T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

TÜRKİYE YÜZYILI

TÜRKİYE İŞ KURUMU

12. GENEL KURUL RAPORU

İŞKUR

SUNUŞ

Son yıllarda çalışma hayatının geçmişe nazaran daha dinamik ve etkileşime açık bir yapıya dönüşmesi çağımızın yadsınamaz bir gerçeğidir. Bu süreçte istihdamın artırılması, tüm ülkelerin gündeminde yer alan önemli bir konu olmuştur. Bununla birlikte, beşeri sermayenin hızla değişen koşullara uygun ve etkin şekilde kullanımı da büyük önem arz etmektedir. Tüm bu hususların dikkatle ele alınması ve geliştirilmesi; Türkiye Yüzyılında ülkemizi büyüme, kalkınma ve çağın bir adım daha ilerisine ulaştırma noktasında büyük önem taşımaktadır.

Günümüzde meydana gelen hızlı teknolojik değişim; yeşil ve dijital dönüşüm, yapay zeka, otomasyon, sürdürülebilir enerji ve nesnelerin interneti gibi pek çok kavramı da beraberinde getirmiş ve bu kavramlar çalışma hayatının merkezinde yer almaya başlamıştır. Teknolojide yaşanan ilerlemeyle birlikte meslekler ve beceriler de büyük bir dönüşüme uğramıştır. Söz konusu büyük dönüşümün bir sonucu olarak içinde bulunduğumuz dijital çağ; yeni iş fırsatları ile yeni istihdam ve işgücü alanlarının oluşmasına vesile olacaktır. Bu doğrultuda başta istihdam politikaları olmak üzere, ulusal politikalarımızı bu değişim ve dönüşüme uygun olarak çok hızlı bir şekilde geliştirmek durumunda olduğumuzun farkındayız.

Bu farkındalığın bir izdüşümü olarak Bakanlığımız; çalışma hayatını bütün taraflarıyla kucaklayan bir yaklaşımla, ekonomik kalkınma ve sosyal gelişme alanlarında tüm kurumlar ve paydaşlarla birlikte ortak hedefleri gerçekleştirme noktasında kararlılıkla ilerlemektedir. Bu kararlılığın önemli bir göstergesi olarak Kamu İstihdam Kurumumuz Türkiye İş Kurumu'nun 12. Genel Kurulu sosyal diyalog anlayışının en önemli örneklerinden biridir.

Türkiye İş Kurumu, klasik kamu istihdam hizmeti anlayışının ötesine geçerek, iş arayan ve işveren odaklı yaklaşım ile işgücü piyasasındaki gelişmeleri takip eden, uyguladığı aktif işgücü piyasası politikaları ile arz ve talep arasında uyumlu eşleşme için ciddi çözümler üreten, pasif işgücü piyasası politikaları aracılığıyla sunduğu desteklerle de istihdamın korunmasında etkin rol oynayan kurumumuzdur.

Ülkemizde yaşanan ve çalışma hayatını olumsuz etkileyen durumlarda üstlendiği kritik rol ve icra ettiği önemli politikalar ile İŞKUR, 2021 yılında gerçekleştirdiği 11. Genel Kurulunda, politika kararlarını dört önemli tema altında toplamıştır. Bu temalar; dijitalleşme, işsizlik sigortası fon yapısının güçlendirilmesi, aktif işgücü programları ile danışmanlık hizmetlerinin değişen işgücü piyasası koşullarına uyumlaştırılması ve nitelikli işgücü yetiştirilmesi ile pasif işgücü politikalarının daha kapsayıcı hale getirilmesidir. İŞKUR COVID-19 pandemisinden kaynaklanan ciddi

zorlukların aşılması amacıyla geçtiğimiz iki yılda 11.Genel Kurul'unda alınan kararları hayata geçirerek ciddi ilerlemeler kaydetmiştir.

12. Genel Kurul Kararları ise sosyal diyalog mekanizmasının etkin şekilde uygulandığı çok taraflı hazırlık süreçlerinin ardından, ülkemizin yaşadığı 6 Şubat depreminin etkilerinin azaltılması, dijital dönüşüm perspektifinde istihdamın artırılması, yeşil dönüşümün desteklenmesi, nitelik ve beceri uyumsuzluğu ile mücadele ve ne eğitimde ne istihdamda (NEET) olan gençlerin istihdama kazandırılması gibi önemli konular göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır. Bu bağlamda 'Depremin Yaralarının Sarılması ve İkiz Dönüşüme Hazırlık' ana gündemi altında Kurul Politika Önerileri oluşturulmuştur.

Kamu İstihdam Kurumumuz İŞKUR ile özel politika gerektiren gruplar başta olmak üzere, nüfusumuzun tamamına yönelik kaliteli hizmet sunumuna, nitelikli işgücü yetiştirmeye, istihdam alanında çalışmaya ve örnek olmaya devam edeceğiz. Önümüzdeki dönemi, Türkiye Yüzyılı vizyonu ile ülkemiz için emeğin, üretimin, istihdamın ve refahın yüzyılı yapma gayretindeyiz. Bu vesile ile Türkiye İş Kurumu 12. Genel Kurulunun çalışma hayatının geliştirilmesi için çaba harcayan tüm paydaşlarımıza verimli olmasını ve ülkemize, milletimize hayırlı olmasını dilerim.

Prof. Dr. Vedat IŞIKHAN

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ .....
İÇİNDEKİLER ..... İ
TABLOLAR LİSTESİ ..... İV
GRAFİKLER LİSTESİ ..... Vİ
KISALTMALAR ..... Vİİ
GİRİŞ 1
BİRİNCİ BÖLÜM 4
DÜNYA İŞGÜCÜ PİYASASI 4
1.1 DÜNYA İŞGÜCÜ PİYASASI 4
1.1.1 Genel Görünüm 4
1.1.2 İşgücü 5
1.1.3 İstihdam 6
1.1.4 İşsizlik 9
İKİNCİ BÖLÜM 11
TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI 11
2.1 TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI 11
2.1.1 Genel Görünüm 11
2.1.2 İşgücü 13
2.1.3 İstihdam 14
2.1.4 İşsizlik 16
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 19
TÜRKİYE İŞ KURUMU 19
3.1 TARİHÇE 19
3.2 ORGANİZASYON YAPISI 20
3.2.1 Genel Kurul 20
3.2.2 Yönetim Kurulu 20
3.2.3 Genel Müdürlük 20
3.2.4 İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK) 20
3.3 KURUMSAL KAPASİTE 21
3.3.1 Mali Kapasite 21
3.3.2 Fiziki Kapasite 23
3.3.3 Teknolojik Kapasite 23
3.3.4 İnsan Kaynakları Kapasitesi 25
3.4 STRATEJİK PLANLAMA VE HEDEF ODAKLI HİZMET SUNUMU 28
3.4.1 E-Devlete Entegre Hizmetlerimiz 29
3.4.2 İŞKUR Hizmetleri İle İletişim Kanalları İlişkisi 29
3.4.3 Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi "CİMER" 30
3.4.4 Çalışma Hayatı İletişim Merkezi "ALO 170" 31
3.4.5 İletişim Kanallarının İŞKUR Hizmetlerine Erişimdeki Rolü ve Kurum Politikasına Katkısı 33
3.5 11. GENEL KURUL KARARLARINA İLİŞKİN GENEL DEĞERLENDİRME 33
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM 35
İSTİHDAM HİZMETLERİ 35
4.1 GENEL GÖRÜNÜM 35
4.2 KAYITLI İŞSİZLER 35
4.3 AÇIK İŞ 37

4.4 İŞE YERLEŞTİRME ... 37
4.5 ENGELLİ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖRLE MÜCADELEDE MALÜL SAYILMAYACAK ŞEKİLDE YARALANANLARIN İSTİHDAMI ... 39
4.5.1 Engellilere Sunulan İstihdam Hizmetleri ... 39
4.5.2 Eski Hükümlü ve Terörle Mücadelede Malül Sayılmayacak Şekilde Yaralananlara Yönelik İstihdam Hizmetleri ... 40
4.6 YURTDIŞI İSTİHDAM HİZMETLERİ ... 41
4.7 İŞKUR HİZMET NOKTALARI ... 42
4.8 SOSYAL YARDIM - İSTİHDAM BAĞLANTISI KAPSAMINDAKİ FAALİYETLER ... 42
4.9 İSTİHDAM FUARI VE KARİYER GÜNÜ ... 44
4.10 ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI FAALİYETLERİ ... 45
BEŞİNCİ BÖLÜM ... 47
AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAMLARI ... 47
5.1 GENEL GÖRÜNÜM ... 47
5.2 MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI ... 48
5.2.1 Çalışanların Mesleki Eğitimi ... 51
5.3 İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI ... 51
5.3.1 Geleceğin Meslekleri Projesi ... 53
5.4 ÖZEL PROJE VE UYGULAMALAR ... 54
5.4.1 Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Projesi (NBUY) ... 54
5.4.2 İŞKUR ve Savunma Sanayi Başkanlığı İşbirliği Protokolü (KALFA Programı) ... 55
5.4.3 Üretim Sürecine Katılım Programı (ÜSKAP) ... 55
5.5 ENGELLİLERE YÖNELİK FAALİYETLER ... 56
5.5.1 Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri ... 56
5.5.2 Engelli ve Eski Hükümlü Kendi İşini Kurma Hibe Desteği ... 56
5.5.3 Engellinin İş Bulmasını Sağlayacak Destek Teknolojilerine İlişkin Projeler ... 57
5.5.4 Engellinin İşe Yerleştirilmesi ve İşe ve İşyerine Uyumunun Sağlanmasına Yönelik Projeler ... 58
5.5.5 Korumalı İşyeri Projeleri ... 58
5.6 TOPLUM YARARINA PROGRAMLAR ... 59
ALTINCI BÖLÜM ... 61
İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ ... 61
6.1 İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI ... 61
6.2 İŞ ARAYANLARA YÖNELİK DANIŞMANLIK HİZMETLERİ ... 62
6.3 İŞVERENLERE YÖNELİK DANIŞMANLIK HİZMETLERİ ... 64
6.3.1 İnsan Kaynakları Platformu Çalışmaları ... 64
6.4 ÖĞRENCİLERE YÖNELİK DANIŞMANLIK HİZMETLERİ ... 65
6.4.1 Mesleki Yönelim Test Bataryası ... 67
6.4.2 Staj Portalı ... 67
6.4.3 İŞKUR Gençlik Platformu ... 67
6.5 MESLEK ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI ... 67
6.5.1 Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK) ... 67
6.6 AVRUPA REHBERLİK MERKEZİ (EUROGUİDANCE) FAALİYETLERİ ... 68
6.7 İŞ KULÜPLERİ ... 68
6.8 ENGELLİ İŞ KOÇLUĞU PROJESİ ... 69
6.9 BECERİ ENVANTERİ PROJESİ ... 70
YEDİNCİ BÖLÜM ... 72
İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI, İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ SİSTEMİ ÇALIŞMALARI ... 72
7.1 İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI ... 72
7.2 AÇIK İŞ İSTATİSTİKLERİ ARAŞTIRMASI ... 73

7.3 İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ SİSTEMİ ... 74
7.4 İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ DANIŞMA KURULU ... 74
7.5 AYLIK VE YILLIK İSTATİSTİK BÜLTENLERİ ... 74
7.6 TEMATİK ARAŞTIRMALAR ... 74
SEKİZİNCİ BÖLÜM ... 75
İŞSİZLİK SİGORTASI FONU VE PASİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAMLARI ... 75
8.1 İŞSİZLİK SİGORTASI FONU VE YÖNETİMİ ... 75
8.1.1 Fon Varlığı, Gelir ve Giderleri ... 75
8.1.2 İşsizlik Sigortası Fonu Değerlendirilmesi ... 75
8.2 PASİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAMLARI ... 76
8.2.1 İşsizlik Ödeneği ... 76
8.2.2 Kısa Çalışma Ödeneği ... 77
8.2.3 Yarım Çalışma Ödeneği ... 78
8.2.4 Ücret Garanti Fonu ... 79
8.2.5 İş Kaybı Tazminatı ... 80
8.2.6 Esnaf Ahilik Sandığı ... 80
8.2.7 Pandemi Döneminde Pasif İşgücü Piyasası Politikaları ... 81
8.2.8 Kahramanmaraş Merkezle Depremler Kapsamında Uygulanan Pasif İşgücü Piyasası Politikaları ... 87
DOKUZUNCU BÖLÜM ... 88
ULUSLARARASI İLİŞKİLER ... 88
9.1 ULUSLARARASI KURULUŞLARLA VE DİĞER ÜLKELERİN MUADİL KURUMLARIYLA İLİŞKİLER ... 88
9.1.1 Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) ... 88
9.1.2 Güneydoğu Avrupa Ülkeleri Kamu Kamu İstihdam Kurumları Merkezi (CPESSEC) ... 89
9.1.3 İslam İşbirliği Teşkilatı Üye Ülkeleri Kamu İstihdam Kurumları Ağı (OIC-PESNET) ... 89
9.1.4 Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü – Yerel Ekonomi ve İstihdamın Geliştirilmesi Görev Gücü(OECD - LEED) ... 90
9.1.5 Dünya Bankası (WB) ... 91
9.1.6 Birleşmiş Milletler (UN) ... 91
9.1.7 Avrupa Beceriler Yılı Faaliyetleri ... 91
9.1.8 İkili Ülke İşbirlikleri ... 91
9.1.9 Azerbaycan Kamu İstihdam Kurumu ile İŞKUR Arasındaki İşbirliği Faaliyetleri ... 92
9.1.10 Heyet Ziyaretleri, Uluslararası Çalışmalar ... 92
9.2 AVRUPA BİRLİĞİ İLE İLİŞKİLER ... 92
9.2.1 Genel Koordinasyon ve Müzakerelere İlişkin Çalışmalar ... 92
9.2.2 Türkiye Ulusal Ajansı Çalışmaları ... 93
9.2.3 Teknik Destek ve Bilgi Değişimi (TAIEX) Faaliyetleri ... 93
9.2.4 Ekonomik Reform Programı (ERP) Çalışmaları ... 93
9.2.5 Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Çalışmaları ... 93
ONUNCU BÖLÜM ... 94
ULUSLARARASI KAYNAKLI PROJELER ... 94
10.1 İŞKUR PROJELERİ ... 94
10.1.1 İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Geliştirilmesi Projesi ... 94
10.1.2 Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler İçin İşgücü Piyasası Destek Programı (NEET PRO) ... 94
10.1.3 Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler ve Türk Vatandaşları İçin İstihdam Desteği Projesi (İSDEP) ... 95
10.1.4 İşgücü Piyasasına Geçişin Desteklenmesi Projesi (İSDEP - 2) ... 96
10.1.5 Sosyo-Ekonomik Güçlendirme ve Sürdürülebilirlik (SES) Programı ... 96
10.1.6 İstihdam ve Beceri Geliştirme Programı ... 97
10.1.7 İŞKUR – BM Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR) İşbirliği Faaliyetleri ... 97
10.2 KAHRAMANMARAŞ DEPREMİ (2023) SONRASI FAALİYETLER ... 98

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Ülkelere Göre İşgücüne Katılma Oranı (2009-2022) ... 6
Tablo 2. İstihdam Oranı (2009-2022) ... 8
Tablo 3. Ülkelere Göre İşsizlik Oranları ... 10
Tablo 4. Temel İşgücü Göstergeleri ... 12
Tablo 5. Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı (%) ... 13
Tablo 7. İstihdamın Sektörler İtibarıyla Dağılımı (%) ... 15
Tablo 8. İşteki Durumuna Göre İstihdam Edilenler ... 15
Tablo 9. Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı (%) ... 18
Tablo 10. Bütçe Gerçekleşmeleri Gelirler (TL) (2022) ... 22
Tablo 11. Bütçe Gerçekleşmeleri Giderler (TL) (2022) ... 22
Tablo 12. Bütçe Gerçekleşmeleri Gelirler (TL) (2023) ... 22
Tablo 13. Bütçe Gerçekleşmeleri Giderler (TL) (2023) ... 22
Tablo 14. Bilgi Teknolojileri Donanım Altyapısı ... 25
Tablo 15. İstihdam Şekline Göre Personel Sayısı (2011-2023) ... 26
Tablo 16. Kadro Durumu ... 26
Tablo 17. Hizmet Sınıfına Göre Personel Dağılımı ... 26
Tablo 18. Mesleğe Göre İşçi Personel Dağılımı ... 27
Tablo 19. Eğitim Durumuna Göre Personel Dağılımı ... 27
Tablo 20. Eğitim Durumuna Göre İşçi Personel Dağılımı ... 27
Tablo 21. Cinsiyete Göre Personel Dağılımı ... 27
Tablo 22. Cinsiyete Göre İşçi Personel Dağılımı ... 28
Tablo 23. Bilgi Edinme Başvuru Sayıları ... 30
Tablo 24. Tablo: İŞKUR'a CİMER Üzerinden Gelen Başvuru Sayısı ... 30
Tablo 25. 2022 ve 2023* Yılında ALO 170'e Gelen Çağrı Sayılarının Kurumlara Göre Dağılımı ... 31
Tablo 26. İŞKUR'a Yönlendirilen Başvuru Sayısı ... 33
Tablo 27. 2022 Yılı İŞKUR Mevzuatı Kapsamında Gelen Çağrılarda ilk 5 Konu ... 33
Tablo 28. 2023 Yılı İŞKUR Mevzuatı Kapsamında Gelen Çağrılarda ilk 5 Konu ... 33
Tablo 29. İŞKUR'un İşe Yerleştirme Faaliyetlerinin Yıllar İtibarıyla Dağılımı (2014-2023) ... 35
Tablo 30. Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Kayıtlı İşsizler ... 36
Tablo 31. Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre Kayıtlı İşsizler ... 37
Tablo 32. İşyeri Türüne Göre Açık İş Sayısı (2015-2023) ... 37
Tablo 33. İşe Yerleştirilen Engelli Sayısı (2017-2023) ... 40
Tablo 34. Engelli Kontenjan Durumu ... 40
Tablo 35. Eski Hükümlü ve TMY İşe Yerleştirme Sayısı (2017-2023) ... 41
Tablo 36. Eski Hükümlü ve Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların (TMY) Kontenjan Durumu ... 41
Tablo 37. Yurtdışına Gönderilen İşçilerin Yıllara Göre Dağılımı ... 41
Tablo 38. Aktif İşgücü Piyasası Programları (2023) ... 48
Tablo 39. Aktif İşgücü Piyasası Programları (Detaylı) (2023) ... 48
Tablo 40. Öğrenim Durumuna Göre Aktif İşgücü Piyasası Programlarından Faydalanan Sayısı(2023) ... 48
Tablo 41. Yaşa Göre Aktif İşgücü Piyasası Programlarından Faydalanan Sayısı (2023) ... 48
Tablo 42. Yaş Gruplarına Göre Mesleki Eğitim Kursiyerleri (2023) ... 50
Tablo 43. Ana Sektörlere Göre Mesleki Eğitim Kurslarına Katılanlar (2023) ... 50
Tablo 44. En Fazla Mesleki Eğitim Kursu Düzenlenen İlk 10 Meslek (2023) ... 51
Tablo 45. En Fazla İşbaşı Eğitim Programı Düzenlenen İlk 10 Meslek (2023) ... 52
Tablo 46. Yaş Gruplarına Göre İşbaşı Eğitim Programı Katılımcıları (2023) ... 53
Tablo 47. Ana Sektörlere Göre İşbaşı Eğitim Programı Katılımcıları (2023) ... 53
Tablo 48. Kurs ve Program Olarak Düzenlenen Geleceğin Meslekleri ... 54
Tablo 49. İŞKUR Tarafından Düzenlenen Komisyon Kaynaklı Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri (2023) ... 56
Tablo 50. Yıllar İtibarıyla Engelli Kendi İşini Kurma ve Eski Hükümlü Kendi İşini Kurma Proje Başvuru Sayıları (2023) ... 57
Tablo 51. İŞKUR Tarafından Düzenlenen Komisyon Kaynaklı Destek Teknolojileri Projeleri (2023) ... 58
Tablo 52. Engellinin İşe Yerleştirilmesi ve İşe ve İşyerine Uyumunun Sağlanması Projeleri (2023) ... 58
Tablo 53. İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri ... 61
Tablo 54. İŞKUR'un Uyguladığı İşgücü Piyasası Araştırmaları ... 72
Tablo 55. Sigortası Fonu Gelir-Gider Tablosu (Bin TL) ... 75
Tablo 56. Yıllar İtibarıyla İşsizlik Ödeneği Verileri ... 77
Tablo 57. Yıllar İtibarıyla Kısa Çalışma Ödemelerinden Yararlanan Sayısı ... 78
Tablo 58. Yarım Çalışma Ödemelerine İlişkin Veriler (2016-2023) ... 79

Tablo 59. Yıllar İtibarıyla Ücret Garanti Fonundan Yararlanan Sayısı 79
Tablo 60. Yıllar İtibarıyla İş Kaybı Tazminatı Ödemeleri 80
Tablo 61. Deprem Bölgesine Yönelik Kısa Çalışma Ödeneği Uygulama Yararlanıcı Sayısı 87
Tablo 62. Deprem Bölgesine Yönelik NÜD-İÖ ve NÜD-KÇÖ Yararlanıcı Sayısı 87

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Yıllara Göre İşgücüne Katılma Oranları (%) ... 5
Grafik 2. Yıllar İtibarıyla İstihdam Oranları (%) ... 7
Grafik 3. Yıllar İtibarıyla İşsizlik Oranları (%) (2009-2022) ... 9
Grafik 4. Cinsiyete ve Yıllara Göre İşgücüne Katılma Oranı (%) ... 13
Grafik 5. İşgücüne Dâhil Olmayanların Nedenlerine Göre Dağılımı ... 14
Grafik 6. İstihdamdakilerin Kayıtlılık Durumu (%) ... 16
Grafik 7. Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (%) ... 17
Grafik 8. Yıllara Göre Genç İşsizlik Oranı (%) ... 17
Grafik 9. İş Arama Sürelerine Göre İşsizler (%) ... 18
Grafik 10. Yıllara Göre Çağrı Sayıları ... 31
Grafik 11. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Yıllar İtibarıyla Cinsiyete Göre Dağılımı (2017-2023) ... 36
Grafik 12. Açık İş ve İşe Yerleştirme Sayısı (2017-2023) ... 38
Grafik 13. Cinsiyete Göre İşe Yerleştirme Sayısı (2017-2023) ... 38
Grafik 14. İşyeri Türüne Göre İşe Yerleştirme Sayısı (2017-2023) ... 39
Grafik 15. Cinsiyete Göre Özel İstihdam Büroları İşe Yerleştirme Sayısı (2009-2021) ... 46
Grafik 16. İŞKUR'un Açtığı Mesleki Eğitim Kurslarının Yıllar İtibarıyla Dağılımı (2023) ... 49
Grafik 17. Cinsiyete Göre Mesleki Eğitim Kurslarından Faydalananlar (2023) ... 49
Grafik 18. Eğitim Durumuna Göre Mesleki Eğitim Kursiyerleri (2023) ... 50
Grafik 19. İşbaşı Eğitim Programlarının Yıllar İtibarıyla Dağılımı (2009-2023) ... 52
Grafik 20. Eğitim Durumuna Göre İşbaşı Eğitim Programı Katılımcıları (2023) ... 52
Grafik 21. Bireysel Görüşme Sayısı (2012-2023) ... 63
Grafik 22. Grup Görüşmesi ve İş Arama Becerileri Eğitimi Sayısı (2012-2023) ... 63
Grafik 23. İşyeri ziyareti Sayısı (2012-2023) ... 64
Grafik 24. Okul Ziyareti Sayısı (2012-2023) ... 66
Grafik 25. Fon Portföyünün Yatırım Araçları İtibarıyla Dağılımı ... 76
Grafik 26. Pandemi Döneminde KÇÖ Hak Eden Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarları (2020 Mart – 2021 Haziran) ... 82
Grafik 27. Pandemi Döneminde NÜD Hak Eden Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarları (2020 Nisan – 2021 Haziran) ... 85
Grafik 28. Pandemi Döneminde İÖ Hak Eden Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarları (2020 Mart – 2023 Kasım) ... 86

KISALTMALAR

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

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

GİRİŞ

Değişim, gelişim ve yenilik kavramları üzerine kendini temellendiren İŞKUR, iş arayan ve işveren odaklı yaklaşım perspektifinde; işgücü piyasasındaki gelişmeleri takip eden, aktif işgücü piyasası politikaları ile "nitelik eksikliği" sorununa çözüm bulmayı amaçlayan, pasif işgücü piyasası politikaları aracılığıyla sunduğu desteklerle istihdamın korunmasında etkin rol üstlenen örnek bir Kamu İstihdam Kurumu hüviyetine bürünmüştür.

İŞKUR'un gerçekleştirmiş olduğu bu başarıda büyük katkıları olan sosyal diyalog mekanizmasının en etkin işlediği örneklerden biri olarak Genel Kurul'un oynadığı rol kritiktir. Genel Kurulun rehberliğinde son iki yıllık dönemde halihazırda uygulamakta olduğumuz programlar revize edilerek, programların etkinlik düzeyi arttırılmış ve birçok yeni uygulama bu süreçte hayata geçirilmiştir.

Çalışmalarımızı gerçekleştirirken işgücü piyasasında trend haline gelen kavram, olgu ve dönüşümleri yakından takip etmekteyiz. Bu kavramların en önemlilerinden birisi olan; Genel Kurulumuzun ana temalarından yeşil ve dijital dönüşümü kapsayan İkiz Dönüşüm; tüm dünyada bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ile bu gelişmelere bağlı olarak değişen toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda insanda, iş süreçlerinde ve teknoloji unsurlarında bütüncül bir dönüşümü ifade etmektedir. Bu doğrultuda işgücünün yeni yetenek ve beceriler kazanmasına yönelik strateji ve politikalara ağırlık verilmesi, dijital ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikte ve geleceğin mesleklerinde işgücü yetiştirilmesi ve çalışma hayatının her alanında iklim dostu uygulamaların hayata geçirilmesi, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye işgücü piyasasında da gerçekleştirilmek istenen temel amaçlar arasında yer almaktadır.

Türkiye Yüzyılının ilk evrelerini ifade eden önümüzdeki iki yıllık süreçte işgücü piyasasında Kurumumuzca uygulanacak politikaların değerli paydaşlar ve sosyal tarafların katılımlarıyla belirlendiği Genel Kurul, geçmişte de olduğu gibi işgücü piyasasının gelecekteki yol haritasının çizilmesinde ana aktörlerden birisi olarak yer almaktadır.

Bu doğrultuda geçtiğimiz 2 yıl içerisinde, Kurumumuz ve paydaşları tarafından yapılan çalışmalar neticesinde aşağıda yer alan sonuçlar ortaya çıkmıştır.

- Kurumumuzun sunduğu hizmetlerin derinliği ve genişliği arttırılmış olup ilgili hizmetlerin sunulduğu kanallar çeşitlendirilmiştir.
- Kurumumuz hizmetlerini daha geniş kitlelere yayabilmek adına e-Devlet başta olmak üzere diğer kamu kurumlarının sistemleri ile entegrasyon seviyeleri arttırılmıştır.
- Özel politika gerektiren grupların istihdam edilebilirliğini ve sosyal içerme düzeylerini geliştirebilmek adına birçok program ve proje hayata geçirilmiştir.
- Çağımızın gereği olarak Kurum hizmetlerinin daha dijital hale getirilebilmesi ve personelimizin bu dönüşüme ayak uydurabilmesi için gerekli çalışmalar yürütülmüştür.
- Bölgesel ve küresel ölçekte bilgi akarımı mekanizmaları etkin kullanılarak karşılıklı iyi uygulama örneklerinin paylaşılması sağlanmıştır.
- Hem uluslararası hem de ulusal seviyede uygulanan pilot politika ve projelerle kamu kaynaklarının daha etkin kullanımı sağlanmıştır.
- Mevcut ve uygulamayı öngördüğümüz programlarımıza yönelik yapılan analizler ile programların etkinliğinin değerlendirilmesi ve ilgili değerlendirmeler ışığında iyileştirmeler yapılmıştır.
- Özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve diğer kamu kurumlarıyla daha fazla alanda bir araya gelinerek, aramızda yer alan iş birliği mekanizmalarının daha canlı ve etkili olması öngörülmüştür.
- Pasif, aktif işgücü programlarımızdan ve danışmanlık hizmetlerimizden daha fazla insanın ve daha kırılgan grupların yararlanabilmesi adına söz konusu programlarda modifikasyonlara gidilmiştir.
- Pandemi, deprem gibi daha önceden öngörülmesi çok zor olan durumlara anında cevap verebilmek ve daha sonrasındaki iyileşme süreçlerine destek verebilmek amacıyla programlarımız mevcut durumlara adapte edilmiştir.
- Geleceğin işleri, dijitalleşme, nitelikli insanlar yetiştirebilme amacıyla yapmakta olduğumuz araştırma ve analizler daha detaylı ve etkin hale getirilmiştir.
- 2020 yılında başlayan COVİD – 19 pandemisi ile bu sene 6 Şubat'ta gerçekleşen deprem felaketi gibi olağanüstü durumlara kısa sürede en etkin şekilde müdahale edebilmek amacıyla kaynaklarımızı bu alanlara yönlendirip bu süreçlerin işgücü piyasamız açısından en az zararla geçirilmesi adına özelleştirilmiştir politika ve programlar hayata geçirilmiştir.

Genel Kurul çalışmalarına katkı sunmak amacıyla hazırlamış olduğumuz **Raporun**:

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

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

Beşinci ve altıncı bölümlerde; Türkiye işgücü piyasasının yapısal sorunlarından biri olan nitelik ve beceri eksikliğini telafi etmek amacıyla uygulanan "Aktif İşgücü Piyasası Programları" verilerle ortaya konulmakta, İŞKUR'un ana faaliyetleri arasında yer alan ve son yıllarda önemi giderek artan "İş Ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri" ayrıntılı bir şekilde ele alınmaktadır.

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

Sekizinci bölüm; sosyal devlet olma gereğince, işsizliğin hem birey hem de toplum üzerindeki etkilerini hafifletmeyi hedefleyen, özellikle pandemi sürecinde önemi artan ve İŞKUR tarafından gerçekleştirilen pasif

işgücü piyasası programları ve İşsizlik Sigortası Fonundan oluşmaktadır.

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

Çalışmalarımızda bizlerden desteklerini esirgemeyen başta Sayın Bakanımız Prof. Dr. Vedat IŞIKHAN olmak üzere kamu kurum ve kuruluşları ile tüm sosyal taraf temsilcilerine, İŞKUR'u başarılı ve örnek bir istihdam kurumu yapma yolunda özveriyle çalışan tüm merkez ve taşra teşkilatımız personeline, Genel Kurul hazırlık aşamasında yoğun mesai harcayan çalışma arkadaşlarıma teşekkür eder, 12 nci Genel Kurul'umuzda alınan kararların ülkemize ve işgücü piyasasına faydalı olmasını dilerim.

Samet GÜNEŞ
İŞKUR Genel Müdürü

BİRİNCİ BÖLÜM

DÜNYA İŞGÜCÜ PİYASASI

1.1 DÜNYA İŞGÜCÜ PİYASASI

1.1.1 Genel Görünüm

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) "Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2023" raporunda, işgücü piyasalarına ilişkin küresel görünümün 2022 yılında önemli ölçüde kötüleştiği ifade edilmiştir. Özellikle meydana gelen jeopolitik gerilimlerin, Ukrayna çatışmasının, pandemi kaynaklı dengesiz bir iyileşme ve tedarik zincirlerinde devam eden darboğazların, yüksek enflasyon ve düşük büyümenin ilk dönemi olan stagflasyon döneminin koşullarını yansıttığı belirtilmiştir.

Söz konusu zorlu koşulların, küresel açıdan insana yakışır işlerin azlığına yol açtığı ve dolayısıyla sosyal adaleti zedelediği belirtilmiştir. Bu bağlamda, ücret karşılığında bir iş sahibi olmanın zorlaştığı ve iş sahibi olanların da sosyal güvenceden yoksun ve kayıt dışı bir çalışma biçiminde istihdam edildikleri ortaya konulmuştur. Tüm bunların, gelir dağılımında eşitsizliğe ve buna bağlı olarak çalışanların yoksulluğuna yol açtığı ortaya konulmuştur.

Küresel ölçekte yaşanan yüksek ve kalıcı belirsizliğin küçük ve orta ölçekli işletmelerin ticari yatırımlarını zorlaştırdığı; bu durumun reel ücretleri azalttığı ve işçileri kayıt dışı istihdama ittiği değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, önceki on yılda yoksulluğun azaltılmasına ilişkin kaydedilen ilerlemenin büyük ölçüde sekteye uğradığı ve insana yakışır iş açıklarının üstesinden gelinmesinin daha da zorlaştığı değerlendirilmektedir.

İlerleme sağlanamayan bir sorun alanı olan kayıt dışı istihdam ele alındığında; 2022 yılında dünya genelinde yaklaşık 2 milyar kişinin kayıt dışı olarak çalıştığı değerlendirilmektedir.

Gençlerin işgücü piyasasındaki yeri ve önemi küresel ölçekte büyük önem arz etmektedir. ILO'nun raporuna göre, gençlerin beşte birinden fazlasının (%23,5) ne istihdamda ne de eğitimde yer almayan (NEET) gençlerden oluştuğu belirtilmektedir. Bununla birlikte gençlerin, insana yakışır istihdamda yer alma konusunda ciddi zorluklarla karşılaştıkları belirtilmektedir. Büyümenin itici gücü olarak görülebilecek gençlere ilişkin bu olumsuz tablo değerlendirilmesi gereken önemli sorun kaynaklarından birisidir.

