayıştay tarafından yapılmaktadır. Ayrıca Fon, yönetimde şeffaflığın sağlanması ve gelir-gider durumunun kamuoyunun bilgisine sunulabilmesi için yeminli mali müşavirlerce üçer aylık dönemler halinde denetlenmektedir. İşsizlik Sigortası Fonu çalışmaları hakkında kamuoyunu bilgilendirmek ve fon yönetiminde şeffaflığı sağlamak amacıyla, her ay "İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni" yayınlanmaktadır.

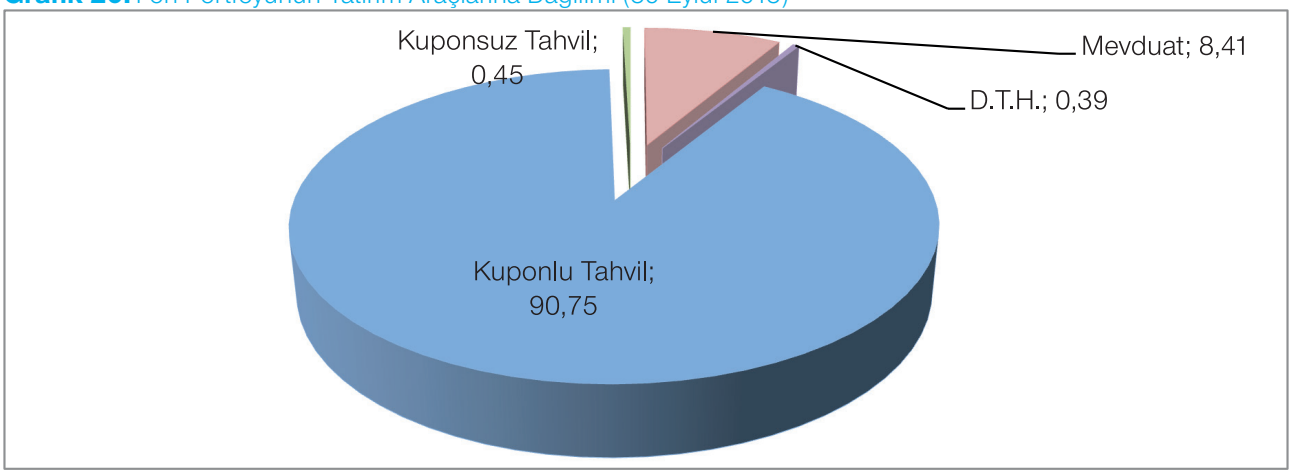
Fona ilişkin olarak, Kanunun uygulanmaya başladığı 01/06/2000 tarihinden 30/09/2013 tarihine kadar SGK tarafından tahsilatı yapılarak fona aktarılan primler ve gecikme zamları, Hazine tarafından aktarılan devlet katkı payı, işverenlerden alınan idari para cezaları ile fonun serbest piyasa koşullarında, yatırım araçlarının riskleri, vadeleri ve fonun nakit akış durumu dikkate alınarak mevduat, ters repo, Döviz Tevdiat Hesabı (DTH) ve Devlet İç Borçlanma Senetlerinde (DİBS) değerlendirilmesi sonucunda elde edilen faiz gelirleri ile giderleri, Ücret Garanti Fonu gelir ve giderleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 48. İşsizlik Sigortası Fonu Gelir Gider Tablosu (30 Eylül 2013)

	2009	2010	2011	2012	2013*
İşçi ve İşveren Pirimi	3.015.808	3.528.869	3.892.121	4.629.221	4.077.925
Devlet Katkısı	1.018.575	1.176.290	1.297.374	1.543.074	1.359.308
Diğer Gelirler	99.808	157.327	62.844	152.535	145.412
Faiz Gelirleri	5.450.072	4.128.490	4.925.291	5.275.028	3.532.970
Toplam Gelirler	**9.584.263**	**8.990.975**	**10.177.629**	**11.599.858**	**9.115.615**
İşsizlik Ödeneği	1.118.392	810.509	794.003	969.721	947.589
Kısa Çalışma Ödeneği	163.123	39.319	4.260	3.012	814
Aktif İşgücü Programları	221.597	377.636	345.897	1.096.394	922.075
Ekonomik Kalkınma ve Sosyal Gelişme Gid.	4.140.941	3.664.455	995.284	1.335.177	75.667
Ücret Garanti Fonu Ödemesi	22.354	22.098	9.389	8.667	9.755
Diğer Giderler	303.574	233.364	453.970	538.162	773.794
Toplam Giderler	**5.969.981**	**5.147.380**	**2.602.802**	**3.951.133**	**2.729.694**
Gelir / Gider Farkı	**3.614.282**	**3.843.595**	**7.574.827**	**7.648.725**	**6.385.920**
TOPLAM FON VARLIĞI (**)	**42.095.284**	**45.938.879**	**53.513.706**	**61.162.431**	**67.548.351**

* Bir önceki aya göre ve Yılbaşı değişimi, Türkiye Kurumsal Yatırımcı Yöneticileri Derneği verisi (www.tkyd.org.tr)
** 30.09.2013 tarihli Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası efektif alış kurları esas alınmıştır. Döviz sepeti %50 USD + %50 EURO olarak hesaplanmıştır.

Grafik 26. Fon Portföyünün Yatırım Araçlarına Dağılımı (30 Eylül 2013)



Kaynak: İŞKUR

2013 Eylül sonu itibarıyla toplam fon varlığının; %90,75'i kuponlu tahvil, %8,41'i mevduat, %0,45'i kuponsuz tahvil, %0,39'u döviz tevdiat hesabından oluşmaktadır.

Tablo 49. Fon Portföyünün Getirisi (%)

Dönemler	Fon	ÜFE	B Tipi Yatırım Fonu (%) (***)	Döviz Sepeti
2000*	23,5			8,5
2008	17,71			29,85
2009	14,9	5,93	6,13	-0,68
2010	9,91	8,87	2,85	-1,03
2011	8,65	13,32	4,08	21,52
2012	8,84	2,46	7,55	-4,58
2013**	5,40	4,43	2,81	16,00

Kaynak: İŞKUR
* Temmuz – Aralık Dönemi
** 30 Eylül itibarıyla
***ÜFE 2005'ten itibaren kullanılmaktadır.

- Fonun, 2013 yılı Eylül ayı getirisi %0,60 olmuş olup aynı dönem itibarıyla ÜFE değişimi %0,88, döviz sepeti değişimi % -0,42 ve B tipi yatırım fonu değişimi %0,71 olarak gerçekleşmiştir.

- Fonun yıllık getirisi %7,40 olmuş olup aynı dönem itibarıyla ÜFE artışı %6,21, B tipi yatırım fonu değişimi %3,42 ve döviz sepeti değişimi %16,84 olarak gerçekleşmiştir.

İŞKUR

DOKUZUNCU BÖLÜM

ULUSLARARASI ÇALIŞMALAR, AVRUPA BİRLİĞİ İLE İLİŞKİLER

9.1 ULUSLARARASI ÇALIŞMALAR

İŞKUR, işgücü piyasasına dönük çalışmalarında uluslararası konjonktürü sürekli olarak takip etmektedir. Bu bağlamda birçok uluslararası kuruluşa üye olmakta ve bu kuruluşların yönetimlerine katılmaktadır.

Kamu İstihdam Kurumlarının uluslararası anlamda en büyük temsil kurumu olan Kamu İstihdam Kurumları Birliği'ne (WAPES) 2003 yılında üye olan Kurumumuz, 2012 yılı için Yönetim Kurulu Üyesi olarak seçilmiştir. Söz konusu Birliğe tüm dünya çapında 91 üye ülke bulunmaktadır. Birliğin yönetimi 16 ülkeden oluşmaktadır. Birlik, üye ülkelerin istihdam kurumlarında yaşanan son gelişmeleri ve güncel çalışmaları değerlendirmekte ve yeni öneriler sunmaktadır. Birliğin yönetiminde yer alarak yapılan çalışmalara yön verme ve örnek çalışmalarımızı uluslararası alanda diğer ülkelerle paylaşarak küresel istihdam sorununun çözümüne katkı sağlamaktayız.

Yine bu kapsamda Avrupa Rehberlik Merkezi (Euroguidance) ile 2008 yılında yapılan müzakereler sonucunda Dışişleri Bakanlığı, AB Türkiye Temsilciliği ve Ulusal Ajans tarafından Avrupa Rehberlik Merkezi Türkiye birimi ulusal temsilciliği İŞKUR'a devredilmiştir. 2009 yılından bu yana AB Komisyonu tarafından İŞKUR, Avrupa Rehberlik Merkezi Ulusal Temsilcisi olarak kabul edilmiştir.

28 AB ülkesi, 4 EFTA ülkesi (Norveç, İsviçre, İzlanda, Lihtenştayn) ve Türkiye'nin üyesi olduğu Avrupa Rehberlik Merkezi'nin temel amaçları arasında; 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, öğrenmeye destek için hayat boyu rehberlik ve hareketlilik kapsamında kaliteli bilgi sağlamak yer almaktadır. Kuruluşun hedef grupları arasında eğitim ve istihdam sektörlerindeki rehberlik uygulayıcıları, öğrenci, iş arayan, politika yapıcılar ve eğiticiler bulunmaktadır.

Uluslararası projeler, çalışma ziyaretleri, basılı ve web tabanlı bilgi ve konferans, seminer ve eğitim kursları faaliyetleri aracılığıyla bahse konu olan amaçlar çerçevesinde çeşitli faaliyetler yürütülerek, eğitim ve istihdam sektörlerindeki hedef gruplara kaynak sağlamak ve bu gruptaki kişilerde farkındalık oluşturmak hedeflenmektedir.

Bununla birlikte üyesi olduğumuz CPESSEC (Güneydoğu Avrupa Ülkeleri Kamu İstihdam Kurumları Merkezi) ve 2016 yılında ev sahipliğini yapacağımız Yönetici ve Uzman Konferanslarına katılım göstererek bölgenin kamu istihdam hizmetleri ile ilgili politika ve iyi uygulamaların paylaşımı noktasında önemli adımlar atmaktayız.

Son olarak Azerbaycan'ın başkenti Bakü'de düzenlenen İİT (İslam İşbirliği Teşkilatı) Çalışma Bakanları Toplantısı'nda, "İİT İş, İstihdam ve Sosyal Korumaya İlişkin Konularda İşbirliği Çerçeve Anlaşması" imzalanmış, bu sayede, üye ülkeler arasında çalışma hayatı, işsizliğin önlenmesi ve iş gücü piyasasıyla ilgili işbirliği yapılmasının temeli atılmıştır. İŞKUR'un önerisiyle bu alanda işbirliğini geliştirmek ve anlaşmanın uygulanmasını sağlamak amacıyla, İİT'ye üye ülkelerin kamu istihdam kurumları arasında bir forum oluşturulması konusunda görüş birliğine varılan anlaşma yapılmıştır. Bu anlaşma neticesinde forumun yapısı ve çalışma yöntemini belirlemek üzere temsilcilerin bir araya geleceği bir toplantının hazırlıklarına başlanmıştır. Söz konusu toplantıya hazırlık, İslam Ülkeleri Ekonomik, Sosyal ve İstatistiki Araştırma ve Eğitim Merkezi (SESRIC) ile İŞKUR yetkilileri ile birlikte yürütülmektedir.