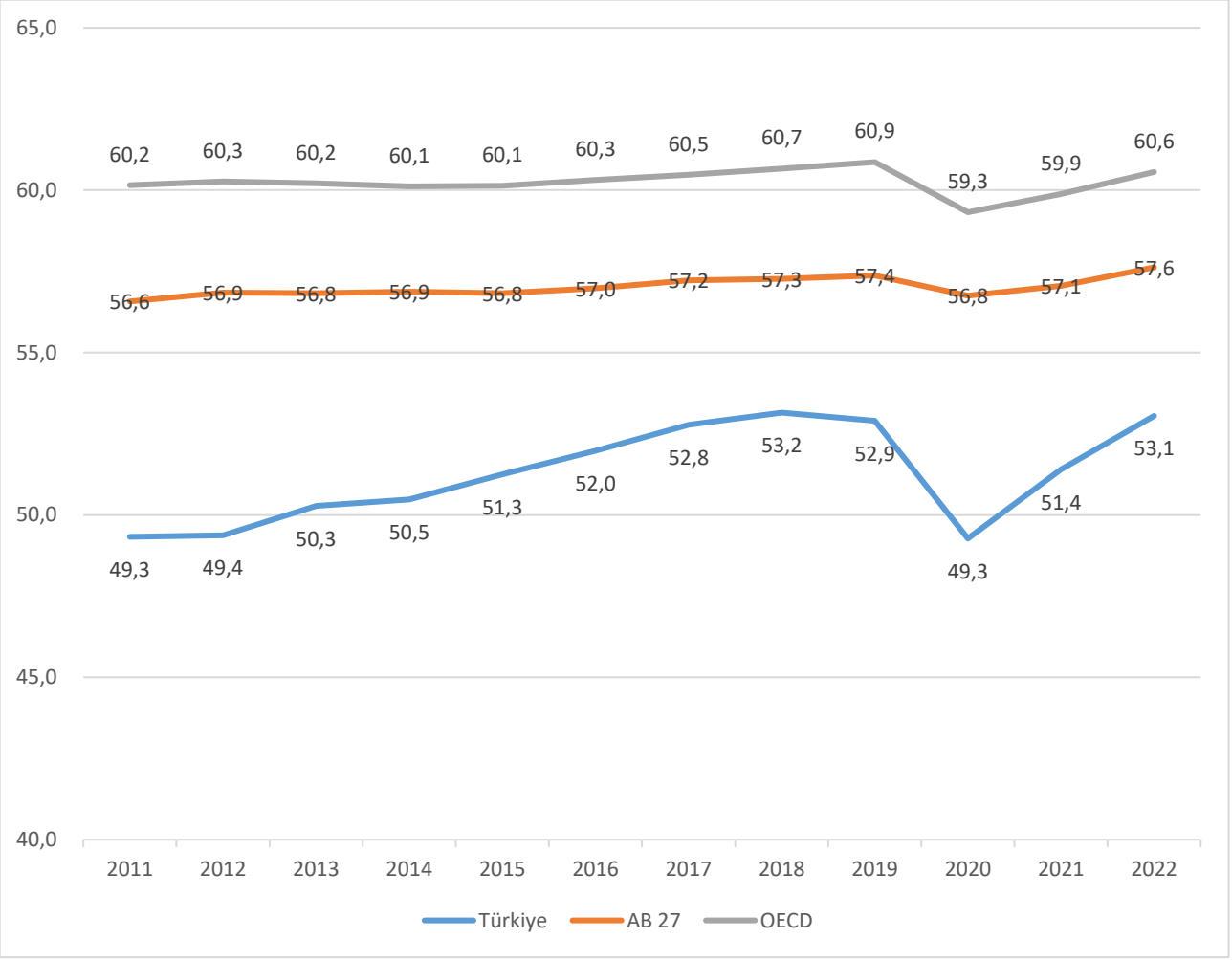
COVID-19 pandemisi, jeopolitik gerilimler ve Ukrayna çatışması, küresel ölçekte işgücü piyasalarını birçok unsur bakımından olumsuz etkilemiştir. Ülkelerin işgücüne katılma oranının artırılması, istihdamın artırılması ve işsizlikle mücadele kapsamındaki politikalarını sekteye uğratmıştır. Bu nedenle,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

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

1.1.2 İşgücü

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

Grafik 1. Yıllara Göre İşgücüne Katılma Oranları (%)



Kaynak: OECD

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

Tablo 1. Ülkelere Göre İşgücüne Katılma Oranı (2009-2022)

Ülkeler	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Avustralya	65,4	65,2	64,9	64,7	65,0	64,9	65,2	65,6	66,0	65,0	65,9	66,6
Avusturya	60,5	60,8	60,9	60,7	60,8	61,2	61,2	61,4	61,4	60,8	61,2	61,6
Belçika	53,2	53,3	53,5	53,5	53,3	53,1	53,8	54,2	54,4	53,9	54,5	55,1
Kanada	66,9	66,9	66,8	66,3	66,2	65,9	66,0	65,8	66,0	64,3	65,4	65,4
Şili	61,5	61,5	61,6	61,9	62,0	62,1	62,7	63,0	62,8	56,1	57,2	59,8
Kolombiya	68,6	69,4	68,9	68,9	69,3	69,0	68,9	68,5	67,8	63,4	61,5	63,6
Kosta Rika	59,0	62,8	62,3	62,5	61,2	58,4	58,8	60,7	62,5	60,2	60,3	59,8
Çekya	58,3	58,7	59,3	59,3	59,4	59,9	60,2	60,6	60,4	59,8	59,8	59,9
Danimarka	63,0	62,3	61,4	61,3	61,3	61,7	61,7	61,8	62,4	62,0	62,6	63,4
Estonya	61,3	61,3	61,3	61,1	62,1	62,9	63,7	63,8	63,7	63,7	63,7	65,6
Finlandiya	59,9	59,8	59,2	59,0	59,0	58,6	58,9	59,4	59,4	59,0	60,4	61,1
Fransa	56,3	56,5	56,5	56,1	56,0	55,8	55,7	55,6	55,3	54,5	55,9	56,2
Almanya	60,1	60,1	60,4	60,4	60,2	61,0	61,2	61,3	61,9	..	60,5	61,3
Yunanistan	52,7	52,3	52,1	51,8	52,0	52,1	52,1	51,9	52,0	51,0	50,8	52,3
Macaristan	50,7	51,7	52,2	53,7	54,8	55,7	56,3	56,7	57,1	56,9	59,6	60,4
İzlanda	79,8	79,9	80,7	82,2	83,0	83,8	82,9	81,9	81,2	79,0	73,5	74,6
İrlanda	62,0	61,7	62,0	61,8	61,8	62,2	62,0	62,2	62,3	61,1	63,3	64,9
İsrail	57,4	63,6	63,7	64,2	64,1	64,1	64,0	63,9	63,5	61,8	61,8	63,3
İtalya	48,2	49,1	48,8	49,1	49,0	49,5	49,8	49,9	49,9	48,5	48,6	49,1
Japonya	59,3	59,1	59,4	59,5	59,7	60,1	60,6	61,7	62,3	62,2	62,3	62,6
Kore	61,3	61,6	61,7	62,7	62,8	62,9	63,2	63,1	63,3	62,5	62,8	63,9
Letonya	58,6	59,8	59,5	59,3	60,0	60,4	60,8	61,4	61,2	61,7	60,2	61,2
Litvanya	57,4	57,7	58,0	58,9	59,2	60,3	60,6	61,6	62,1	62,6	62,3	62,9
Lüksemburg	57,6	58,7	59,4	60,1	60,0	58,9	59,3	59,9	60,7	60,8	61,9	61,6
Meksika	59,8	60,4	60,3	59,8	59,8	59,7	59,4	59,6	60,2	55,6	58,8	59,8
Hollanda	64,5	65,0	65,0	64,4	64,4	64,1	64,0	64,3	64,8	64,6	67,0	67,9
Yeni Zelanda	67,9	67,6	67,8	68,7	68,8	70,0	70,9	70,9	70,6	70,3	70,8	71,3
Norveç	71,3	71,4	71,1	64,9	65,0	64,5	63,7	64,1	64,2	63,8	65,8	66,1
Polonya	55,5	55,9	55,9	56,3	56,2	56,2	56,5	56,4	56,2	56,1	57,2	57,4
Portekiz	60,5	60,2	59,3	58,8	58,6	58,4	59,0	59,1	59,3	58,0	57,8	58,6
Slovakya	58,8	59,2	59,3	59,4	59,7	60,1	59,9	59,8	59,7	59,1	60,6	61,6
Slovenya	57,9	57,5	57,2	57,7	57,3	56,6	58,5	58,8	58,1	57,8	58,5	59,0
ispanya	59,7	59,8	59,4	59,0	58,8	58,5	58,1	57,9	57,9	56,7	57,8	57,9
İsveç	63,7	63,9	64,3	64,7	64,8	65,0	65,6	65,9	66,3	66,2	66,7	67,1
İsviçre	67,5	67,5	67,5	67,9	68,2	68,6	68,5	68,5	68,2	67,9	67,4	66,7
Türkiye	49,3	49,4	50,3	50,5	51,3	52,0	52,8	53,2	52,9	49,3	51,4	53,1
İngiltere	63,1	63,3	63,4	63,4	63,5	63,6	63,6	63,8	64,0	63,7	63,2	63,1
ABD	64,1	63,7	63,3	62,9	62,7	62,8	62,9	62,9	63,1	61,8	61,7	62,2
AB 27	56,6	56,9	56,8	56,9	56,8	57,0	57,2	57,3	57,4	56,8	57,1	57,6
Euro Bölgesi	56,9	57,1	57,0	56,9	56,8	57,1	57,1	57,2	57,3	56,6	56,9	57,5
OECD - Toplam	60,2	60,3	60,2	60,1	60,1	60,3	60,5	60,7	60,9	59,3	59,9	60,6

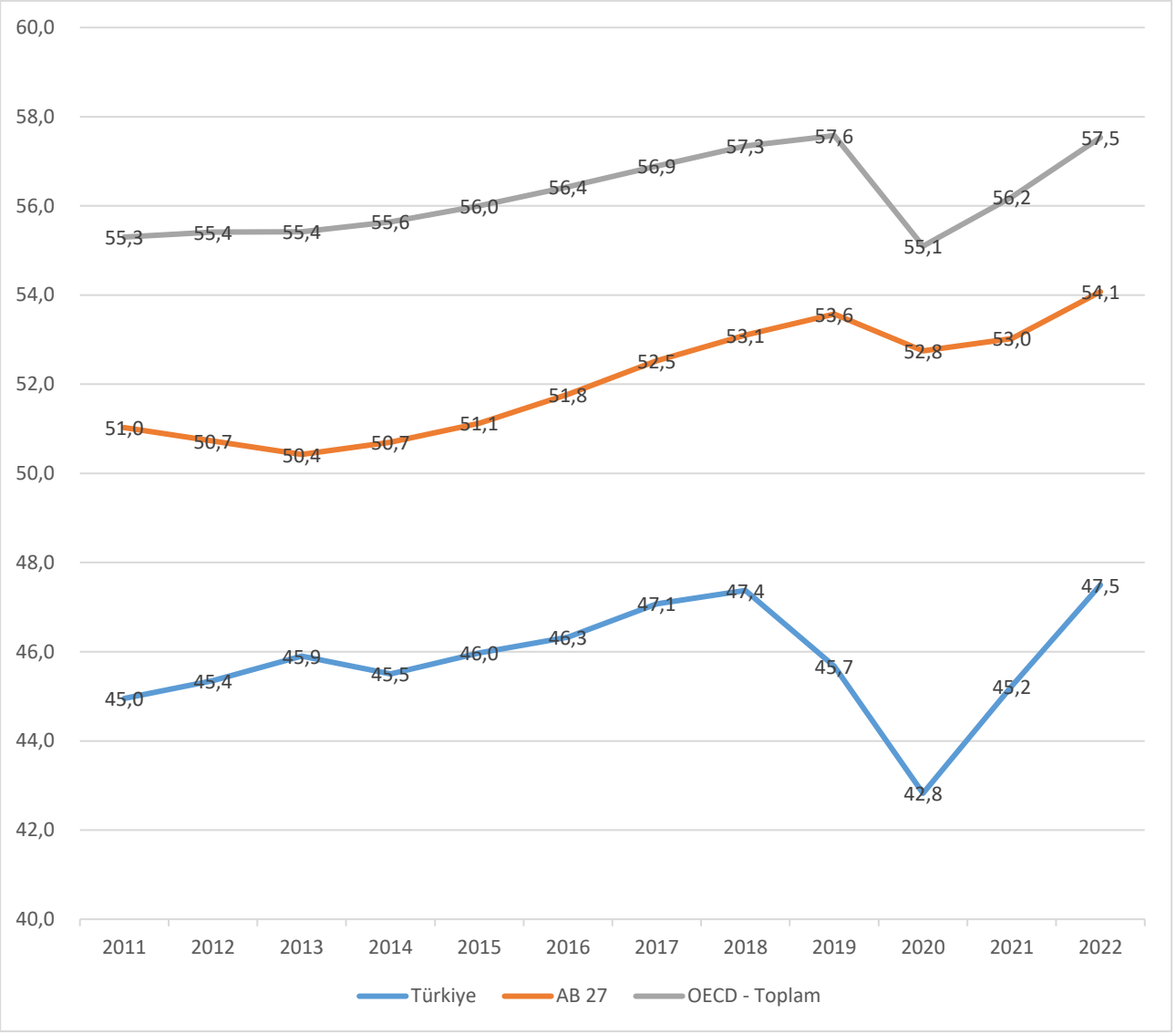
Kaynak: OECD Veri Bankası

Ülkelere göre işgücüne katılma oranlarına bakıldığında en yüksek katılma oranı % 74,6 ile İzlanda'da, en düşük katılma oranı ise % 49,1 ile İtalya'da görülmektedir.

1.1.3 İstihdam

AB 27 ülkeleri ile OECD ülkelerinin istihdam oranlarının birbirine çok yakın seyrettiği görülmektedir. Ülkemiz ise 2009 yılı sonrasında istihdam oranını istikrarlı olarak arttırmasıyla dikkat çekmektedir. 2019 ve 2020 yıllarında pandemi koşullarından dolayı AB 27 ve OECD ülkelerinde olduğu gibi azalış yaşanmıştır. Ancak pandemi etkisinin ortadan kalkmasıyla birlikte son iki yıl içinde hem ülkemizde hem de AB 27 ve OECD ülkelerinde istihdam artışı gerçekleşmiştir.

Yıllar İtibarıyla İstihdam Oranları (%)



Kaynak: OECD Veri Bankası

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

Tablo 2. İstihdam Oranı (2009-2022)

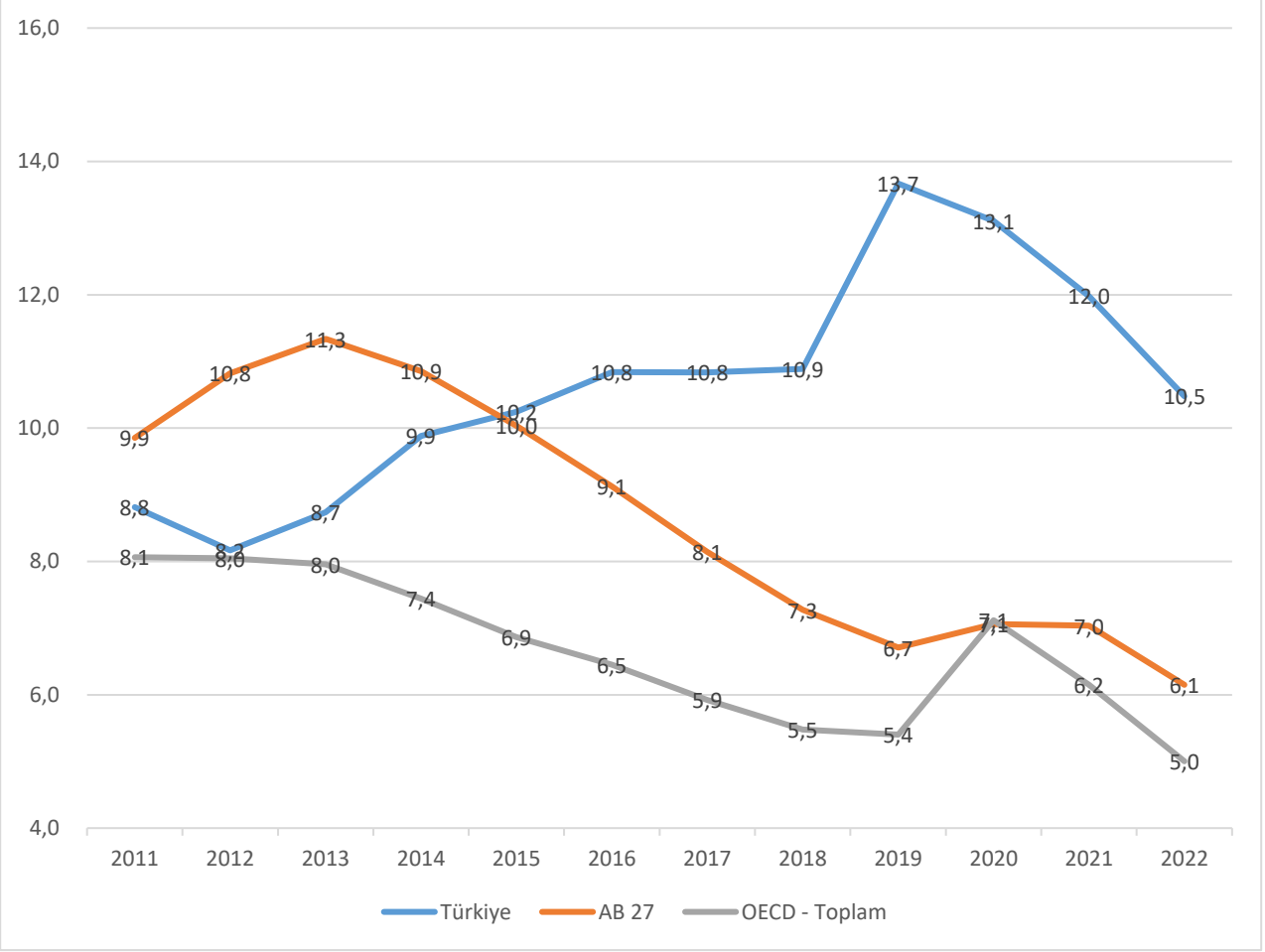
Ülkeler	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Avustralya	62,1	61,7	61,3	60,8	61,1	61,2	61,5	62,2	62,6	60,8	62,5	64,2
Avusturya	57,8	57,8	57,7	57,3	57,3	57,5	57,9	58,4	58,6	57,5	57,4	58,6
Belçika	49,4	49,2	49,1	49	48,8	49	50	51	51,5	50,8	51,1	52
Kanada	61,8	61,9	62	61,6	61,6	61,3	61,8	62	62,3	58,1	60,5	62
Şili	57	57,4	57,8	57,9	58,1	58	58,3	58,3	58,3	50,1	52,1	55,1
Kolombiya	61,1	62,1	62,2	62,6	63,1	62,7	62,5	61,9	60,7	53,4	53,1	52,3
Çekya	54,4	54,5	55,1	55,7	56,4	57,6	58,5	59,2	59,2	58,3	58,1	58,6
Danimarka	58,2	57,5	56,9	57	57,5	58	58,1	58,6	59,3	58,5	59,4	60,6
Estonya	53,8	55,2	56,1	56,6	58,3	58,6	60	60,4	60,8	59,3	59,8	62
Finlandiya	55,3	55,2	54,3	53,9	53,4	53,4	53,8	55,1	55,5	54,4	55,8	57
Fransa	51,3	51,2	50,8	50,3	50,2	50,2	50,4	50,6	50,6	50,2	51,5	52,1
Almanya	56,6	56,9	57,2	57,4	57,4	58,5	58,9	59,2	60	..	58,3	59,4
Yunanistan	43,3	39,6	37,8	38,1	39	39,9	40,9	41,9	43	42,7	43,3	45,8
Macaristan	45,1	46	46,9	49,5	51	52,9	53,9	54,6	55,1	54,5	57,1	58,2
İzlanda	74,2	75,1	76,4	78,1	79,7	81,3	80,6	79,6	78,4	74,7	69,1	71,8
İrlanda	52,5	52,1	53,5	54,4	55,7	57	57,8	58,6	59,3	57,7	59,4	62
İsrail	54,2	59,2	59,8	60,4	60,7	61,1	61,3	61,4	61,1	59,1	58,7	60,9
İtalya	44,1	43,9	42,9	42,9	43,2	43,7	44,2	44,6	44,9	44,1	44	45,1
Japonya	56,6	56,5	57	57,4	57,7	58,2	58,9	60,2	60,8	60,5	60,6	60,9
Kore	59,3	59,6	59,8	60,5	60,5	60,6	60,8	60,7	60,9	60,1	60,5	62,1
Letonya	49,1	50,7	52,4	52,9	54,2	54,6	55,5	56,9	57,4	56,7	55,7	57
Litvanya	48,6	50	51,2	52,6	53,8	55,6	56,3	57,8	58,2	57,3	57,9	59,1
Lüksemburg	54,8	55,7	55,9	56,6	56	55,2	56,1	56,5	57,3	56,7	58,7	58,7
Meksika	56,7	57,5	57,3	56,9	57,2	57,4	57,4	57,7	58,1	53,1	56,4	57,8
Hollanda	61,4	61,2	60,2	59,6	59,9	60,2	60,9	61,8	62,6	62,1	64,2	65,5
Yeni Zelanda	63,8	63,2	63,8	65	65,1	66,4	67,6	67,8	67,7	67	68,1	69
Norveç	69	69,2	68,7	62,6	62,2	61,5	61,1	61,7	61,8	61	62,9	64
Polonya	50,2	50,3	50,2	51,2	51,9	52,8	53,7	54,2	54,4	54,3	55,3	55,8
Portekiz	52,8	50,8	49,7	50,7	51,3	52	53,7	55	55,4	54,1	54	55,1
Slovakya	50,8	50,9	50,9	51,5	52,8	54,3	55,1	55,9	56,3	55,1	56,5	57,8
Slovenya	53,2	52,4	51,5	52,1	52,2	52,1	54,6	55,8	55,5	54,9	55,7	56,6
ispanya	46,9	44,9	43,9	44,5	45,9	47,1	48,1	49,1	49,7	47,9	49,2	50,4
İsveç	58,7	58,8	59,1	59,6	60	60,4	61,2	61,7	61,7	60,7	60,9	62,1
İsviçre	64,5	64,5	64,3	64,6	64,9	65,2	65,2	65,3	65,2	64,6	63,9	63,8
Türkiye	45	45,4	45,9	45,5	46	46,3	47,1	47,4	45,7	42,8	45,2	47,5
İngiltere	58	58,3	58,6	59,5	60,1	60,5	60,8	61,2	61,5	60,8	60,4	60,8
ABD	58,4	58,6	58,6	59	59,3	59,7	60,1	60,4	60,8	56,8	58,4	60
AB 27	51	50,7	50,4	50,7	51,1	51,8	52,5	53,1	53,6	52,8	53	54,1
Euro Bölgesi	51,1	50,7	50,2	50,3	50,7	51,4	52	52,5	53	52,1	52,5	53,7
G7	56,2	56,3	56,3	56,6	56,8	57,3	57,7	58,2	58,7	56,4	57,3	58,4
OECD - Toplam	55,3	55,4	55,4	55,6	56	56,4	56,9	57,3	57,6	55,1	56,2	57,5

Kaynak: OECD Veri Bankası

1.1.4 İşsizlik

AB ve OECD ülkelerinde işsizlik 2008 yılında küresel ekonomik krizin ve yapısal sorunların etkisiyle 2013 yılına kadar artış göstermiştir. Ülkemizde ise 2009 yılında en yüksek seviyesine ulaşan işsizlik oranları doğru politikalar neticesinde düşüş eğilimine girmiş, 2011 yılı sonrasında ise sınırlı düzeyde artmaya başlamıştır. Ancak tüm dünyayı etkileyen pandemi koşulları nedeniyle 2019 yılından itibaren işsizlik oranlarında önemli bir yükseliş gerçekleşmiştir. Pandemi etkisinin azalmasıyla birlikte 2020 yılından itibaren işsizlik oranları, yeniden düşüş eğilimine girmiştir.

Grafik 2. Yıllar İtibarıyla İşsizlik Oranları (%) (2009-2022)



Kaynak: OECD Veri Bankası

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

Tablo 3. Ülkelere Göre İşsizlik Oranları

Ülkeler	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Avustralya	5,1	5,2	5,7	6,1	6,1	5,7	5,6	5,3	5,2	6,5	5,1	3,7
Avusturya	4,6	4,9	5,3	5,6	5,7	6,0	5,5	4,8	4,5	5,4	6,2	4,7
Belçika	7,1	7,5	8,4	8,5	8,5	7,8	7,1	5,9	5,4	5,5	6,3	5,6
Kanada	7,6	7,4	7,2	7,0	6,9	7,0	6,4	5,8	5,7	9,7	7,5	5,3
Şili	7,1	6,5	6,1	6,5	6,3	6,7	7,0	7,4	7,2	10,8	8,9	7,9
Kolombiya	11,0	10,5	9,7	9,2	9,0	9,2	9,3	9,5	10,4	15,9	13,8	11,2
Kosta Rika	10,3	10,2	9,4	9,6	9,6	9,5	9,1	10,3	11,8	19,6	16,4	12,2
Çekya	6,7	7,0	7,0	6,1	5,0	4,0	2,9	2,2	2,0	2,5	2,8	2,3
Danimarka	7,8	7,8	7,4	6,9	6,3	6,0	5,8	5,1	5,0	5,6	5,0	4,4
Estonya	12,3	10,0	8,6	7,4	6,2	6,8	5,8	5,4	4,4	6,8	6,2	5,6
Finlandiya	7,8	7,7	8,2	8,7	9,4	8,8	8,6	7,4	6,7	7,8	7,6	6,7
Fransa	8,8	9,4	9,9	10,3	10,4	10,0	9,4	9,0	8,4	8,0	7,9	7,3
Almanya	5,8	5,4	5,2	5,0	4,6	4,1	3,7	3,4	3,1	3,8	3,6	3,1
Yunanistan	17,9	24,4	27,5	26,5	24,9	23,5	21,5	19,3	17,3	16,3	14,8	12,4
Macaristan	11,0	11,0	10,2	7,7	6,8	5,1	4,2	3,7	3,4	4,3	4,0	3,6
İzlanda	7,0	6,0	5,4	4,9	4,0	3,0	2,7	2,7	3,5	5,5	6,1	3,8
İrlanda	15,4	15,4	13,7	11,9	9,9	8,4	6,7	5,7	5,0	5,6	6,2	4,5
İsrail	5,6	6,9	6,2	5,9	5,2	4,8	4,2	4,0	3,8	4,3	5,0	3,8
İtalya	8,4	10,7	12,1	12,7	11,9	11,7	11,2	10,6	10,0	9,2	9,5	8,1
Japonya	4,6	4,4	4,0	3,6	3,4	3,1	2,8	2,4	2,4	2,8	2,8	2,6
Kore	3,4	3,2	3,1	3,5	3,6	3,7	3,7	3,8	3,8	3,9	3,7	2,9
Letonya	16,2	15,1	11,9	10,8	9,9	9,6	8,7	7,4	6,3	8,1	7,5	6,8
Litvanya	15,4	13,4	11,8	10,7	9,1	7,9	7,1	6,2	6,3	8,5	7,1	6,0
Lüksemburg	4,9	5,1	5,8	5,9	6,7	6,3	5,5	5,6	5,6	6,8	5,2	4,6
Meksika	5,2	4,9	4,9	4,8	4,3	3,9	3,4	3,3	3,5	4,5	4,1	3,3
Hollanda	5,0	5,8	7,2	7,4	6,9	6,0	4,8	3,8	3,4	3,8	4,2	3,5
Yeni Zelanda	6,0	6,5	5,9	5,4	5,4	5,1	4,7	4,3	4,1	4,6	3,8	3,3
Norveç	3,2	3,1	3,4	3,5	4,3	4,7	4,2	3,8	3,7	4,4	4,4	3,2
Polonya	9,6	10,1	10,3	9,0	7,5	6,2	4,9	3,8	3,3	3,2	3,4	2,9
Portekiz	12,7	15,5	16,2	13,9	12,4	11,1	8,9	7,0	6,5	6,8	6,6	6,0
Slovakya	13,6	14,0	14,2	13,2	11,5	9,7	8,1	6,5	5,8	6,7	6,8	6,1
Slovenya	8,2	8,8	10,1	9,7	9,0	8,0	6,6	5,1	4,4	5,0	4,8	4,0
ispanya	21,4	24,8	26,1	24,4	22,1	19,6	17,2	15,3	14,1	15,5	14,8	12,9
İsveç	7,8	8,0	8,1	8,0	7,4	7,0	6,7	6,4	6,8	8,3	8,7	7,4
İsviçre	4,4	4,5	4,7	4,8	4,8	4,9	4,8	4,7	4,4	4,8	5,1	4,3
Türkiye	8,8	8,2	8,7	9,9	10,2	10,8	10,8	10,9	13,7	13,1	12,0	10,5
İngiltere	8,1	8,0	7,6	6,2	5,4	4,9	4,4	4,1	3,8	4,6	4,5	3,7
ABD	9,0	8,1	7,4	6,2	5,3	4,9	4,4	3,9	3,7	8,1	5,4	3,7
AB 27	9,9	10,8	11,3	10,9	10,0	9,1	8,1	7,3	6,7	7,1	7,0	6,1
Euro Bölgesi	10,1	11,3	11,9	11,6	10,8	10,0	9,0	8,2	7,5	7,8	7,7	6,7
OECD - Toplam	8,1	8,0	8,0	7,4	6,9	6,5	5,9	5,5	5,4	7,1	6,2	5,0
Güney Afrika	24,8	24,9	24,7	25,1	25,4	26,7	27,5	27,1	28,7	29,2	34,3	33,5

Kaynak: OECD Veri Bankası

Genel itibarıyla işsizlik oranlarının küresel çapta 2018 yılına kadar düşüş eğiliminde olduğu görülmektedir. Ancak 2019 yılından sonra bu eğilim pandemi koşulları nedeniyle tersine dönmüş ve işsizlik oranlarında artışlar gerçekleşmiştir. Pandemi etkisinin azalmasıyla birlikte, işsizlik oranları yeniden düşüş eğilimine girmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI

2.1 TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI

2.1.1 Genel Görünüm

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

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

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

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

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

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

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

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

Aşağıdaki tabloda, Türkiye işgücü piyasasının güncel durumu 2023 III. Çeyrek dönemi temel işgücü piyasası

verileriyle incelenmektedir.

Tablo 4. Temel İşgücü Göstergeleri

15 ve Yukarı Yaş Grubu	Toplam	Erkek	Kadın
15 yaş ve daha yukarı yaştaki nüfus (Bin kişi)	65.494	32.416	33.078
İşgücü (Bin kişi)	34.942	23.078	11.864
İstihdam (Bin kişi)	31.724	21.346	10.378
İşsiz (Bin kişi)	3.218	1.732	1.486
İşgücüne Dahil Olmayanlar (Bin kişi)	30.552	9.338	21.214
İşgücüne Katılma Oranı (%)	53,4	71,2	35,9
İstihdam Oranı (%)	48,4	65,8	31,4
İşsizlik Oranı (%)	9,2	7,5	12,5
15-24 Yaş Grubu	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**
İşgücüne Katılma Oranı (%)	47,8	60,4	32,1
İstihdam Oranı (%)	39,6	52,2	251
İşsizlik Oranı (%)	17,1	14,2	22,4

Kaynak: TÜİK; 2023 III. Çeyrek

2022 yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçlarına göre yaklaşık 85,3 milyon olan Türkiye nüfusunun 65,4 milyonu çalışma çağındaki nüfustur. Ayrıca nüfusun yaklaşık yarısı kadınlardan, yaklaşık 13 milyonu ise ülkemiz için bir fırsat olarak nitelendirilen, 15-24 yaş grubunda yer alan gençlerden oluşmaktadır.

2023 yılı III. Çeyrek temel işgücü istatistiklerine göre istihdam oranı %48,4'tür. Aynı dönemde işsizlik oranı %9,2'dir. %53,4 olarak gerçekleşen işgücüne katılma oranı, erkeklerde %71,2 iken kadınlarda %35,9'dur. Gençlerde işsizlik oranı %17,1 olarak gerçekleşmiştir.

2.1.2 İşgücü

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

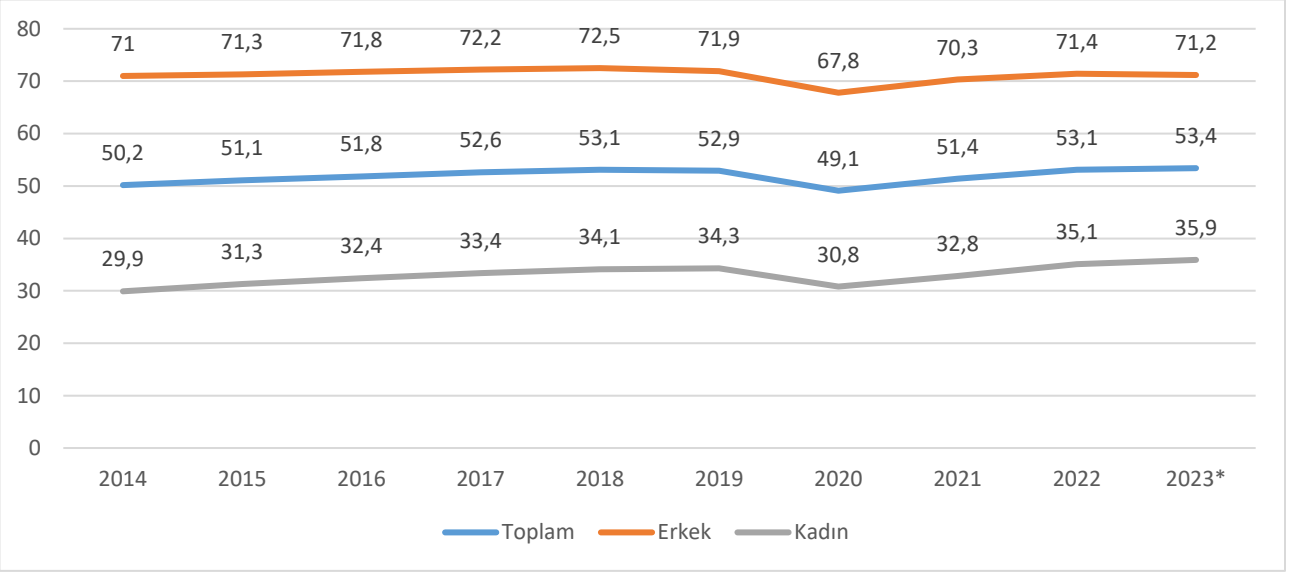
Tablo 5. Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı (%)

Eğitim durumu	Erkek	Kadın	Toplam
Okur-yazar olmayanlar	30,0	13,9	16,5
Lise altı eğitimliler	65,3	27,7	46,6
Lise	73,3	37,1	56,5
Mesleki veya teknik lise	82,5	46,3	68,5
Yükseköğretim	85,7	67,9	77,1

Kaynak: TÜİK; 2023 III. Çeyrek

Eğitim durumu itibarıyla işgücüne katılımda tüm eğitim seviyelerinde erkeklerin işgücüne katılımı kadınlardan daha yüksektir ve yükseköğrenim harici diğer eğitim seviyelerinde fark oldukça fazladır. Her iki grupta da eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılma oranı artarken bu durum özellikle kadınlarda belirgin bir şekilde görülmektedir. Lise altı eğitimli kadınlarda %30'un altında olan bu oran yükseköğretim mezunu olanlarda %67,9 olarak gerçekleşmiştir.

Grafik 3. Cinsiyete ve Yıllara Göre İşgücüne Katılma Oranı (%)



Kaynak: TÜİK; 2023 III. Çeyrek

12. Kalkınma Planında kadınların işgücüne katılma oranının dönem sonunda %40,1'e ulaşacağı beklenmekte olup konuyla ilgili hedef ve politikalar planda detaylı olarak ortaya konulmaktadır.

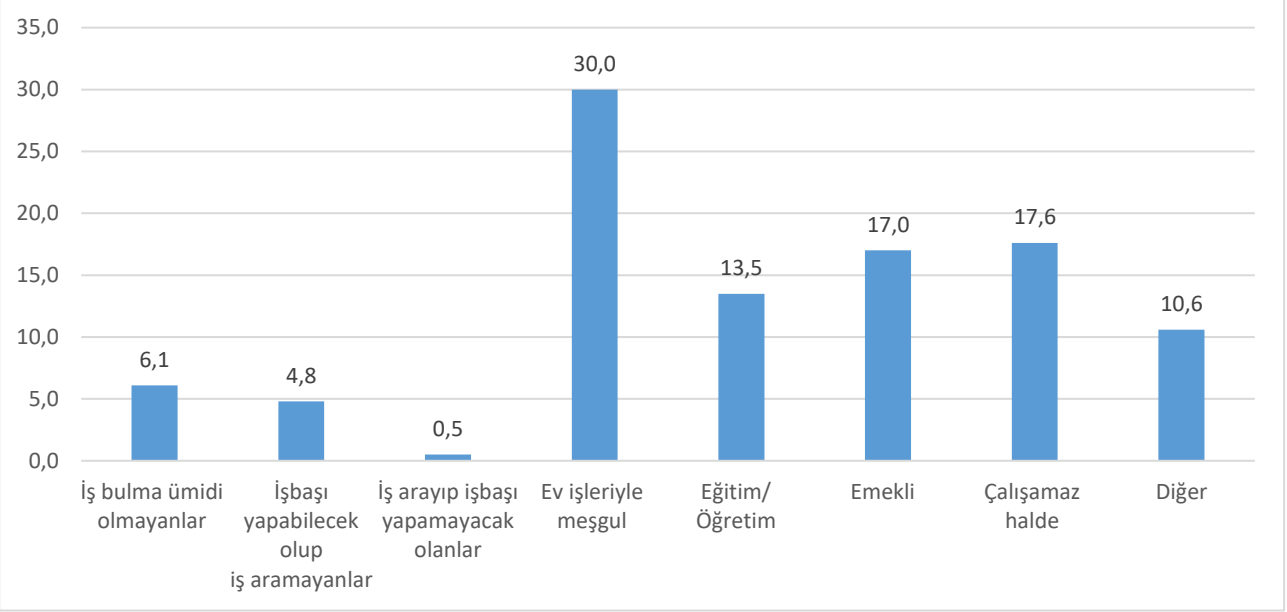
Bu kapsamda, 2023 III. Çeyreğinde kadınların işgücüne katılma oranına bakıldığında %35,9 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Yıllar itibarıyla yükselen bir seyir izleyen kadın işgücüne katılma oranının 2020 yılında pandemi sebebiyle yaşanan düşüşe rağmen artış hızının devam etmesi durumunda, plan dönemi sonu olan 2028 yılında söz konusu hedefe ulaşılacaktır.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik özellikle son yıllarda yapılan mevzuat çalışmaları ile kadınların işgücü piyasasına katılımının artırılması yönünde pozitif ayrıcalıklar sağlanmış olup bu düzenlemelerin kadınların işgücüne katılmasını artırıcı yönde etki etmesi hedeflenmiştir. Başta kadınlar olmak üzere işgücü piyasasında özel politika gerektiren gruplar lehine reformlara devam edilmesi; işgücü piyasasındaki katılıklar, nitelik eksikliği, cinsiyet odaklı toplumsal roller gibi yapısal sorunların çözümüne yönelik politikalar geliştirilmesi, işgücüne katılma oranının artması ve işgücüne dâhil olmayanların işgücüne katılımının sağlanması için oldukça önemlidir. Kurumumuz, 2018 yılından itibaren kadınlar özelinde hedefler belirleyerek işgücüne katılımı

arttıracak girişimlerde bulunmaya devam etmektedir.

İşgücüne dâhil olmayanların sayısı, 2023 üçüncü çeyrek döneminde 30 milyon 552 bin kişidir. İşgücüne dahil olmayan nüfus, nedenlerine göre Grafik 5'te incelenmiştir.

Grafik 4. İşgücüne Dâhil Olmayanların Nedenlerine Göre Dağılımı



Kaynak: TÜİK; 2023 III. Çeyrek

İşgücüne dâhil olmayan nüfusun nedenleri incelendiğinde; %30oranıyla ev işleriyle meşgul olanlar büyük çoğunluğu oluşturmaktadır. Bunu sırasıyla %17,6 ile çalışamaz halde olanlar, %17 ile emekliler ve %13,5 ile eğitim/öğretim görenler takip etmektedir.

2.1.3 İstihdam

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

2023-2028 dönemini kapsayan 12. Kalkınma Planı'nın ana amaçlarından biri de ülkemizin beşeri varlıklarının etkin bir şekilde değerlendirilerek makroekonomik ve mali istikrarın korunması; rekabet gücü yüksek bir üretim yapısına ulaşılması ve beşeri sermayenin güçlendirilmesidir.

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

Orta Vadeli Program 2024-2026'da "istihdamı artırmak" öncelikli politika alanları arasında belirlenmiş, bu alana yönelik yapısal reformlara program döneminde devam edileceği vurgusu yapılmıştır. Yine aynı belgede, program dönemi boyunca istihdamın yıllık ortalama 900 bin kişi artması ve program döneminde işsizliğin tedricen azaltılarak %9,3 seviyesine indirilmesi hedeflenmektedir.

Tablo 6. Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (%)

Kaynak: TÜİK; 2023 III. Çeyrek Dönemi

Türkiye işgücü piyasasında öğrenim seviyesi ile istihdam oranları paralellik göstermektedir. 2023 yılı üçüncü çeyrek dönemi itibarıyla yüksekokul veya fakülte mezunlarında istihdam oranı %68,8 ile ilk sırayı alırken, ikinci sırayı mesleki veya teknik lise (%61,6) almaktadır. Okuma yazma bilmeyenlerdeki istihdam oranı ise %15,7 seviyesindedir.

Tablo 7. İstihdamın Sektörler İtibarıyla Dağılımı (%)

Sektörler	2021	2022	2023
Tarım	17,2	15,8	14,8
Sanayi	21,3	21,7	20,8
İnşaat	6,2	6	6,4
Hizmetler	55,3	56,5	58

Kaynak: TÜİK; 2023 III. Çeyrek Dönemi

2023 yılı ikinci çeyrek dönemi itibarıyla sektörel bakımdan istihdamın durumu değerlendirildiğinde; %58 ile Hizmetler sektörü en yüksek paya sahiptir. Bunu %20,8 ile Sanayi, %14,8 ile Tarım ve %6,4 ile inşaat sektörü takip etmektedir.

Tablo 8. İşteki Durumuna Göre İstihdam Edilenler

İşteki Durum	2021		2022		2023	
	Bin Kişi	%	Bin Kişi	%	Bin Kişi	%
Ücretli, Maaşlı veya Yevmiyeli	20.137	69,9	21.687	70,5	22.638	70,6
İşveren	1.318	4,6	1.374	4,5	1.486	4,6
Kendi Hesabına	4.647	16,1	5.026	16,3	5.171	16,1
Ücretsiz Aile İşçisi	2.695	9,4	2.665	8,7	2.749	8,6

Kaynak: TÜİK; 2023 III. Çeyrek Dönemi

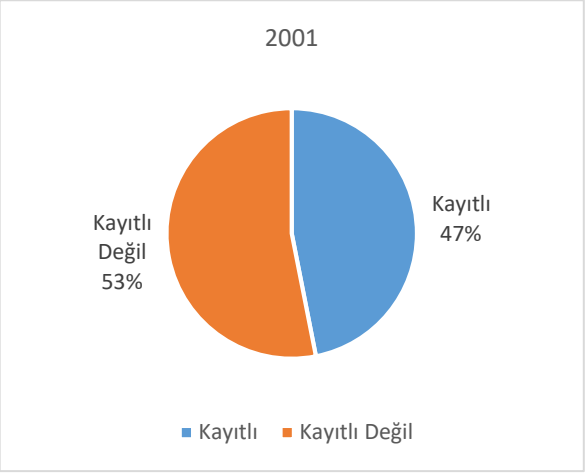
İstihdam edilenlerin büyük çoğunluğu (%70,6) ücretli veya yevmiyeli statüsündedir. Kendi hesabına çalışanlar % 16,1, ücretsiz aile işçisi %8,6 ve işverenler ise % 4,6 paya sahiptir.

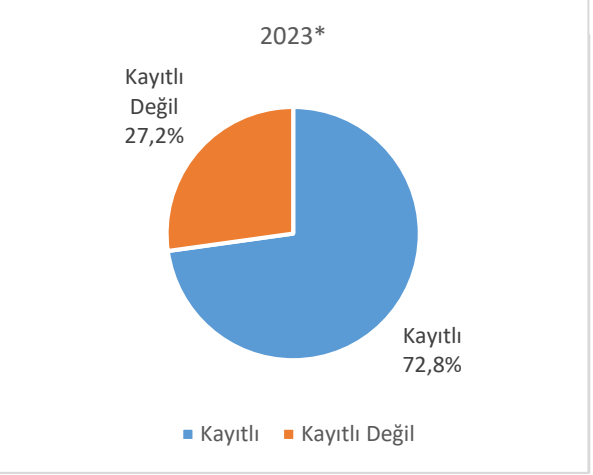
Genelde tarımsal istihdamda görülen "ücretsiz aile işçisi" olgusu büyük çoğunlukla kadın ve çocuklardan oluşan bir grubu ifade etmektedir. Toplam istihdam içinde yaklaşık %8,6 gibi yüksek bir orana sahip olan bu grup, emeğin karşılığını bulamamakta ve düşük güvenceli bir şekilde çalışmaktadır.

İşveren grubunun istihdam edilenler içerisindeki payı %4,6 olup bu oran oldukça düşüktür. Kendi hesabına çalışanların payı ise % 16,1'dir. Girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması, finansmana erişim imkânlarının artırılması, var olan teşebbüslerin yenilikçilik ve ihracat kapasitelerinin çoğaltılması bu payı artıracak tedbirler arasındadır.

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

Grafik 5. İstihdamdakilerin Kayıtlılık Durumu (%)





Kaynak: TÜİK; 2023 III. Çeyrek Dönemi

Ülkemizde sosyal güvenlik alanında yapılan reformlar, toplumsal bilinçlendirme faaliyetleri ile fiili denetimler kayıt dışı istihdamın azaltılmasına önemli katkılar sağlamıştır. 2023 yılı üçüncü çeyrek döneminde kayıt dışı istihdam oranı %27,2seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu, 2001 yılındaki %53 oranının 25,8 puan altındadır. Tarım sektöründe kayıt dışılık %82,3 iken, tarım dışı sektörlerde bu oran %16,5 olmuştur. Bu durum kentlerde kayıt dışılığın daha da azaldığını göstermektedir.

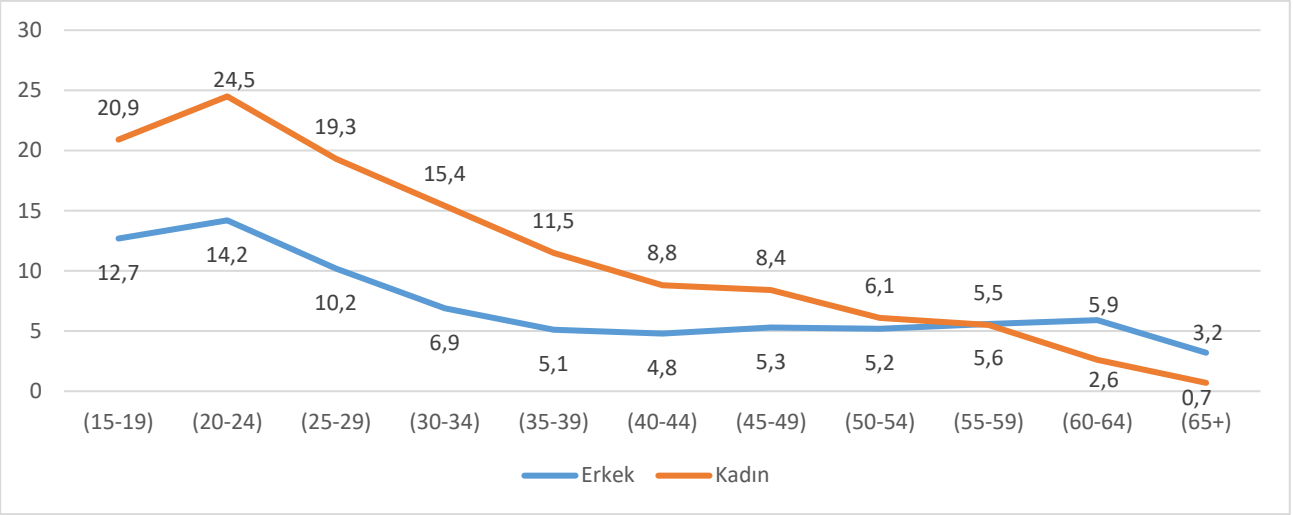
Cinsiyet temelinde kayıt dışılık verilerine göre ise kadınlar dezavantajlı konumda olup erkeklerde %24 seviyesinde seyreden kayıt dışı istihdam, kadınlarda %33'lere kadar çıkmaktadır.

12. Kalkınma Planı'nda da kayıt dışılıkla etkin mücadelenin önemine vurgu yapılmış, kayıt dışı istihdam oranının plan dönemi sonunda %23,4 seviyesine çekilmesi hedefi konulmuştur.

2.1.4 İşsizlik

İşsizlik, Türkiye işgücü piyasasının önemli sorunlarından biri olarak gündemdeki yerini korumaktadır. Nüfus artış hızı yüksek olan ülkemizde çalışma çağına giren bireylerin işgücü piyasasında aktif olmaması, yeterli ve yeni işler yaratılamaması, işgücünün nitelik ve beceri eksikliği, arz-talep uyumsuzluğu gibi piyasanın yapısal sorunları işsizliğe neden olan etkenler arasındadır. Arz ve talep yönlü nedenlere bağlı olan söz konusu sorunun çözümüne yönelik gerek makro gerekse de mikro düzeyde bir dizi önlem alınmıştır. Çalışma hayatında yapılan yasal düzenlemeler ve işverenleri istihdama yöneltmek amacıyla uygulamaya konulan teşvik sistemleri ile kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR'un faaliyetleri kapsamında yürütülen ve işgücünün niteliğinin artırılmasını hedef alan aktif istihdam programları, söz konusu yapısal sorunun çözümünde kullanılan önemli araçlar arasındadır. Orta Vadeli Program 2024-2026'da işsizlik oranının 2024 yılında 10,3, 2025 yılında %9,9 ve 2026 yılında %9,3 seviyesine düşürülmesi beklenmektedir.

Grafik 6. Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (%)



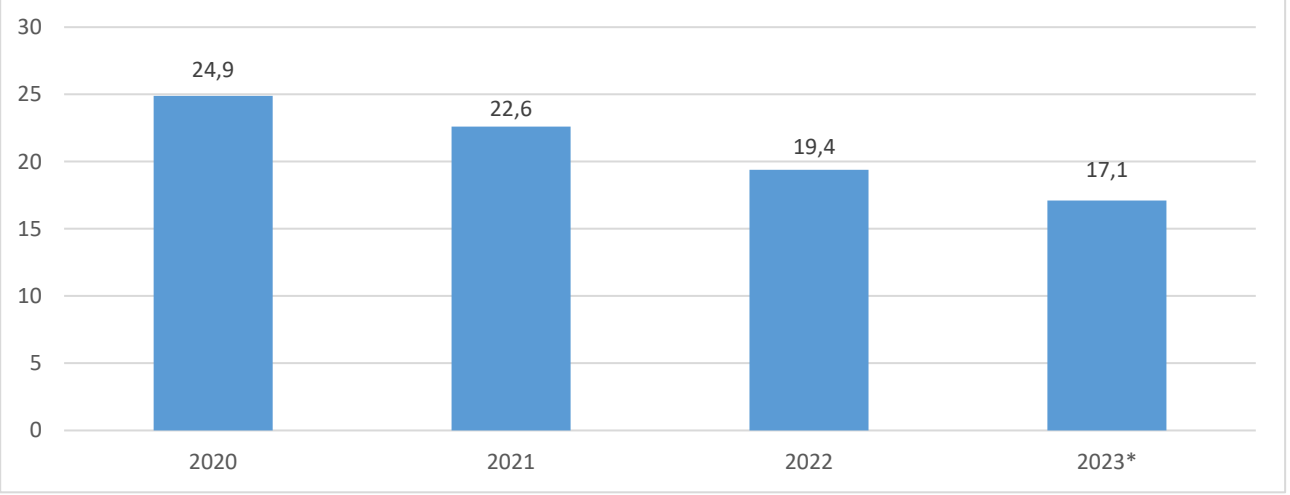
Kaynak: TÜİK; 2023 III. Çeyrek Dönemi

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

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

Genç nüfus olarak addedilen 15-24 yaş grubu bireylerin ülke nüfusuna oranı 2022 ADNKS verilerine göre %15,2'dir. İşgücü piyasasında nitelik ve deneyim eksikliği ile karşı karşıya olan ve istihdama katılma konusunda zorluk yaşayan 15-24 yaş grubu bireyler, ülkelerin beşeri sermayesinde önemli yere sahiptir.

Grafik 7. Yıllara Göre Genç İşsizlik Oranı (%)



Kaynak: TÜİK; 2023 III. Çeyrek Dönemi

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

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

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

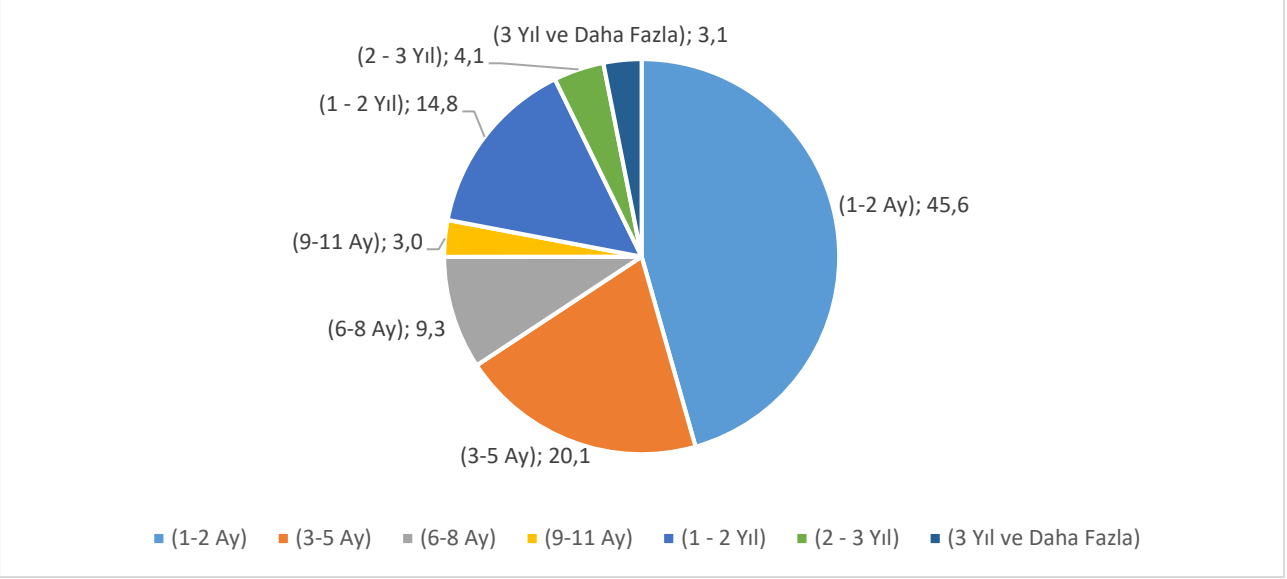
Eğitim durumu	Erkek	Kadın	Toplam
Okur-yazar olmayanlar	10,4	2,7	5,0
Lise altı eğitimliler	6,8	8,6	7,3
Lise	8,9	18,9	12,0
Mesleki veya teknik lise	7,4	18	10,1
Yükseköğretim	7,0	15,6	10,7

Kaynak: TÜİK; 2023 III. Çeyrek Dönemi

Eğitim durumuna göre işsizlerin görünümüne bakıldığında, 2023 üçüncü çeyrek dönemi verilerine göre okur-yazar olmayanların işsizlik oranı %5 iken, yükseköğretim mezunları arasında bu oran %10,7'dir. Okur yazar olmayanlarda erkeklerin işsizlik oranı kadınlardan daha yüksek iken, diğer eğitim düzeylerinde bu durum tersine dönmekte ve kadınlarda işsizlik oranı erkeklerden daha yüksek olmaktadır.

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

Grafik 8. İş Arama Sürelerine Göre İşsizler (%)



Kaynak: TÜİK; 2023 III. Çeyrek Dönemi

İş arama sürelerine göre işsizlerin durumu değerlendirildiğinde, 2023 üçüncü çeyrek dönemi verilerine göre Türkiye işgücü piyasasında işsizlerin yaklaşık dörtte üçlük (%78) bir kısmı 1 yıldan kısa süreli iş arayanlardan oluşmaktadır. 2 yıl ve daha fazla süredir işsiz kalanların toplam işsizlere oranı % 7,2 seviyesinde gerçekleşmiştir. Ülkemizde 1 yıl ve daha uzun süredir işsiz kalan ve "uzun süreli işsiz" olarak tanımlanan işsizlerin toplam işsizler içerisindeki payı ise %22'dir. Yıllar itibarıyla her ne kadar azalma eğilimi gösterse de, neredeyse her 5 işsizden birinin uzun süreli işsiz grubunda yer alması dikkat çekicidir. Bu nedenle, hem birey hem de toplum açısından birçok problemin kaynağı olabilecek bir durum olan uzun süreli işsizlikle çok yönlü mücadelenin devam etmesi gerekmektedir.

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

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU

3.1 TARİHÇE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2022 yılında küresel salgının etkilerinin azaltılması ve salgın sonrası dönem için toparlanma ve iyileştirmenin sağlanması amacıyla gerekli politika ve programlar hayata geçirilmiştir.

2023 yılında ise başta 6 Şubat depreminin yaralarının sarılması olmak üzere bölge iş gücü piyasasının deprem öncesi dinamiklerine ulaşabilmesi gayesiyle gerekli çalışmalar yürütülmüştür.

3.2 ORGANİZASYON YAPISI

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

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

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

3.2.1 Genel Kurul

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

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

3.2.2 Yönetim Kurulu

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

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

3.2.3 Genel Müdürlük

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

3.2.4 İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK)

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

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

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

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

3.3 KURUMSAL KAPASİTE

3.3.1 Mali Kapasite

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

Tablo 10. Bütçe Gerçekleşmeleri Gelirler (TL) (2022)

Gelirler	Başlangıç Tahmini	Revize Sonrası Bütçe	Gerçekleşme
Teşebbüs ve Mülkiyet Gelirleri	11.485.000	27.485.000	18.383.195
Alınan Bağış ve Yardımlar İle Özel Gelirler	698.979.000	1.208.282.371	1.082.047.658
Diğer Gelirler	13.421.736.000	13.425.736.000	7.412.219.503
Red ve İadeler (-)	23.374.000,00	23.374.000,00	13.975.784
Taşınmaz Satış Gelirleri			5.571.710
Finansman (Kasa ve Banka) Devri	26.000.000	26.000.000	26.000.000
Toplam	14.134.826.000	14.664.129.371	8.530.246.282

Kaynak: İŞKUR

Tablo 11. Bütçe Gerçekleşmeleri Giderler (TL) (2022)

Giderler	Başlangıç Bütçesi	Revize Sonrası Bütçe	Gerçekleşme
Personel Giderleri	978.883.000	1.389.932.000	1.340.165.870
SGK Devlet Primi Giderleri	146.911.000	229.006.000	208.771.238
Mal ve Hizmet Alımı Giderleri	431.295.000	638.644.400	412.125.025
Cari Transferler	12.503.137.000	12.331.946.971	6.617.136.916
Sermaye Giderleri	74.600.000	74.600.000	22.541.058
Toplam	14.134.826.000	14.664.129.371	8.600.740.107

Kaynak: İŞKUR

İŞKUR'un 2022 yılı bütçesi için öngörülen 14.134.826.000,00 TL'lik başlangıç bütçesine ilgili mevzuat çerçevesinde 529.303.371 TL'lik ilave yapılarak, yılsonu ödeneği 14.664.129.371 TL olmuştur. 8.600.740.107 TL olan yıl sonu gerçekleşme tutarı ile başlangıç bütçesinin % 58,65'i oranında gerçekleşme olmuştur. Yıl sonu gerçekleşmelerine göre toplam bütçe giderleri içinde en büyük payı, sırasıyla % 76,93 ile cari transferler ve % 15,58 ile personel giderleri almaktadır.

Tablo 12. Bütçe Gerçekleşmeleri Gelirler (TL) (2023)

Gelirler	Başlangıç Tahmini	Yıl Sonu Tahmini	Gerçekleşme
Teşebbüs ve Mülkiyet Gelirleri	27.196.000	39.523.000	31.762.379
Alınan Bağış ve Yardımlar İle Özel Gelirler	1.690.331.000	2.087.331.000	1.820.890.826
Diğer Gelirler	21.435.374.000	32.055.307.000	14.778.812.230
Red ve İadeler (-)	4.129.000	4.129.000,00	78.595.251
Finansman (Kasa ve Banka) Devri	187.500.000	187.500.000	187.500.000
Toplam	23.336.272.000	34.365.532.000	16.740.370.184

Kaynak: İŞKUR; 30.09.2023

Tablo 13. Bütçe Gerçekleşmeleri Giderler (TL) (2023)

Giderler	Başlangıç Bütçesi	Yıl Sonu Tahmini	Gerçekleşme
Personel Giderleri	2.118.149.000	3.117.159.000	2.579.357.751
SGK Devlet Primi Giderleri	327.336.000	465.310.000	362.385.975
Mal ve Hizmet Alımı Giderleri	1.072.576.000	1.038.107.000	516.045.287
Cari Transferler	19.658.311.000	29.576.056.000	12.257.765.190
Sermaye Giderleri	159.900.000	168.900.000	93.656.560
Toplam	23.336.272.000	34.365.532.000	15.809.210.763

Kaynak: İŞKUR; 30.09.2023

İŞKUR'un 2023 yılı bütçesi için öngörülen 23.336.272.000 TL'dir. Söz konusu ödeneğin 15.809.210.763 TL'lik kısmı Kasım ayı sonu itibarıyla harcanmış durumdadır. En yüksek harcama kalemleri sırasıyla Cari Transferler ile Personel Giderleri olarak gerçekleşmiştir.

3.3.2 Fiziki Kapasite

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

3.3.3 Teknolojik Kapasite

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

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

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

- İSTİHDAM HİZMETLERİ
  - İş Arayan
    - Özgeçmiş
    - Sosyal Yardım Alanlar
    - Yabancı Koruma Statü İşlemleri
    - Çalışma İzni İşlemleri
    - Koruma Kararı olan Kişi İşlemleri
    - Denetimli Serbestlik
    - Yasaklı Eski Hükümlü Kişi İşlemleri
    - Sahte Engelli Kişi İşlemleri
  - İşveren
    - İstihdamı Zorunlu Olanların Takibi
    - İşgücü Çizelgesi
  - İlan/Yerleştirme İşlemleri
    - Kamu İlanları
    - Özel İlanlar
    - Tescil İşlemleri
    - Otomatik Plasman
  - Tarım Aracıları
  - Özel İstihdam Büroları
    - Yeni Büro Kayıt
    - Aracılık İşlemleri
    - Geçici İş İlişkisi İşlemleri
  - Yurtdışı İstihdam
  - İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları(İİMEK)
  - Fuar ve Kariyer Günü
  - Toplum Yararına Programlar (TYP)
  - Sosyal Çalışma Projesi (SÇP)
  - Hizmet Noktaları
  - İstihdam Teşvikleri
  - Geçici İşgücü Desteği
- İŞGÜCÜ PİYASASI VE İSTATİSTİK
  - Anket (İPA)
  - Anket (Açık İş)

- TAZMİNAT İŞLEMLERİ
  - İşsizlik Ödeneği (İÖ)
  - Tazminat İş Kaybı Tazminatı (İKT)
  - Tazminat Kısa Çalışma Ödeneği (KÇÖ),
  - Tazminat Yarım Çalışma Ödeneği (YÇÖ)
  - Tazminat Ücret Garanti Fonu (ÜGF)
  - Teşvik (4447 Geçici 10.madde)
  - Nakdi Ücret Desteği (NÜD) (COVİD Dönemi)
    - KÇÖ den yararlanamayan ücretsiz izinde olanlar için NÜD
    - İÖ kapsamında olup hak etmeyenler için NÜD
  - Nakdi Ücret Desteği (NÜD) (Kahramanmaraş Merkezli Deprem OHAL Dönemi)
    - KÇÖ den yararlanamayan ücretsiz izinde olanlar için NÜD
    - İÖ kapsamında olup hak etmeyenler için NÜD
- AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI
  - Mesleki Eğitim Kursu(MEK)
  - İşbaşı Eğitim Programı (İEP)
  - Girişimcilik Eğitim Programı (GEP)
- AKTİF İŞGÜCÜ PROJELERİ
  - İşte Anne
  - Kursiyer Bakım Destek
  - Geleneksel Meslekler
  - Geleceğin Meslekleri
  - Kadın İstihdamı
  - Mutfakta Umut Var Projesi(MUV)
  - Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler ve Türk Vatandaşları için İstihdam Desteği Projesi (İSDEP)
- İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI
  - Portföy İşlemleri
  - İMD Benim Sayfam
  - İş Kulübü
  - İletişim Merkezi
  - Talep Merkezi
  - Danışan Yönlendirme Sistemi (DYS)
  - Türk Meslekler Sözlüğü
  - Faaliyet İzleme Sistemi
  - Randevu Sistemi
  - Mesleki Yönelim Test Bataryası(MYTB)

İdari Uygulamalar (İç kullanıcıların kullanımına sunulan yazılımlar)

- İNSAN KAYNAKLARI
  - Kadro, Terfi, Atama, Özlük, Sicil, Disiplin işlemleri
  - İzin İşlemleri
  - HİTAP
  - Bordro – Tahakkuk
  - Personel İşlemleri
  - Eğitim
- MUHASEBE
  - Muhasebe (Kurum Muhasebesi)
  - Muhasebe İşsizlik, Fon
- KURUM GELİR VE GİDERLERİ
  - Merkezi Ödeme Sistemi
  - Stok
  - Sabit Kıymetler

- Yemekhane işlemleri
- DİĞER YAZILIMLAR
  - Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS)
  - Bilişim Talepleri Yönetim Sistemi (BTYS)
  - Arıza Talepleri Yönetim Sistemi (ATYS)
  - Görüş Öneri
- KARAR DESTEK SİSTEMLERİ
- İŞ ZEKÂSI
  - OLAP (online analytical processing) Excel modülü
  - İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi
  - Görsel Raporlar
  - Mesleki Yönelim Test Bataryası
- DIŞ KAYNAK UYGULAMALAR
  - Mobil Uygulama
  - Hukuk Bilgi Sistemi
  - Fon Yönetimi Yazılımı

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

Tablo 14. Bilgi Teknolojileri Donanım Altyapısı

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

Kaynak: İŞKUR

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

3.3.4 İnsan Kaynakları Kapasitesi

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

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

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

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

şartları taşıyan tecrübeli personele İş ve Meslek Danışmanı olma fırsatı verilmiştir.
30 Kasım 2023 itibarıyla İŞKUR; Genel Müdürlük birimlerinde 559, taşra birimlerinde ise 8.161 olmak üzere toplam 8.720 personel ile hizmet vermektedir. Son yıllarda naklen geçiş, açıktan atama ve sözleşmeli personel alımı yoluyla personel alımı gerçekleştirilmiş olmasına rağmen Kurum hizmetlerinin çeşitlenmesi nedeniyle özellikle İl Müdürlüklerimizde ve Hizmet Merkezlerimizde personel ihtiyacı devam etmektedir.

696 Sayılı KHK gereğince Kurumumuzda 1.004 işçi kadroya geçirilmiş ve ayrıca 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ek 23 üncü maddesi, kömür ve linyit madenlerinin yer altı işlerinde meydana gelen iş kazası sonucunda hayatını kaybeden sigortalının yakınlarının kamu kurum ve kuruluşlarının sürekli işçi unvanlı kadrolarında istihdam edilmeleri kapsamında 24 işçi göreve başlamış olup; 30 Kasım 2023 tarihi itibarıyla Genel Müdürlük birimlerinde 85 sürekli işçi, taşra birimlerinde ise 831 sürekli işçi olmak üzere toplam 916 kadrolu işçi ile hizmet vermekteyiz. 696 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereğince Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı İhaleleri kapsamında çalışan personellerin kadroya geçirilmesi ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ek 23 üncü maddesi, kömür ve linyit madenlerinin yer altı işlerinde meydana gelen iş kazası sonucunda hayatını kaybeden sigortalının yakınlarının kamu kurum ve kuruluşlarının sürekli işçi unvanlı kadrolarında istihdam edilmeleri sonucunda istihdam edilen işçilerimizden çeşitli nedenlerle ayrılanların olması, İl Müdürlüklerimizde çalışan personel sayısının artması ve İl Müdürlüklerimizin binalarının büyümesi ve yeni Hizmet Merkezlerimizin açılması nedeniyle işçi ihtiyacımız bulunmakta ve ihtiyacımız artmaya devam etmektedir.

İstihdam şekillerine göre personelin (işçi personel hariç) yıllar itibarıyla sayısı aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Hâlihazırda Kurumda 8.559 memur, 161 sözleşmeli personel çalışmaktadır.

Tablo 15. İstihdam Şekline Göre Personel Sayısı (2011-2023)

Sınıf	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Memur	3.220	3.897	7.968	8.086	8024	7720	7469	7.386	7.199	7164	7136	7071	8559
Sözleşmeli	24	2.644	370	120	116	118	103	103	1.692	1774	1769	1750	161
Toplam	3.244	6.541	8.338	8.186	8.140	7.838	7.572	7.489	8.891	8938	8905	8821	8720

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

30 Kasım 2023 tarihi itibarıyla Merkez ve Taşra teşkilatı dolu ve boş kadro durumu aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Kurumdaki kadroların %33,6'sı boş bulunmaktadır.

696 Sayılı KHK ile kadroya geçirilmiş olan ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ek 23 üncü maddesi kapsamında sürekli işçilerimizin kadroları şahsa özel kadrolar olduğundan 30 Kasım 2023 tarihi itibarıyla Merkez ve Taşra teşkilatlarımızda boş işçi kadromuz bulunmamaktadır.

Tablo 16. Kadro Durumu

Personel Statüsü	Merkez		Taşra		Toplam
	Dolu	Boş	Dolu	Boş	
Memur	543	526	8016	3193	12278
Sözleşmeli	16	26	145	666	853
Genel Toplam	559	552	8161	3859	13131

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

30 Kasım 2023 tarihi itibarıyla Kurum'da; Genel İdare Hizmetleri Sınıfında 8.335, Sağlık Hizmetleri Sınıfında 10, Teknik Hizmetler Sınıfında 96, Avukatlık Hizmetleri Sınıfında 71, Yardımcı Hizmetler Sınıfında 47 olmak üzere toplam 8.559 memur statüsünde çalışan personel bulunmaktadır.