Türkiye, hem gelişmiş hem gelişmekte olan en büyük ülkeleri kapsayan temsil niteliği yüksek yapısıyla G-20'nin küresel ekonomik işbirliği ve eşgüdüm açısından en uygun platform olduğunu değerlendirmekte ve G-20'nin çalışmalarına aktif katkı sağlamaktadır. 2015 dönem başkanlığı ülkemiz tarafından gerçekleştirilecektir. Ayrıca 2014-2016 yılları arasında "troyka" denilen üçlü yönetim yapısı içinde bulunacaktır.

Görüldüğü üzere İŞKUR uluslararası alanda, istihdamla ilgilenen kuruluşlara aktif olarak katılım sağlayarak, kuruluşların toplantılarına ev sahipliği yaparak ve bu toplantılarda görüş alışverişinde bulunarak, gerek ülkemizin ve gerekse de diğer ülkelerin istihdam politikalarına katkı sağlamaktadır.

9.2 AVRUPA BİRLİĞİ (AB) İLE İLİŞKİLER

9.2.1 AB Uyum Çalışmaları

AB katılım süreci kapsamında üyelik müzakerelerini sürdüren ülkemiz, uyumlaştırma sürecinin tamamlanabilmesi için önemli siyasi, ekonomik ve sosyal reformları hayata geçirmektedir. Bu süreç içerisinde kapsamlı bir şekilde üzerinde durulan istihdam stratejileri ve sosyal politikalar, diğer bütün alanlarla ilişkili olduğundan ülkemiz için büyük önem arz etmektedir.

Kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR, uyum sürecinde etkin rol almak ve hizmet kalitesini sürekli geliştirmek için AB bünyesinde tasarlanan Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS)'ne dahil olma çalışmaları kapsamında önemli faaliyetler yürütmektedir.

Kurum, AB ile ilişkiler çerçevesinde uyum sürecini hızlandıracak ve ülkemizin istihdam politikalarını etkinleştirecek çalışmalarını; gerek ÇSGB koordinasyonunda gerekse bizzat yürüttüğü ve sorumlu olduğu görevleri vasıtası ile sürdürmektedir. İŞKUR, "Ulusal Program" ve "Müzakere Çerçeve

Belgesi" bağlamında, başta Bakanlığımızın sorumlu olduğu 2 No'lu "İşçilerin Serbest Dolaşımı" ve 19 No'lu "Sosyal Politika ve İstihdam" fasıllarına; ayrıca, 3 No'lu "İş Kurma ve Hizmet Sunumu Serbestisi", 4 No'lu "Sermayenin Serbest Dolaşımı", 18 No'lu "İstatistik", 22 No'lu "Bölgesel Politika ve Yapısal Araçların Koordinasyonu" ile 26 No'lu "Eğitim ve Kültür" müzakere fasılları ile ilgili çalışmalara katkı sunmaktadır.

9.2.2 Avrupa İstihdam Stratejisine Dâhil Olma Süreci

Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS), 1990'lı yıllarda AB içerisinde %10 dolaylarında seyreden yüksek işsizlik ve düşük istihdam oranları gibi sorunlarla baş edebilmek ve işsizlik sigortası, işsizlik yardımı gibi pasif tedbirlerin yanında birtakım aktif işgücü piyasası tedbirleri alabilmek için Avrupa Komisyonunun ortaya koyduğu bir stratejidir.

AİS ile temelde, AB üye devletleri arasında bilgi paylaşımı ve ortak tartışmaları teşvik ederek her üye devlette daha fazla ve daha iyi işler yaratılmasına yardımcı olabilecek çözüm ve iyi uygulama modellerinin oluşturulması, aynı zamanda aday ülkeler ile politikaların uyumlaştırılması hedeflenmektedir. Bununla birlikte aday ülkelerin kendilerini üyeliğe hazırlayacak şekilde istihdam politikalarını AİS'ye göre belirlemeleri ve yine buna göre kurumsal yapılarını oluşturmaları için ülkelere finansal ve teknik destek sağlanmaktadır.

AİS'nin daha iyi anlaşılabilmesi ve güncelliğini koruyabilmesi için her yıl istihdam rehberleri hazırlanmaktadır. Bu rehberlerin takip edilmesi, işgücü piyasalarının ihtiyaçlarının belirlenmesi ve istihdam politikalarının günün şartlarına uyumlaştırılması adına son derece önemlidir. İstihdam rehberlerinin ülkeler bünyesinde takip edilmesinde ve uygulanmasında esas oyuncu konumunda olan kamu istihdam kurumları, ülke açısından önemli roller yüklenmektedirler. Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR, AİS kapsamında hazırlanan bu rehberler dâhilinde üzerine düşen görevleri yerine getirebilmek ve işgücü piyasası standartlarını yükseltebilmek için birçok faaliyete öncülük etmiş, birçok projede AB ile ortak çalışmalar yürütmüştür.

9.2.2.1 İstihdam Durum Raporu

AİS'ye dâhil olma sürecinde ilk adım olarak kabul edilen ve işgücü piyasasının kapsamlı bir analizinin yapıldığı "İstihdam Durum Raporu" Kurum koordinatörlüğünde akademisyenlerden oluşan bir ekibe hazırlatılmış ve rapor 2003 yılı içerisinde Avrupa Komisyonunca onaylanmıştır.

9.2.2.2 Ortak Değerlendirme Belgesi (JAP)

Sürecin ikinci adımı olarak istihdam politikalarının analiz edildiği "Ortak Değerlendirme Belgesi" taslağı, Avrupa Komisyonu uzmanları ile Türk uzmanlar tarafından hazırlanarak Avrupa Komisyonuna gönderilmiştir. Ortak Değerlendirme Belgesi hem AB'ye uyum için hem de üyelik sonrası Avrupa Sosyal Fonu başta olmak üzere pek çok olanaktan yararlanılmasında etkin bir role sahip olacaktır. Ortak Değerlendirme Belgesi aynı zamanda aday ülkenin AİS doğrultusunda işgücü piyasası ve istihdam konusunda yapması gerekenlerin taahhüt altına alındığı bir belge niteliğindedir.

9.2.2.3 Ortak Sosyal İçerme Belgesi (JIM)

ÇSGB AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı koordinasyonunda hazırlanan ve AB'nin Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma ile Mücadele Stratejisine entegre olma çalışmalarının bir parçası olan Ortak İçerme Belgesi (JIM) taslağı, JAP ile paralel olarak hazırlanmış olup hazırlık ve güncelleme çalışmalarına Kurumumuzca katılım sağlanmıştır.

9.2.2.4 Ulusal Reform Programı

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

9.2.2.5 İstihdam ve Sosyal Reform Programı

2012 yılı sonlarında, Bakanlığımız yetkilileri ile Avrupa Komisyonu yetkilileri arasında gerçekleştirilen görüşmelerde, istihdam alanında Kurumumuz koordinasyonunda hazırlanmakta olan Ortak Değerlendirme Belgesi (Joint Assesment Paper -JAP) ile sosyal içerme alanında Bakanlığımız koordinasyonunda hazırlanmakta olan Ortak Sosyal İçerme Belgesi'nin (Joint Inclusion Memorandum - JIM), Avrupa Birliğinin yeni yaklaşımları ve hedefleri de dikkate alınarak "İstihdam ve Sosyal Reform Programı" (Employment and Social Reform Programme - ESRP) adı altında birleştirilerek yeni bir strateji belgesi hazırlanması öngörülmüştür.

Bu çerçevede, "İstihdam ve Sosyal Reform Programı"nın Bakanlığımız AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı tarafından koordine edilen yazım çalışması, 2013 yılı Ekim ayında başlamış olup Kurumumuz tarafından gerekli katkı verilmektedir.

Program ile ekonomik ve sosyal gelişmeye ilişkin temel sorun alanları tanımlanacak, büyümeye katkı sağlayacak politika reformları ve tedbirleri belirlenecek, ülkemiz istihdam ve sosyal politika

alanında Avrupa 2020 Stratejisine ve yönetişim sürecine yakınlaştırılacaktır.

IPA fonlarının kullanımı ile mevcut politikaların ilişkilendirilmesi, uygun olan alanlarda AB müktesebatına uyumun desteklenmesi hususları da program kapsamında bulunmaktadır.

9.2.3 Avrupa 2020 Stratejisi

Lizbon Stratejisi'nin yerini alması için Avrupa Komisyonu tarafından tasarlanan Avrupa 2020 Stratejisi, "akıllı, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyüme için bir strateji" olarak tanımlanmıştır. Avrupa'nın büyüme ve bütünleşme kapsamında hazırlamış olduğu bu strateji dâhilinde üç temel öncelik belirlenmiştir. Bu önceliklerden birincisi, bilgiye ve yeniliğe dayalı bir ekonomi geliştirerek akıllı büyüme; ikincisi, sürdürülebilir ekonomiyi düşük karbon ve az kaynak kullanarak ve rekabeti teşvik ederek sağlama; üçüncüsü ise, istihdamı arttıran, sosyal ve bölgesel uyumu ön plana çıkaran, dâhil edici bir büyümedir.

Bu temel öncelikler göz önünde bulundurularak istihdamda önemli gelişmeler ve iyileşmeler sağlayıcı bazı temel hedefler ortaya konulmuştur. Avrupa 2020 Stratejisi dâhilinde istihdam alanındaki hedeflerin gerçekleştirilebilmesi, kurum vizyonu ve gelecek hedefleri ile örtüştüğü için İŞKUR, strateji üzerinde önemle durmaktadır. İstihdam alanında ve istihdamla ilişkili alanlarda belirlenen bu hedeflerin gerçekleştirilmesi, İŞKUR'u ve Türkiye'yi var olan standartların ötesine taşımak ve daha iyiye ulaşmak adına önemli bir basamak teşkil etmektedir. Bu noktada İŞKUR, vizyonunu gerçekleştirmek için Avrupa 2020 Stratejisi kapsamındaki çalışmalarına hız vermiş, gerekli eylem planlarının hazırlanması için AB ile yürüttüğü çalışmalarını yoğunlaştırmıştır.

İŞKUR

ONUNCU BÖLÜM
PROJELER VE DİĞER ÇALIŞMALAR

10.1 KATILIM ÖNCESİ MALİ YARDIM (IPA) KAPSAMINDAKİ PROJELER

10.1.1 Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu

2008 yılı AB mali işbirliği programlaması kapsamında Kurum tarafından "Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu" geliştirilmiştir. Operasyonun amacı İŞKUR'un, ÇSGB'nin, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının ve sosyal tarafların istihdam politikası oluşturma kapasitelerini güçlendirmek, İŞKUR hizmetlerine erişimi artırmak ve işgücü piyasası bilgi sistemlerini geliştirmektir. Mal alımı ve teknik yardım bileşenlerinden oluşan operasyonun toplam bütçesi 12,5 milyon Avro olup bunun 10,64 milyon Avrosu AB katkısı ve 1,87 milyon Avrosu T.C. katkısından oluşmaktadır.