Tablo 17. Hizmet Sınıfına Göre Personel Dağılımı

	Genel İdare Hizmetleri	Sağlık Hizmetleri	Teknik	Avukatlık	Yardımcı	Toplam
2023*	8.335	10	96	71	47	8.559

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

30 Kasım 2023 tarihi itibarıyla Kurumda; temizlik görevlisi olarak 484, güvenlik görevlisi olarak 421, aşçı olarak

4, şoför olarak 7 sürekli işçi statüsünde çalışan personel olmak üzere toplam 916 çalışan kadrolu işçi bulunmaktadır.

Tablo 18. Mesleğe Göre İşçi Personel Dağılımı

	Temizlik Görevlisi	Güvenlik	Aşçı	Şoför	Toplam
2023*	484	421	4	7	916

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

Kurum personelinin %0,23'ü doktora, %19,12' si yüksek lisans, %69,53'ü lisans, % 0,01'i 3 yıllık yüksekokul, % 6,19'u ön lisans, %4,58' i lise, çok az bir kısmı ise ilkokul ve ilköğretim mezunudur. Önceki yıllarla karşılaştırıldığında Kurumda çalışan personelin eğitim seviyesi giderek yükselmektedir.

Tablo 19. Eğitim Durumuna Göre Personel Dağılımı

Eğitim Durumu	Sayı	Oran (%)
İlkokul	8	0,09
İlköğretim	22	0,25
Lise	399	4,58
Ön lisans	540	6,19
3 Yıllık Yüksek Ö.	1	0,01
Lisans	6063	69,53
Yüksek Lisans	1667	19,12
Doktora	20	0,23
Toplam	8720	100

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

İşçi statüsünde görev yapan Kurum personelinin % 0,33' ü yüksek lisans, % 4,58'i lisans, % 7,97' si ön lisans, % 52,18' i lise, % 20,85'i ilköğretim, %13,43'i ilkokul mezunu, % 0,44' ü okur yazar, % 0,22'si okur yazar olmayandır.

Tablo 20. Eğitim Durumuna Göre İşçi Personel Dağılımı

Eğitim Durumu	Sayı	Oran (%)
Okur Yazar Olmayan	2	0,22
Okur Yazar	4	0,44
İlkokul	123	13,43
İlköğretim	191	20,85
Lise	478	52,18
Ön lisans	73	7,97
Lisans	42	4,58
Yüksek Lisans	3	0,33
Toplam	916	100,00

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

Kurum çalışanlarının 4.514'si (%51,77'si) kadınlardan oluşmakta olup kadın çalışanların oranı genel işgücü piyasası ortalamasına göre oldukça yüksektir.

Tablo 21. Cinsiyete Göre Personel Dağılımı

	Kadın	Erkek	Toplam
Sayı	4.514	4.206	8.720
Oran (%)	51,77	48,23	100

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

Kurumda çalışan işçi personellerimizin 280'i (% 30,57' si) kadınlardan oluşmaktadır.

Tablo 22. Cinsiyete Göre İşçi Personel Dağılımı

	Kadın	Erkek	Toplam
Sayı	280	636	916
Oran (%)	30,57	69,43	100

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

3.4 STRATEJİK PLANLAMA VE HEDEF ODAKLI HİZMET SUNUMU

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

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

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

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

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

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

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

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

- Plan döneminde düzenlenen işbaşı eğitim programı katılımcı sayısını bir önceki yıl hedefinin %5 'i oranında artırmak.
- Plan döneminde düzenlenen mesleki eğitim kursu kursiyer sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i

oranında artırmak.

- Dijital dönüşümün ortaya çıkardığı yeni meslek alanlarında, öncelikli sektörlerin ihtiyaç duyduğu becerilere sahip işgücünün yetiştirilmesine yönelik kurs ve programlar düzenlemek.
- Engellilerin işgücüne katılımını ve istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla aktif işgücü piyasası programları uygulamak, bu kapsamda yeni mesleki eğitim yöntemleri geliştirmek.

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

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

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

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

3.4.1 E-Devlete Entegre Hizmetlerimiz

Kurumumuzun hizmetlerinden E-devlet üzerinden verilen hizmetlerimiz;

- İşsizlik Ödeneği/İş Kaybı Tazminatı Başvurusu
- İşsizlik Ödeneği/İş Kaybı Tazminatı ve Kısa Çalışma Ödeneği Sorgulama
- İş ve Meslek Danışmanından Randevu Al
- Kurs / Program İlanları ve Ön Başvurusu
- Türk Meslekler Sözlüğü
- Toplum Yararına Program (TYP) Sorgulama ve Başvuru
- İŞKUR Kayıt Belgesi
- İş İlanları ve Başvuru
- Bana Uygun İşler
- İş Başvurusu Sorgulama
- İş Arayan Üyelik
- Kısa Çalışma Ödeneği Başvurusu
- Geçici İşgücü Desteği Başvurusu
- Elektronik Belge Yönetim Sistemi Evrak Doğrulama
- Engelli Hibe Desteği Başvurusu

işlemlerini kapsamaktadır.

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

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

3.4.2 İŞKUR Hizmetleri İle İletişim Kanalları İlişkisi

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

Kurumumuz faaliyetlerine ilişkin olarak; temelde yasal dayanağı Anayasamızın 74 üncü maddesi olmakla birlikte

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

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

3.4.3 Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi "CİMER"

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

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

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

3.4.3.1 Bilgi Edinme Başvuru Sayıları

Kurumun Bilgi Edinme Sistemi, 31 Ağustos 2018 tarihi itibarıyla CİMER sistemine entegre edilmiş olup bu tarihten önce toplam 779 başvuru Bilgi Edinme Sistemi üzerinden sonuçlandırılmıştır. Diğer taraftan, 9 Temmuz 2018 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine resmen geçişle birlikte Başbakanlık İletişim Merkezi'nin (BİMER) Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi'ne (CİMER) entegresi sağlanmıştır. Bu çerçevede de Bilgi Edinme Hakkı kapsamında 2022 yılında 4.215 başvuru, 2023 yılında ise Kasım ayı sonuna kadar 3.003 başvuru değerlendirilmiştir.

Tablo 23. Bilgi Edinme Başvuru Sayıları

Bilgi Edinme	2022	2023*
Toplam Başvuru Sayısı	4.215	3.003

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

3.4.3.2 CİMER Üzerinden Gelen Başvuru Sayıları

Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) aracılığı ile 2022 yılında 241.980 başvuru, 2023 yılında ise Kasım ayı sonuna kadar 213.456 başvuru alınmış ve tamamı sonuçlandırılmıştır.

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

	2022	2023*
Gelen Başvuru Sayısı	241.980	213.456

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

3.4.3.3 CİMER Üzerinden Gelen İlk Beş Başvuru Konusu

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

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

3.4.4 Çalışma Hayatı İletişim Merkezi "ALO 170"

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

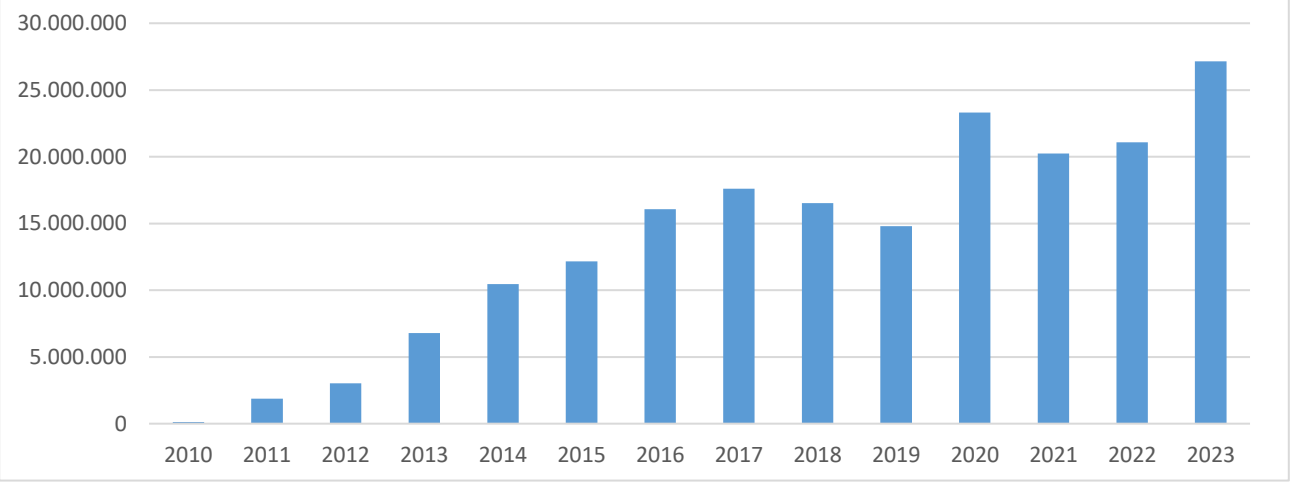
ALO 170; engelli, kadın istihdamı, gazi, gazi ve şehit yakını ve maden sektöründe çalışan, maden sektöründe iş kazası ve yakınlarına sağlanan istihdam önceliği ile Türkiye'nin en büyük sosyal sorumluluk projelerinden biridir.

3.4.4.1 Yıllara Göre Çağrı Sayıları

2022 yılında ALO 170'e 21.085.948 adet çağrı gelmiş olup bu çağrıların 18.894.019'u karşılanmıştır. İŞKUR mevzuatı kapsamında ALO 170 İletişim Merkezine 2022 yılında gelen 5.407.095 çağrı vatandaş temsilcilerince karşılanmıştır.

2023 yılı Kasım ayı sonu itibarıyla 27.145.762 çağrı gelmiş olup 17.794.510 çağrı karşılanmıştır. Karşılanan çağrının 15.061.376 çağrının 1.184.835' Kurum birimlerine yönlendirilirken 16.609.675'i ilk kontakta çözüme kavuşturulmuştur. İlk kontak çözüm oranı %93,34 olarak gerçekleşmiştir. İŞKUR konularında karşılanan 4.242.960 çağrının %95,02'si ALO 170 İletişim Merkezi tarafından ilk kontakta çözüme kavuşturulmuştur.

Grafik 9. Yıllara Göre Çağrı Sayıları



Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

Tablo 25. 2022 ve 2023 Yılında ALO 170'e Gelen Çağrı Sayılarının Kurumlara Göre Dağılımı

Kurum/Yıllar	ÇSGB	İŞKUR	MYK	SGK	Genel Toplam
2022	139.268	5.407.095	17.359	11.465.266	17.028.988
2023	104.908	4.242.960	7.047	13.439.595	17.794.510
Genel Toplam	244176	9.650.055	24.406	24.904.861	34.823.498

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

ALO 170, Bilgi Edinme ve CİMER vasıtası ile Kurumumuzun faaliyetlerinden yararlanmak isteyen veya öneri,

şikâyet ya da taleplerini ileten vatandaşlarımıza çözümler ürettik. Bu kapsamda 2022 yılında; ALO 170 üzerinden İŞKUR ile ilgili olarak alınan 5.407.095 çağrının 5.176.528'i çağrı merkezi aracılığı ile 230.567'si ise Kurumumuz görevlileri tarafından daha detaylı çalışma yapılarak cevaplandırılmıştır. 2023 yılı Kasım ayı sonu itibarıyla ALO 170 çağrı merkezi üzerinden İŞKUR ile ilgili olarak alınan 4.242.960 çağrının 4.031.936'sı ALO 170 aracılığı ile 211.024'ü ise Kurumumuz personeli tarafından daha detaylı çalışma yapılarak cevaplandırılmıştır. Bu verilere göre Kurumumuz ile ilgili olan çağrıların %95,03'ü ALO 170 vatandaş temsilcileri tarafından çözümlenmiş , %4,97'si ise Kurumumuza yönlendirilmiştir.

Tablo 26. İŞKUR'a Yönlendirilen Başvuru Sayısı

YILLAR	Başvuru Sayısı
2022	230.567
2023	211.024
Genel Toplam	441.591

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

3.4.4.2 ALO 170 Çağrı Sayılarının Konulara Göre Dağılımı

Tablo 27. 2022 Yılı İŞKUR Mevzuatı Kapsamında Gelen Çağrılarda ilk 5 Konu

Konu Adı	Bildirim Adedi	İŞKUR Bildirimlerine Oranı (%)
Online İşsizlik Sigortası İşlemleri	2.166.173	40,06%
İş Başvurusu	800.532	14,81%
TYP (Toplum Yararına Programlar)	794.802	14,70%
İşsizlik Sigortası	561.697	10,39%
İş Sözleşmeleri	172.333	3,19%

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

Tablo 28. 2023* Yılı İŞKUR Mevzuatı Kapsamında Gelen Çağrılarda ilk 5 Konu

Konu Adı	Bildirim Adedi	İŞKUR Bildirimlerine Oranı (%)
TYP (Toplum Yararına Programlar)	1.253.867	29,55%
On-Line İşsizlik Sigortası İşlemleri	969.319	22,85%
İş Başvurusu	411.327	9,69%
İşsizlik Sigortası	329.818	7,77%
On-Line İş Başvurusu Almak ve Takip Etmek	314.251	7,41%

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

3.4.5 İletişim Kanallarının İŞKUR Hizmetlerine Erişimdeki Rolü ve Kurum Politikasına Katkısı

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

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

3.5 11. GENEL KURUL KARARLARINA İLİŞKİN GENEL DEĞERLENDİRME

2021 yılı Ekim-Kasım aylarında sosyal diyalog ruhu içerisinde sivil toplum kuruluşları, özel sektör temsilcileri ve kamu kurum-kuruluşlarının katılımı, görüş ve katkılarıyla Kurumumuzun önümüzdeki iki yıllık dönemi için yol haritası belirlenmiştir.

Ülkemiz, bölgemiz ve küresel ölçekte, mevcut ve şekillenmekte olan işgücü piyasası dinamikleri dikkate alınarak hazırlanan öneriler, Kurumumuzun tasarlayacağı ve gerçekleştireceği plan ve politikalara kaynak teşkil etmesi

açısından büyük önem arz etmiştir. Bu doğrultuda önem dereceleri, kapsamları ve dönemsellikleri birbirlerinden farklılık gösteren 21 öneri, üst politika belgeleri ile uyumlu olacak şekilde politika ve programların dizayn edilmesinde mihenk taşı olarak kullanılmıştır.

11. Genel Kurul'da alınan kararlar her ne kadar iki yıllık bir süreci kapsasa da "hayat boyu öğrencilik" düsturu ile Kurum olarak kendimizi geliştirmeye ve değiştirmeye devam etmekteyiz. Geçtiğimiz 2 yıl içerisinde, Kurumumuz ve paydaşları tarafından yapılan çalışmalar neticesinde aşağıda yer alan sonuçlar ortaya çıkmıştır.

- Kurumumuzun sunduğu hizmetlerin derinliği ve genişliği arttırılmış olup ilgili hizmetlerin sunulduğu kanallar çeşitlendirilmiştir.
- Kurumumuz hizmetlerini daha geniş kitlelere yayabilmek adına e-Devlet başta olmak üzere diğer kamu kurumlarının sistemleri ile entegrasyon seviyeleri arttırılmıştır.
- Özel politika gerektiren grupların istihdam edilebildiğini ve sosyal içerme düzeylerini geliştirebilmek adına birçok program ve proje hayata geçilirmiştir.
- Çağımızın gereği olarak Kurum hizmetlerinin daha dijital hale getirilebilmesi ve personelimizin bu dönüşüme ayak uydurabilmesi için gerekli çalışmalar yürütülmüştür.
- Bölgesel ve küresel ölçekte bilgi akarımı mekanizmaları etkin kullanılarak karşılıklı iyi uygulama örneklerinin paylaşılması sağlanmıştır.
- Hem uluslararası hem de ulusal seviyede uygulanan pilot politika ve projelerle kamu kaynaklarının daha etkin kullanımı sağlanmıştır.
- Mevcut ve uygulamayı öngördüğümüz programlarımıza yönelik yapılan analizler ile programların etkinliğinin değerlendirilmesi ve ilgili değerlendirmeler ışığında iyileştirmeler yapılmıştır.
- Özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve diğer kamu kurumlarıyla daha fazla alanda bir araya gelinerek aramızda yer alan işbirliği mekanizmalarının daha canlı ve etkili olması öngörülmüştür.
- Pasif, aktif işgücü programlarımızdan ve danışmanlık hizmetlerimizden daha fazla insanın ve daha kırılgan grupların yararlanabilmesi adına söz konusu programlarda modifikasyonlara gidilmiştir.
- Pandemi, deprem gibi daha önceden öngörülmesi çok zor olan durumlara anında ve daha sonrasındaki iyileşme süreçlerine destek verebilmek amacıyla programlarımız mevut durumlara adapte edilmiştir.
- Geleceğin işleri, dijitalleşme, nitelikli insanlar yetiştirebilme amacıyla yapmakta olduğumuz araştırma ve analizler daha detaylı ve etkin hale getirilmiştir.

Bu doğrultuda 11. Genel Kurul kararlarına ilişkin faaliyetlerimize önceki yılları da kapsayacak şekilde izleyen bölümlerde yer verilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İSTİHDAM HİZMETLERİ

4.1 GENEL GÖRÜNÜM

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

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

Kurumun 2014-2023 (Kasım) yılları arasında temel istatistikler bazında gerçekleştirdiği işe yerleştirmeye aracılık faaliyetlerine aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 29. İŞKUR'un İşe Yerleştirme Faaliyetlerinin Yıllar İtibarıyla Dağılımı (2014-2023)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
Açık İş	1.735.892	2.043.256	2.105.436	2.691.257	2.393.986	2.152.048	1.406.141	1.923.951	2.315.250	2.465.682
Kamu	11.639	12.653	6.338	8.273	25.699	16.884	34.299	20.214	38.339	28.863
Özel	1.724.253	2.030.603	2.099.098	2.682.984	2.368.287	2.136.164	1.371.842	1.903.737	2.276.911	2.436.819
İşe Yerleştirme	701.435	889.640	789.133	1.057.249	1.247.188	1.490.276	868.744	1.292.534	1.395.659	1.098.771
Kamu	10.420	9.446	4.566	4.275	6.880	9.434	35.185	24.083	17.143	16.090
Özel	691.015	880.194	784.567	1.052.974	1.240.308	1.480.842	833.559	1.268.451	1.378.516	1.082.681
Kayıtlı İşsiz	2.747.978	2.128.495	2.372.038	2.599.292	3.509.603	3.872.211	2.959.544	3.171.600	3.053.450	2.381.155
Yurtdışı	39.644	31.966	23.917	19.834	25.075	19.991	11.211	14.978	17.243	16.101

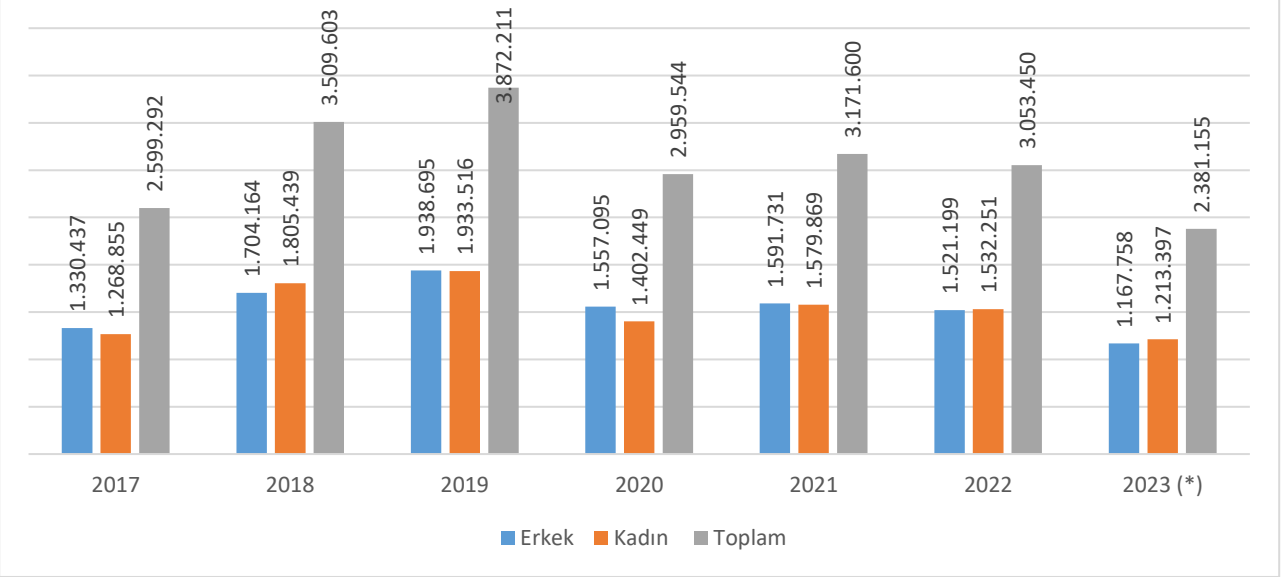
Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

Dijital dönüşümünün gereği olarak işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda çalışmalar yürütülürken sunulan hizmetler elektronik ortama taşınmıştır. Kalite ve çeşitlilik açısından kamu istihdam hizmetlerinin arttırılmasıyla pandemi sürecinin işgücü piyasalarının üzerindeki olumsuz etkileri azaltılmıştır. Tablo incelendiğinde, 2020 yılında COVİD-19 salgının etkisiyle 869 bin işe yerleştirmeye aracılık yapılmış olup normalleşme sürecine geçilmesi ve dijital dönüşümle beraber bir ivme kazanarak 2023 yılı Kasım sonu itibarıyla bu sayı yaklaşık 1 milyon 99 bin seviyesine ulaşmıştır.

4.2 KAYITLI İŞSİZLER

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

Grafik 10. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Yıllar İtibarıyla Cinsiyete Göre Dağılımı (2017-2023*)



Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

Cinsiyet bazında bakıldığında, erkek işsizlerin kadın işsizlerden fazla olduğu ve kadınların İŞKUR aracılığıyla işgücü piyasasına girme eğilimlerinde artış olduğu gözlenmektedir. 2023 yılında kadınların kayıtlı işsizler içindeki oranı % 51, erkeklerin ise % 49 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 30. Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Kayıtlı İşsizler

Yaş Grubu	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Toplam	Yüzde (%)
15-19	64.364	5,51%	48.791	4,02%	113.155	4,75%
20-24	247.763	21,22%	234.247	19,31%	482.010	20,24%
25-29	233.677	20,01%	243.968	20,11%	477.645	20,06%
30-34	177.145	15,17%	199.814	16,47%	376.959	15,83%
35-39	151.767	13,00%	182.080	15,01%	333.847	14,02%
40-44	119.517	10,23%	138.624	11,42%	258.141	10,84%
45-49	82.980	7,11%	89.649	7,39%	172.629	7,25%
50-54	53.772	4,60%	48.226	3,97%	101.998	4,28%
55-59	24.723	2,12%	19.862	1,64%	44.585	1,87%
60-64	8.960	0,77%	5.821	0,48%	14.781	0,62%
65+	3.090	0,26%	2.315	0,19%	5.405	0,23%
Toplam	1.167.758	100,00%	1.213.397	100,00%	2.381.155	100,00%

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

Yaş grupları açısından incelendiğinde Kurum sistemine kayıtlı işsizlerin 20-39 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. 2023 Kasım ayı itibarıyla Kurum portföyünde yer alan 2.381.155 işsizin % 25'i 15-24 yaş aralığında yer alan gençlerden oluşmaktadır.

Tablo 31. Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre Kayıtlı İşsizler

Eğitim Durumu	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Toplam	Yüzde (%)
Okur Yazar Olmayan	7.758	0,66%	15.715	1,30%	23.473	0,99%
Okur Yazar	22.969	1,97%	33.048	2,72%	56.017	2,35%
İlkokul	25.043	2,14%	41.448	3,42%	66.491	2,79%
İlköğretim	422.071	36,14%	341.510	28,14%	763.581	32,07%
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	462.713	39,62%	405.964	33,46%	868.677	36,48%
Önlisans	103.325	8,85%	190.968	15,74%	294.293	12,36%
Lisans	117962	10,10%	176733	14,57%	294.695	12,38%
Yüksek Lisans	5.604	0,48%	7.699	0,63%	13.303	0,56%
Doktora	313	0,03%	312	0,03%	625	0,03%
Toplam	1.167.758	100%	1.213.397	100%	2.381.155	100%

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

2023 Kasım verilerine göre; 15-24 yaş arası kuruma kayıtlı işsiz genç sayısının 595.165 olduğu, işsizlerin ise %75'inin ortaöğretim veya altı mezunu olduğu görülmektedir. Bu durum, eğitim düzeyi ile işsizlik arasındaki ters orantıyı ortaya koymaktadır.

4.3 AÇIK İŞ

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

Tablo 32. İşyeri Türüne Göre Açık İş Sayısı (2015-2023*)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
Kamu	8.273	25.699	16.884	34.299	20.214	38.339	28.863
Özel	2.682.984	2.368.287	2.136.164	1.371.842	1.903.737	2.276.911	2.436.819
Toplam	2.691.257	2.393.986	2.152.048	1.406.141	1.923.951	2.315.250	2.465.682

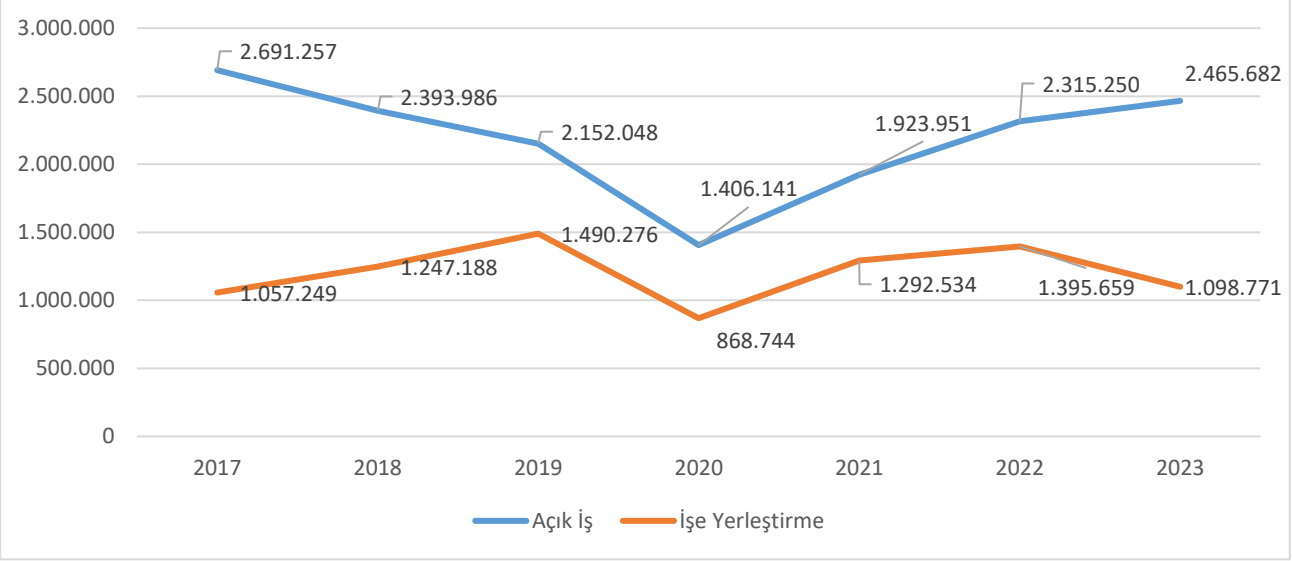
Kaynak: İŞKUR; 31.11.2023

Tabloda pandemi döneminden itibaren özellikle özel sektörden alınan açık iş sayılarında düşüş yaşandığı görülmekte olup 2021 yılından itibaren normalleşme ve dijitalleşme süreci ile birlikte açık iş sayılarının tekrar yükselme eğilimine girdiği görülmektedir. 2023 yılı Kasım sonu itibariyle özel sektörden alınan açık iş sayısının yaklaşık 2 milyon 470 bin olarak gerçekleşmiştir.

4.4 İŞE YERLEŞTİRME

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

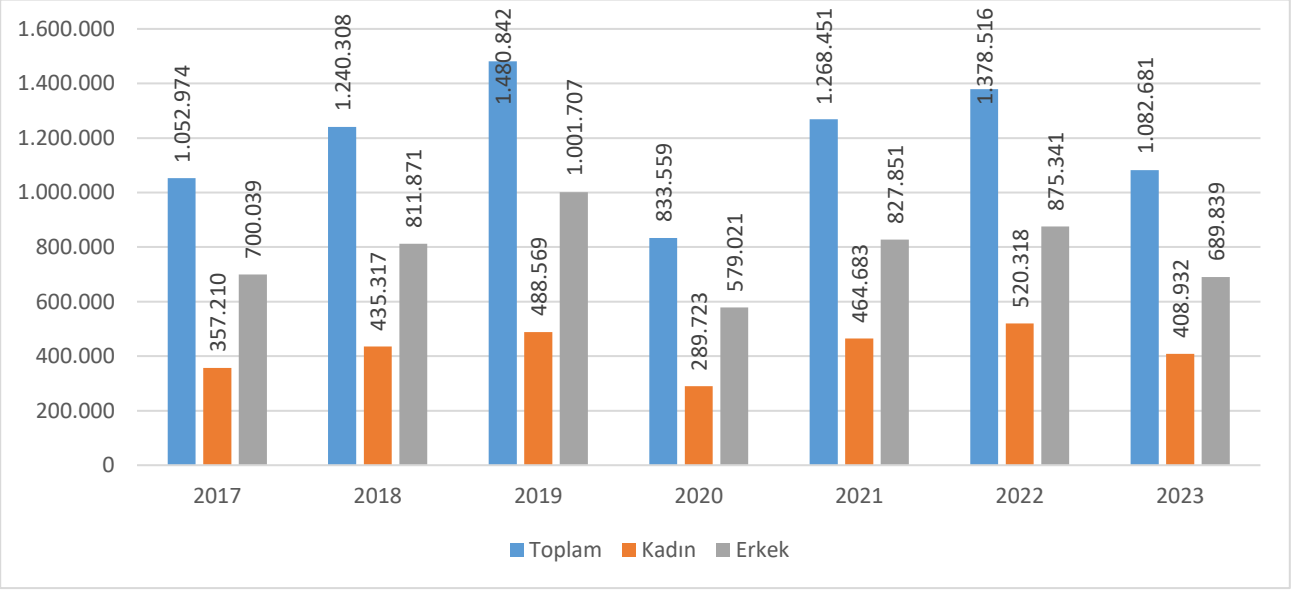
Grafik 11. Açık İş ve İşe Yerleştirme Sayısı (2017-2023*)



Kaynak. İŞKUR; 31.11.2023

2019 yılına kadar işe yerleştirme sayılarının artan bir seyir izlediği görülmektedir. Pandeminin etkisiyle 2020 yılı sonu itibarıyla hem açık iş hem işe yerleştirme sayılarında düşüş yaşanmış, 2021 yılı itibarıyla tekrar yükselme eğilimine girilmiştir. 2023 yılı Kasım sonu verilerine bakıldığında 2022 yılına göre nispi bir azalış gözlemlenmekle birlikte yıl sonuna kadar 2022 yılı verileri üzerinde seyredeceği öngörülmektedir.

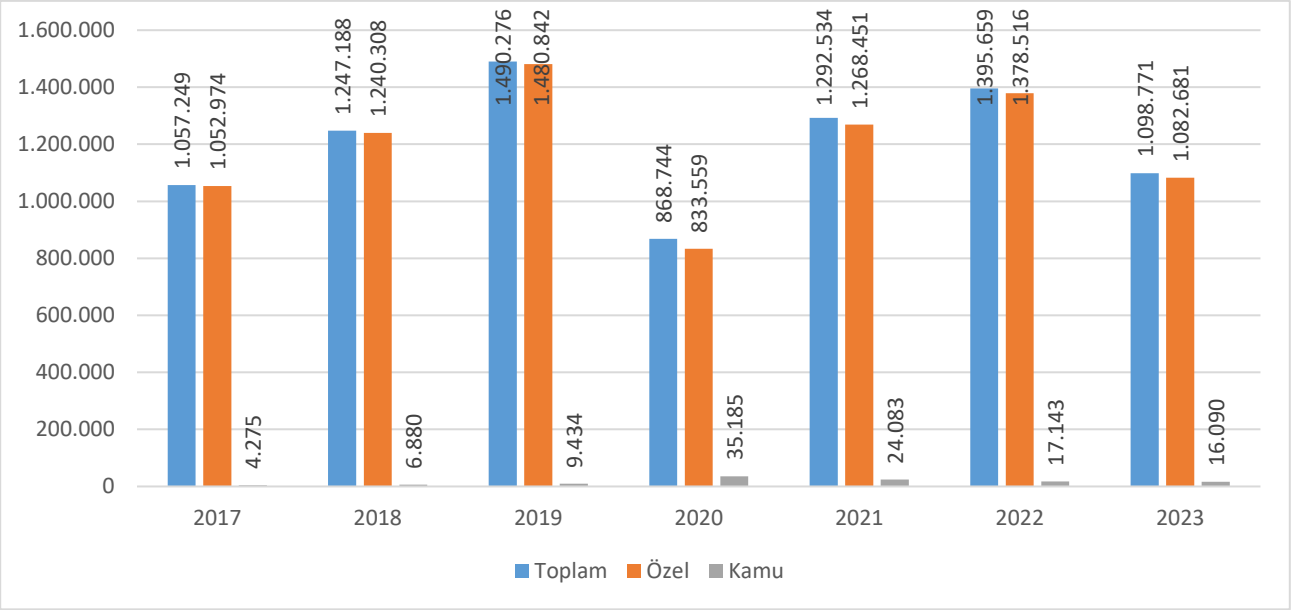
Grafik 12. Cinsiyete Göre İşe Yerleştirme Sayısı (2017-2023*)



Kaynak. İŞKUR; 31.11.2023

İşgücü piyasasında görülen genel işgücüne katılım oranlarına denk bir şekilde, işe yerleştirmelerde de her yıl erkeklerin işe yerleştirilme oranı kadınlardan daha fazla olarak gerçekleşmiştir. Genel ortalamada kadınların toplam işe yerleştirilmedeki payı % 30 seviyesinde seyrederken bu oran erkekler için % 70 olmuştur. 2023 Kasım ayı itibarıyla iş arayan 689.839 erkek ve 408.932 kadın işgücü piyasasından alınan açık işlere yerleştirilmiştir.

Grafik 13. İşyeri Türüne Göre İşe Yerleştirme Sayısı (2017-2023*)



Kaynak. İŞKUR; 31.11.2023

Kurum tarafından işe yerleştirmelerin büyük kısmının özel sektörde gerçekleştiği görülmektedir. Yıllar itibarıyla kamu sektöründe yapılan işe yerleştirmelerin oranı ve miktarı azalırken, özel sektör işe yerleştirmeleri ise önemli ölçüde artmıştır. Kurum işe yerleştirmeleri, pandeminin etkisiyle 2020 yılında bir düşüş kaydetmiştir. Bu dönemde özelikle özel sektör işe yerleştirme sayılarında önemli bir azalış yaşanırken, kamu işe yerleştirme sayılarında artış kaydedildiği görülmektedir.2021 yılından itibaren kamu sektöründe yapılan işe yerleşmelerin azalış gösterdiği gözlemlenmekte olup özel sektörde yapılan işe yerleşme sayılarında artış eğilimi görülmektedir.

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

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

İŞKUR özel sektörde gerek engellilere yönelik mevcut kota sisteminden doğan yükümlülüklerin yerine getirilmesi gerekse engellilere yönelik uyguladığı aktif işgücü programları ile engelli istihdamını geliştirmekte ve desteklemektedir. 2023 Ekim ayı itibarıyla özel sektör engelli kontenjan doluluk oranı % 83 düzeyinde gerçekleşmiştir.

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

4.5.1 Engellilere Sunulan İstihdam Hizmetleri

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

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

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

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

Tablo 33. İşe Yerleştirilen Engelli Sayısı (2017-2023*)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
İşe Yerleştirme	12.151	14.930	14.715	8.853	10.555	17.889	30.716
Özel	11.959	14.208	13.798	7.656	10.200	17.471	30.178
Kamu	192	722	917	1.197	355	418	538

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

Engelli işe yerleştirme sayısı 2023 Kasım ayı itibarıyla 30.716 olup söz konusu işe yerleştirmelerin önemli bir kısmı özel sektörde gerçekleşmiştir.

Tablo 34. Engelli Kontenjan Durumu

İşveren Türü	Engelli İşçi Çalıştırmakla Yükümlü 50+ İşyeri Sayısı	Çalıştırmakla Yükümlü Olduğu Engelli İşçi Sayısı	Çalışan Engelli İşçi Sayısı	Engelli İşçi Açık Kontenjan Sayısı	Kontenjan Fazlası Çalışan Engelli İşçi Sayısı
Kamu	1.361	21.631	21.239	3.526	3.134
Özel	20.535	128.189	116.879	21.315	10.005
Toplam	21.896	149.820	138.118	24.841	13.139

Kaynak: İŞKUR; 30.10.2023

İŞKUR'un 2023 Ekim ayı sonu verilerine göre engelli işçi kontenjan durumuna bakıldığında; engelli işçi çalıştırmakla yükümlü işyeri sayısı kamuda 1.361 iken özel sektörde 20.535'tir. Kamu kurum ve kuruluşlarında 21.239 engelli işçi istihdam edilmekle birlikte hâlen 3.526 açık kontenjan bulunmakta ve kamu kuruluşları 3.134 engelli işçiyi ise kontenjan fazlası olarak çalıştırmaktadır. Özel sektörde ise 128.189 engelli işçinin istihdamına karşın 21.315 açık kontenjan bulunmakta olup 10.005 engelli işçi de özel sektör tarafından kontenjan fazlası olarak çalıştırılmaktadır.

Öte yandan, engelli işçi kontenjan açığı bulunan işverenlerle iletişime geçilerek alınan engelli işgücü talepleri Kurumumuzca yayımlanmakta ve açık kalan kontenjanların kapatılmasına gayret gösterilmektedir. Buna rağmen, engelli işçi çalıştırma yükümlülüğüne uymayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli işçi ve çalıştırmadığı her ay için İl Müdürlüklerince idari para cezası uygulanmaktadır. 2023 yılında her bir açık kontenjan için kamu ve özel işyerlerine aylık 13.190 TL idari para cezası uygulanmaktadır.

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

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

Kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezası alan ya da ceza süresine bakılmaksızın Yönetmelikte belirtilen devlet memuru olmaya engel suçlardan hüküm giyenlerden cezasını tamamlayanlar, cezası ertelenenler, koşullu salıverilenler, denetimli serbestlikten yararlananlardan durumlarını belgelendirenler "eski hükümlü" olarak tanımlanmaktadır.

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

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

Tablo 35. Eski Hükümlü ve TMY İşe Yerleştirme Sayısı (2017-2023)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
İşe Yerleştirme	186	387	787	1.507	303	185	1.942

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

İş Kanununda 2008 yılında yapılan değişiklikle özel sektörde eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün kaldırılmasıyla birlikte İŞKUR'a yapılan eski hükümlü başvurusu yıllar itibarıyla azalmaya başlamıştır. 2023 yılında Ekim ayı itibarıyla Kuruma kayıtlı eski hükümlü/ TMY'lerin 1.942'si işe yerleştirilmiştir.

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

Eski Hükümlü - TMY Çalıştırmakla Yükümlü 50+ İşyeri Sayısı (Kamu)	Çalıştırmakla Yükümlü Olduğu Eski Hükümlü - TMY Sayısı (Kamu)	Eski Hükümlü - TMY Çalışan Sayısı (Kamu)	Eski Hükümlü - TMY Açık Kontenjan Sayısı (Kamu)	Eski Hükümlü - TMY Kontenjan Fazlası Sayısı (Kamu)
1.361	11.330	5.119	8.024	1.813

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

İşgücü piyasasına dâhil olma sürecinde dezavantajlı konumda olan eski hükümlülerin Kurum bünyesindeki kontenjan durumları 2023 yılı Ekim ayı sonu itibarıyla ele alındığında, 1.361 kamu kurumu 11.330 eski hükümlü veya TMY çalıştırmakla yükümlü olup bu kurumlarda 5.119 kişi çalışmakta ve 8.024 kontenjan açığı bulunmaktadır.

4.6 YURTDIŞI İSTİHDAM HİZMETLERİ

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

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

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

Yabancı bir ülkede Türkiye'den işçi götürerek çalıştırmak isteyen firmaların işçi teminine veya yurtdışında işçi olarak çalışmak isteyenlerin yurtdışına gönderilmesine aracılık etme konusunda, Kurumumuz ve Özel İstihdam Büroları yetkilidir. Firmalar; yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri Kurumumuz kayıtlarından veya Özel İstihdam Büroları aracılığı ile temin edebilecekleri gibi, kendileri tarafından temin edilen işçileri de gerekli belgelerle birlikte hizmet akdini Kurumumuza onaylatmak kaydıyla yurtdışına götürebilmektedirler.

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

Tablo 37. Yurtdışına Gönderilen İşçilerin Yıllara Göre Dağılımı

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
52.491	57.953	55.369	39.644	31.966	23.917	19.834	25.075	19.991	11.211	14.978	17.243	16.101

Kaynak: İŞKUR; 31.11.2023

Yıllar itibarıyla Türkiye'den yurtdışına gönderilen işçi sayıları incelendiğinde küresel salgının da etkisiyle yurt dışına Kurumumuza hizmet akdi onaylatmak suretiyle gönderilen kişi sayısının 2022 yılında 17.243 ve 2023 yılında ise Kasım ayı itibarıyla 16.101 olarak gerçekleştiği görülmektedir.

4.7 İŞKUR HİZMET NOKTALARI

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

Bahse konu protokoller çerçevesinde yukarıda ifade edilen kurum ve kuruluşlarla 2023 yılı Kasım ayı itibarıyla toplam 2.241 adet aktif hizmet noktası oluşturulduğu görülmektedir.

Bu hizmet noktalarında;

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

gibi iş ve işlemler yapılmaktadır.

4.8 SOSYAL YARDIM - İSTİHDAM BAĞLANTISI KAPSAMINDAKİ FAALİYETLER

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

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

Teşvik uygulamasının hayata geçirilmesi ve sosyal yardım yararlanıcılarının istihdam faaliyetlerine yönlendirilmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla 22.06.2017 tarih ve 30104 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Sosyal Yardım Yararlanıcılarının İstihdamına İlişkin Yönetmelik" 01.01.2018'de yürürlüğe girmiştir. Kurumlar arası görev tanımlamalarının netleştirilmesi ve alandaki işbirliğinin pekiştirilmesi amacıyla, 09.04.2018 tarihinde ise Genel Müdürlükler arasında "Sosyal Yardım Yararlanıcılarının İstihdama Yönlendirilmesi Protokolü" imzalanmıştır.

2018 yılından itibaren yapılan sistem çalışmaları ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarınca (SYDV) çalışabilir durumdaki sosyal yardım yararlanıcıları Kurumumuz sistemine kaydedilerek, adreslerine bağlı olarak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine yönlendirilmektedir. İŞKUR sisteminde sosyal yardım yararlanıcısı olarak

özel statü tanımlamaları yapılan bu kişiler, açık işlere ve aktif işgücü programlarına yönlendirilmektedir. Teklif edilen işi reddeden, katılmaya hak kazandığı aktif programa ya da Toplum Yararına Programa (TYP) başlamayan sosyal yardım yararlanıcılarının, reddetme fiilini üç defa tekrarlaması halinde bu durum Kurumumuzca SYDV'lere bildirilmekte ve SYDV'ler tarafından bu kişilerin sosyal yardımları bir yıl süre ile kesilebilmektedir.

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

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

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

06 Eylül 2023 Tarihli ve 32301 Sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Orta Vadeli Program (2024-2026) kapsamında İŞKUR'un sunmuş olduğu hizmetlerde hane bazlı yaklaşıma geçiş öngörülmüş olup bu doğrultuda İstihdam başlığı altında yer alan 7 ve 8 nolu politika ve tedbirlerde bu yaklaşım; *"7. İş ve meslek danışmanları aracılığı ile hane bazlı izleme sistemine geçiş sağlanarak istihdam fırsatlarının daha fazla kişiye ulaştırılması sağlanacaktır. 8. Öncelikle gençler olmak üzere her ailede en az bir çalışan olmasını sağlayacak tedbirler alınacaktır."* şeklinde yer almıştır. Ayrıca Kamu Maliyesi başlığı altında yer alan 39 nolu tedbir de sayılan tedbirle uyumlu olarak *"Sosyal yardım sistemi gözden geçirilecek, işgücüne katılıma mani olmayacak şekilde bütünleşik bir yapıda, aile odaklı ve fert başına asgari bir geliri garanti edecek şekilde yeniden kurgulanarak Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu kaynaklarının daha etkin kullanımı sağlanacaktır."* şeklinde Programda yer almıştır.

12. Kalkınma Planında ise İstihdam ve Çalışma Hayatı başlığında 699. hedef olarak "Kamu istihdam hizmetleri, yoksul hanelerin sürdürülebilir gelir kaynaklarına ulaşabilmesini desteklemek amacıyla hane temelinde geliştirilecek ve bu hanelerin İŞKUR hizmetlerinden faydalanması önceliklendirilecektir." hedefi belirlenmiştir.

Orta Vadeli Program ve 12. Kalkınma Planında yer verilen İŞKUR'un hane bazlı izleme sistemi yaklaşımı, salt bir hane anlayışından ziyade en öncelikli olarak sürdürülebilir gelir kaynaklarına ulaşması gereken dar gelirli hanelere odaklanmaktadır. Bu sebeple makro politikalarımızla uyumlu hareket etmek adına Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu ile iş birliği içerisinde yürütülmekte olan Genel Sağlık Sigortası primlerinin devlet tarafından karşılanması uygulaması ile entegre bir şekilde yürütülmesi planlanmaktadır.

Şöyle ki 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 60'ıncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde Genel Sağlık Sigortası, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununun 2 nci maddesi kapsamında Hazinece karşılananlar yer almaktadır. İlgili bendin birinci fıkrasına tabi vatandaşlar şu şekilde tanımlanmış olup hane bazlı yaklaşımın esası olarak da bu kesimin hedef grup olarak belirlenmesi uygun görülmüştür: *"Harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, Kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar…"* Böylece ulusal düzeyde halihazırda yürütülmekte olan bir politika desteklenmiş olacak; başarılı olması durumunda hem Hazineye hem de İşsizlik Sigortası Fonuna katkı sağlayacak bir pozitif dışsallık ortaya çıkacaktır. Yeni bir hane anlayışı ve uygulama geliştirilmemesi de vatandaşlar açısından ilave bir bürokrasiye yol açmayacak ve halihazırda ASHB ekiplerince ve SOYBİS'e entegre kurum verileri ile tespit edilmiş dar gelirli hanelerde yaşayan vatandaşlarımıza objektif ve kanıt temelli uygulamalarla ulaşılmış olacaktır.

Ayrıca yapılacak çalışma ile şu anda Sosyal Yardım İstihdam Bağlantısı kapsamında Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarınca çalışabilir durumdaki sosyal yardım yararlanıcısı olarak işaretlenmediği halde İŞKUR'a kayıtlı olan dar gelirli vatandaşlarımız da tespit edilecek olup şu andakinden çok daha kapsamlı bir entegre politika yürütümüne geçiş sağlanacaktır.

01.01.2020 - 30.11.2023 tarihleri arasında sosyal yardım yararlanıcılarından İŞKUR hedef kitlesine giren kişilerden 226.737'sine iş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilmiştir. 47.322 kişinin istihdamı sağlanmış, 20.842 kişi TYP 'ye yerleştirilmiştir. Ayrıca 17.553 kişi diğer AİPP programlarına katılmıştır.

4.9 İSTİHDAM FUARI VE KARİYER GÜNÜ

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

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

Diğer taraftan 81 ilde COVID-19 pandemisi ile mücadelede mevcut tedbirlerin sahadaki etkinliğini daha da artırmak için tedbirlerin yer aldığı Genelgede "toplu etkinlikler ve hizmet içi eğitim programları, bir sonraki açıklamaya kadar ertelenecek" hükmü nedeniyle fiziksel olarak gerçekleştirilen etkinliklere 2020 yılından itibaren ara verilmiştir. 2021 yılı itibariyle yereldeki paydaşlarımızın desteği ve işbirliği ile fiziksel fuarlar ve kariyer günleri düzenlenmeye başlanmıştır.

2019 yılı içerisinde de geleneksel fuarlardan farklı olarak kamu hizmetlerinin dijitalleşmesiyle birlikte beyaz yakalı işgücünün Kurumumuz faaliyetlerinden azami düzeyde yararlandırılması, dezavantajlı grupların özellikle de engelli bireylerin bu hizmetimizden faydalanması amacıyla, iş arayanlar ve işverenlerin sanal ortamda görüşmelerini sağlayacak yeni uygulama olan Sanal İstihdam Fuarları hayata geçirilmiştir. Sanal fuarlar:

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

Bu kapsamda Mersin ilinde "Türkiye'nin ilk sanal istihdam fuarı" gerçekleştirilmiş olup sanal istihdam fuarına katılabilmek için sanalistihdamfuari.iskur.gov.tr adresi üzerinden Türkiye'nin herhangi bir yerinden çevrimiçi olarak fuar alanı ziyaret edilmiş, işveren stantlarına göz atarak görüşmeler gerçekleştirilmiş ve özgeçmiş yüklenebilmiştir. Ayrıca fuar esnasında planlanan online seminerlere de katılım sağlanmıştır.

2019 yılından 2022 yılına kadar düzenlenen 5 adet sanal istihdam fuarında farklı firmalarla farklı platformlar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Sanal istihdam fuarlarının bu süreçte etkisi ve verimliliği de göz önünde bulundurularak 2021 yılı itibarıyla Kurumumuz kendi sistemi ile bütünleşmiş yeni sanal fuar sistemi için çalışmalara başlamış ve 2022 yılında bu çalışmalar tamamlamıştır. Bu sayede istihdam fuarları, kariyer günleri, iş kulübü eğitimleri, İMD eğitim faaliyetleri, engelli görüşmeleri vb. etkinlikleri kendi sistemimiz üzerinden oluşturabilmektedir, her etkinlik için harici firmalardan hizmet alımı zorunluluğu gerekliliği de ortadan kalkmıştır.

Bu kapsamda;

Kurumumuz kendi platformu üzerinden 2022 yılı içerisinde 32 farklı ilin katıldığı Bölgesel Sanal İstihdam Fuarları gerçekleştirilmiştir. Bu fuarlar süresince çevrimiçi seminerler, engelli görüşmeleri ve mülakatlar yapılmıştır. 32 Sanal fuar için toplam 1104 stant oluşturulmuş, fuarları 35.287 iş arayan ziyaret etmiş ve 31.771 adet özgeçmiş iletilerek iş başvurusunda bulunulmuştur. Ayrıca 50'den fazla seminer düzenlenmiştir.

2023 yılı içerisinde ise 56 farklı ilin katıldığı Bölgesel Sanal İstihdam Fuarları gerçekleştirilmiştir. 56 sanal fuar için toplam 943 stant oluşturulmuş, fuarları 35.273 iş arayan ziyaret etmiş ve 12.844 adet özgeçmiş iletilerek iş başvurusunda bulunulmuştur.

Ayrıca Cumhuriyetimizin 100. Yılı vesilesiyle 22 ilin katıldığı Türkiye geneli Bilişim Temalı Sanal İstihdam Fuarı gerçekleştirilmiştir. Fuara bilişim sektöründe faaliyet gösteren 120'ye yakın firma katılım sağlamıştır.

İstihdam fuarlarının yanı sıra düzenlenen kariyer günleri ise yerel düzeyde faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlar ile çalışma hayatına yeni atılacak olan eğitimli/nitelikli gençleri buluşturarak gençlerin sektörler ve firmalar hakkında bilgi sahibi olmasına ve iş bulmasına aracılık etmek, düzenlenecek etkinlikler vasıtasıyla öğrencilerin kariyer planlamalarına yardımcı olmak, aynı zamanda kurum ve kuruluşların nitelikli işgücüne erişimini kolaylaştırmak amacıyla gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda İŞKUR, iş arama becerileri, kariyer planı yaparken dikkat edilmesi gereken hususlar, gençlere yönelik istihdam ve işbaşı eğitim imkânları gibi konularda da sunum ve seminerler gerçekleştirmektedir. Kariyer günleri ile eğitim düzeyi yüksek/nitelikli işgücüne ulaşarak İŞKUR faaliyetleri hakkında tanıtım ve bilgilendirme yapılarak çalışma hayatına yeni atılacak olan gençlerin iş arama süresinin kısalmasına yardımcı olunmakta, İŞKUR'un tanınırlığı artmaktadır. Ayrıca ilin önde gelen işverenleri ile gençleri buluşturularak girişimcilik ve iş hayatı hakkında bilgi düzeylerinin artırılmasına çalışılmaktadır.

4.10 ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI FAALİYETLERİ

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

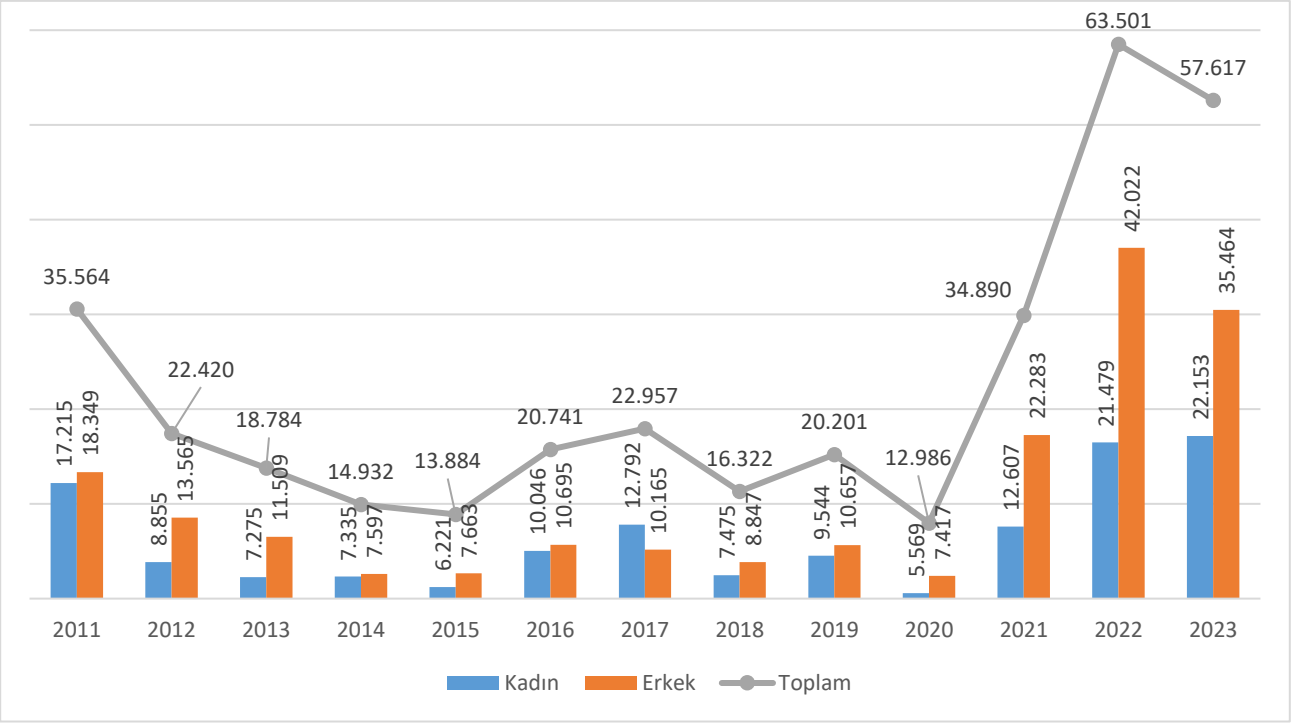
Ulusal mevzuat kapsamında ise özel istihdam büroları, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişilerce kurulan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

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

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

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

Grafik 14. Cinsiyete Göre Özel İstihdam Büroları İşe Yerleştirme Sayısı (2009-2021*)



Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

Özel İstihdam Büroları 2004 yılından itibaren faaliyetlerine başlamıştır. Sayıları giderek artan özel istihdam büroları, 2007 yılından günümüze birikimli olarak 569.772 kişinin işe yerleştirilmesinde aracılık yaptığını Kuruma bildirmiştir. 2023 yılı Kasım ayı itibarıyla 35.464'ü erkek, 22.153'ü kadın olmak üzere toplam 57.617 kişi özel istihdam büroları vasıtasıyla istihdam edilmiştir .

Uygulamanın başladığı tarihten itibaren 2023 Kasım ayı sonuna kadar toplam 1.611 firmaya özel istihdam bürosu açma izni verilmiş olup hâlihazırda 695 özel istihdam bürosu faaliyetine devam etmektedir. İstanbul 447 büro ile faaliyet gösteren büroların en çok bulunduğu il iken, ikinci sırayı Ankara (66) ve üçüncü sırayı Antalya (52) almaktadır. Ayrıca özel istihdam bürolarından 37'sinin geçici iş ilişkisi kurma yetkisi bulunmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAMLARI

5.1 GENEL GÖRÜNÜM

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

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

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

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

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

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

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

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

Tablo 38. Aktif İşgücü Piyasası Programları (2023)

Kurs/Program Türü	Kurs / Program Sayısı	Kursiyer/Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
Mesleki Eğitim Kursları	96	1.047	607	1.654
İşbaşı Eğitim Programları	9.345	21.208	25.456	46.664
Toplam	9.441	22.255	26.063	48.318

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

2021 yılında (Ocak-Kasım) döneminde aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde düzenlenen kurs/programlardan 22.255'ierkek, 26.063'ükadın olmak üzere toplam 48.318kişi faydalanmıştır.

Tablo 39. Aktif İşgücü Piyasası Programları (Detaylı) (2023)

Kurs/Program Türü	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
İşbaşı Eğitim Programı (İEP)	9.345	21.208	25.456	46.664
MEK/İstihdam Garantili	82	963	557	1.520
Engelli Kursu/Komisyon Kaynaklı	14	84	50	134
Toplam	9.441	22.255	26.063	48.318

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

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

Tablo 40. Öğrenim Durumuna Göre Aktif İşgücü Piyasası Programlarından Faydalanan Sayısı(2023)

Kurs/ Program Türü	Öğrenim Durumu								
	Okur Yazar Olmayan	Okur Yazar	İlköğretim	Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	Ön lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
MEK	3	14	274	394	434	517	18	-	1.654
İEP	49	1.328	14.514	19.981	6.059	4.636	96	1	46.664
Toplam*	52	1.342	14.788	20.375	6.493	5.153	114	1	48.318

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

İŞKUR tarafından yürütülen aktif işgücü piyasası programlarına katılanların büyük çoğunluğunun ortaöğretim (%43) ve ilköğretim (%31) mezunu oldukları görülmektedir. Bununla birlikte ön lisans ve üstü eğitim alanların toplam içindeki payları da özellikle işbaşı eğitim programının bir sonucu olarak artış göstermektedir.

Tablo 41. Yaşa Göre Aktif İşgücü Piyasası Programlarından Faydalanan Sayısı (2023)

Kurs / Program Türü	Yaş Grubu											
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 +	Toplam
MEK (Mesleki Eğitim Kursu)	126	714	546	130	45	58	18	12	5	-	-	1.654
İEP (İşbaşı Eğitim Programı)	7.102	16.696	9.311	4.901	4.022	2.798	1.279	425	109	12	9	46.664

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

Faaliyetlerden faydalananların yaş dağılımına bakıldığında 20-24 yaş aralığındaki kişilerin toplam içindeki payının %36 ve 15-29 yaş aralığındaki gençlerin payının ise % 71 olduğu görülmektedir.

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

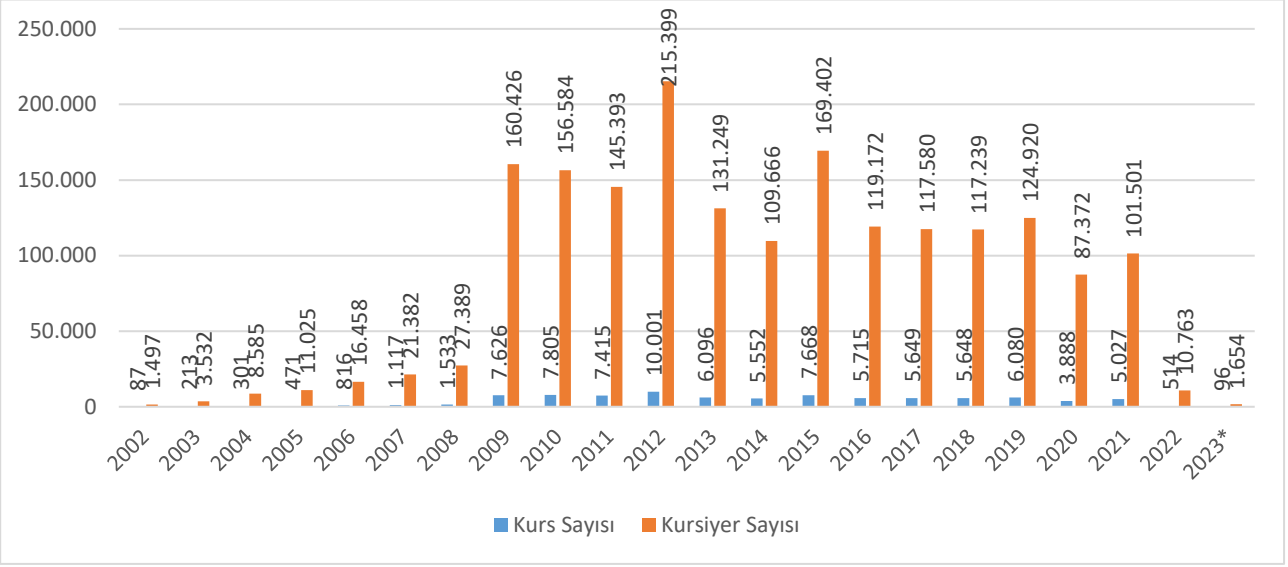
5.2 MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI

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

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

2013 yılı ve 2022 yılında yapılan Yönetmelik değişikliği sonrasında yapılan düzenlemelerle mesleki eğitim kurslarında uluslararası mesleki standart, yeterlilik ve belgelendirme sistemlerinin esas alındığı bir yapıya geçilmesiyle birlikte bu kursların uygulanması açısından niteliği ön plana çıkaran bir yapıya geçildiği görülmektedir.

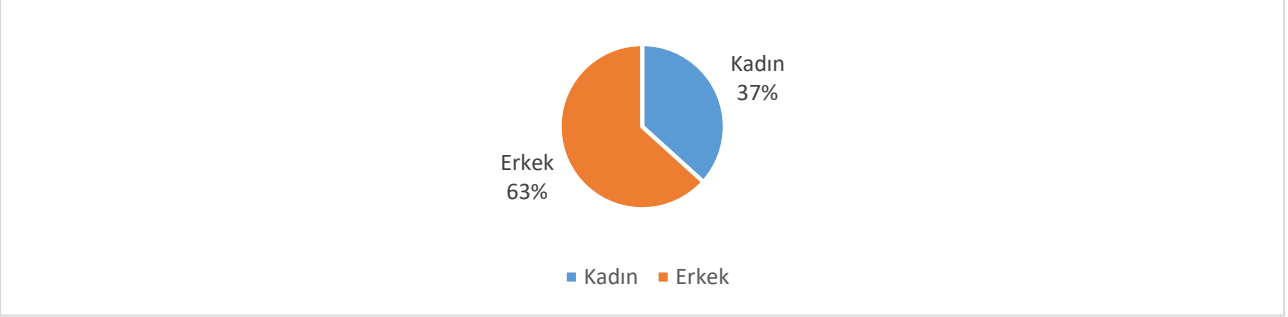
Grafik 15. İŞKUR'un Açtığı Mesleki Eğitim Kurslarının Yıllar İtibarıyla Dağılımı (2023)



Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

Tabloya göre; 2008 yılı sonrasında gerek düzenlenen kurs gerekse de kursiyer sayısında önemli bir artışın yaşandığı görülmektedir. İşsizlik Sigortası Fonundan kaynak tahsis edilmesi, kurumsal kapasitenin artırılması, yapılan kapsamlı mevzuat değişikliği ile sunulan hizmetlerde nitelik artışı sağlanmış ve bu kapsamda da kurs ve kursiyer sayılarında her yıl önemli miktarda artış sağlanmıştır. Söz konusu artış trendinde pandemi etkisi ve 2022 yılında yapılan Yönetmelik değişikliği ile etkisini yitirerek kurs ve kursiyer sayısında azalma meydana gelmiştir. 2021 yılında 101.501, 2022 yılında 10.763 ve 2023 Kasım sonu itibarıyla 1.654 kişi mesleki eğitim kurslarına katılmıştır.

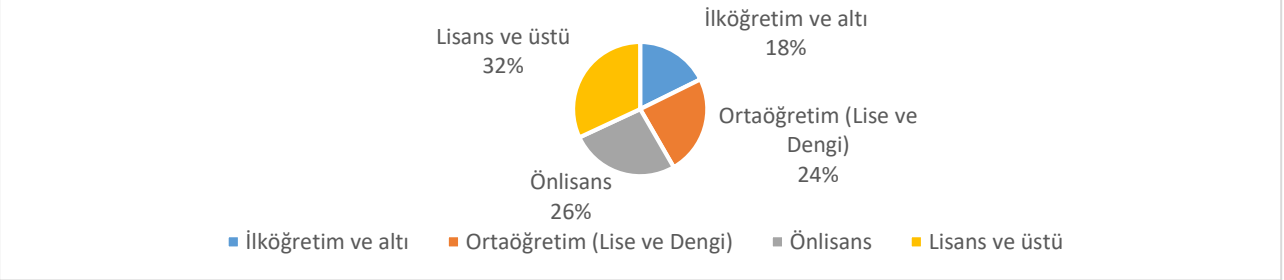
Grafik 16. Cinsiyete Göre Mesleki Eğitim Kurslarından Faydalananlar (2023)



Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

Kurslardan yararlananların cinsiyet bağlamında dağılımı incelendiğinde; 2023 yılı Kasım ayı itibarıyla erkeklerin mesleki eğitim kurslarına kadınlara oranla daha fazla katılım sağladıkları görülmektedir.

Grafik 17. Eğitim Durumuna Göre Mesleki Eğitim Kursiyerleri (2023)



Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

Mesleki eğitim kursiyerlerinin eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; 2023 Ocak-Kasım döneminde her eğitim seviyesinde program uygulanabildiği görülmekle birlikte, diğer eğitim gruplarına kıyasla ön lisans ve lisans mezunlarının kurslara daha yoğun ilgi gösterdikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 42. Yaş Gruplarına Göre Mesleki Eğitim Kursiyerleri (2023)

Yaş Grubu	Kursiyer		
	Erkek	Kadın	Toplam
15-19	67	59	126
20-24	475	239	714
25-29	373	173	546
30-34	82	48	130
35-39	16	29	45
40-44	18	40	58
45-49	10	8	18
50-54	3	9	12
55-59	3	2	5
60-64	-	-	-
65+	-	-	-
Toplam	1.047	607	1.654

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

2023 Ocak – Kasım döneminde mesleki eğitim kurslarına katılanların yaş grupları itibarıyla dağılımına bakıldığında; 15-29 yaş aralığında yer alan gençlerin kurslardan daha fazla (%84) yararlandığı görülmektedir.

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

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

Tablo 43. Ana Sektörlere Göre Mesleki Eğitim Kurslarına Katılanlar (2023)

Kurs Türü	Sektörler				Toplam
	Hizmet	Sanayi	Tarım	İnşaat	
MEK/İstihdam Garantili	822	698	-	-	1.520
Engelli Kursu/Komisyon Kaynaklı	101	33	-	-	134
Toplam	923	731	0	0	1.654

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

Mesleki eğitim kurslarının sektörel dağılımı incelendiğinde hizmet sektörünün ağırlığı (%55) görülmektedir. Hizmetler sektörünü ise %45 oranı ile sanayi sektörü izlemektedir.

Tablo 44. En Fazla Mesleki Eğitim Kursu Düzenlenen İlk 10 Meslek (2023)

Meslek Adı	Kursiyer Sayısı
Montaj İşçisi (Havalı Tornavida)	224
Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı	208
Tren Makinisti	200
Sistem Ve Ağ Uzmanı	173
Metal Yüzey Boyacısı	149
Bant Kaynakçısı	130
Dokuma Konfeksiyon Makineci	106
Siber Güvenlik Uzmanı	71
Ayakkabı İmalatçısı (Sayacı)	42
Hamurkar	38

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

Mesleki eğitim kursları çerçevesinde en fazla kurs düzenlenen ilk 10 meslek arasında montaj işçisi(havalı tornavida), kurumsal kaynak planlama uzmanı, tren makinisti, sistem ve ağ uzmanı, metal yüzey boyacısı, bant kaynakçısı, dokuma konfeksiyon makineci, siber güvenlik uzmanı, ayakkabı imalatçısı(sayacı) ve hamurkar meslekleri yer almaktadır.

5.2.1 Çalışanların Mesleki Eğitimi

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

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

5.3 İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI

İşsizliğin en önemli nedenleri arasında işsizlerin yeterli mesleki beceri edinememesi ve mesleki tecrübe eksikliği bulunmaktadır. Bu bağlamda, 2009 yılında uygulamaya konulan işbaşı eğitim programları ile Kuruma kayıtlı işsizlerin yine Kuruma kayıtlı işyerlerinde, daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmeleri ve mesleki deneyim kazanmaları amaçlanmaktadır. .Söz konusu programın uygulama koşulları 2022 yılında yürürlüğe giren Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile değiştirilmiştir.