Operasyonun mal alımı bileşeni kapsamında model ofis konseptini destekleyecek ve hizmet kapasitesini artıracak ofis mobilyaları ve tanınırlık materyalleri temin edilmiştir. Teknik yardım bileşeni kapsamında gerçekleştirilen faaliyetler:

- Model ofis kılavuzu hazırlanarak model ofis yaklaşımı ortak algısının yaratılması için koçluk ve işbaşı eğitimleri verilmiştir.
- Model ofis yaklaşımı kapsamında 43 İl Müdürlüğünün kendi eylem planlarını hazırlamaları desteklenmiştir.
- İŞKUR Hizmet Noktaları desteklenmiş, bu kapsamda 349 İŞKUR Hizmet Noktası Yetkilisine 5'er günlük eğitim verilmiştir.
- 81 ilde bulunan üst düzey yöneticilere liderlik eğitimleri verilmiştir.
- İŞKUR web sayfası yenilenerek İngilizce versiyonu yayına geçmiştir.
- Projenin internet sitesi hazırlanarak yayına geçirilmiştir.
- İş Eşleştirme Sistemi yazılımının iyileştirilmesi ve Staj Eşleştirme Sistemi yazılımının oluşturulması çalışmaları son aşamaya gelmiştir.
- İşgücü piyasası analizlerine yönelik metodoloji oluşturularak gerekli eğitimler verilmiş, metodoloji, Samsun ve Tokat illerinde test edilerek sonuç raporları hazırlanmıştır.
- İller düzeyinde işgücü piyasası bilgilerinin toplandığı Sosyoekonomik Göstergeler Veri Tabanı oluşturulması çalışmalarına başlanmış, sistemin tamamlanması için MEB, TÜİK ve SGK gibi ilgili kurumlarla işbirlikleri sağlanmıştır.
- İşveren Ziyaretleri Rehberi güncellenmiş bu konuyla ilgili olarak Genel Müdürlük İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı personeline Eğiticilerin Eğitimi verilmiştir. Daha sonra aynı eğitim Samsun, Sivas, Muş, Trabzon, Elazığ, Adıyaman, Tunceli ve Van İl Müdürlükleri personeli için tekrarlanmıştır.

- İş ve Meslek Danışmanlığı (İMD) Hizmetlerinin iyileştirilmesi için İş ve Meslek Danışmanlarına İletişim Becerileri ve İşveren Ziyaretleri eğitimleri verilmiştir.
- Almanya ve Avusturya'ya İş ve Meslek Danışmanlığı araçlarını incelemek üzere 5'er günlük uzman ve üst yönetici düzeyinde çalışma ziyaretleri düzenlenmiştir.
- İMD faaliyetleri kapsamında 15 Büyüme Merkezinde öğrencilere ve yeni mezunlara yönelik ihtiyaç analizleri yapılarak konu ile ilgili kapsamlı rapor hazırlanmıştır.
- Aktif İşgücü Programları (AİPP) İzleme Modeli tasarlanarak göstergeler tespit edilmiştir. Tasarlanan modelin yazılım geliştirme çalışmaları kapsamında test aşamasına geçilmiş, Genel Müdürlük ve Ankara İl Müdürlüğünden 60 personele yazılım ile ilgili eğitim verilmiştir. İl Müdürlüklerine yönelik 90 kişilik eğitim tamamlanmıştır.
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının değerlendirilmesi ve yurt dışı uygulamaların incelenmesine yönelik kapsamlı bir rapor hazırlanmıştır.
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarına yönelik eğitimler tamamlanmıştır.
- Etkili tanınırlık faaliyetleri uygulamaya konularak çeşitli tanınırlık kampanyaları düzenlenmiş ve bu kapsamda birçok uygulama yapılmıştır. Bu kapsamda;
  - Projenin tanıtım konferansı gerçekleştirilmiştir.
  - İŞKUR Kampanya Otobüsü planlanan 2 turu tamamlamıştır. Düzenlenen bu iki tanıtım kampanyası sonucunda 43 ilde toplam 57.333 kişi ile birebir görüşülerek İŞKUR'un tanıtımı ve iş arayanların İŞKUR sistemine kaydı yapılmıştır.
  - Kurumsal Kimlik Kılavuzu hazırlanarak 81 ile dağıtımı yapılmıştır.
  - İŞKUR Görünürlük Kılavuzu hazırlanmıştır, basımı ve dağıtımı için planlamalar yapılmıştır.
  - İŞKUR İletişim Stratejisi hazırlanmış, Strateji Belgesi ve diğer tanınırlık faaliyetlerinin yönetimi ile ilgili olarak 81 İl Müdürlüğü personeline yönelik eğitimler gerçekleştirilmiştir.
  - İŞKUR'u ve İŞKUR hizmetlerini vatandaşlara tanıtmaya yönelik 8 kamu spotu hazırlanmıştır.
  - Gençlere ve mesleğini değiştirmek isteyenlere yönelik olarak 39 Meslek Tanıtım Filmi hazırlanmıştır. Ayrıca, işe giriş aşamasında olan kişilere rehberlik etmesi amacıyla mülakat teknikleri, sunum teknikleri, iş arama becerileri gibi farklı konularda İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerini destekleyici 6 adet danışmanlık filmi hazırlanmıştır.
  - Masa takvimi tasarlanmış ve 7.000 adet basılarak dağıtımı gerçekleştirilmiştir.
  - İŞKUR hizmetlerini tanıtan 6 adet poster tasarlanmış ve 12.000 adet basılarak dağıtımı gerçekleştirilmiştir.
  - İŞKUR hizmetlerini anlatan A'dan Z'ye İŞKUR broşürü 30.000 adet basılarak 81 ile dağıtımı gerçekleştirilmiştir.

- 43 ile 3'er adet roll-up ve 1'er adet örümcek stant gönderilmiştir.
- 43 ilde kamu spotlarının gösterilmesine yönelik olarak kamu spotlarının kısa versiyonları hazırlanmış ve Outdoor TV planlamaları gerçekleştirilmiştir.
- 43 ilde kurum hizmetlerini tanıtıcı otobüs/minibüs giydirmesi ve billboard yayınlanmasına yönelik planlamalar gerçekleştirilmiş ve taslak tasarımlar hazırlanmıştır.

- İstihdam politikası oluşturma kapasitesinin geliştirilmesine ilişkin İŞKUR ve Bakanlık personeli ile sosyal taraflara yönelik 1 aylık İstihdam Politikası Geliştirme Eğitimi verilmiştir.
- İŞKUR personeline yönelik 1'er aylık yurtdışı staj programları gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda stajyerler Avrupa'da istihdam alanında faaliyet gösteren çeşitli kurumlarda staj yaparak uygulamaları yerinde görme imkânına ulaşmışlardır.
- İşgücü piyasası ve istihdam ile ilgili masa başı ve saha çalışmalarını içeren 9 farklı konuda akademik çalışmalar gerçekleştirilmesine yönelik planlamalar yapılmıştır.
- ÇSGB, SGK, MYK ve Kurumumuzun istihdam ve sosyal konularda çevrimiçi veri tabanlarına üyeliği yapılmıştır.

Operasyonun kapanış konferansının Aralık 2013 tarihinde Ankara'da gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.

10.1.2 Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Program Otoritesi, Kurumumuzun yararlanıcı olduğu Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Bileşeninin 2007 yılı programlaması ve tahsisatı çerçevesinde seçilen dört operasyondan birisi Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonudur.

Operasyonun toplam bütçesi 4.072.588,65 Avro Ulusal Katkı, 23.078.000,65 Avro AB Katkısı olmak üzere 27.150.589 Avro'dur. Operasyonun Kurumsal Gelişim bileşeni için 3.338.000 Avro, Hibe Bileşeni için ise 23.770.589 Avro tahsis edilmiştir. Ayrıca Hibe Bileşenine 720.000 Avro'luk ek aktarma yapılmıştır. 16 Aralık 2012'de bitmesi öngörülen proje 3 ay uzatılmış olup, 15 Mart 2013 tarihinde sona ermiştir.

Operasyonun hedefi, kadınların istihdam edilebilirliklerini arttırmak, onların daha çok ve daha iyi işlere girişlerini kolaylaştırmak ve kadınların işgücüne katılımlarını önleyen engelleri azaltmak, özellikle yerel düzeyde İŞKUR'u daha etkili kamu istihdam hizmeti sunması için desteklemektir.

Operasyonun hedef grupları ise;

- Yaşlı ve çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle uzun süre işsiz kalmış ve işgücüne dahil olmayan kadınlar
- Daha önce tarımsal sektörde çalışmış kadınlar dahil olmak üzere kentsel bölgede yaşayan istihdam dışı kalmış kadınlar yaşlı ve çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle uzun süre işsiz ve işgücüne dahil olmayan kadınlardır.

Operasyon kapsamında hibe bileşeni uygulaması 2011 yılı Ağustos Ayında tamamlanmıştır. Hibe Bileşeni kapsamında yararlanıcı kurumlar tarafından yürütülen 131 projeye ait nihai raporların MFİB tarafından değerlendirilmesi süreci Ocak 2012'de tamamlanmıştır. Operasyonun teknik destek bileşeni çerçevesinde bu projelerin değerlendirilmesi belirlenen kriterler üzerinden gerçekleştirilerek Şubat 2012'de tüm projeler hakkında bilgi ve iyi proje örneklerini içeren "Projeler Kataloğu" 500 kopya basılmıştır. Yine Hibe Bileşenine ait kapanış konferansı teknik destek uygulaması kapsamında 15 Şubat 2012'de gerçekleştirilmiştir.

Toplam 131 Hibe Projesi desteklenmiş ve 2011 yılında tamamlanan Hibe Bileşeni sonucunda aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

- 9.856 kadın meslek edindirme kurslarına katılmıştır.
- 9.557 kadın hibe projeleri sonucunda sertifika almıştır.
- 914 kadın istihdam edilmiştir.
- 780 kadın girişimcilik kurslarına katılmıştır.
- 113 kadın girişimci olmuştur.
- 1.940 kadın çocuk, hasta, yaşlı ve engelli bakımı eğitimi almıştır.
- 118 kadın kariyer danışmanlığı ve rehberliği hizmetlerinden faydalanmıştır.
- 12 projede toplam 140 kadın eğitimler esnasında çocuk bakım hizmeti almıştır.
- 24 projede toplam 2.424 kadın sosyal güçlendirme eğitimi almıştır.
- 321 kadın kooperatife üye olarak üretime katılmıştır.
- 631 kadın ev eksenli çalışmaya başlamıştır.

3 milyon 380 bin Avro bütçeli Operasyonun "Teknik Destek Bileşeni"nin konusu İŞKUR'un ve ilgili yerel paydaşların kadınların ve özellikle hedef grupta yer alan kadınların istihdama girişlerini kolaylaştırmak bakımından "Kurumsal Kapasitelerinin" artırılmasıdır. Kurumsal kapasite bileşeninin hedef ve amaçlarına ulaşabilmesi için aşağıdaki faaliyetler gerçekleşmiştir.

- Uygulanan ihale süreci sonucunda WYG International (eski adı Deleeuw International) ile 15 Mart 2011 tarihinde sözleşme imzalanmıştır.

- Teknik Destek Bileşeni Başlangıç Dönemi Mart- Eylül 2011 dönemini kapsamaktadır. Bu dönemde; öncelikle Operasyonun Görev Tanımında belirtildiği üzere işgücü piyasası analizi yürütülecek olan 5 pilot il tespit edilmiştir. Tespit edilen Çorum, Van, Gaziantep, Erzurum, Trabzon illerine Teknik Destek Ekibi tarafından ziyaretler düzenlenerek il düzeyinde ortaklık kurulacak kurum ve kuruluşlar ile İş Müdürlüklerinin kadın istihdamına yönelik çalışmaları ve yaklaşımları yerinde incelenmiştir. Görev Tanımında belirtilen arz ve talep eksenli saha araştırmaları için gerekli Kilit Olmayan uzmanlar, saha personeli ve firma tahsis edilmiş, metodoloji geliştirilmiş ve sahada uygulanacak anket ve görüşme formları İŞKUR bünyesinde oluşturulan "İş Gücü Piyasası Araştırmaları Çalışma Grubu" onayı ile nihai hale getirilmiştir. 5 ilde gerçekleştirilen arz ve talep yönlü işgücü piyasası analizi İŞKUR tarafından onaylanmış, basılmış ve dağıtılmıştır.

- İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyetleri bakımından gerekli uzmanlar tahsis edilmiş ve kadınların iş gücü piyasasına girişlerini kolaylaştıracak araçların geliştirilmesi için gerekli saha analizleri ve masa başı analizler gerçekleştirilerek yine İŞKUR bünyesinde oluşturulan "İş ve Meslek Danışmanlığı Çalışma Grubunun" onayına sunulmuştur. Projenin danışmanlık faaliyetleri kapsamında kadınların işgücü piyasasına girmelerini kolaylaştıracak, grup danışmanlığı tekniğine dayanan İstihdam edilebilirlik ve Motivasyon çalıştaylarından oluşan "Küçük Gruplarla Çalışma Araç Kiti" geliştirilmiş ve iş ve meslek danışmanlarımızın hizmetine sunulmuştur. Söz konusu faaliyet kapsamında iş ve meslek danışmanlarına "Sosyal Güçlendirme Eğitimi" verilmiş ve 5 pilot ilde Türkiye'de ilk defa Kadın İş Kulüplerinin pilot uygulaması yapılmıştır.

- Yerel bir AİPP stratejisinin tasarlanması ve geliştirilmesi için illerdeki İŞKUR yöneticileri ve ortaklara destek olacak bir Modelin geliştirilmesi için öncelikle paydaş kurumlar olan ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, Diyanet İşleri Başkanlığı, Kalkınma Ajansı temsilcileri, İŞKUR, İşveren ve İşçi Konfederasyonları Temsilcilerinden oluşan Görev Gücü oluşturulmuştur. Görev Gücü bilgilendirme çalıştayı Nisan Ayında Kızılcahamam'da gerçekleşmiştir. Sonrasında yerel düzeyde (Çorum, Şanlıurfa, Trabzon, Erzurum, Gaziantep) paydaş kurumlara oluşan taslak modeli anlatmak ve söz konusu modele verebilecekleri katkıları tespit etmek amaçlı seminerler Temmuz ayında düzenlenmiştir.

- Pilot Farkındalık oluşturma kampanyası tasarlanmıştır ve uygulama açısından kamu spotu, web sitesi uygulaması ve farkındalık artırma toplantıları öncelikle en çok hibe alan illeri kapsayacak şekilde gerçekleşmiştir.

- Hibe Bileşeni sonuçlarına dayalı olarak NUTS II düzeyinde kadınlar arasında ağ kurma faaliyeti doğrultusunda uygulanan hibe projelerine ziyaretler düzenlenerek saha uygulamaları hakkında tahsis edilen uzmanlarca bilgi edinilmiştir. Operasyonun logosu İŞKUR "Tanınırlık ve İletişim Çalışma Grubu" tarafından onaylanarak kullanılır hale getirilmiştir. Operasyonun tüm faaliyetlerini tanıtacak web sitesi (www.kadinistihdami.net) ve facebook sayfası açılmıştır. Ekim – Aralık 2011 döneminde; işgücü piyasası analizi saha çalışmaları gerçekleştirilmiş ve 5 il nicel ve nitel raporları ile ortak saha analizi raporu Teknik Destek Ekibi tarafından hazırlanmıştır. İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyeti kapsamında geliştirilen araçlar ve güncel uygulamalar arasındaki boşluğun tespiti ve eğitim ihtiyaç analizi için illere ziyaretler düzenlenmiştir (Gaziantep, Çorum, Trabzon, Erzurum). Ağ kurma faaliyeti çerçevesinde hibe

bileşeni çerçevesinde uygulanmış olan projeler arasında iyi uygulama örneklerinin tespiti için kriterler belirlenmiş ve bu bağlamda İzleme Bilgi Sistemi ve Yararlanıcı Nihai Raporları üzerinde gerçekleştirilen kapsamlı incelemeler ve yerinde gözlemeler sonucunda en iyi uygulamaları içeren "Projeler Özeti Kataloğu" hazırlanmıştır.

- Projenin tanınırlığını ve sürdürülebilirliğini arttırmak ve kadınlar üzerinde farkındalık yaratmak amacıyla yürütülen iletişim faaliyetleri kapsamında yukarıdaki faaliyetlere ek olarak Hibe faydalanıcılarını içeren belgesel çekimi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Sayın Faruk ÇELİK'in katılıyla kamu spotu çekilmiş ve Milli Eğitim Bakanlığı işbirliğiyle proje illerinde "Annemin de İşi Olsun" adlı ilköğretim öğrencilerine yönelik resim yarışması düzenlenmiştir. Projenin kadın istihdamını geliştirmek için yerel stratejiler geliştirme kapasitesinin artırılması ve bu stratejilerin uygulanmasına yönelik bir "AİPP Modeli" oluşturulması bileşeni kapsamında merkezi kamu/kurum kuruluşu ve STK temsilcileriyle oluşturulan Görev Gücü toplantıları sonucunda "Yönlendirme Ağı Modeli" geliştirilmiştir. "Yönlendirme Ağı Modeli" ile amaçlanan kadın istihdamının önündeki engellerin kaldırılması ve kadın istihdamının arttırılması amacıyla kamu/kurum ve kuruluşları ve STK'lar arasında var olan hizmetleri İŞKUR İş ve meslek danışmanları merkezli olarak birleştirmek ve hizmetler arasında ağ kurarak kadınlara daha etkin ve kısa sürede hizmet sağlamaktır. Modelin testi 5 pilot ilde gerçekleştirilmiş ve projenin 10 artalanında da yaygınlaştırma seminerleri verilerek faaliyet tamamlanmıştır.

10.1.3 Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu

Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) 2008 yılı programlaması kapsamında 2010-2013 yılları arasında uygulanan operasyonun toplam bütçesi 26 milyon Avro olup 3,9 milyon Avro T.C katkısı, 22,1 milyon Avro AB katısından oluşmaktadır.

Operasyon, Türkiye nüfusunun önemli bir bölümünü oluşturan gençlerin meslek edinme, kariyer hedefleri ve girişimcilik gibi konularda bilinçlendirilmesi ve bu hedefler doğrultusunda istihdam piyasalarına katılmalarını içeren faaliyetleri kapsamıştır.

Faaliyetler; gençlerin girişimcilik becerilerini arttırmak, iş tecrübesi kazanmalarına ve iş bulmalarına yardımcı olmak, ilgili kurumların politika üretme kapasitelerini geliştirmek ve daha fazla staj/işbaşı eğitimi sağlamak amacıyla yürütülmüştür.

Teknik yardım ve hibe olmak üzere iki bileşenden oluşan Operasyon ile 12 NUTS II bölgesindeki büyüme merkezleri ve art alanlarında gençlerin istihdam edilebilirliklerini ve girişimciliklerini arttırmak amacıyla etkili aktif işgücü piyasası tedbirleri geliştirmek ve bu tedbirlerin uygulanma kapasitesini arttırmak hedeflenmektedir. Operasyonun hedef grubu 12 NUTS II bölgesinde eğitim seviyesine bakılmaksızın 15-29 yaş arasındaki gençlerdir.

Operasyonun hibe bileşeni faaliyetleri 2011 yılı sonunda tamamlanmış olup bileşen kapsamında desteklenen 127 hibe projesi ile 2.497 genç istihdam edilmiş ve 218 genç kendi işini kurmuştur.

3.706 genç girişimcilik, 2.768 genç staj ve çıraklık eğitimlerine katılmıştır. 6.176 genç bir mesleki sertifika almış; 5.655 genç özel danışmanlık ve rehberlik hizmetinden faydalanmıştır.

Teknik yardım bileşeni kapsamında uygulanan başlıca faaliyetler 5 başlıkta sıralanabilir:

- 15 büyüme merkezinde gençlerin Girişimcilik kapasitelerinin artırılması,
- "Genç Girişimciliğinin Desteklenmesi" (YES) üzerine bir model geliştirilmesi ve 5 pilot ilde (Malatya, Kahramanmaraş, Mardin, Sivas ve Rize) uygulanması,
- NUTS II bölgesindeki gençler için staj ve işbaşı eğitimini ISKUR mevzuatına göre yapabilecek işyerleri/şirketler arasında bir ağ oluşturarak staj ve işbaşı eğitimlerine erişim sağlanması,
- YES Modeli için seçilen pilot illerde ilgili kurumlar tarafından yol haritası olarak kullanılmak üzere genç istihdamı eylem planları hazırlanması,
- Hibe Bileşeni sonuçlarının tanıtılması.

Bu ana başlıklar altında yürütülen spesifik faaliyetler ise şu şekilde özetlenebilir:

- 15 Büyüme Merkezinde mevcut ekonomik ve sektörel duruma ilişkin raporlar hazırlanmış, yaklaşık 8000 gencin katılımı ile başta üniversiteler olmak üzere yerel paydaşlarla koordineli bir şekilde "Kariyer ve Girişimcilik Günleri" düzenlenmiş; gençlere yönelik Girişimcilik El Kitabı hazırlanmıştır. Genç Girişimciliğinin Desteklenmesi (YES) Modeli geliştirilmiş ve pilot çalışmalar yapılmış; YES Modeli'nin uygulanmasına yönelik Protokol çalışmaları kapsamında 20 kurum/kuruluş tarafından işbirliği protokolü imzalanmıştır. YES Modeli uygulamaları kapsamında 5 pilot ilde (Rize, Malatya, Sivas, Kahramanmaraş, Mardin) gençler için girişimcilik eğitimleri verilmiş; eğitimleri başarı ile tamamlayan 301 katılımcı sertifika almaya hak kazanmış ve 96 genç girişimci adayına birebir koçluk/danışmanlık hizmeti verilerek iş planı hazırlamalarına destek olunmuştur. İş planı hazırlayan başarılı 5 genç katılımcı KOSGEB'den aldıkları hibeler aracılığıyla Mardin, Malatya, Sivas ve Kahramanmaraş illerinde kendi işletmelerini kurmuşlardır. Ayrıca 132 İş ve Meslek Danışmanına da girişimcilik eğitimleri verilmiştir.
- Staj ve işbaşı eğitim konusundaki olanakların arttırılması için şirketler, Ticaret ve Sanayi Odaları, Organize Sanayi Bölgeleri, üniversiteler ile işbirliği olanakları incelenmiş; 43 ilde toplam 634 firma ve 27 eğitim kurumunun katılımı ile toplantılar gerçekleştirilmiştir. 446 firma "niyet mektubu" imzalayarak staj ve işbaşı eğitim için İŞKUR'un veri tabanında yer almak istediğini beyan etmiş; toplam 190 firma ile "işbirliği anlaşması" imzalanmıştır. Malatya, Ordu, Amasya ve Artvin illerinde üniversitelerle, öğrencileri stajlara yönlendirmeye yönelik işbirliği anlaşmaları imzalanmıştır.
- Öte yandan pilot olarak belirlenen 5 ilde (Rize, Kahramanmaraş, Malatya, Mardin ve Sivas) gençlerin katılımı ile gerçekleştirilen çalıştaylar aracılığıyla "Gençler için Eylem Planları" hazırlanmıştır.