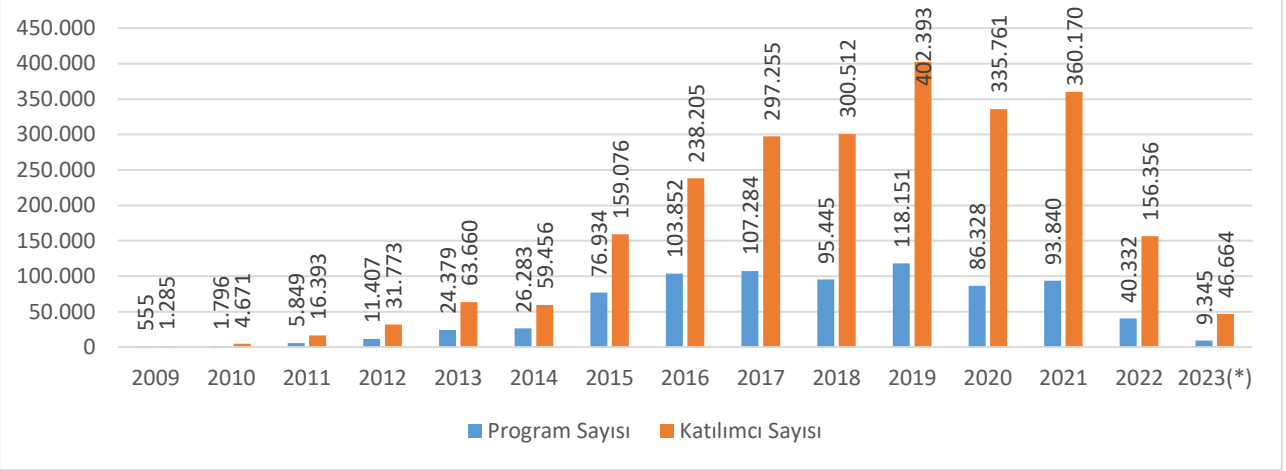
İşbaşı eğitim programı, en az beş sigortalı çalışanı olan Kuruma kayıtlı işyerlerinde uygulanabilmektedir.

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

İşbaşı eğitim programlarında 2023 yılı itibarıyla, katılımcılara katılım sağladıkları her bir gün için 438,55 TL (öğrenci(tam) 438,55 TL, öğrenci(kıst)[1] 328,91 TL, işsizlik ödeneği alanlara günlük 219,28 TL)) kursiyer zaruri gideri verilmektedir. İşverenlere, işbaşı eğitim programı süresince katılımcıya yapılan harcamaların vergiden indirilmesi imkânı sağlanmıştır.

[1] (Öğrenci(tam): lise ve altı örgün eğitime devam eden katılımcılar hariç herhangi bir öğrencilik statüsü (açık eğitim ve uzaktan eğitim de dâhil olmak üzere) bulunan katılımcılar; Öğrenci(kıst): lise ve altı örgün eğitime devam eden katılımcılar)

Grafik 18. İşbaşı Eğitim Programlarının Yıllar İtibarıyla Dağılımı (2009-2023)



Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

Programın ilk uygulandığı yıl olan 2009 yılında açılan 555 programdan 1.285 kişi yararlanmış iken bu sayının yıllar itibarıyla artarak devam ettiği ancak 2022 yılında yapılan Yönetmelik değişikliği sonrasında program sayısında ve katılımcı sayısında azalma meydana geldiği görülmüştür. 2023 yılı Ocak-Kasım dönemi itibarıyla 46.664 kişi programlara katılım sağlamıştır.

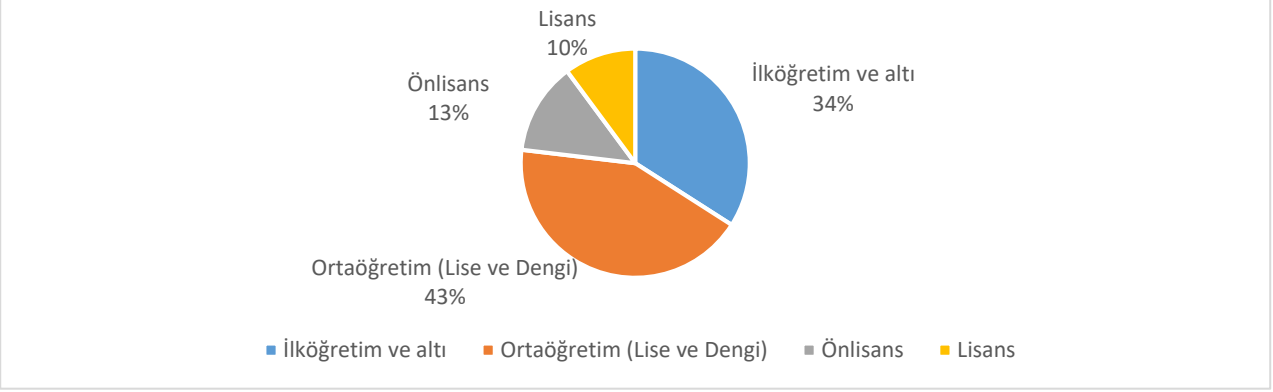
Tablo 45. En Fazla İşbaşı Eğitim Programı Düzenlenen İlk 10 Meslek (2023*)

Meslek Adı	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı
Konfeksiyon İşçisi	785	8.426
Makineci (Dikiş)	473	4.260
Dokuma Konfeksiyon Makineci	229	3.035
Kablo Montaj İşçisi	22	1.569
Temel İmalat (Talaşlı) Ve Montaj Eleman	89	1.229
Diğer İplik İşçileri Ve Sarıcıları	31	923
Hastane Hizmetlisi	49	882
Garson (Servis Elemanı)	248	724
Büro Memuru (Genel)	425	658
Düz Dikiş Makineci	71	576

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

İşbaşı eğitim programları çerçevesinde en fazla program düzenlenen ilk 10 meslek arasında konfeksiyon işçisi, makineci(dikiş), dokuma konfeksiyon makineci, kablo montaj işçisi, temel imalat (talaşlı) ve montaj elemanı, diğer iplik işçileri ve sarıcıları, hastane hizmetlisi, , garson(servis elemanı) büro memuru (genel) ve düz dikiş makineci meslekleri yer almaktadır.

Grafik 19. Eğitim Durumuna Göre İşbaşı Eğitim Programı Katılımcıları (2023)



Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

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

Yaş Gruplarına Göre İşbaşı Eğitim Programı Katılımcıları (2023)

Yaş Grubu	Katılımcı		
	Erkek	Kadın	Toplam
15-19	3.491	3.611	7.102
20-24	8.217	8.479	16.696
25-29	4.947	4.364	9.311
30-34	2.182	2.719	4.901
35-39	1.244	2.778	4.022
40-44	703	2.095	2.798
45-49	278	1.001	1.279
50-54	98	327	425
55-59	40	69	109
60-64	8	4	12
65+	-	9	9
Toplam	21.208	25.456	46.664

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

Yaş gruplarına göre işbaşı eğitim programlarından yararlanan kişi sayısı incelendiğinde bu kişilerin %71'inin 15-29 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 46. Ana Sektörlere Göre İşbaşı Eğitim Programı Katılımcıları (2023)

Program Türü	Sektörler				Genel Toplam
	Hizmet	Sanayi	Tarım	İnşaat	
İşbaşı Eğitim Programı (İEP)	8.828	37.402	129	305	46.664

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

2023 Ocak-Kasım arası dönemde işbaşı eğitim programına katılanların %80'i sanayi sektöründe, %19'u hizmet sektöründe yer almıştır.

5.3.1 Geleceğin Meslekleri Projesi

Sanayi 4.0 ile gelecekte bilgi ve iletişim teknolojileri ve Ar-Ge alanında gelişen teknoloji ve üretim süreçlerinin değişimi ile birlikte yeni mesleklerin ortaya çıkacağı, bazı mesleklerde ise işgücü talebinin artacağı öngörülmektedir. Bu kapsamda geleceğin meslekleri olarak değerlendirilen siber güvenlik, kodlama, bulut teknolojisi ve benzeri mesleklerde 18-29 yaş aralığındaki gençler için 9 aya kadar işbaşı eğitim programı düzenlenebilmektedir. Program süresince devam edilen günler için katılımcılara günlük 482,41 TL cep harçlığı ödenmekte ve katılımcıların Genel Sağlık Sigortası primleri ve İş Kazası ve Meslek Hastalığı primleri de İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.

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

İlk etapta 25 meslek olarak belirlenen bu meslekler 2021 yılından itibaren 100 mesleğe çıkarılmıştır ve bu meslekler aşağıda yer almaktadır.

Tablo 47. Kurs ve Program Olarak Düzenlenen Geleceğin Meslekleri

	Kurs / Program		Kurs / Program		Kurs / Program
1	3D Üretim Mühendisi	35	Gemi Ve Deniz Teknolojileri Mühendisi	68	Oyun Geliştirme Uzmanı
2	Ağ Teknolojileri Uzmanı	36	Grafik ve Animasyon Tabanlı Web Sayfası Hazırlayıcısı	69	Petrol Ve Doğalgaz Mühendisi
3	Ağ Veri Tabanı Yöneticisi	37	Güneş Enerji Sistemleri Teknisyeni	70	Planlama Mühendisi
4	Animasyon Programcısı	38	Güneş Isıl Sistem Personeli/Güneş Enerjisi Sistemleri Montajcısı	71	Proje Mühendisi
5	ARGE Elemanı	39	Güvenlik Uzmanı (BİT)	72	Raylı Sistemler Mühendisi
6	Artırılmış Gerçeklik Uzmanı	40	Havacılık Mühendisi	73	Robot Kaynak Operatörü
7	Bakım Onarım Mühendisi	41	Havacılık Simülatör Uzmanı	74	Siber Güvenlik Uzmanı
8	Bilgi Güvenlik Uzmanı	42	Havacılık ve Uzay Mühendisi	75	Sistem Analisti (BT)
9	Bilgisayar Ağı Analisti	43	İletişim Tasarımı Uzmanı	76	Sistem ve Ağ Uzmanı
10	Bilgisayar Ağı Yöneticisi	44	İnsansız Hava Aracı (İHA) Pilotu	77	Sosyal Medya Uzmanı
11	Bilgisayar Mühendisi	45	İnternet Geliştiricisi	78	Telekomünikasyon Mühendisi
12	Bilgisayar Oyunları Programcısı	46	İş Zekası Uzmanı/Danışmanı	79	Tıp Mühendisi
13	Bilgisayar Programcısı	47	İşletme Enformatiği Uzmanı	80	Uçak Mühendisi
14	Bilgisayar Sistemleri Yöneticisi	48	Kaynak Mühendisi	81	Uçuş Mühendisi
15	Bilişim Sistemleri Mühendisi	49	Kimya Biyoloji Mühendisi	82	Uygulama Programcısı
16	Biyomedikal Mühendisi	50	Kontrol Mühendisi /Kontrol Ve Otomasyon Mühendisi	83	Uzay Mühendisi
17	BT Çözümleri Uzmanı	51	Kullanıcı Deneyimi Uzmanı	84	Veri Madenciliği Uzmanı/Danışmanı
18	BT İş Analisti	52	Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı	85	Veri Mühendisi
19	Bulut Bilişim Uzmanı	53	Lif ve Polimer Mühendisi	86	Veri Tabanı Analisti
20	Büyük Veri Uzmanı/Danışmanı	54	Maden Mühendisi	87	Veri Tabanı Mimarı
21	Cevher Hazırlama Mühendisi	55	Makine Mühendisi	88	Veri Tabanı Yöneticisi
22	Çoklu Ortam (Multimedya) Tasarımcısı	56	Makine Ve Teçhizat Mühendisi	89	Veri/Bilgi Yönetimi Danışmanı
23	Çoklu Ortam Programcısı	57	Malzeme Bilimi ve Nanoteknoloji Mühendisi	90	Video Montaj ve Efekt Uzmanı
24	Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisi	58	Malzeme Mühendisi	91	Web Programcısı
25	Dijital Adli Tıp Uzmanı	59	Mekatronik Mühendisi	92	Web ve Çoklu Ortam Geliştiricisi ve Sorumlusu
26	Elektrik Mühendisi	60	Metalurji Ve Malzeme Mühendisi	93	Yapay Zeka Mühendisi
27	Elektrik-Elektronik Mühendisi	61	Mikrodenetleyici Programcısı	94	Yazılım Geliştiricisi
28	Elektronik Ve Haberleşme Mühendisi	62	Mikroişlem Tasarımcısı	95	Yazılım Mühendisi
29	Endüstriyel Robot Programıcısı	63	Mobil Yazılım Geliştirme Uzmanı	96	Yazılım Tasarımcısı
30	Endüstriyel Tasarım Mühendisi	64	Nesne Tabanlı Programlamacı	97	Yazılım Test Edicisi
31	Enerji Sistemleri Mühendisi	65	Nükleer Enerji Mühendisi	98	Yazılım ve Veri Tabanı Uzmanı
32	Enformasyon Teknolojileri Uzmanı	66	Otomasyon Sistemleri Programcısı	99	Yenilenebilir Enerji Uzmanı
33	Gemi İnşaatı ve Gemi Makineleri Mühendisi	67	Otomotiv Mühendisi	100	Yönetim Bilişim Sistemleri Uzmanı
34	Gemi Makineleri İşletme Mühendisi				

Geleceğin mesleklerinde düzenlenen işbaşı eğitim programından 2018 yılından 2023 yılı Kasım ayı sonuna kadar 7.189 kişiye eğitim verilmiştir.

5.4 ÖZEL PROJE VE UYGULAMALAR

5.4.1 Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Projesi (NBUY)

Bilgi ve iletişim teknolojileri sektörüne yönelik aktif işgücü programları kapsamında her yıl mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları düzenlenmektedir. İŞKUR 2014 yılından itibaren bilişim sektörüne yönelik mesleki eğitim kurslarının "standartlarını daha da yükselterek" özel nitelikte kurslar düzenlemeye başlamıştır.

Proje ile sektörün önemine binaen mesleki eğitim kurslarında özel nitelikler belirlenerek yüksek standartlarda eğitimlerin verilmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda İŞKUR 2014 yılında bilişim sektörünün temsilcileri ile İstanbul'da çalıştaylar gerçekleştirerek sektöre yönelik mesleki eğitim kurslarının "standartlarını daha da yükselterek" Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Projesini (NBUY) başlatarak proje ile özel nitelikte kurslar düzenlenmiştir. Bilişim sektörüne yönelik düzenlenen bu mesleki eğitimler ilk defa 2015 yılında İstanbul ilinde uygulanmıştır.

NBUY Projesi kapsamında düzenlenen eğitimlerde diğer mesleki eğitimlerden farklı olarak eğitici, kursiyer ve hizmet sağlayıcılarda özel nitelikler aranmıştır. Eğiticilerde sektöre yönelik tecrübe ve sektörle ilgili lisans bölümlerinden mezun olma veya sektöre ilişkin uluslararası sertifikalara sahip olma şartı aranmıştır. Aynı şekilde kursiyerlerde de sektörle ilgili belirlenen alanlarda lisans veya ön lisans mezunu olma şartı aranmıştır. Hizmet

sağlayıcılardan ise eğitim mekânı ve eğitimin gerçekleştiği donanım ekipmanlarında özel şartlar aranmıştır. Böylece eğitimlerin daha kaliteli bir şekilde doğru hedef kitleye verilmesi sağlanmıştır.

NBUY Projesi kapsamında 2015 yılından 2023 yılı Kasım ayı sonuna kadar "Bilgisayar Programcılığı (Yazılım ve Veri Tabanı), Bilgisayar Bilgi Yönetimi (Sistem Ağ Uzmanlığı), Kurumsal Kaynak Planlaması (ERP Çözüm Uzmanı), Web ve Mobil Programlama, Siber Güvenlik Uzmanlığı, Bulut Bilişim Uzmanlığı ve Oyun Geliştirme Uzmanlığı mesleklerinde toplam 10 bin 689 kişiye eğitim verilmiştir.

5.4.2 İŞKUR ve Savunma Sanayi Başkanlığı İşbirliği Protokolü (KALFA Programı)

T.C. Cumhurbaşkanlığı Savunma Sanayii Başkanlığı ile İŞKUR arasında savunma sanayii sektörüne yönelik işgücü ihtiyacının karşılanabilmesi ve ihtiyaç duyulan yetkinliklerin kazandırılması çerçevesinde 10.05.2023 tarihinde işbirliği protokolü imzalanmıştır.

"Savunma Sanayii Başkanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Arasında Kalfa Programı Kapsamında Mesleki Eğitim Kursu Düzenlenmesi ve Yürütülmesine İlişkin İşbirliği Protokolü" ile Savunma Sanayi Başkanlığı ve İŞKUR arasında nitelikli işgücü yetiştirmeye yönelik olarak işbirliği yapılmaktadır.

Kurumlar arasında gerçekleştirilen işbirliği kapsamında ülkemizin savunma sanayii ekosisteminin ihtiyaç duyduğu yetkin insan kaynağını yetiştirmeye katkı sağlamak amacıyla savunma sanayii alanında yetişmiş nitelikli insan gücünün artırılmasına yönelik mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Savunma Sanayi Başkanlığı tarafından oluşturulan KALFA Programı doğrultusunda üniversite mezunu gençlerin bilgi yoğun ekonominin ön planda olduğu savunma sanayi alanında düzenlenecek mesleki eğitim kursları ile sektöre kazandırılması hedeflenmektedir.

KALFA Programı kapsamında;

- Yapısal analiz ve tasarım uzmanı,
- Gömülü sistemler uzmanı,
- Radar ve haberleşme sistemleri uzmanı,
- İtki ve motor sistemleri uzmanı
- Siber güvenlik uzmanı

mesleklerinde mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir.

Bu kapsamda İŞKUR ve SSB işbirliğinde belirlenen hizmet sağlayıcı aracılığıyla 1 Ağustos 2023 tarihinde savunma sanayi alanındaki mesleklerde en fazla 6 ay olacak sürecek şekilde mesleki eğitim kursları düzenlenmeye başlamıştır.

Eğitimler sonucunda başarıyla mezun olan gençler arasından SSB tarafından bir istihdam havuzu oluşturulacak ve bu kişilerin savunma sanayi firmalarında istihdam edilmesi sağlanacaktır.

Mezun kursiyerlerin istihdamlarının gerçekleştirilmesi planlanan firmalar ASELSAN, HAVELSAN, ROKETSAN, TUSAŞ, TAİ ve STM'dir Ayrıca mezun kursiyerlerin bu firmalarda istihdam edilememesi halinde bu firmaların iş ortağı olan alt yüklenicilerin bünyesinde de mezun kursiyerlerin istihdam edilmeleri sağlanacaktır.

Proje kapsamında ilk etapta depremzede gençlere öncelik verilmiş olup bu kişilerin Savunma Sanayi firmalarının bünyesinde istihdam edilmeleri sağlanacaktır.

5.4.3 Üretim Sürecine Katılım Programı (ÜSKAP)

Üretim Sürecine Katılım Programı, imalat sektöründe faaliyet gösteren ve belirlenen diğer şartları taşıyan işyerlerinin, daha verimli ve katma değerli üretim gerçekleştirmelerini sağlayarak ihracat odaklı istikrarlı büyümeye katkı sağlayacak nitelikli işgücünün yetiştirilmesini desteklemek amacıyla düzenlenen bir programdır.

İmalat sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinin, daha verimli ve katma değerli üretim gerçekleştirmelerini sağlayarak ihracat odaklı istikrarlı büyümeye katkı sunacak başta gençler olmak üzere iş arayanların işgücü

piyasasında talep edilen becerilere sahip olmasının sağlanması hedeflenmiştir.

Proje pilot olarak 2022 yılında Gaziantep ilinde uygulanmaya başlamış olup 2023 yılı itibariyle Bursa, Gaziantep ve Konya illerinde uygulanmaktadır.

Program kapsamında imalat sektöründe faaliyet gösteren özel sektör işyerleri tarafından 18 yaşından büyük ve 35 yaşından küçük olup İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından olmak şartıyla, işe alınan sigortalıların üç aylık dönem için prim, vergi ve ücret desteği Kurum tarafından işverene ödenmektedir.

Üretim Sürecine Katılım Programına katılan işverenlere işe aldıkları 18-35 yaş aralığındaki her katılımcı için;

- Lise ve lise altı eğitim düzeyine sahip katılımcılar için aylık 15.000 TL'ye kadar,
- Yükseköğretim mezunu düzeyindeki katılımcılar için aylık 20.000 TL'ye kadar prim, vergi ve ücret desteği sağlanmaktadır.

5.5 ENGELLİLERE YÖNELİK FAALİYETLER

5.5.1 Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri

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

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

15 yaşını tamamlamış ve en az % 40 engelli olan kursiyerlerin katıldıkları kurslarda, kursiyerlere istihdam taahhütsüz kurslarda günlük 131,57TL, istihdam taahhütlü kurslarda 175,42TL cep harçlığı verilmekte olup ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası primleri ödenmektedir.

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

Tablo 48. İŞKUR Tarafından Düzenlenen Komisyon Kaynaklı Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri (2023)

Yıl	Kabul Edilen Proje Sayısı	Reddedilen Proje Sayısı	Toplam
2014	183	101	284
2015	169	161	330
2016	123	145	268
2017	91	107	198
2018	52	87	139
2019	39	39	78
2020	42	35	77
2021	27	14	41
2022	16	21	37
2023	22	6	28
Toplam	764	716	1.480

Kaynak: İŞKUR 30.11.2023

2014 yılından itibaren 1.480 proje başvurusu yapılmış olup 764 projeye destek sağlanmıştır.

5.5.2 Engelli ve Eski Hükümlü Kendi İşini Kurma Hibe Desteği

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

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

Proje başvurusunda bulunan engelliler için verilen destek miktarı;

- **Tarım ve hayvancılık sektörüne ait projelerde:**
- **a) Kuruluş işlemleri desteği;** işyeri kuruluşu için yapılan işlemler, onaylar, izinler, ruhsatlar ve sigorta gibi masraflar için belge karşılığı olmak üzere en fazla **10.000TL,**
- **b) İşletme gideri desteği;** sözleşme imza tarihinden sonra 12 ay süre ile belge karşılığı olarak işletme giderinin (su, elektrik, iletişim, ısınma, tanıtım) %60'ını geçmeyecek şekilde yıllık toplamda en fazla **15.000TL,**
- **c) Kuruluş desteği;** sözleşme imza tarihinden itibaren 12 ay boyunca belge karşılığı olmak üzere işletmenin temel faaliyet alanı ile ilgili demirbaş maliyetleri için vergiler dâhil en fazla **90.000TL** olmak üzere KDV ve tüm gider kalemleri dâhil en fazla **115.000TL,**
- **Diğer sektörlere ait projelerde:**
- **a) Kuruluş işlemleri desteği;** işyeri kuruluşu için yapılan işlemler, onaylar, izinler, ruhsatlar ve sigorta gibi masraflar için belge karşılığı olmak üzere en fazla **10.000TL,**
- **b) İşletme gideri desteği;** sözleşme imza tarihinden sonra 12 ay süre ile belge karşılığı olarak işletme giderinin (su, elektrik, iletişim, ısınma, tanıtım ve kira) %60'ını geçmeyecek şekilde yıllık toplamda en fazla **30.000TL,** (ilgili mevzuat hükümlerinin yerine getirilmesi şartıyla 30.000TL'lik işletme gideri desteği içerisinden en fazla 15.000TL'ye kadar kira desteği verilebilir)
- **c) Kuruluş desteği;** sözleşme imza tarihinden itibaren 12 ay boyunca belge karşılığı olmak üzere işletmenin temel faaliyet alanı ile ilgili makine, teçhizat, yazılım, donanım, ofis malzemesi gibi maliyetler için vergiler dâhil en fazla **110.000TL** olmak üzere KDV ve tüm gider kalemleri dâhil en fazla **150.000TL** olarak belirlenmiştir.

Proje başvurusunda bulunan eski hükümlüler için verilen destek miktarı;

Tarım ve hayvancılık sektörüne ait projelerde vergiler dâhil en fazla 90.000TL, diğer sektörlere ait projelerde ise vergiler dâhil en fazla 110.000TL kurulacak işyeri için gerekli olan giderleri kapsayan "kuruluş desteği" verilmektedir.

Tablo 49. Yıllar İtibarıyla Engelli Kendi İşini Kurma ve Eski Hükümlü Kendi İşini Kurma Proje Başvuru Sayıları (2023)

Proje Dönemi	Engelli			Eski Hükümlü		
	Kabul Edilen Proje Sayısı	Reddedilen Proje	Toplam Proje	Kabul Edilen Proje Sayısı	Reddedilen Proje	Toplam Proje
2014	133	49	182	16	17	33
2015	286	155	441	17	9	26
2016	173	74	247	43	24	67
2017	187	83	270	159	39	198
2018	547	273	820	447	223	670
2019	589	310	899	580	257	837
2020	917	1028	1945	830	665	1495
2021	366	442	808	223	323	546
2022	188	203	391	253	262	515
2023	149	147	296	112	92	204
Toplam	3.535	2.764	6.299	2.680	1.911	4.591

Kaynak: İŞKUR 30.11.2023

2014 yılından itibaren 6.299 engelli, 4.591 eski hükümlü kendi işini kurma proje başvurusu yapılmış olup bu proje başvurularından 3.535 engelli, 2.680 eski hükümlüye proje desteği verilmiştir.

5.5.3 Engellinin İş Bulmasını Sağlayacak Destek Teknolojilerine İlişkin Projeler

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

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

Destek Teknolojilerine;

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

örnek olarak verilebilmektedir.

Tablo 50. İŞKUR Tarafından Düzenlenen Komisyon Kaynaklı Destek Teknolojileri Projeleri (2023)

Yıl	Kabul Edilen Proje Sayısı	Ret Edilen Proje Sayısı	Toplam Proje Sayısı
2015	2	0	2
2016	1	5	6
2017	6	5	11
2018	18	16	34
2019	7	30	37
2020	6	8	14
2021	3	5	8
2022	2	14	16
2023	2	2	4
Toplam	47	85	132

Kaynak: İŞKUR 30.11.2023

2015 yılından itibaren 132 proje başvurusu yapılmış olup 47 projeye destek sağlanmıştır.

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

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

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

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

Tablo 51. Engellinin İşe Yerleştirilmesi ve İşe ve İşyerine Uyumunun Sağlanması Projeleri (2023)

Yıl	Kabul Edilen Proje Sayısı	Ret Edilen Proje Sayısı	Toplam Proje Sayısı
2014	6	1	7
2015	11	3	14
2016	6	2	8
2017	6	2	8
2018	0	3	3
2019	3	1	4
2020	3	0	3
2021	2	2	4
2022	2	0	2
2023	1	0	1
Toplam	40	14	54

Kaynak: İŞKUR 30.11.2023

2014 yılından itibaren 54 proje başvurusu yapılmış olup 40 projeye destek sağlanmıştır.

5.5.5 Korumalı İşyeri Projeleri

Korumalı İşyeri Projelerinin amacı; engelli kişilerin haklarını savunan sosyal tarafların desteklenmesi, engelli istihdamının altyapısının geliştirilmesi, işgücü piyasasında normal şartlar altında çalışma imkânı kısıtlı olan zihinsel ve ruhsal engelli kişilere istihdam ortamları oluşturulması amacıyla korumalı işyerlerinin kurulması ve yaygınlaştırılması, bu tür işletmelerin sayısının ve etkinliklerinin arttırılması ve engelli istihdamında artış sağlanması olarak ifade edilebilmektedir.

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

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

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

şeklindedir.

Korumalı işyeri projesi kapsamında 2013 yılında 18, 2014 yılında 13 proje olmak üzere toplam 31 proje başvurusu yapılmış olup bu projelerin 12'si Komisyon tarafından kabul edilmiştir. Kabul edilen bu projelerin ise 2'si uygulamaya geçirilebilmiş olup uygulamaya geçirilemeyen projeler Komisyon tarafından iptal edilmiştir. Daha sonra yeniden proje çağrısına çıkılmasına müteakip 2017 yılında 4 proje, 2018 yılında 3 proje, 2019 yılında 1 proje ve 2020 yılında 1 proje ve 2021 yılında 1 proje, 2022 yılında 1 proje, 2023 yılında da 3 proje Komisyon tarafından kabul edilmiş olup bu projelerden 6'sı başarı ile sona ermiş, 7'si devam etmekte,1'inden ise proje sahibi vazgeçmiştir.

5.6 TOPLUM YARARINA PROGRAMLAR

Toplum Yararına Programların amacı, 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 olarak belirlenmiştir.

2007 yılından 2022 yılına kadar bu amaçla uygulanan program, 29.05.2022 tarihli Yönetmelik ile afet, salgın, acil durum dönemlerinde ve diğer mücbir sebeplerde kamu hizmetlerinin desteklenmesi yoluyla özel politika gerektiren gruplar başta olmak üzere işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engellemek ve bu kişilere geçici gelir desteği sağlamak olarak revize edilmiştir.

Mülga TYP Genelgesi ile belirlenen uygulama alanları (çevre temizliği, kamusal altyapının yenilenmesi vb.) kaldırılarak nedene/duruma bağlı uygulamaya geçilmiştir. TYP 15/5/1959 tarihli ve 7269 sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısiyle Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun ile 9/6/1958 tarihli ve 7126 sayılı Sivil Savunma Kanunu kapsamında;

- Afet
- Salgın
- Acil Durum
- Diğer Mücbir Sebep
- Sosyal Kriz Halleri

hallerinde uygulanabilmektedir.

TYP'ye katılabilmek için aşağıdaki genel şartları taşımak gerekmektedir.

- Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak;
- Kuruma kayıtlı olmak;
- 18 yaşını tamamlamış olmak;

- Emekli ve malul aylığı almamak;
- Öğrenci olmamak
- Program başvuru ve uygulama süreçlerinde başka bir yerde sigortalı olmamak
- TYP'lere devam süresince adres kayıt sistemine göre aynı adreste ikamet eden kişilerden yalnızca birisi katılabilir. Toplu yaşam alanlarında ikamet edenler için bu şart aranmaz.

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

ALTINCI BÖLÜM

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ

6.1 İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

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

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

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

2023 yılı Kasım ayı sonu itibarıyla İŞKUR'da 4.668 iş ve meslek danışmanı görev yapmaktadır.

Tablo 52. İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri

Yıllar	İşyeri Ziyareti Sayısı	Danışan Sayısı	Bireysel Görüşme Sayısı	Eğitim Öğretim Kurumu Ziyaret Sayısı
2023*	649.490	1.918.553	2.559.186	8.527
2022	641.967	2.309.466	3.139.241	20.219
2021	634.338	1.795.318	2.421.114	5.860
2020	514.276	1.923.696	2.663.432	7.668
2019	728.657	4.356.645	7.057.356	17.525
2018	663.715	3.679.115	5.928.010	28.786
2017	601.202	2.971.064	4.276.025	22.146
2016	552.505	2.800.949	4.072.924	23.528
2015	477.606	2.370.523	3.378.949	21.884
2014	410.734	1.854.514	2.564.340	19.854
2013	376.654	1.230.544	1.632.850	13.811
2012	183.373	670.876	841.493	2.103
TOPLAM	**6.434.517**	**27.881.263**	**40.534.920**	**191.911**

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

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

2012 yılında 841.493 bireysel görüşme yapılmışken, 2023 Kasım sonu itibarıyla bu sayı 2.559.186'ya çıkmıştır. 2012 yılında 183.373 olarak gerçekleşmiş olan işyeri ziyareti sayısı 2023 Kasım ayı sonu itibarıyla 649.490 olarak gerçekleşmiştir. Aynı şekilde okul ziyareti sayısında da büyük bir artış gözlemlenmektedir. 2012 yılında 2.103 okul ziyareti yapılmışken 2023 yılı Kasım ayı sonu itibarıyla okul ziyareti sayısı 8.527 olarak gerçekleşmiştir.

İş ve meslek danışmanları, portföy sistemine göre iş arayan, işveren ve öğrencilere ihtiyaçları doğrultusunda talep edilen tüm danışmanlık hizmetlerini sunmaktadır. Bu durum, danışmanın bir tek faaliyete ya da bireye değil çok sayıda işe ve bireye odaklanmasını gerektirmektedir. Bu sorunun önüne geçmek adına, Profil Temelli Danışmanlık Sistemine çalışmaları başlatılmış olup bu sisteme geçiş sürecinin temel amacı, danışmanlık hizmetlerinin niteliğini artırmaktır.

İş ve meslek danışmanlarının göreve başladığı tarihten günümüze kadar geçen 8 yılı aşkın süreçte 40 milyondan fazla bireysel görüşme, 6 milyondan fazla işyeri ziyareti, 190 bin okul ziyareti gerçekleştirilerek birçok iş arayana, işverene ve öğrenciye ulaşılarak iş ve işçi bulmaya aracılık edilmiştir, meslek seçimi konusunda ise yönlendirme ve bilgilendirme yapılmıştır.

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

Profil Temelli Danışmanlık kapsamında iş ve meslek danışmanları;

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

şeklinde 5 branşa ayrılmış ve kişinin durumuna özel olarak hedef kitle odaklı danışmanlık hizmeti sunumuna geçilmiştir.

Profil Temelli Danışmanlık Modeliyle birlikte;

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

Oluşturulan yeni modele geçiş çalışmaları 2017 yılı Aralık ayında başlamış olup 2017 yılı sonuna kadar 3 birimde; 2018 yılında ise 21 birimde pilot uygulamalar başlatılmıştır. Gelinen aşamada, 65 birimde (İl Müdürlüğü / Hizmet Merkezi) iş ve meslek danışmanları; iş arayan danışmanı, işveren danışmanı, meslek danışmanı, engelli iş koçu ve iş kulübü lideri olmak üzere 5 branşta hizmet vermektedir.

İş arayanların 6 aydan uzun süreli işsiz olma riskleri hesaplanarak risk profillerinin çıkarılması ve bulundukları profil grubuna/risk grubuna göre kişiye özgü danışmanlık hizmetinin sunulması kapsamında, 27 değişken üzerinden modelleme çalışması tamamlanmıştır. Mevcut durumda 81 ilde profilleme sistemi hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda, iş ve meslek danışmanlarına profilleme sistemi ve bu kapsamda sunulacak hizmetlere yönelik bilgilendirme eğitimleri organize edilmeye başlanmıştır.

6.2 İŞ ARAYANLARA YÖNELİK DANIŞMANLIK HİZMETLERİ

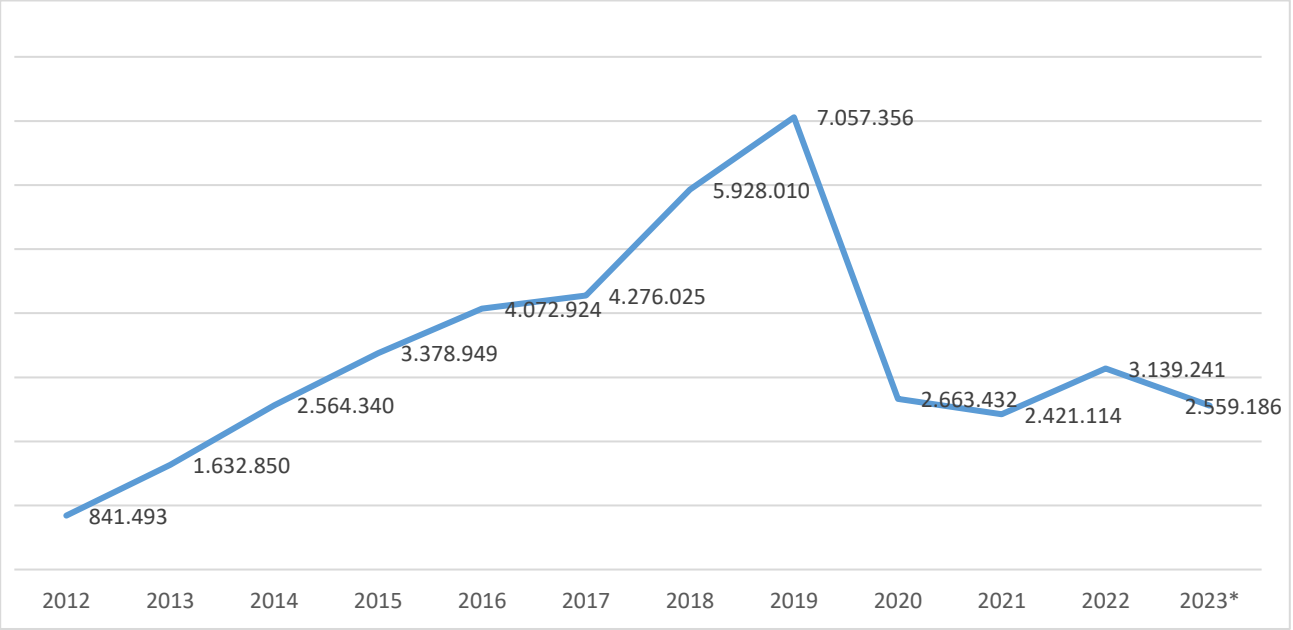
İş arayan portföyleri; danışanların yaş, öğrenim seviyesi, sosyal durum (genel, eski hükümlü, engelli), işgücü ve iş arama durumları ile sosyal yardım alıp almadığı dikkate alınarak sistem tarafından eşit şekilde iş arayan danışmanlarına dağıtılmıştır. Danışmanlar, iş arayan portföylerinde yer alan kişilerle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

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

İŞKUR'a başvuranlar arasında herhangi bir mesleği olmayan ya da mesleği olup da mesleğinde iş bulamayan,

mesleki gelişime ihtiyaç duyan bireylerin farkındalıklarının sağlanmasına yönelik bireysel görüşme ve grup görüşmeleri yapılmaktadır.

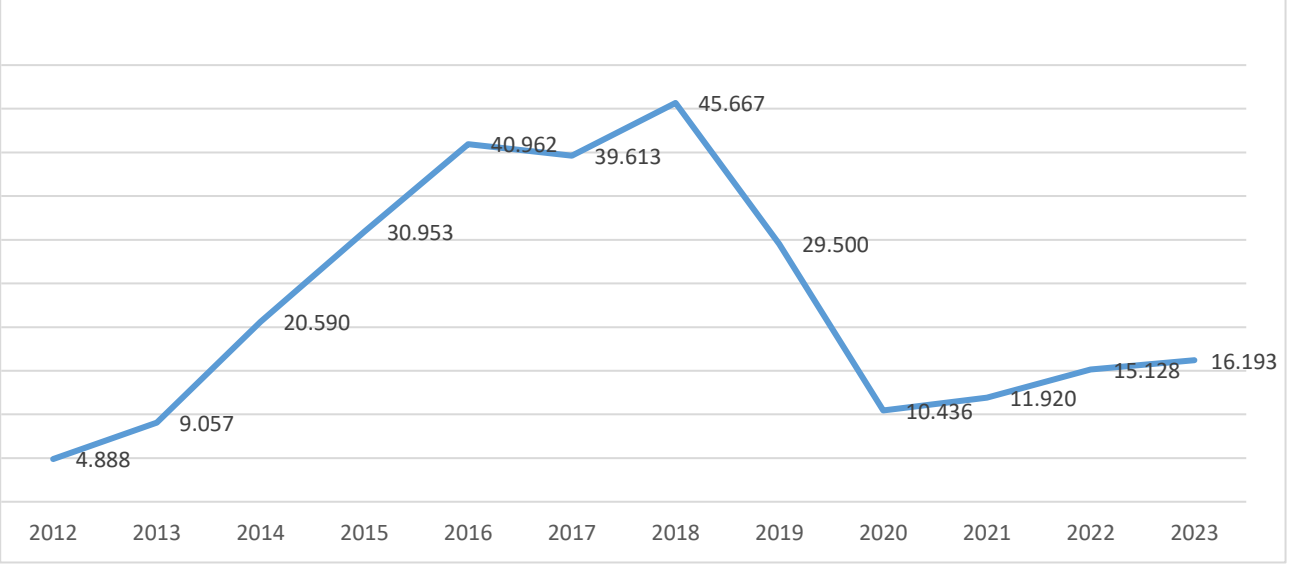
Grafik 20. Bireysel Görüşme Sayısı (2012-2023)



Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

İş arayan danışmanlığı hizmetleri kapsamında verilen temel hizmetlerden olan bireysel görüşme ve grup görüşmesi ile iş arama becerileri eğitimi sayısında, 2012 yılından itibaren önemli bir artış görülmektedir. 2002-2011 yılları arasında toplam bireysel görüşme sayısı 218.175 iken, 2012 yılından 2023 yılı Kasım ayı sonuna kadar gerçekleştirilen bireysel görüşme sayısı son 11 yıla kıyasla yaklaşık 184 kat artışla 40.088.481 olarak gerçekleşmiştir.

Grafik 21. Grup Görüşmesi ve İş Arama Becerileri Eğitimi Sayısı (2012-2023)



Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

2023 yılı Ocak-Kasım döneminde, iş arayanlarla 2 milyon 559 bin 186 bireysel görüşme, 16 bin 193 grup görüşmesi yapılmış ve 2 bin 61 grupta 74 bin 395 kişiye iş arama becerileri eğitimi gerçekleştirilmiştir.

6.2.1 İŞKUR Tarafından Yürütülen NEET Çalışmaları

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

2019 yılından Kasım 2023 dönemine kadar, İŞKUR NEET havuzunda bulunan gençlerden;

- 659.582'si ile görüşülmüş,
- 85.159'u İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilmiş,
- 37.533'ü ise aktif işgücü piyasası programına dâhil edilerek

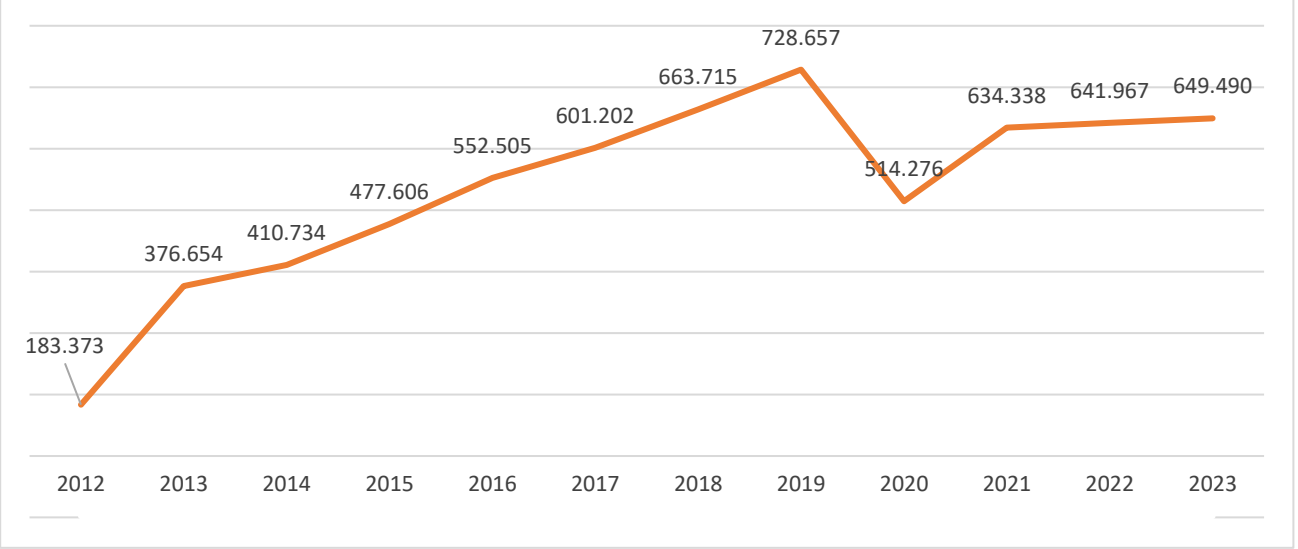
işgücü piyasasına kazandırılmıştır.

Ayrıca, 905 genç Mesleki Yönelim Test Bataryası uygulamasına katılmıştır. Önümüzdeki dönemde model aracılığıyla işgücü piyasasına kazandırılan genç sayısının artırılması planlanmakta, NEET oranının istihdam yönünde pozitif kazanımlar elde edilmesi düşünülmektedir.

6.3 İŞVERENLERE YÖNELİK DANIŞMANLIK HİZMETLERİ

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

Grafik 22. İşyeri ziyareti Sayısı (2012-2023)



Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

İşveren danışmanlığı kapsamında yapılan işyeri ziyaretleri, yıllar itibarıyla önemli ölçüde artış göstermiştir. 2002-2011 yılları arasında, toplam işyeri ziyareti sayısı 334.972 iken, 2012 yılından 2023 yılı Kasım ayı sonuna kadar gerçekleştirilen işyeri ziyareti sayısı 6.434.517'dir.

6.3.1 İnsan Kaynakları Platformu Çalışmaları

2019 yılı başında iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında işveren danışmanlığının önemli bir aracı olarak değerlendirilen İnsan Kaynakları (İK) Platformu çalışmaları başlatılmıştır.

Platform çalışmaları ile; ilde ekseriyetle 10+ istihdamlı firmaların insan kaynakları yöneticileri ya da işverenleriyle daha sıkı ve etkin iletişimde bulunmak suretiyle aylık olarak düzenli toplantılar, bilgilendirmeler, organizasyonlar düzenlenerek, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında işverenlere yönelik danışmanlık faaliyetlerinin daha kapsayıcı ve etkin olması hedeflenmektedir.

Hâlihazırda, Türkiye genelinde 81 ilde 107 İK Platformunda faaliyeti yürütülmektedir. 2022 yılında; İK Platformu üyesi işverenlerle yapılan 149 adet çevrim içi bilgilendirme toplantısına 13.285 işveren katılım sağlamıştır. 2023 yılı Kasım ayı itibariyle 101 bilgilendirme toplantısı gerçekleştirilmiş olup 11.447 firma ile görüşme sağlanmıştır.

6.4 ÖĞRENCİLERE YÖNELİK DANIŞMANLIK HİZMETLERİ

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

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

Üniversite öğrencilerine etkin bir şekilde iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulabilmesi amacıyla devlet ve vakıf üniversitelerinde kampüslerde/fakültelerde/yüksekokullarda 2013 yılında başlayan Üniversite İrtibat Noktaları hizmetleri, 2020 yılında İŞKUR üniversite kariyer merkezleri işbirliği ekseninde yeniden yapılandırılarak "İŞKUR Kampüs" adıyla faaliyetlerine devam etmektedir. Üniversiteli genç nüfusa yakından temas ederek danışmanlık hizmeti sunmayı hedefleyen yeni yapıda, 81 ilde yer alan 168 üniversitede 170 İŞKUR Kampüs noktası biçiminde hizmet verilmektedir. 2023 yılı Ocak-Kasım döneminde 2.301 öğrenci bireysel görüşme, 7.661 öğrenciye ise grup görüşmeleri kapsamında İŞKUR Kampüs hizmetinden faydalandırılmıştır.

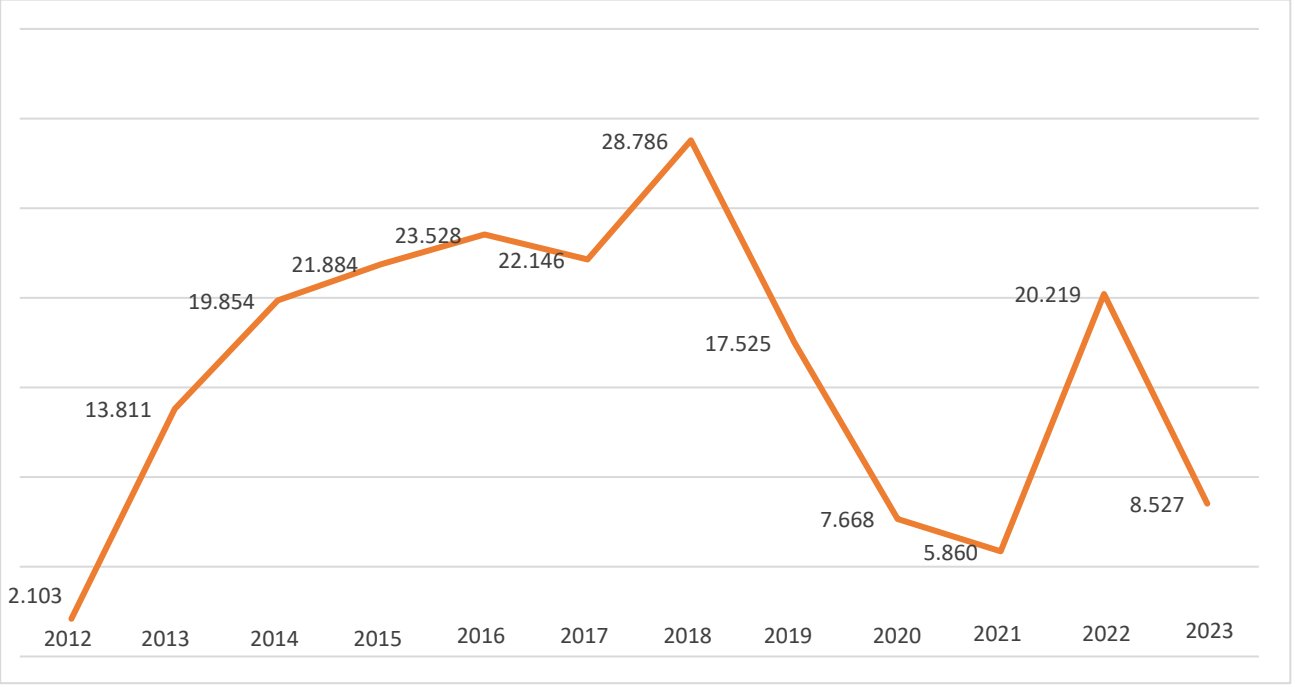
Diğer yandan, üniversite öğrencilerine daha yoğun iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulabilmesi amacıyla Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi (CBİKO) tarafından hayata geçirilen Yetenek Kapısı platformuna iş ve meslek danışmanlarının dâhil edilmesi sağlanmıştır. Söz konusu platform aracılığı ile üniversite öğrencilerine çevrim içi kariyer danışmanlığı hizmeti sunulması hedeflenmektedir. Bu kapsamda, üniversite öğrenci ve mezunlarına çevrim içi/yüz yüze iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulabilmesi amacıyla, Türkiye genelindeki 205 üniversitede 348 iş ve meslek danışmanı görevlendirilmiştir.

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

2013 yılından bu yana, iş gücünün istihdam edilebilirliğini artırmak, işsizlerin ve meslek seçimi aşamasında olanların mesleğe/işe yönlendirilmelerine ve kariyer planlamalarına destek olmak, meslek seçme aşamasında olan öğrenci velilerinin ve rehber öğretmenlerin bilgi ve ilgi düzeylerini artırmak amacıyla "Meslek Seçimine Destek Dergisi" hazırlanmakta olup derginin 9. Sayısı 2023 yılı içinde yayımlanmıştır.

İllerde gerçekleştirilen "Meslek Tanıtım Günleri" ile üniversite tercihleri öncesinde öğrencilere yardımcı olmak amaçlanmaktadır. İl Müdürlüklerince belirlenen program çerçevesinde, Türkiye'de en çok tercih edilen meslekler dâhil birçok mesleğin tanıtımı yapılmaktadır. Meslek Tanıtım Günleriyle yanlış meslek seçiminin bireysel ve toplumsal anlamdaki olumsuz etkilerinin giderilmesi, Kurumumuzun tanınırlığının artırılması ve kariyer yolunda gençlerimize destek sunulması amaçlanmaktadır. Bu hizmet vasıtasıyla, İŞKUR'un özel politika gerektiren gruplara yönelik hizmetlerine bir yenisi daha eklenmiştir. 2023 Ocak-Kasım döneminde 270 Meslek Tanıtım Günü etkinliği düzenlenmiş olup bu etkinliklere 29.119 öğrenci katılım sağlamıştır.

Grafik 23. Okul Ziyareti Sayısı (2012-2023)



Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

Okul ziyareti sayısında yıllar itibarıyla önemli seviyede artış görülmektedir. 2002-2011 yılları arasında toplam eğitim-öğretim kurumu ziyareti sayısı 3.065 iken, 2012 yılından 2023 Kasım ayı sonuna kadar gerçekleştirilen eğitim-öğretim kurumu ziyareti sayısı 191.911'dir.

COVID-19 pandemisi etkisi ile 2019, 2020 ve 2021 yıllarında azalan okul ziyaretleri 2022 yılında yeniden artış göstermiş ancak 6-7 Şubat Kahramanmaraş depremleri etkisiyle 2023 yılında bu sayı bir miktar azalmıştır.

6.4.1 Mesleki Yönelim Test Bataryası

Kurumumuza kayıtlı işsizlerin ve öğrencilerin yetenek, kişilik ve mesleki eğiliminin tespitine yönelik olarak "İŞKUR Mesleki Yönelim Test Bataryası" kullanılmaktadır. Söz konusu batarya, Kurumumuza başvuran ve iş arama sürecinde olan kişilerin başarılı olabilecekleri işlere ve meslek kurslarına yönlendirilmesi, buna bağlı olarak istihdamda kalma sürelerinin arttırılması amacı ile yetenek, kişilik ve mesleki eğilimlerinin tespitine yönelik olarak 2013 yılından bu yana kullanılmaktadır. Bu kapsamda, 2013 yılından 2023 yılı Kasım ayı sonuna kadar 180 binden fazla danışana meslek önerilerinde bulunulmuştur.

6.4.2 Staj Portalı

Staj Portalı; lise, üniversite, yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin özel sektör işyerlerinde durumlarına uygun açık staj pozisyonlarını görmeleri ve işverenlerin de talep ettikleri staj pozisyonlarında aradıkları nitelikteki stajyer adaylarının firmalarında staj yapma imkânı sağladığı bir platformdur. Kurumumuza kayıtlı işverenlerden staj ilanlarının alınması, öğrencilerin ilanları görüntüleyebilmesi ve ilana başvuru yapabilmesi için https://staj.iskur.gov.tr uzantısından ulaşılabilecek olan Türkiye İş Kurumu Staj Portalı web sitesi hazırlanmıştır.

2022 yılı Temmuz ayında kullanıma açılan Portalın temel amacı etkili danışmanlık hizmetleri ile gençlerin kariyer planlamalarına destek vererek eğitim sonrası iş gücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak olup bu portal İŞKUR Kampüs hizmetlerinde kullanılabilecek önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir. Önümüzdeki dönemde Portalın geniş kitlelere hitap edebilmesi ve tanınırlığının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.

6.4.3 İŞKUR Gençlik Platformu

Kurumumuzca gençlere yönelik olarak verilen hizmetleri tek bir çatı altında toplamak ve gençlerin söz konusu hizmetleri tek bir platformdan takip etmelerine imkân sağlamayı amaçlayan "İŞKUR Gençlik" internet sitesinin hazırlık çalışmalarına devam edilmekte olup, 2024 yılında açılması planlanmaktadır.

Bu platformda gençlere yönelik iş gücü piyasası istatistikleri, Kurumumuzca gençlere sunulan aktif programlar, meslek seçimi ve kariyer planlamasında sunulan hizmetler, gençlere yönelik projeler, meslek tanıtım videoları, eğitim dokümanları gibi bilgilerin yer alması planlanmaktadır.

6.5 MESLEK ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI

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

TMS, Kurumumuz istihdam hizmetlerinin yanı sıra diğer Kamu Kurum ve Kuruluşları tarafından kamusal uygulamalar için veri tabanı olarak da kullanılmaktadır.

2023 Kasım ayı sonu itibarıyla, TMS' de 7.721 iş/meslek tanımlaması yapılmış olup ilgili kişi ve kurumların bilgi ve kullanımına sunulmuştur. Sözlükte tanımlanan mesleklerden 1099'unun mesleklerle ilgili daha ayrıntılı bilgilerin yer aldığı Meslek Bilgi Dosyaları bulunmaktadır. Meslek Bilgi Dosyaları, genellikle 14-18 yaş arasındaki öğrencilere yönelik olarak, meslek seçme aşamasında kendilerine rehberlik hizmeti sunmak, doğru yönlendirme ile işgücü piyasasında kalıcı olmalarını sağlamak amacıyla hazırlanan dosyalardır. Bu amaç ile her yıl yeni meslek bilgi dosyaları hazırlanmakta ve mevcut dosyalar işgücü piyasasındaki değişimler dikkate alınarak güncellenmektedir.

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

6.5.1 Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK)

MEDAK 17.09.1992 tarihinde Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinde İşbirliği Protokolü ile kurulmuş ve çalışmalarına başlamıştır. 26.10.2004 tarihli Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Protokolü ve

protokol doğrultusunda imzalanmış olan 18.03.2009 tarihli Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Mutabakat Belgesi ile de kapsamı genişletilmiştir.

MEDAK üyesi kurum ve kuruluşlar:

- Milli Eğitim Bakanlığı,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (Türkiye İş Kurumu v e Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından temsil edilmektedir.)
- Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı,
- Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı,
- Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı,
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği,
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu,
- Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu,
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu,
- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (Sanayi ve Verimlilik Genel Müdürlüğü temsil etmektedir.)

6.6 AVRUPA REHBERLİK MERKEZİ (EUROGUİDANCE) FAALİYETLERİ

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

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

2023 yılında çevrim içi düzenlenen toplantılara katılım sağlanmış, "Euroguidance Insight" dergisinde 5 makaleye editörlük yapılmış, 29-30 Mayıs 2023 tarihlerinde İsveç- Stockholm'te düzenlenen ağ toplantısına ve Haziran 2023 tarihinde düzenlenen "Kariyer Danışmanlığında Yeni Sahneler Konferansına" katılım sağlanmıştır.

Bunlara ilave olarak, kariyer danışmanlığı alanında güncel kaynak ihtiyacını karşılamak amacıyla CEDEFOP'un 4 tane uluslararası yayınının Türkçe'ye çevirisi gerçekleştirilmiştir. İş ve meslek danışmanlarına yeni Europass sistemini tanıtmak amacıyla, MYK iş birliğinde online eğitim faaliyeti düzenlenmiş olup eğitime 194 iş ve meslek danışmanı katılmıştır. Ayrıca, Euroguidance Bilgilendirme Eğitimi kapsamında, 28 Kasım 2023 tarihinde İl Müdürlükleri ve Genel Müdürlük birimleri olmak üzere, **40 farklı birimden 100 katılımcı** ile bir eğitim gerçekleştirilmiştir. Eğitimde, Euroguidance'ın Avrupa Birliği ve ülkemizdeki geçmiş, güncel ve gelecek faaliyetleri, Kurumumuz hizmetlerine katkısı ve olası gelişim alanları hakkında bilgiler verilmiş ve kariyer danışmanlığı hizmetinin geleceği hakkında değerlendirmelerde bulunulmuştur.

6.7 İŞ KULÜPLERİ

İş Kulüpleri, kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, eski hükümlüler gibi özel politika gerektiren gruplara yönelik yöntem ve motivasyon desteği vermeyi hedefleyen yoğunlaştırılmış bir iş ve meslek danışmanlığı programıdır. 2017 yılı başında uygulamaya geçen İş Kulüpleri, 2023 yılı Kasım ayı itibarıyla 81 ilde 108 birimde faaliyetlerine devam etmektedir.

İş Kulüplerinden 2017 yılından 2023 yılı Kasım ayı sonuna kadar, 257.993 vatandaşımız faydalanmıştır. Hedef kitleye göre Gençlik Merkezleri, Üniversiteler, ŞÖNİM, Denetimli Serbestlik Müdürlükleri, Belediyeler, AMATEM, YEDAM, Cezaevleri, Askeri Birlikler ve sivil toplum kuruluşları gibi Kurum ve Kuruluşlarla İş Kulüpleri aracılığıyla geliştirilen ilişkiler, İŞKUR'un sunduğu diğer hizmetlerle ilgili hedef kitleye ulaşma konusunda fayda sağlamaktadır. Bu durum hizmetlerin etkinliğini artırmaktadır.

İş Kulübü hizmetlerinin hedef kitleye daha kolay ulaştırılması ve kamu hizmetlerini dijital ortamda da sunulması

amacıyla İş Kulübü eğitimleri çevrim içi olarak da sunulmaya başlanmıştır. 2020 yılı Haziran ayından itibaren çevrimiçi olarak düzenlenen İş Kulüplerinden 2023 yılı Kasım ayı sonuna kadar toplam 61.663 kişi faydalanmıştır. Çalışmalar kapsamında eğitim kurumları, Kadın Konukevleri, Çocuk Destek Merkezleri, Denetimli Serbestlik Müdürlükleri, Halk Eğitim Merkezleri ve sivil toplum kuruluşları gibi kurum/kuruluşlarla yoğun işbirliği yapılmıştır.

6.8 ENGELLİ İŞ KOÇLUĞU PROJESİ

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

ABD, İngiltere, Avustralya, İrlanda, Hollanda gibi birçok gelişmiş ülkede uygulanan destekli istihdam modelinin, ülkemizde Kurumumuz bünyesinde hayata geçirilmesi için "Engelli Bireylerin İstihdama ve Sosyal Yaşama Katılımının Artırılması (Engelli İş Koçluğu)" Projesi Yatırım Programı kapsamına alınmıştır.

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

Engelli İş Koçluğu modeli kapsamında, 2018 yılında 8 pilot ilde başlatılan çalışmalara süreç içerisinde il müdürlüğü ve hizmet merkezleri dahil edilmiş olup 2023 yılı Kasım ayı itibarıyla 81 ilde 123 birimde Engelli İş Koçluğu hizmeti sunulmaktadır. Bu kapsamda, 354 iş ve meslek danışmanı engelli iş koçu olarak görev yapmaktadır. Engelli iş koçu olarak görev yapan iş ve meslek danışmanlarının işitme engelli vatandaşlarla yapacakları görüşmelerin daha etkin sürdürülmesi amacıyla bugüne kadar 302 engelli iş koçuna "1. Seviye İşaret Dili Eğitimi", 146 engelli iş koçuna da "İkinci Seviye İşaret Dili Eğitimi" düzenlenmiştir. 2023 Aralık ayı içerisinde yaklaşık 80 engelli iş koçuna daha "İkinci Seviye İşaret Dili Eğitimi" düzenlenmesi planlanmaktadır.

Engelli Hakları Ulusal Eylem Planı(2023-2025) kapsamında engellilere yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin geliştirilmesi amacıyla çeşitli çalışmalar yürütülmektedir. Bu kapsamda, korumalı işyerlerinde istihdam edilen engelli bireylerin açık iş gücü piyasasına geçişlerini desteklemek amacıyla korumalı işyeri bulunan illerdeki İŞKUR İl Müdürlüklerine talimat yazısı gönderilmiştir. Söz konusu talimatla İl Müdürlüklerinin korumalı işyerleri ile iletişime geçerek hem yöneticiler hem de eğiticilerle görüşmesi, engelli bireyler hakkında bilgiler alması, açık iş gücü piyasasına geçmesi uygun bulunan kişiler varsa onlara uygun açık işleri araştırması ve kendilerine işe yerleştirme hizmeti sunulması sağlanmıştır. Korumalı işyerlerindeki diğer çalışanlar için korumalı işyerlerindeki yönetici ve eğiticilerle geleceğe dönük bir planlama yapılarak engelli bireylerin sahip olduğu bilgi, beceri, yeterlilikler ve istek ve talepleri doğrultusunda Kurum hizmetlerinin sunulması hedeflenmiştir.

Söz konusu Eylem Planı kapsamında mesleki ve teknik eğitimde yer alan engelli bireylerin gerçek iş ortamlarında uygulama yapabilmeleri ve devamında kalıcı istihdamlarını sağlamak üzere İŞKUR ve Milli Eğitim Bakanlığı arasında iş birliği faaliyetlerinin yapılmasına yönelik çalışmalar yürütülmüştür. Kurumumuz ve Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) arasında 5 Mayıs 2017 tarihinde, MEB'e bağlı Özel Eğitim Meslek Okullarında eğitim gören hafif düzeyde zihinsel engelli özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilere temel düzeyde iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunularak istihdam odaklı işe veya mesleğe ve tespit edilecek ihtiyaçlar doğrultusunda aktif işgücü piyasası programlarına yönlendirilmesine yönelik protokol imzalanmıştır. 2023 yılının ikinci yarısında söz konusu protokolün gözden geçirilmesi amacıyla MEB ile görüşmeler gerçekleştirilmiş olup yeni taslak bir protokol hazırlanmıştır.

6.9 BECERİ ENVANTERİ PROJESİ

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

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

Proje Faaliyetleri kapsamında;

- Dünya genelinde mesleki sınıflandırma sistemleri alanında en çok kullanılan modeller hakkında yöntem araştırması yapılmış ve "İyi Uygulama Örnekleri İnceleme Raporu" oluşturulmuştur. Bu araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda iş analizlerinde kullanılacak olan "İş Analiz Formu" oluşturulmuştur. Ardından iş analizi formu, analizler esnasında görüşülecek taraflara göre (çalışan/iş gören, işveren/işveren temsilcisi, eğitim-öğretim kurumu ve sendika/dernek/vakıf/meslek odası) çeşitlendirilmiştir. İş analizlerinde yararlanılmak üzere hem analiz sürecini anlatan hem de formlarda yer alan bilgileri açıklayan "İş Analizi El Kitabı" hazırlanmıştır.
- Proje kapsamında öncelikle beceri tanımlaması sağlanmıştır. Avrupa Birliği Sınıflaması olan ESCO sistemi ve Amerikan O'NET Sistemi incelenmiş, aşağıdaki gerekçeler nedeniyle O'NET'in kullanılmasına karar verilmiştir.
- İş analizlerinde görev alacak iş ve meslek danışmanlarına sertifikalı iş analizi eğitimi verilmiştir. 147 sertifikalı iş analiz uzmanı iş ve meslek danışmanı ile 961 mesleğin saha analizi tamamlanmıştır. Bu mesleklerin görevler, beceriler, bilgiler, yetiler ve dijital beceriler bağlamında veri setlerinin oluşturulması için saha analizleri tamamlanmış olup veri doğrulama ve uyumlaştırma faaliyetleri sürdürülmektedir. Ayrıca iş analizi sürecinde kullanılan tanımlamalar parametrik olarak sınıflandırılmış olup ilk aşamada genişletilmesi düşünülmemektedir.
- 2024 sonuna kadar Türk Meslekler Sözlüğü internet sayfasını bir portal haline getirerek TMS'de var tüm kayıtları meslek (unvan) (en üst hiyerarşi de olmak üzere), iş ve pozisyon olarak sınıflandırmaya, benzer yakın meslekler (işler ve pozisyonlar), bu mesleklerin görevleri ile bilgi, beceri, yeti ve dijital becerilerini eklemeye her bir görev için karşılığında bilgi, beceri, yeti ve dijital beceriler açısından eşleniklerinin bulunmasına ve tüm bu sistemlerin kullanıcı dostu bir yapıyla bir internet sayfası üzerinden kullanıcılara sunulması planlanmaktadır.

Proje sonucunda;

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

Bu çerçevede;

- Beceri ve niteliklerin TMS mesleklerinin altında tanımlanması proje kapsamında yapılacak en önemli

fonksiyondur.

- Mesleklerin beceri ve nitelik etkileşimi de çıkarılacak ve mesleklerin tanımlanmasında daha detaylı bir yaklaşıma geçilebilecek olup ülkemizin genel beceri ve nitelik haritalarının mesleki dağılımı da oluşturulabilecektir.
- Gelişim trendleri ve zaman serileri oluşturularak meslek projeksiyonları ile beceri/nitelik projeksiyonları ülkemiz özelinde oluşturulabilecektir.
- Hem iş arayanların kendileri için en uygun işe yönlendirilmesine hem de işverenlerin en uygun adayları hızlıca bulabilmesine imkân sunacaktır.
- İş gücü maliyetlerinin azalması desteklenecek, Kurumun hizmet etkinliği arttırılacak, iş arayanlar niteliklerine uygun işlere yönlendirilecek ve ülke kalkınmasına ve verimliğe olumlu katkılar sağlanacaktır.
- Türkiye geneline ilişkin de beceri ve meslek temelinde bazı tahmin ya da öngörülerde bulunulması sağlanabilecektir.