Operasyonun kapanış konferansı 23 Ekim 2013 tarihinde Ankara'da düzenlenmiştir.

10.1.4 Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu

Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonunun devamı niteliğinde olan Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu, IPA 2010 yılı programlaması kapsamında geliştirilmiştir. Bütçesi 32,5 milyon Avro olarak planlanan operasyonun hibe ve teknik yardım bileşenlerinden oluşması planlanmaktadır.

Operasyon ile gençlerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve okuldan işe geçişin kolaylaştırılması, işgücü arz ve talep taraflarının ilgili aktörleri arasında sürdürülebilir işbirliğinin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonunun devamı niteliğinde kurgulanan Operasyonun bir önceki hibe programından en önemli farkı, sektörel ve bütüncül bir yaklaşımın benimsenmesi olmuştur.

Hibe Teklif Çağrısı kapsamında 11 ilde hibe bilgilendirme günleri düzenlenerek potansiyel faydalanıcı kurum/kuruluşlara operasyon tanıtılmış, Proje Ön Teklifi yazım eğitimleri verilmiştir. Hibe programı altında desteklenmesi uygun değerlendirilecek sektörler; turizm, inşaat, çevre, enerji / yenilenebilir enerji, telekomünikasyon, ulaştırma ve lojistik, bilgi ve iletişim teknolojileri, otomotiv, tekstil, sivil havacılık, endüstriyel tasarım, orman ürünleri endüstrisi, temel metal endüstrisi, kimya sanayi, seracılık, depoculuk, denizcilik, sağlık, bakım ve onarım olarak belirlenmiştir.

Hibe programı kapsamında toplam 200.000-400.000 Avro arasında bütçeye sahip uygun projeler desteklenecek olup 2014 yılı ilk çeyreğinde hibe proje uygulamalarının başlaması öngörülmektedir.

10.1.5 Aktif İçermenin Desteklenmesi Operasyonu

IPA 2009 yılı programlaması kapsamında hazırlık çalışmaları devam operasyon ile özel itina gösterilmesi gereken kişilerin istihdam edilebilirliğinin arttırılması, işgücü piyasasına erişimlerinin kolaylaştırılması ve işgücü piyasasına girişlerinin önünde yer alan engellerin ortadan kaldırılması, işgücü piyasası ve sosyal koruma alanlarındaki kurumlar ve mekanizmalar arasında daha iyi bir işleyiş ve koordinasyonun sağlanması amaçlanmaktadır.

10.2 DİĞER PROJE VE ÇALIŞMALAR

10.2.1 Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi, ILO ve İŞKUR Ortak Projesi

İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) finansmanı ve İŞKUR mali katkısıyla yürütülmek üzere Kadınlar için Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi

projesi Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) işbirliği ile hazırlanmıştır.

2013 yılı Mart ayında başlayan ve Temmuz 2016'da sona ermesi öngörülen projenin ana yararlanıcısı İŞKUR'dur.

Projenin ana hedefleri, kadın istihdamının artırılması ve yaygınlaştırılması konusunda ulusal ölçekte kapsayıcı ve bütünsel bir politikanın geliştirilmesine destek olmak, aktif işgücü piyasası politikaları (AİPP) ile kadınlar için insana yakışır iş olanaklarının yaratılması, toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma standartları alanında farkındalık yaratma yoluyla Türkiye'de kadın istihdamının güçlendirilmesine destek olmaktır.

Bu anlamda proje, hem ulusal düzeyde hem de proje illeri kapsamında yerel düzeyde sonuçlar elde etmeyi hedeflemektedir. Ulusal düzeyde, İŞKUR ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları'nın (İİMEK) toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamı alanında teknik kapasitesi geliştirilecek ve ulusal düzeyde ilgili tüm paydaşların katılımı ile bir Kadın İstihdamı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı oluşturulacaktır. Yerel düzeyde ise, bir yandan kadın istihdamını artıracak aktif işgücü piyasası programları düzenlenerek işsiz kadınların ekonomik olarak güçlenmesine destek olunacak, diğer yandan ise mesleki eğitimlere entegre edilecek olan toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma standartları eğitimleri ile kadınların toplumsal anlamda güçlenmesine destek olunacaktır.

Projenin ana hedef kitlesi İŞKUR'a kayıtlı olan işsiz kadınlardır. Proje çerçevesinde genç kadın işsizlere öncelik verilecektir. Aynı zamanda, İŞKUR'a kayıtlı işsiz kadın ve erkeklere verilecek olan toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma standartları eğitimlerinin çalışan kadın ve erkek işçilere de sağlanması öngörülmektedir.

Aynı zamanda istihdam hizmetleri sunmaktan sorumlu politika hazırlayıcısı ve uygulayıcısı olan İŞKUR'un yanı sıra, proje illerindeki İİMEK'ler de proje faaliyetlerinin yararlanıcıları arasında yer alacaktır. Bunun yanı sıra, yerel yönetimler, özel sektör temsilcileri, kadın sivil toplum örgütleri (STK'lar), işçi ve işveren örgütleri de bu politika ve eylemleri takip ve destekleme misyonları çerçevesinde programdan hem faydalanacak hem de programa katkı sunacaklardır. Proje kapsamında seçilen pilot iller Ankara, Bursa, İstanbul ve Konya'dır. Proje kadınlar için daha fazla insana yakışır iş olanakları yaratmayı ve istihdamda sürekliliği sağlamayı hedeflemektedir.

Projenin ana hedefleri ile uyumlu olarak belirlenen ve ulusal ve yerel ölçekte elde edilmesi beklenen proje sonuçlar şu şekilde öngörülmüştür:

- Toplumsal cinsiyet eşitliği ve insana yakışır iş çerçevesinde kadınlara yönelik istihdam politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması
- Kadınların istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve işsiz kadınların etkili iş danışmanlığı ve AİPP aracılığıyla iş gücü piyasasına girmesi
- Mesleki eğitim programlarına ILO'nun hak temelli yaklaşımının entegre edilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma standartları konularında farkındalığın artırılması

Mayıs ayında SIDA'ya gönderilen Proje Dokümanı SIDA tarafından kabul edilmiş ve Projenin uygulama dönemi başlamıştır. Projenin bütçesi 3.597.291 Dolar'dır ve finansmanı SIDA tarafından sağlanacaktır.

10.2.2 Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) II Projesi

Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP), Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin sahip olduğu potansiyeli ortaya çıkarmak için ülke kaynaklarını değerlendirerek, bu yörede yaşayan insanlarımızın gelir düzeyini ve yaşam kalitesini yükseltmeyi, bölgelerarası farkları gidermeyi ve ulusal düzeyde ekonomik gelişme ve sosyal istikrar hedeflerine katkıda bulunmayı amaçlayan ve ülkemizi uluslararası alanda markalaştıran bir bölgesel kalkınma projesidir. Bu projeye yönelik olarak 2008/11 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile yürürlüğe konulan GAP Eylem Plan kapsamında İŞKUR sorumluluğunda yürütülmek üzere GAP II Projesi hazırlanmıştır. GAP II Projesi; Adıyaman, Batman, Diyarbakır, Gaziantep, Kilis, Mardin, Siirt, Şanlıurfa, Şırnak illerini kapsamaktadır. 2008-2015 yılları arasında uygulanacak olan GAP II Projesi ile bölgedeki nitelikli işgücü açığının kapatılması için mesleki eğitim; işsiz kişilere dönük danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi, hibe yoluyla bölgenin proje uygulama kapasitesinin güçlendirilmesi ve TYP'nin arttırılması amaçlanmaktadır. GAP II Eylem Planı'nda yapılacak revizyon için 2012 yılında çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü; sürekli değişen ve gelişen işgücü piyasası dinamiklerini göz önünde bulundurarak; aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde hizmet kalitesini ve içeriğini sürekli geliştirmektedir. Bu kapsamda bölgede girişimcilik alt yapısının güçlendirilmesine katkı sağlayacak, istihdam odaklı mesleki eğitim mekanizmasını güçlendirecek, geliştirdiği politikalarını sonuç odaklı yaklaşım ile izleyebilecek bir proje matrisi oluşturulmuş ve GAP II Eylem Planı kapsamında değişiklik önerileri ilgili Kurum/Kuruluşlara iletilmiştir.

GAP II Projesi kapsamında açılan kurs ve programlardan 2009 yılında 13.143 kişi, 2010 yılında 11.087 kişi, 2011 yılında 10.463 kişi, 2012 yılında 11.090 kişi ve 2013 yılı eylül sonu itibarıyla 5.409 kişi olmak üzere toplam 51.192 kişi yararlanmıştır.

GAP II Projesi kapsamında 2008-2013 yılları arasında bölgeye yaklaşık 161 Milyon TL kaynak aktarılmış; yüzde 85'i gerçekleşmiştir.

10.2.3 Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Projesi

Türkiye'de vasıfsız işgücü arzı fazla iken, firmalar da nitelikli eleman bulma sıkıntısı çekmektedir. İşgücünün, firmalar tarafından aranan yeterliliklere sahip olmaması, işgücü piyasasında yapısal bir işsizlik sorununa yol açmaktadır.

Bu kapsamda işgücü piyasasında arz-talep uyuşmazlıklarından kaynaklanan işsizliğe çözüm getirmek amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İŞKUR, TOBB, TOBB ETÜ ve Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü arasında imzalanan protokol neticesinde "Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 Projesi" başlatılmıştır.

Projenin amaçları;

- Mesleki eğitimlerin firmaların ihtiyaçlarına uygun düzenlenmesi ve etkinliğinin artırılması,
- Meslek liselerinin altyapılarının yenilenmesi ve eğiticilerin teknolojiye uyumunun artırılması,
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının işlevsel hale getirilmesi,
- Odalar ve işverenlerin mesleki eğitim kurslarının yönetim süreçlerine katılımının artırılmasıdır.

Projenin başlangıç aşamasında 81 ilde 111 endüstri meslek lisesi pilot okul olarak belirlenmiştir. Bu okulların donanımı ilin işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda yenilenmiş, eğiticileri de eğitimden geçirilmiştir.

İlk etapta sadece sanayi sektörüne yönelik olarak başlatılmış olan UMEM Beceri'10 projesinin kapsamı, 2012 yılının Mart ayında imzalanan Ek Protokol ile hizmetler ve tarım sektörlerini de içine alacak şekilde genişletilmiştir. Bu kapsam genişlemesiyle birlikte, oda ve borsaların koordinasyonunda hizmet ve tarım sektörlerinde faaliyet gösteren firmalardan alınacak talepler doğrultusunda, söz konusu sektörlere yönelik kurslar açılmaya başlamıştır. Ayrıca, gelinen aşamada proje kapsamındaki pilot okul sayısı da 213'e yükselmiş bulunmaktadır. Proje kapsamında sanayi, hizmet ve tarım sektörlerinde teorik ve işbaşı eğitim birlikte verilmektedir.

Projenin faaliyetleri genel anlamda beş ana başlıkta toplanmıştır:

- İşverenlerden işgücü talepleri toplanması: Tüm Türkiye'de işverenler taleplerini o ilin Ticaret Sanayi Odasına bildirir veya Proje sayfasına girer.
- Eşleştirme: Talep doğrultusunda Proje okullarında veya işyerlerinde Kurslar başlatılmadan önce işveren ile Kursiyerin işbaşı eğitim yapacağı işyeri eşleştirmesi yapılır.
- Kursların başlaması: Kurslar okullarda veya işyerlerinde düzenlenebilir. Mesleğin teorik kısmını alan kursiyerler sonrasında yapılan sınavdan başarılı olursa işbaşı eğitime başlar.
- İşbaşı eğitim: Kursiyerler eşleştirme yapılan işyerinde işbaşı eğitime giderek uygulamalı olarak mesleği tecrübeli çalışanlardan/eğiticilerden öğrenirler.
- İstihdam: İşbaşı eğitimini tamamlayan kursiyerler, talebi alınan işyerinde istihdam edilirler. İŞKUR kurslarından mezun olan kursiyerlerin istihdamı halinde işverenlerin sigorta primleri Devlet tarafından ödenmektedir.

Proje çerçevesinde yürütülen mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programlarından oluşan faaliyetlerden projenin uygulanmaya başladığı 2011 yılından itibaren 143.160 kişi faydalandırılmıştır.

Tablo 50. Yıllar İtibarıyla UMEM faaliyetleri

Yıl	Açılan Kurs/ Program	Kursiyer/Katılımcı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2011	4.961	27.755	10.967	**38.722**
2012	5.814	35.757	19.627	**55.384**
2013*	4.428	27.980	21.074	**49.054**
Toplam	**15.203**	**91.492**	**51.668**	**143.160**

Kaynak: İŞKUR
* 30 Eylül itibarıyla

10.2.4 Cazibe Merkezlerini Destekleme Programı

GAP Eylem Planı kapsamında ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği halinde Kalkınma Bakanlığı koordinatörlüğünde yürütülen Cazibe Merkezlerini Destekleme Programının temel amacı; görece az gelişmiş bölgelerde, büyüme ve çevrelerine hizmet verme potansiyeli yüksek kent merkezlerine sağlanan stratejik desteklerle, söz konusu kent merkezlerinin ekonomik kalkınmasına ivme kazandırılması ve nihayetinde kalkınmanın çevre merkezlere de yayılarak iç göçün kendi bölgesi içinde tutulmasıdır.

Bu kapsamda yürütülen Cazibe Merkezlerini Destekleme Programı kapsamında GAP II Projesi içerisinde yer alan Diyarbakır ili pilot il olarak seçilmiş ve 2009-2011 yılları arasında Diyarbakır'da ilin işgücü piyasası yapısı ve ihtiyaçlarına göre kurslar açılmıştır. Diyarbakır ilinde Cazibe Merkezleri Destekleme Programı çerçevesinde açılan kurslardan 2009 yılında 450 kişi, 2010 yılında 1.903 kişi, 2011 yılında 715 kişi yararlanmıştır.

10.2.5 Avrupa'da İşçilerin Serbest Dolaşımını Teşvik Aracı Olarak EURES Çalıştayı

11-12 Ekim 2010 tarihinde 2004/38/EC İşçilerin Serbest Dolaşımı faslına ilişkin olarak "Avrupa'da İşçilerin Serbest Dolaşımını Teşvik Aracı Olarak EURES" konulu bir TAİEX çalıştayı düzenlenmiştir. Finansmanı Avrupa Komisyonu tarafından düzenlenen çalıştaya katılan AB üye ülkelerinin uzmanları ile tam üyelik ve katılım müzakereleri çerçevesinde, bilgi ve tecrübe paylaşımı yanında, uygulamaya ve kurumsal kapasitenin arttırılmasına destek verecek sonuçların alınmasına yönelik grup çalışmaları yapılmıştır. TAIEX kapsamında düzenlenen çalıştayın çıktıları Kurum web sayfasında yayımlanarak Kurum çalışanlarının bilgisine sunulmuştur.

10.2.6 Roman Vatandaşlarımızın Türk İşgücü Piyasasına Entegrasyonunun Sağlanması İçin Çözüm Önerileri Çalıştayı

AB'ye aday ülkelerde AB Müktesebatının üstlenilmesi ve mevzuat uyumu çalışmalarında kısa süreli teknik destek verilmesini amaçlayan Teknik Destek ve Bilgi Değişim Aracı (TAIEX) kapsamında, Kurum ve Avrupa Komisyonu iş birliği ile 15-16 Eylül 2011 tarihleri arasında "Roman Vatandaşlarımızın Türk İşgücü Piyasasına Entegrasyonunun Sağlanması için Çözüm Önerileri" konulu bir çalıştay düzenlenmiştir. Çalıştayın amacı, AB'ye üyelik ve katılım müzakereleri çerçevesinde yerli ve yabancı uzmanların katılımıyla Roman vatandaşlarının işgücü piyasasına daha fazla entegre olabilmeleri için yapılabilecekler konusunda bilgi ve tecrübe paylaşımının sağlanmasıdır.

10.2.7 Birleşmiş Milletler Ortak Programı; Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması

Genel olarak, Türkiye'deki doğudan batıya göç bağlamında, insana yakışır iş ve sosyal entegrasyon çerçevesinde yoksullar ve genç nüfus yararına işgücü piyasasındaki en hassas grupların yararlanacağı istihdam politikalarının benimsenmesi ve uygulanmasının hedeflendiği Birleşmiş Milletler Ortak Programı "Herkes için İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması" (BMOP) Ekim 2009 ve 2013 yılları arasında yürütülmüştür.

İşsizliğin ulusal olduğu kadar uluslararası bir boyuta sahip olması ve bu anlamda uluslar arası deneyimlerin paylaşımını sağlamak adına BMOP dört BM kuruluşu, Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Uluslararası Göç Örgütü (IOM) ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ile faydalanıcı kuruluş olarak Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) işbirliğinde yürütülmüştür.

Programın ulusal düzeydeki hedefleri çerçevesinde;

- Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı çalışmaları; 2010 yılı Ocak ayında İŞKUR koordinatörlüğünde TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, MEB, Kalkınma Bakanlığı, TÜİK, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Gençlik İstihdamı Derneği ve Üniversite temsilcilerinden oluşan Ulusal Teknik Ekibin (UTE) kurulmasıyla başlamıştır. UTE çalışmalarını tamamlamış ve 2011 yılı Kasım ayında Eylem Planı kamuoyu ile paylaşılmıştır.
- Eylem Planının hazırlanmasıyla Türkiye 2006 Ocak ayında Birleşmiş Milletler Gençlik İstihdam Ağı'na (YEN) dâhil olarak üstlendiği Ulusal Gençlik İstihdamı Eylem Planı hazırlama yükümlülüğünü de yerine getirmiştir.
- Gelecek 10 yıla ilişkin mesleki eğilimleri belirlemek üzere Mesleki Görünüm Raporu hazırlanmıştır.

Pilot uygulama alanı olarak seçilen Antalya'da ise işgücü talep dinamiklerinin desteklenmesi; işgücü arzı ve talebi arasındaki uyumsuzluğun giderilmesi yönünde çözümler üretilmesi ve işgücü piyasasındaki genç gruplar yararına istihdam, gençlik ve göç yönetimi önlemlerinin etkin biçimde uygulanması hedeflenmiştir.

3 milyon 980 bin Dolar bütçeye sahip olan BMOP'un finansmanı İspanya Hükümeti'nin sağladığı Binyıl Kalkınma Hedefleri Fonu'ndan (MDG-F) desteklenmiştir.

10.2.8 Avrupa Rehberlik Merkezi Faaliyetleri

32 ülkede hizmet veren Avrupa Rehberlik Merkezinin (Euroguidance) genel amacı; eğitim, öğrenim, iş, meslek ve rehberlik konularında bilgi vererek ilgili ülkelerde Avrupa boyutunun desteklenmesine katkıda bulunmak ve Avrupa genelinde dolaşımın en etkin şekilde gerçekleşmesine katkı sağlamaktır. Euroguidance, Avrupa genelindeki olanakların daha iyi anlaşılması için rehber danışmanlara ve bireylere yardım ederek hareketliliği destekler. PLOTEUS portalının geliştirilmesini, verilerin güncel tutulmasını sağlar.

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, hizmet veren kurum ve kuruluşlar, ikinci grubunu ise öğrenciler ve iş arayanlar oluşturur.

Görev sürekli olup, çalışma planı Avrupa Komisyonu ile yıllık sözleşmeler yapılarak uygulanmaktadır. Euroguidance hizmetleri, 2009 yılından itibaren İŞKUR tarafından yürütülmektedir.

10.2.9 Bakım Hizmetleri Stratejisi ve Eylem Planı

2011-2013 yıllarını kapsayan bu projenin konusu; ülkemizde, sosyal devlet olmanın gereği olarak, bakıma muhtaç özürlü bireylere, resmi veya özel bakım merkezlerinde ya da ikametgâhlarında bakım hizmeti verilmesidir. Bu hizmette temel hedef, bakıma muhtaç bireyin ailesinin yanında sosyal çevresinden koparılmadan bakılması ve ailenin bu bakım hizmetleri konusunda maddi ve manevi olarak desteklenmesidir. Diğer yandan ailesinin yanında bakılamayacak derecede özürlü ve bakıma muhtaç olan kişiler için ise Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın bakım ve rehabilitasyon merkezlerinin yeterli olmadığı durumlarda, özel bakım merkezlerinden hizmet satın alınmaktadır.

Bakım Hizmetleri Stratejisinde; bakıma muhtaç bireylere, ihtiyaç duydukları bakım hizmetlerinin sosyal hizmetler sistemi içinde planlı ve programlı olarak götürülmesi hedeflenmiş ve belirlenen stratejik öncelikler çerçevesinde bu hedeflere ulaşmak için atılması gereken adımlar tespit edilmiştir.

Kurumca düzenlenen meslek kurslarıyla öncelikler çerçevesinde ihtiyaç duyulan eğitim programı kullanılarak Kuruma kayıtlı işsizlere eğitim verilmesi yoluyla nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması amaçlanmaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kamu istihdam kurumları; dünya ve ülke ekonomilerinin gelişmesi, teknolojik ilerlemeler ve değişen çalışma hayatıyla birlikte, giderek daha çok ihtiyaç duyulan ve hizmetlerinden sıklıkla yararlanılan kurumlar olmaya başlamıştır. Tarihsel süreçte üretim biçimlerinin değişmesi ve emeğiyle çalışan kitlelerin oluşmasıyla birlikte ortaya çıkan kamu istihdam kurumları, işgücü piyasalarının ihtiyaç duyduğu eşleştirme hizmetlerini yerine getirmek için 20 nci yüzyılın başlarından itibaren çalışmalarını sürdürmektedir.

Küreselleşmeyle birlikte artan uluslararası rekabet ve ülkelerin birbirleriyle olan ekonomik ilişkilerinin daha da güçlenmesiyle işgücü piyasalarında önemli değişiklikler yaşanmış ve yaşanmaya devam etmektedir. Nitelikli işgücüne olan talepteki artış, işgücü piyasalarındaki işlerin çeşitlenmesi, uzmanlaşmada yaşanan gelişmeler eşleştirme hizmetlerinin çeşitlenmesine ve karmaşıklaşmasına yol açmaktadır. Ulusal ekonomik sınırların esnekleşmesiyle birlikte emek yoğun sektörler ucuz işgücünün daha fazla olduğu ülkelerde yoğunlaşırken, özellikle gelişmiş ekonomilerde nitelikli işgücü geçmiştekinden çok daha fazla talep edilir hale gelmiştir. Söz konusu gelişmeler, piyasa ekonomisinin egemen olduğu bütün ülkelerin çalışma ilişkilerinde birçok değişim meydana getirmiş ve getirmeye devam etmektedir.

Çalışma ilişkilerinde yaşanan değişim, işgücü piyasasındaki kişi ve kurumların yeni düzene uyumunu giderek zorlaştırmaktadır. Geçmişte çokça talep edilen kimi meslekler ve oldukça güçlü sektörler giderek güç kaybetmekte ve işgücü arz-talep dengesinde bozulmalar yaşanmaktadır. Aynı süreçte, daha önce işgücü piyasasında var olmayan birçok yeni meslek ortaya çıkmakta ve bu meslekler olgunlaştıkça kendi sektörlerini oluşturmaktadır. Hızlı değişim karşısında kişi ve kurumların uyumunu kolaylaştırmak ve işgücünün verimliliğini artırarak arz-talep dengesini yakalayabilmek adına kamu istihdam kurumları birçok çalışma yürütmektedir.

Dünyada hemen tüm kamu istihdam kurumları işsizlik ve iş arama yardımları gibi klasik istihdam hizmetlerinin yanı sıra, gerek kurumsal anlamda gerekse de sunduğu hizmetlerin kapsamı ve çeşitliğinde büyük yapısal değişiklikler yaşamaktadır. Birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını daha hızlı ve etkin karşılayabilmek adına esnek ve çeşitlendirilmiş hizmetler sunmaya dönük çalışmalar yapılmaktadır. Böylelikle daha çok iş arayan ve işverenin hizmetlerden yararlanması hedeflenmektedir.

Ülkemizde, istihdam hizmetleri 1946'dan beri aralıksız olarak yürütülmektedir. 2003 yılında yapısal

olarak dönüşüm gösteren Kurumumuz, İŞKUR adıyla hizmetlerini sunmaya devam etmektedir. Kurulduğu günden bu yana İŞKUR, küresel ekonomik gelişmeleri ve işgücü piyasalarındaki değişimi yakından takip ederek eşleştirme hizmetlerini hızlı ve etkin şekilde sunmaya çalışmaktadır.

Yeniden yapılanma ile birlikte, geleneksel kamu istihdam hizmetlerinin yanı sıra değişim ve gelişimlere uygun olarak birçok farklı istihdam hizmeti de sunulmaktadır. İşgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamak ve istihdamda kalıcılığı sağlayabilmek adına son dönemde aktif işgücü piyasası programlarına yönelik önemli çalışmalar yürütülmektedir. 2013 yılı Mart ayında çıkarılan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ilebirlikte Kurum hizmetlerinde birçok yenilik ve değişim yaşanmıştır. İşgücü talebine olan duyarlılık artırılarak iş arayanların istihdam edilebilirliklerine dönük çalışmalar öncelikli hedef olarak belirlenmiştir. Bu hedefe yönelik olarak, analizlerden ve araştırmalardan daha fazla faydalanılmaya başlanmıştır. Başta işbaşı eğitimler olmak üzere girişimcilik eğitim programları ve diğer mesleki eğitim kursları yoluyla kişilerin istihdam edilebilirliklerini artırıcı çalışma ve faaliyetler etkinleştirilerek sunulmaya çalışılmaktadır.

Hizmetlerin yerelde daha etkin olabilmesi adına İl İstihdam Mesleki Eğitim Kurumlarının kurumsal kapasitesini artırmaya dönük çalışmalar yapılmaktadır. Özellikle yerel işgücü piyasasını takip etmek ve ihtiyaçları belirleyebilmek adına Kurul çalışanlarına çeşitli eğitimler verilmektedir. Bu yapıyı güçlendirmek ve istatistiki anlamda somut verilere ulaşabilmek için 81 ilde işgücü piyasası analizleri yapmakta ve ayrıntılı analizlerle yerel piyasalardaki işgücü talepleri doğru şekilde belirlenmeye çalışılmaktadır.

1991 yılından itibaren üzerinde çalışılan iş ve meslek danışmanlığı hizmeti artırılarak, iş arayan ve işverenlere yönelik hizmet kalitemiz ve etkinliğimiz yükseltilmektedir. İstihdamında zorluk çekilen gruplar başta olmak üzere tüm iş arayanlar ile birebir görüşmeler yapılmakta ve bireysel eylem planları yoluyla her iş arayanın daha çabuk ve kendisine uygun işe girebilmesine dönük hizmetler sunulmaktadır. İşveren ziyaretleri yoluyla da işveren danışmanlığı yapılarak işveren talepleri karşılanmaya, iş arayanlar ile işgücü talepleri en uygun şekilde eşleştirilmeye çalışılmaktadır.

İŞKUR bu hizmetlerinin yanı sıra; istihdam fuarları, kariyer günleri ve ilgili kurumlarda oluşturulan hizmet noktaları gibi uygulamalarla işgücü piyasasında hareketlilik ve çeşitlilik oluşturmaktadır. İş bulmakta zorluk çeken grupları toplum yararına programlar ve ilave istihdam teşvikleri ile işgücü piyasasında tutmaya çalışırken bir yandan da işçisini çıkarma riskiyle karşı karşıya olan işyerlerindeki kısa çalışma uygulamalarıyla mevcut çalışanların işlerini kaybetmesini engellemektedir.

İŞKUR, hizmetlerinde meydana gelen bu dönüşümler ve makro politikalar sayesinde, küresel

ekonomik krizlerin ülkemiz işgücü piyasasına etkisinin en aza indirilmesinde ve kriz sonrası dönemlerde işgücü piyasasının daha hızlı toparlanmasında önemli rol oynanmaktadır.

Gelişen Türkiye'yle beraber, hem kurumsal kapasitesini hem de sunduğu hizmetlerin kalitesini artırmaya dönük birçok çalışma içerisinde olmaya devam edecek olan İŞKUR, ulusal ve uluslararası gelişmeleri yakından takip ederek işgücü piyasasındaki konumunu güçlendirici çalışmalarını ara vermeksizin sürdürecektir.

KAYNAKÇA

Amerikan Ulusal Ekonomik Araştırma Bürosu Yayınları

Aylık İstatistik Bültenleri, İŞKUR

Dünya Çalışma Raporu 2013, ILO

Dünya Kalkınma Raporu, Dünya Bankası

Ekonomik Görünüm Raporu 2013, OECD

Eurostat Veri Tabanı

Hanehalkı İşgücü Anketleri (1988-2013), TÜİK

İstatistik Yıllıkları, İŞKUR

İstihdamda 3İ Dergisi, İŞKUR

İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Bültenleri, İŞKUR

Küresel İstihdam Trendleri Raporu 2013, ILO

OECD Veri Tabanı

10. Kalkınma Planı (2014-2018)

Orta Vadeli Program (2014-2016)

VI. Genel Kurul Raporu, İŞKUR

EK: İŞKUR VI. GENEL KURULU POLİTİKA ÖNERİLERİ

1	Ulusal İstihdam Stratejisi sosyal tarafların mutabakatıyla tamamlanmalı ve bir an önce uygulamaya geçirilmelidir. Ulusal İstihdam Stratejisi çerçevesinde gençler, kadınlar, engelliler gibi özel politika gerektiren gruplara yönelik tedbirleri de içeren eylem planları oluşturulmalıdır. Ulusal İstihdam Stratejisi; - Tam istihdamın hedeflenmesi, - Sektörel gelişmeler ve ihtiyaçlara uygun politika ve işbirliğinin geliştirilmesi, - Meslek standartları ve yeterliliklerle uyumlu bir mesleki eğitim sistemi oluşturulması, - İnsan kaynaklarının geliştirilmesi ve işgücünün niteliğinin artırılması, - Mesleki eğitim istihdam ilişkisinin geliştirilmesi, - Aktif ve pasif istihdam politikalarının güçlendirilmesi, - Kadınların ve gençlerin işgücü piyasasına girişinin desteklenmesi, - Girişimciliğin ve ekonominin rekabet gücünün geliştirilmesi, - Gelir dağılımının daha adil hale getirilmesi, - Bölgesel gelişmişlik farklarının azaltılması, - Kayıt dışı ekonominin küçültülmesi, insana yakışır işlerin çoğaltılması, - Başta özürlüler olmak üzere dezavantajlı grupların aktif istihdam politikaları ile desteklenmesi unsurlarından oluşmalıdır.
2	Türkiye ve dünya ekonomisi koşullarına uygun bir Büyüme Stratejisi oluşturulmalıdır. Büyüme Stratejisi; sanayileşmeyi ve ekonomik büyümeyi daha çok istihdam odaklı hale getirmeye, istihdamı artıracak ve işsizliği önleyecek politikaları benimsemeye, ileri ve öncü teknolojilere, rekabet gücünü ve yatırım yapma kapasitesini artırmaya ve nitelikli istihdamı geliştirmeye ve bölgesel gelişmişlik farklılıklarını azaltmaya dayalı olmalıdır.
3	Ulusal ekonomik politikalar, istihdam politikalarıyla bütünlük içerisinde ele alınmalı; yapılacak yasal düzenlemeler, istihdama ve işsizliğe etkileri bakımından dikkatle değerlendirilmelidir. İşsizlik ve yoksullukla mücadelede, ülkemiz şartlarına uygun ulusal, yerel ve sektörel bazda ekonomik potansiyel harekete geçirilmeli ve geliştirilmelidir.
4	Kamu hizmetlerinin daha etkin yürütülmesini sağlamak üzere kamusal istihdam olanakları geliştirilmelidir.
5	İşçi ve işverenin vergi ve sigorta prim yükünün azaltılmasına (işçi üzerindeki yükü de azaltacak şekilde) devam edilmeli ve söz konusu yük takvimli ve programlı şekilde OECD ortalamasına indirilmelidir.
6	2008 yılından itibaren çalışanın kendisi için asgari ücretin yarısı ölçüsünde uygulanan "asgari geçim indirimi", asgari ücretin tamamını kapsayacak düzeye yükseltilmelidir.
7	İşsizlik sigortası prim oranı tüm kesimlerden oransal olarak düşürülmelidir.
8	İşsizlik Sigortası Fonu amaç dışı kullanılmamalıdır. Bu konuda sosyal tarafların kararları Hükümet açısından belirleyici olmalıdır. Yararlanma koşulları iyileştirilerek, işsizlik ödeneğinin miktarı ve yardım süresi uzatılmalıdır.
9	İşletmeler üzerindeki sosyal yükümlülükler teşvik edici yönü ağır basan bir yaklaşımla düzenlenmelidir.
10	Türkiye'de kayıtdışı istihdam sorununun çözümüne öncelik verilmeli, bu konuda siyasi irade kararlılıkla ortaya konulmalıdır. Kayıtdışı istihdamla mücadelede, kayıtdışı istihdamdan caydırıcı ve kayıtlı istihdamı teşvik edici önlemleri bir arada ele alan bir yaklaşım sergilenmelidir. Kayıtdışının önlenmesi konusunda sosyal taraflarla daha fazla işbirliği yapılmalı, daha eşgüdümlü girişimlerde bulunulmalıdır. Kayıt dışı istihdamla mücadelede önemli bir araç olan sendikal örgütlenme ve toplu iş ilişkilerine ilişkin hazırlıkları devam eden yasal düzenleme bir an önce sonuca ulaştırılmalıdır.
11	Mesleki Eğitim ve İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı çerçevesinde yürütülmekte olan çalışmalar ilgili tarafların katılım ve desteğiyle sürdürülmelidir.
12	Aktif işgücü tedbirleri işgücü piyasasının talep ve ihtiyaçları doğrultusunda etkin ve kaliteli bir şekilde sürdürülmelidir. Eğitimlerin planlanması ve koordinasyonuna, kaynakların etkin kullanımına ve mesleki eğitim verecek kurumların yeterliliğine özel önem verilmelidir.

13	İşletmelerin ve çalışanların eğitime daha fazla yatırım yapmalarını sağlamak için, diğer ülkelerde uygulanan başarılı teşvik yöntemleri dikkate alınarak, ülkemiz şartlarına uygun yeni teşvikler geliştirilmeli ve uygulanmalıdır. Mesleki eğitimin birey bakımından işlevsel olabilmesi ve mesleki eğitime talebin artırılması için alınan eğitimin; iş bulmada kolaylık, istihdam edilebilirliği yükseltme, daha iyi ücret, işte yükselme şansını artırma, işte üretkenlik gibi getiriler sağlamasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
14	Eğitime erişim imkânları artırılmalı; yatay ve dikey geçişlere imkan verecek şekilde zorunlu eğitimin 12 yıla çıkarılması hedeflenmelidir.
15	Mesleki ve teknik eğitim öğretim sistemi içerisindeki çıraklık (kalfalık) eğitimi, örgün eğitim sistemi kapsamında değerlendirilmelidir.
16	Hayat Boyu Öğrenme süreçleri teşvik edilmeli; mesleki bilgi, yetenek ve beceri tespitinin de yapıldığı etkin rehberlik ve danışmanlık hizmetleri hedef gruplar (kadın, özürlü, uzun süreli işsiz) dikkate alınarak verilmelidir. Danışmanlık hizmetleri işe uyum ve kariyer planlamasını kapsayacak şekilde geliştirilmeli ve yaygınlaştırılmalıdır.
17	Mesleki eğitime ayrılan kaynakların etkin kullanımı ve koordinasyonu sağlanmalıdır. Mesleki eğitim sistemi; daha açık, şeffaf, adil, esnek, öğrenmeyi özendirici, teşvik edici, teknolojik gelişmelerle uyumlu, öğrencilerin ve işletmelerin taleplerine duyarlı hale getirilmelidir. Eğitim fırsatlarına erişimde bölgeler ve cinsiyetler arası farklılıkların azaltılmasına katkı sağlayan çalışmalar arttırılmalıdır.
18	Ekonomide giderek önemi artacak olan "Yeşil İş"lerde ortaya çıkacak meslekler dikkate alınarak örgün ve yaygın eğitimlerde uygun programlar hayata geçirilmelidir.
19	Örgün ve yaygın eğitimlerde asgari düzeyde meslek temelli bir yabancı dil eğitimi verilmeli ve yabancı dil seviyesinin geliştirilmesini sağlayacak uygulamalara yer verilmelidir.
20	Kadınların aktif istihdam programlarına ve eğitime erişimi ile işgücü piyasasına katılımlarını kolaylaştırmak için çocuk, hasta ve yaşlıların bakımına yönelik merkezlerin sayısı artırılmalı, erişim şartları kolaylaştırılmalı, kaliteli hizmet vermeleri sağlanmalı, ücretleri her gelir grubuna uygun şekilde düzenlenmelidir. Ayrıca çocuk, yaşlı, hasta ve engelli bakım hizmeti veren merkezlerin artırılması ve bu hizmetlerin yaygınlaştırılması için işçi, işveren, merkezi ve yerel yönetimler, STK'lar arasında işbirliği kurularak yeni bir model geliştirilmelidir.
21	Staj ve işbaşı eğitimi olgusunun "çalışan" statüsü ile karıştırılmaması yönünde önlemler alınmalıdır. Staj ve işbaşı eğitim sözleşmesi ve şartları geliştirilmelidir.
22	Mesleki Yeterlilik Kurumu öncülüğünde yürütülen Ulusal Yeterlilik Sisteminin oluşturulmasına yönelik çalışmalar etkinlik ve sürdürülebilirlik kriterleri çerçevesinde tamamlanmalı ve yaygınlaştırılmalıdır. Bu kapsamda, meslek standartları ve yeterlilikler konularında işverenler ve işgücü bilinçlendirilmelidir.
23	Kadın girişimciliği eğitim, danışmanlık ve finansal açıdan güçlü kurumsal mekanizmalarla desteklenmelidir.
24	Tüm işyerlerinde işe giriş sınavları ve hizmet içi eğitim programlarına katılım, işte yükselme (terfi), üst yönetim kademelerinde görev alma hususlarında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmamalı, fırsat eşitliği ilkesi gözetilmelidir. Kadınların istihdamını teşvik etmeye yönelik pozitif önlemler alınmaya devam edilmelidir.
25	Şiddet mağduru kadınlar, konukevinde kalanlar, kocası ölmüş-hükümlü-tutuklu kadınlar, boşanmış kadınlar ile eski hükümlülerin ekonomik yaşama katılımları desteklenmeli, istihdam edilebilirliklerinin artırılması yönünde çalışmalara devam edilmelidir.
26	Engelli istihdamının geliştirilmesine yönelik olarak var olan kota sistemi ve prim desteklerine ek olarak, engelli istihdamı dolayısıyla ortaya çıkacak ilave maliyetleri karşılamaya yönelik yeni destek mekanizmaları geliştirilmelidir.
27	Engelli çalıştırma zorunluluğu bulunmadığı halde ya da kontenjan fazlası özürlü istihdam eden işyerlerine uygulanan %50 sosyal güvenlik prim desteği %100'e çıkarılmalıdır.
28	Kamudaki boş engelli kadroları bir an önce doldurulmalıdır.

29	Engellilerin istihdamında başarılı sonuçlar sağlayan ve uluslararası uygulamaları olan korumalı istihdam, destekli istihdam, iş koçluğu vb. alternatif istihdam yöntemleri ülkemiz koşullarına uyarlanmalıdır. Korumalı işyerlerine ilişkin olarak hazırlanan kanun taslağı bir an önce yasalaşmalıdır.
30	Engellilere yönelik mesleki eğitim kurs programları engel gruplarına göre talep ve ihtiyaçlar dikkate alınarak yeniden düzenlenmelidir. Engelli çalıştırmayan işverenlerden kesilen ceza paralarından, engellilere hizmet edenlerin eğitilmesi amacıyla açılacak kursların da finansmanı sağlanmalıdır.* (* Çalışma Komisyonu tarafından **"Engellilere yönelik mesleki eğitim kurs programları engel gruplarına göre yeniden düzenlenmelidir."** şeklinde önerilen bu madde Genel Kurul Delegeleri tarafından değiştirilerek kabul edilmiştir.)
31	Eğitim çağındaki çocukların tarım, sokak, sanayi vb. alanlarda çalıştırılması büyük bir sorun olarak önemini korumaktadır. Bu sorunun temel nedenlerinden olan işsizliği ve yoksulluğu önleyici, hanehalkını destekleyici politikalar geliştirilmelidir.
32	İŞKUR, TÜİK'in teknik desteği, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliği içerisinde güncel ihtiyaçları karşılayabilecek yeterlilikte yeni bir işgücü piyasası ihtiyaç analizi modeli oluşturulmalıdır. Ulusal ve yerel düzeydeki işgücü piyasası ihtiyaç analizleri tamamlanmalı, sürekli güncellenmeli ve analiz sonuçları Ulusal İstihdam Stratejisi çerçevesinde her ilde hazırlanacak il istihdam politikalarının temelini oluşturmalıdır. Yapılacak analiz sonuçlarına göre işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleki ve teknik eğitimler belirlenmelidir.
33	Ulusal düzeyde ve il düzeyinde işgücü piyasasına ilişkin kapsamlı, nitelikli ve güncel verilere tüm kesimlerin erişebilmesini sağlayan İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi kurulmasıyla ilgili hazırlıklar bir an önce sonuçlandırılmalıdır.
34	İşgücü piyasasına ilişkin ortak veri tabanının oluşturulması, için ilgili kurum ve kuruluşlar arasında sürekli diyalog ve işbirliği ortamı oluşturulması amacını taşıyan İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu'nun düzenli olarak toplanması sağlanmalıdır.
35	Teşvik uygulamalarında insan onuruna yakışır "istihdam temelli" yaklaşım izlenmelidir. Başta kadınlar ve gençler olmak üzere uygulanan teşviklerin etki değerlendirmeleri yapılmalı, uygulamaların izleme-değerlendirme-revizyon döngüsüyle geliştirilmesi sağlanmalıdır. Sağlanan teşviklerin sonuçlarını ve etkinliğini düzenli olarak izleyecek mekanizmalar oluşturulmalıdır.
36	İstihdam artışı için çalışma saatlerinin yasal sınırları aşmasını engellemeye yönelik tedbirler alınmalıdır.
37	Türkiye'nin istihdam ve işsizlikle ilgili sorunları ile mücadelede uygulanacak politikaların işçi-işveren ve kamu katılımına dayalı şekilde üçlü yapıda sosyal diyalog ve ortak akılla geliştirilmesi hayati önem taşımaktadır. Bu bağlamda demokratik temsil ve katılım esasına göre ulusal, yerel ve sektörel diyalog mekanizmaları geliştirilerek işlevsel olmaları sağlanmalıdır.
38	Kısa ve uzun vadeli istihdam politika önerilerinin değerlendirileceği bir "İstihdam Şurası" üç yılda bir toplanmalıdır.
39	Kamu-işçi-işveren kesimlerinin ekonominin rekabet gücünü ve büyümeyi artırmayı, işsizlikle mücadele etmeyi, kayıt dışını azaltmayı, çalışma koşullarını geliştirmeyi, kadın, genç ve özürlülerin sorunlarını gidermeyi, iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini etkinleştirmeyi, mesleki eğitim faaliyetlerini geliştirmeyi hedefleyen çerçeve anlaşmalar yapmaları teşvik edilmelidir.
40	Esnaf ve sanatkârların işyerlerini ekonomik nedenlerle zorunlu olarak kapatmaları halinde yararlanabilecekleri bir sigorta fonu oluşturmaya yönelik çalışma başlatılmalıdır.
41	Kalkınma Ajansları çalışmalarında istihdam, işsizlik, mesleki eğitim gibi konuları daha fazla dikkate almalıdırlar.
42	İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları etkinleştirilmeli, kapasiteleri artırılmalı, Kurul çalışmalarının izlenmesine ve değerlendirilmesine yönelik mekanizmalar iyileştirilmelidir.
43	İşgücü piyasasına ilişkin mevzuatta, toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

44	Türkiye İş Kurumu'nun personel kapasitesi nitelik ve nicelik bakımından güçlendirilmeli ve Kurumun tanınırlığı ve erişilebilirliği artırılmalıdır.
45	İŞKUR'un Genel Kurullarında alınan kararlar eylem planlarına çevrilmeli, bu eylem planlarının da ilgili tüm sosyal ortaklarla birlikte belirli sürelerle izlenmesi sağlanmalıdır.

İŞKUR