YEDİNCİ BÖLÜM

İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI, İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ SİSTEMİ ÇALIŞMALARI

7.1 İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI

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

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

Tablo 53. İŞKUR'un Uyguladığı İşgücü Piyasası Araştırmaları

Dönem	Kapsamı	Periyot	Sınıflamalar	Yöntem	Görüşme Yapılan İşyeri Sayısı*	
2007	50+ Tüm İşyerleri	15 Ekim – 30 Kasım	ISCO 88- NACE REV.1.1	Yüz yüze	Toplam	12.712
2008	Tüm İşyerleri	15 Ekim- 5 Aralık	ISCO 88- NACE REV.1.1	Elektronik	Toplam	71.001
					10 ve daha fazla istihdamlı işyeri	26.409
					50+işyeri	7.224
2009/I	İŞKUR'a Kayıtlı Tüm İşyerleri	17 Nisan – 30 Mayıs	ISCO 88- NACE REV.1.1	Elektronik	Toplam	275.099
					10 ve daha fazla istihdamlı işyeri	83.404
					50+işyeri	15.273
2009/II	İŞKUR'a Kayıtlı Tüm İşyerleri	4 Kasım-13 Aralık	ISCO 88- NACE REV.1.1	Elektronik	Toplam	255.938
					10 ve daha fazla istihdamlı işyeri	80.638
					50+işyeri	15.985
2010/I	İŞKUR'a Kayıtlı Tüm İşyerleri	26 Nisan- 1 Haziran	ISCO 88- NACE REV.1.1	Elektronik	Toplam	218.068
					10 ve daha fazla istihdamlı işyeri	73.418
					50+işyeri	14.476
2010/II	İŞKUR'a Kayıtlı Tüm İşyerleri	28 Eylül- 28 Ekim	ISCO 88- NACE REV.1.1	Elektronik	Toplam	198.479
					10 ve daha fazla istihdamlı işyeri	69.442
					50+işyeri	14.688
2011/I	İŞKUR'a Kayıtlı Tüm İşyerleri	1 Nisan- 13 Mayıs	ISCO 88- NACE REV.1.1	Elektronik	Toplam	159.862
					10 ve daha fazla istihdamlı işyeri	60.501
					50+işyeri	13.393
2011/II	10 ve daha fazla istihdamlı Girişimler(TÜİK)	19 Aralık- 19 Ocak	ISCO 88- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam	5.941
					10 ve daha fazla İstihdamlı Girişim	3.283
					50+Girişim	1.606
2012/I	10 ve daha fazla istihdamlı Girişimler	2 Mayıs- 15 Haziran	ISCO 88- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam Girişim	5.225
2012/II	10 ve daha fazla istihdamlı İşyerleri	10 Eylül-31 Ekim	ISCO88-NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam İşyeri	53.194
2013/I	10 ve daha fazla İstihdamlı İşyerleri	15 Mayıs-30 Haziran	ISCO88- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam İşyeri	87.719
2013/II	10 ve daha fazla İstihdamlı Girişimler (TÜİK)	11-29 Kasım	ISCO88-NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam Girişim	10.540
2014/I	10 ve daha fazla İstihdamlı İşyerleri	12 Mayıs-28 Haziran	ISCO 88- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam İşyeri	110.509

Dönem	Kapsamı	Periyot	Sınıflamalar	Yöntem	Görüşme Yapılan İşyeri Sayısı*	
2014/II	10 ve daha fazla İstihdamlı Girişimler	17 Kasım-28 Kasım	ISCO 88- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam Girişim	8.040
2015	2-9 ile 10 +(TÜİK) İstihdamlı İşyerleri	16 Mart-30 Nisan	ISCO 88- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam İşyeri 2-9 İşyeri 10 ve daha fazla İşyeri	103.390 6.513 96.877
2016	2-9, 10-19 ile 20 ve daha fazla istihdamlı İşyerleri (TÜİK)	8 Nisan-6 Mayıs	ISCO 88- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam İşyeri 2-9 İşyeri 10-19 İşyeri 20+ İşyeri	88.966 11.531 4.684 72.751
2017	2-9, 10-19 ile 20 ve daha fazla istihdamlı İşyerleri(TÜİK)	3 Nisan – 5 Mayıs	ISCO 88- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam İşyeri 2-9 İşyeri 10-19 İşyeri 20+ İşyeri	90.749 11.993 5.535 73.221
2018	2-9, 10-19 ile 20 ve daha fazla istihdamlı İşyerleri(TÜİK)	2 Nisan – 11 Mayıs	ISCO 88- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam İşyeri 2-9 İşyeri 10-19 İşyeri 20+ İşyeri	89.324 11.588 5.348 72.388
2019	2-9, 10-19 ile 20 ve daha fazla istihdamlı İşyerleri(TÜİK)	1 Nisan – 3 Mayıs	ISCO 88- NACE REV.2	Yüz yüze	Toplam İşyeri 2-9 İşyeri 10-19 İşyeri 20+ İşyeri	83.887 10.254 4.925 68.708
2020	10-19 ile 20+ istihdamlı işyerleri (TÜİK)	9 Ekim-6 Kasım	ISCO 88- NACE REV.2	Hibrit Yöntem (Telefon, Mail, Yüz yüze)	Toplam İşyeri 10-19 İşyeri 20+ İşyeri	68.146 4.628 63.518
2021	2-9, 10-19 ile 20+ istihdamlı işyerleri (TÜİK)	22 Mart-30 Nisan	ISCO 88- NACE REV.2	Hibrit Yöntem (Telefon, Mail, Yüz yüze)	Toplam İşyeri 2-9 İşyeri 10-19 İşyeri 20+ İşyeri	70.693 8.136 4.426 58.131
2022	2-9, 10-19 ile 20+ çalışanı olan işyerleri (TÜİK)	18 Nisan – 27 Mayıs	ISCO 08- NACE REV.2	Hibrit Yöntem (Telefon, Mail, Yüz yüze)	Toplam İşyeri 2-9 İşyeri 10-19 İşyeri 20+ İşyeri	79.434 8.113 4.329 66.992
2023	2-9, 10-19 ile 20+ çalışanı olan işyerleri (TÜİK)	5 Haziran – 14 Temmuz	ISCO 08- NACE REV.2	Hibrit Yöntem (Telefon, Mail, Yüz yüze)	Toplam İşyeri 2-9 İşyeri 10-19 İşyeri 20+ İşyeri	81.586 7.272 4.251 70.063

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

TÜİK İşyeri Kayıtları Sistemi altlık olarak kullanılarak sektörel kapsam dâhilinde yer alan 2 ve daha fazla çalışanı olan işyerleri, çalışmada örneklem çerçevesi olarak kullanılmıştır. Araştırma kapsamında Türkiye genelinde Avrupa Topluluğu Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflamasına (NACE Rev 2.) göre; Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık, Kamu Yönetimi ve Savunma; Sosyal Güvenlik, Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri dışındaki 17 alt sektörde yer alan, 2 ve daha fazla çalışanı olan işyerleri örneklem çerçevesi olarak kabul edilmiştir. Örneklem birimi işyeri olarak belirlenmiştir. 17 sektör bazında 2-9, 10-19 çalışanı olan işyerleri için sadece Türkiye geneli, 20 ve daha fazla çalışanı olan işyerleri için Türkiye geneli ve il düzeyi tahmini verilmiştir. 20 ve daha fazla çalışanı olan işyerleri için 77 ilde tamsayım, 4 ilde ise örnekleme yöntemi ile tespit edilen işyerleri ziyaret edilmiştir. Ardahan, Bayburt, Gümüşhane, Hakkâri, Kars, Kilis ve Tunceli illerinde ise ilin işgücü piyasasının yapısını ortaya koyacak sayıda 20+ çalışanı olan işyeri olmadığı için bu illerde 10+ çalışanı olan işyerlerinde tam sayım yapılmıştır.

İşgücü Piyasası Araştırmasında işyerlerine; işyeri bilgileri, mevcut istihdam bilgileri, açık iş, 14 Temmuz 2024 tarihinde net istihdamda artış/azalış olacağı düşünülen meslekler, eleman temininde güçlük çekilen meslekler ile işgücü piyasasına ilişkin genel değerlendirme soruları sorulmuştur.

7.2 AÇIK İŞ İSTATİSTİKLERİ ARAŞTIRMASI

Resmi istatistiklerin üretimine ve yayımına ilişkin temel ilkeler ile standartları belirlemek, ulusal ve uluslararası düzeyde ihtiyaç duyulan alanlarda güncel, güvenilir, zamanlı, şeffaf ve tarafsız veri üretilmesini sağlamak amacıyla beşer yıllık dönemler için Resmi İstatistik Programı (RİP) hazırlanmaktadır. Bu program kapsamında açık işler konusundaki istatistiklerin kapsamının program döneminde Avrupa Birliği mevzuatı da dikkate alınarak genişletilmesi ve açık iş istatistiklerinin yılda dört kez anket yoluyla derlenmesi görevi İŞKUR'a verilmiştir. Başka bir deyişle, AB mevzuatının öngördüğü şekilde Türkiye genelini yansıtan açık iş istatistiklerinin derlenmesi

görevi İŞKUR'a verilmiştir. Bu çerçevede, RİP ile İŞKUR'a verilen söz konusu görevin yerine getirilebilmesi amacıyla İŞKUR tarafından gerekli çalışmalar yapılmış olup açık iş istatistiklerinin AB mevzuatına uygun biçimde derlenmesine yönelik olarak yeni bir araştırma tasarlanmıştır. Yeni araştırma tasarlanırken hem RİP'de yer alan görevin hem de Kurumumuz mevzuatı ile ortaya konulan görevlerin yerine getirilmesi hedeflenmiştir.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), 2022-2026 Resmi İstatistik Programı (RİP) bağlamında; Türkiye genelini yansıtan açık iş istatistiklerinin derlenmesi görevini ifa etmektedir. Araştırma kapsamında elde olunan veriler ışığında hazırlanan rapor, Resmi İstatistik Programı'nda belirtilen tarihte kamuoyu ile paylaşılmaktadır. Diğer taraftan, söz konusu veriler Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT) ile uyumlu olup verilerin EUROSTAT nezdinde yayımlanması adına çalışmalar yapılmaktadır.

Açık İş İstatistikleri Araştırması, her yılın dört çeyreğini kapsayacak şekilde 2014 yılının son çeyreğinden itibaren yürütülen panel bir çalışmadır. Bu minvalde; referans günü, çeyreklik dönemlerin ortasındaki ayın son günü kabul edilmektedir. Baz alınan referans günü çerçevesinde, ilgili çeyreği yansıtan veriler derlenmektedir. Bununla birlikte, araştırma örneklemine Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) işbirliği ile belirlenen 1 ve daha fazla çalışanı olan işletmeler dâhil edilmektedir.

Açık İş İstatistikleri Araştırması kapsamında 14-31 Ağustos 2023 tarihleri arasında Türkiye genelinde örneklemde yer alan 1 ve üzeri çalışanı olan 16 bin 778 işletme ile iletişime geçilmiştir . Söz konusu işletmelerden 13 bin 238'ine (%78,9) soru formu uygulanmıştır. Bu bağlamda, Türkiye genelinde 3 milyon 206 bin 510 işletmeyi kapsayan veri derlenmiştir.

Araştırma kapsamında açık iş kavramı; henüz ortaya çıkmış ve doldurulmamış ya da açık olmak üzere olan, işverenin işletmesi dışından uygun bir aday bulmak amacıyla aktif adımlar atmakta olduğu ve daha fazla adım atmaya hazırlandığı, işveren tarafından hemen ya da belirli bir dönem içerisinde doldurulmak istenen ücretli bir iş şeklinde ifade edilmektedir. Açık iş oranı ise, açık iş sayısının açık iş sayısı ile çalışan sayısı toplamına oranlanmasıyla elde edilmektedir.

Araştırma kapsamında, 2023 yılı 3. çeyreğinde Türkiye genelinde (1 ve daha fazla kişi istihdam eden) işletmelerde toplam 272 bin 163 açık iş olduğu tespit edilmiştir. 1-9 çalışanı olan işletmelerde toplam 105 bin 998 açık iş, 10 ve daha fazla çalışanı olan işletmelerde ise 166 bin 165 açık iş olduğu görülmüştür.

7.3 İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ SİSTEMİ

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

7.4 İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ DANIŞMA KURULU

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

7.5 AYLIK VE YILLIK İSTATİSTİK BÜLTENLERİ

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

7.6 TEMATİK ARAŞTIRMALAR

İŞKUR, tematik araştırmalarla her yıl işgücü piyasasının mevcut durumuna ilişkin spesifik bir özelliğini ortaya

koymaya çalışmaktadır. Bu bağlamda 2022 yılında "Orta Yaş ve Üzeri Bireylerin İşgücü Piyasasındaki Durumlarının Arz ve Talep Yönlü İncelenmesi" ve 2023 yılında "Şubat 2023 Depremleri Sonrası İşgücü Piyasasının Genel Görünümü" konulu tematik araştırmalar gerçekleştirilmiştir.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

İŞSİZLİK SİGORTASI FONU VE PASİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAMLARI

8.1 İŞSİZLİK SİGORTASI FONU VE YÖNETİMİ

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

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

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

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

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

8.1.1 Fon Varlığı, Gelir ve Giderleri

Fon gelir ve giderlerine ilişkin özet tablo aşağıda yer almaktadır.

Tablo 54. Sigortası Fonu Gelir-Gider Tablosu (Bin TL)

	2021	2022	2023 yılı Ocak –Kasım EkimDönemi
TOPLAM GELİR	**46.028.972**	**89.106.917**	**169.417.098**
İşçi ve İşveren Primi (%1 işçi, %2 İşveren)	24.259.971	39.543.508	72.977.926
Devlet Katkısı (%1)	8.086.657	13.181.169	24.325.975
Faiz Gelirleri	12.657.253	29.435.962	39.724.588
Diğer Gelirler	1.025.091	6.946.278	32.388.609
TOPLAM GİDER*	**58.490.137**	**55.552.046**	**106.641.562**
İşsizlik Ödeneği	5.560.998	12.180.297	19.834.354
Kısa Çalışma Ödeneği	15.985.304	13.240	1.248.515
Nakdi Ücret Desteği	7.314.781	4.159	702.272
Yarım Çalışma Ödeneği	24.530	37.188	51.004
Ücret Garanti Fonu Ödemesi	34.282	38.350	26.431
Aktif İşgücü Programları	3.737.828	3.547.801	11.120.376
İşbaşı Eğitim Programları	3.605.548	10.138.286	36.536.388
Teşvik ve Destek Ödemeleri	21.677.664	28.594.495	35.399.339
Diğer Giderler	549.203	998.230	1.722.883
MENKUL KIYMET VE NAKİT FON VARLIĞI **	**90.751.885**	**124.306.755**	**187.082.292**

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

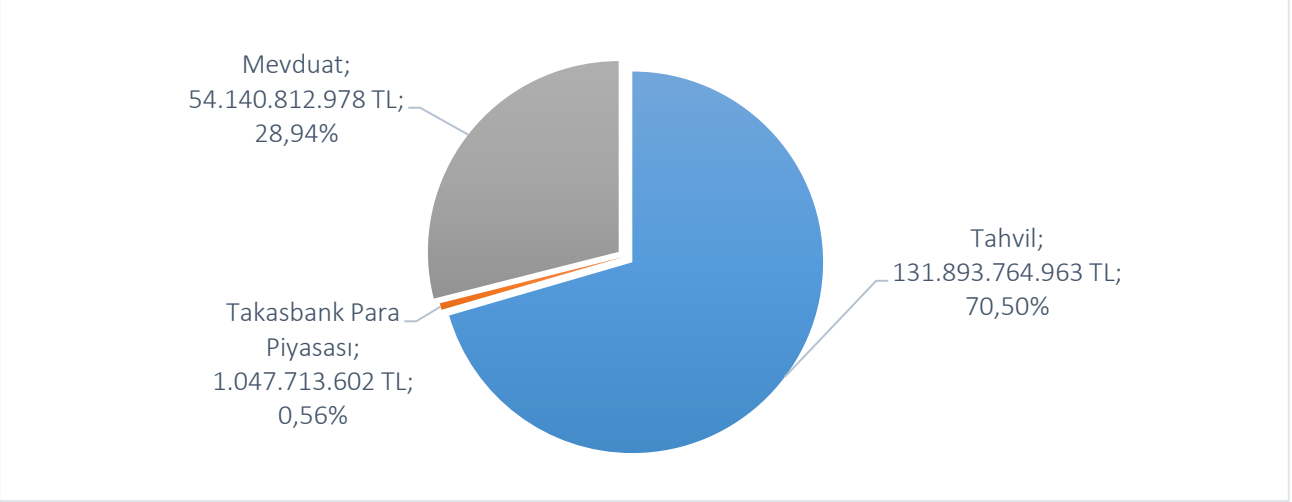
8.1.2 İşsizlik Sigortası Fonu Değerlendirilmesi

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

yönetilmektedir.

2023 yılı Kasım ayı sonu itibarıyla toplam Nakit Fon Varlığı 187 milyar 82 milyon 292 TL'dir. 2023 Kasım ayı sonu itibarıyla Fon varlığının %70,50'si tahvilde, %28,94'ü mevduatta ve %0,56'sı Takasbank Para Piyasasında değerlendirilmektedir.

Grafik 24. Fon Portföyünün Yatırım Araçları İtibarıyla Dağılımı



Kaynak: İŞKUR; 31.10.2023

8.2 PASİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAMLARI

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

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

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

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

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

8.2.1 İşsizlik Ödeneği

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

Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olmak üzere son 3 yıl içerisinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödeyen ve kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalan sigortalı işsizler, hizmet akdinin feshinden itibaren mücbir sebepler hariç 30 gün içerisinde Kurumumuza şahsen veya elektronik ortamda başvurarak iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri halinde son üç yıl içerisindeki prim gün sayılarına göre 6 ila 10 ay işsizlik ödeneği alabilmektedir. İşsizlik ödeneği alanlara ayrıca;

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

hizmetleri sunulmaktadır.

Günlük işsizlik ödeneği, işten ayrılmadan önceki son dört aylık prime esas brüt kazanç ortalamasının %40'ı olarak hesaplanmaktadır. Ancak, hesaplanan bu tutar aylık brüt asgari ücretin %80'ini geçememekte ve ödenek miktarından sadece damga vergisi kesilmektedir.

İşsizlik sigortası primi, 2000 yılı Haziran ayında kesilmeye başlanmış olup 2002 yılı Mart ayında ilk işsizlik ödeneği ödenmiştir. Mart 2002'den 2023 yılı Kasım ayı sonuna kadar 10,4 milyon (10.360.216) kişi ödenek almaya hak kazanmıştır. Bu kapsamda 67,5 milyar TL (67.535.002.072 TL) ödeme yapılmıştır.

Tablo 55. Yıllar İtibarıyla İşsizlik Ödeneği Verileri

Yıllar	Başvuran Kişi Sayısı	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Yapılan Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı
2002	91.554	82.880	79.563	46.814.448
2003	141.231	130.273	163.188	125.978.204
2004	162.419	147.276	209.043	199.889.834
2005	206.514	186.611	258.220	270.072.230
2006	220.810	199.624	291.331	316.988.579
2007	250.129	221.532	314.223	351.906.552
2008	380.045	330.804	436.945	517.054.113
2009	594.743	471.475	681.952	1.114.274.973
2010	459.392	331.672	554.804	807.411.810
2011	499.207	322.962	503.804	791.051.112
2012	609.541	372.193	559.754	966.184.883
2013	733.100	432.406	659.814	1.272.485.655
2014	901.984	515.654	776.856	1.657.723.367
2015	1.087.048	595.036	917.783	2.192.786.661
2016	1.521.577	807.778	1.197.537	3.682.650.659
2017	1.329.718	704.283	1.234.012	4.169.246.201
2018	1.637.050	849.243	1.312.838	4.824.135.690
2019	1.955.188	1.019.511	1.662.189	7.985.061.239
2020	1.511.900	513.325	1.132.465	6.201.456.449
2021	1.472.887	650.299	899.318	4.807.245.847
2022	1.708.780	814.095	1.266.995	9.817.035.554
2023*	1.482.398	661.284	1.114.330	15.417.548.013
Toplam	18.957.215	10.360.216	******	67.535.002.072

Kaynak: İŞKUR; *30.11.2023

8.2.2 Kısa Çalışma Ödeneği

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

Bir işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için, işvereninin genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerden etkilendiğinin tespit edilmiş olması ve işçinin de fesih hariç işsizlik ödeneğinden yararlanmak için gereken prim ve hizmet akdi sürelerine ilişkin şartları taşıması gerekmektedir. Kısa çalışma ödeneği, çalışılmayan süreler için işçilere ödenmekte olup miktarı sigortalının son on iki aylık prime esas

kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Hesaplanan bu miktar aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçememekte ve ödenek miktarından sadece damga vergisi kesilmektedir.

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

2003 yılında mevzuatımıza giren kısa çalışma ödeneğinin ilk uygulamaları 2005 yılında görülen kuş gribi vakaları nedeniyle olmuştur. Ardından 2008 yılının sonunda başlayan küresel ekonomik krizin sosyo-ekonomik etkilerini azaltabilmek için kısa çalışma uygulaması etkin bir şekilde kullanılmıştır. Ayrıca, Libya iç savaşı, Japonya'da yaşanan tsunami, Van depremi, Hatay Reyhanlı'daki terör eylemi ve 2019 döviz etkisi ile uygulama hayata geçirilmiş olup en geniş kapsamlı uygulama COVID-19 sebebiyle olmuştur. Son olarak uygulama, Kahramanmaraş merkezli depremlerde işçi ve işverenler için önemli destekler sağlamıştır.

Tablo 56. Yıllar İtibarıyla Kısa Çalışma Ödemelerinden Yararlanan Sayısı

Yıllar	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Yapılan Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı
2005	21		10.566
2006	217		64.398
2007	40		22.051
2008	0		0
2009	190.066	168.467	162.473.091
2010	27.159	55.444	39.144.356
2011	5.814	5.821	4.243.884
2012	2.855	3.110	3.005.208
2013	968	872	824.581
2014	66	94	74.205
2015	115	1.384	304.470
2016	733	789	1.276.589
2017	494	465	759.961
2018	1.393	4.369	3.070.784
2019	105.125	95.666	181.808.909
2020	3.743.473	3.723.097	25.565.353.975
2021	122.332	1.721.162	11.217.500.257
2022	70	48.984	11.263.138
2023*	118.786	131.809	1.000.594.706
Toplam	4.319.727	******	38.191.795.128

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

8.2.3 Yarım Çalışma Ödeneği

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

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

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

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

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

Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilme imkanının arttırılması kapsamında

başvuruların, elektronik ortamda alınabilmesine yönelik çalışmalar yapılmıştır. Bu kapsamda 2023 yılı içerisinde yarım çalışma ödeneği başvuruları İŞKUR e-şube aracılığıyla alınabilmektedir. Başvurular ayrıca e-devlet üzerinden e-şubeye yönlendirme yapılarak da alınmakla birlikte başvuruların doğrudan e-devlet üzerinden alınması adına çalışmalar devam etmektedir.

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

Tablo 57. Yarım Çalışma Ödemelerine İlişkin Veriler (2016-2023)

	Başvuran Kişi Sayısı	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Yapılan Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı
2016	4.467	4.181	2.140	2.946.896
2017	7.855	7.461	8.388	17.052.239
2018	7.734	7.198	8.321	18.378.485
2019	7.639	7.134	8.336	23.531.969
2020	5.468	5.088	6.631	20.683.123
2021	4.495	4.108	4.841	18.547.847
2022	4.287	3.916	4.812	28.828.998
2023 (*)	3.076	2.761	3.481	38.242.222
Toplam	45.021	41.847	******	168.211.777

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023
(*)Yarım çalışma ödeneği, yarım çalışma yapılan ayı izleyen ikinci ayda yapılmaktadır.

8.2.4 Ücret Garanti Fonu

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

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

İşçilerin ücret garanti fonu ödemelerinden yararlanabilmesi için;

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

Ücret garanti fonu kapsamında işçilere, 3 ayı geçmemek üzere işverenden olan temel ücret alacakları kadar ödeme yapılmaktadır. Ücret garanti fonu kapsamında yapılan ödemeler her halükarda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 82 nci maddesi uyarınca belirlenen günlük kazanç üst sınırını aşamaz.

Tablo 58. Yıllar İtibarıyla Ücret Garanti Fonundan Yararlanan Sayısı

Yıllar	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı
2005	1.269	3.352.331
2006	1.134	1.640.990
2007	2.223	3.602.134
2008	827	1.071.807
2009	12.371	22.338.534
2010	12.905	22.069.355
2011	5.807	9.361.525
2012	3.210	8.661.992
2013	5.671	15.042.730
2014	8.193	21.608.959
2015	5.547	16.081.304

2016	4.591	15.662.707
2017	5.809	25.848.107
2018	20.865	81.026.950
2019	41.535	156.954.353
2020	10.436	48.665.282
2021	6.643	34.281.901
2022	6.478	38.350.278
2023 (*)	1.905	26.431.346
Toplam	157.419	552.052.585

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023

8.2.5 İş Kaybı Tazminatı

4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda iş sözleşmesine dayalı olarak ücret karşılığı çalışanlardan; bu kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmeleri nedeniyle, hizmet akitleri, tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere iş kaybı tazminatı ödenmektedir.

İş kaybı tazminatı ödemesi ile birlikte yararlanıcılara;

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

hizmetleri verilmektedir.

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

İş kaybı tazminatı, hizmet akdinin fesih tarihindeki günlük net asgari ücretin iki katıdır. Engellilere, günlük net asgari ücretin dört katı olarak ödenmektedir.

Tablo 59. Yıllar İtibarıyla İş Kaybı Tazminatı Ödemeleri

Yıllar	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı
2002	234	928.059
2003	2.151	8.458.776
2004	5.725	24.890.579
2005	3.510	28.489.568
2006	2.433	12.155.690
2007	265	15.384.831
2008	671	4.920.378
2009	654	7.111.943
2010	9.483	68.004.713
2011	1.856	8.087.870
2012	532	6.627.655
2013	3.353	11.163.725
2014	1.214	13.214.800
2015	879	6.359.492
2016	300	3.764.761
2017	240	3.853.738
2018	1.296	14.280.489
2019	75	5.313.367
2020	35	1.027.244
2021	93	2.534.084
2022	83	4.029.921
2023*	0	14.266**
Toplam	35.082	250.615.949

Kaynak: İŞKUR; 30.11.2023
** Önceki yıllardan devam eden ödemeleri içermektedir.

8.2.6 Esnaf Ahilik Sandığı

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

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

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

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

Ödeneğe hak kazanılabilmesi için;

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

gerekmektedir.

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

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

05/12/2017 tarihli ve 30261 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan 7061 sayılı Bazı Vergi Kanunları ile Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 122'inci maddesi ile Esnaf Ahilik Sandığının 01.01.2018 olan yürürlük tarihi iki yıl ötelenerek 01.01.2020 olarak belirlenmiştir.

26/03/2020 tarihli ve 31080 sayılı sayılı Resmî Gazetede yayınlanan 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 17'nci maddesi ile Esnaf Ahilik Sandığının 01.01.2020 olan yürürlük tarihi bir yıl ötelenerek 01.01.2021 olarak belirlenmiştir.

17/11/2020 tarihli ve 31307 sayılı sayılı Resmî Gazetede yayınlanan 7256 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 9'uncu maddesi ile Esnaf Ahilik Sandığının 01.01.2021 olan yürürlük tarihi iki yıl ötelenerek 31.12.2023 olarak belirlenmiştir.

8.2.7 Pandemi Döneminde Pasif İşgücü Piyasası Politikaları

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

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

Pandeminin başladığı 2020 yılı Mart ayından 2023 yılı Kasım ayına kadar;

- İşsizlik ödeneği kapsamında 3,2 milyon kişi için yaklaşık 34,8 milyar TL,
- Nakdi ücret desteği kapsamında 3,1 milyon kişi için yaklaşık 14 milyar TL,
- Kısa çalışma ödeneği kapsamında 3,8 milyon kişi için yaklaşık 36,8 milyar TL

ödeme yapılmıştır.

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

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

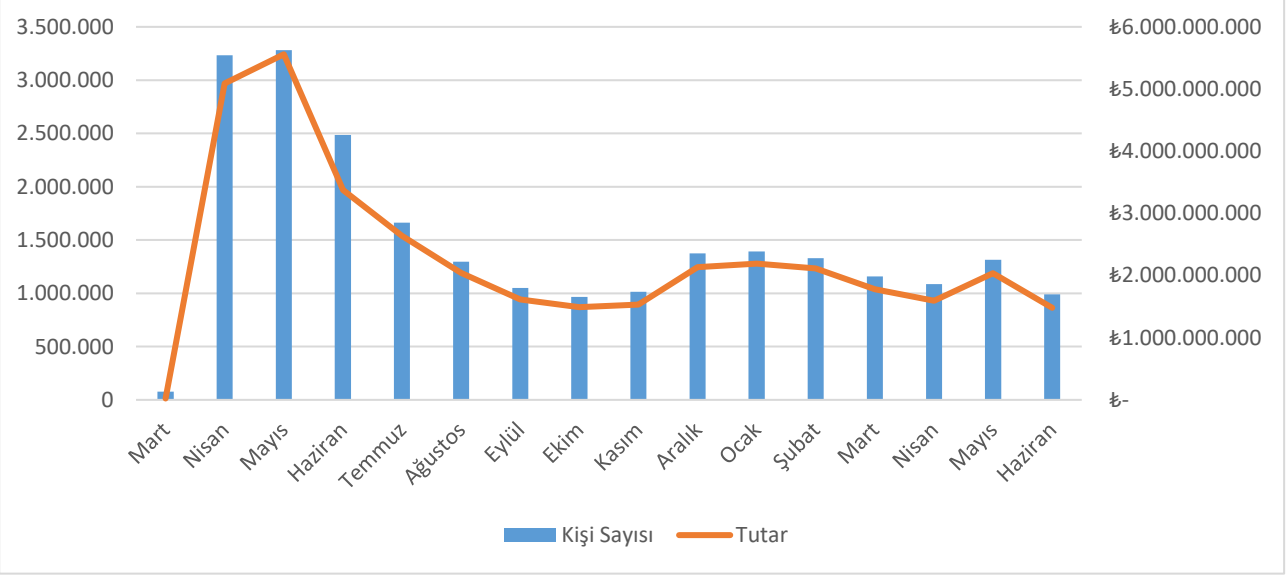
Ayrıca normalleşme desteği, artı istihdam teşviki, ilave istihdam teşviki, sektörel destek uygulaması gibi birçok yeni uygulama hayata geçirilerek çalışanlar ve işverenler desteklenmiştir.

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

8.2.7.1 Kısa Çalışma Ödeneği

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

Grafik 25. Pandemi Döneminde KÇÖ Hak Eden Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarları (2020 Mart – 2021 Haziran)



Kaynak: İŞKUR

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

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

Daha önce fiziki ortamda alınan kısa çalışma başvurularının, işverenin bağlı bulunduğu İŞKUR biriminin elektronik posta adresine elektronik posta gönderilmesi suretiyle yapılabilmesi sağlanmıştır. Pandemi sürecinde başvuru ile ilgili iyileştirmeler sürerek başvuru işlemleri e-Devlet platformuna taşınmıştır. Böylelikle daha erişilebilir, kullanıcı dostu ve hızlı bir hale getirilerek pandemi sürecinde başvuruların daha verimli bir şekilde yapılmasını sağlanmıştır.

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

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

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

7256 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunla; 4447 sayılı Kanunun Geçici 23 üncü maddesinde yer alan Cumhurbaşkanının 30.06.2020 tarihini 31.12.2020 tarihine kadar uzatma yetkisi 30.06.2021 olarak düzenlenmiştir. Böylece Cumhurbaşkanı kararıyla COVID-19 gerekçeli kısa çalışma ödeneğinin süresi sektörel veya bir bütün halinde 30.06.2021 tarihine kadar uzatılabilir hale gelmiştir.

3/11/2022 tarihli ve 7420 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 14 üncü maddesi ile 4447 sayılı Kanuna geçici 32 nci madde eklenmiştir. Eklenen madde ile pandemi döneminde koronavirüs gerekçeli kısa çalışma ve nakdi ücret desteği uygulamaları kapsamında hatalı işlemlerden kaynaklanan fazla ve yersiz ödemeler ile nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin başvuruda bulunduğu işveren tarafından fiilen çalıştırıldığının tespiti hâlinde işverene uygulanan idari para cezalarından düzenlemenin yürürlük tarihi itibarıyla tahsil edilmemiş olanların terkin edilmesi hükmü getirilmiştir. Ancak kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmasına istinaden oluşan fazla ve yersiz ödemeler ile ceza soruşturmasına veya kovuşturmasına konu olmuş kısa çalışma ödeneği ile nakdi ücret desteği ödemeleri bu madde kapsamı dışında tutulmuştur.

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

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

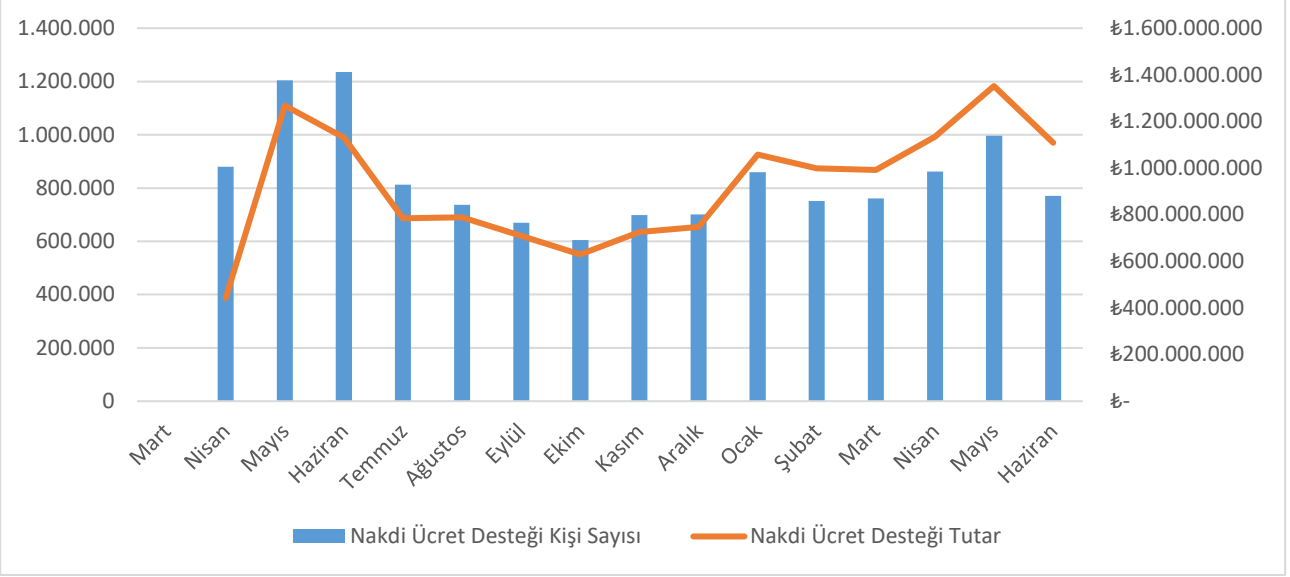
olmak üzere 30/06/2021 tarihine kadar uzatılmış ve bu tarih itibarıyla uygulama sona ermiştir.

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

8.2.7.2 Nakdi Ücret Desteği

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

Grafik 26. Pandemi Döneminde NÜD Hak Eden Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarları (2020 Nisan – 2021 Haziran)



Kaynak: İŞKUR

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

Nakdi ücret desteğinden, temel olarak işverenler tarafından ücretsiz izne ayrılan işçiler ile 15.03.2020 tarihinden sonra kendi istek ve kusuru dışında iş akdi feshedilen ancak işsizlik ödeneğine hak kazanamayan işçiler, fesih kısıtı süresince ücretsiz izinde veya işsiz oldukları süre boyunca faydalanmışlardır. Uygulama ile sosyal devlet olmanın gereği olarak pasif işgücü programlarının kapsayıcılığı artırılmıştır.

Nakdi ücret desteği kapsamında 3.119.059 kişi için 13.986.807.307 TL ödeme yapılmıştır.

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

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

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

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

17.11.2020 tarihinde yayımlanan 7256 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa Geçici 27 nci madde (İstihdama Dönüş Teşviki) eklenmiştir. Bu kapsamda 01.01.2019-17.04.2020 aralığında 4857 sayılı İş Kanununun 25/(II) numaralı bendinde belirtilen sebepler dışında hizmet akdi sona erenler ile hizmetleri Sosyal Güvenlik Kurumuna

bildirilmeksizin 01.1.2020 tarihi itibarıyla istihdam edilmeye devam edilmekte olanlardan, iş veya hizmet sözleşmelerinin sona erdiği ya da hâlihazırda çalışmakta oldukları en son özel sektör işverenine 30 gün içerisinde başvuruda bulunan ve işveren tarafından işe başlatılıp ücretsiz izne ayrılanlara (emekliler ve yabancılar hariç) nakdi ücret desteği verilmesi kararlaştırılmıştır. Ayrıca nakdi ücret desteğinin tutarını, asgari ücret artış oranında artırmaya Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır.

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

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

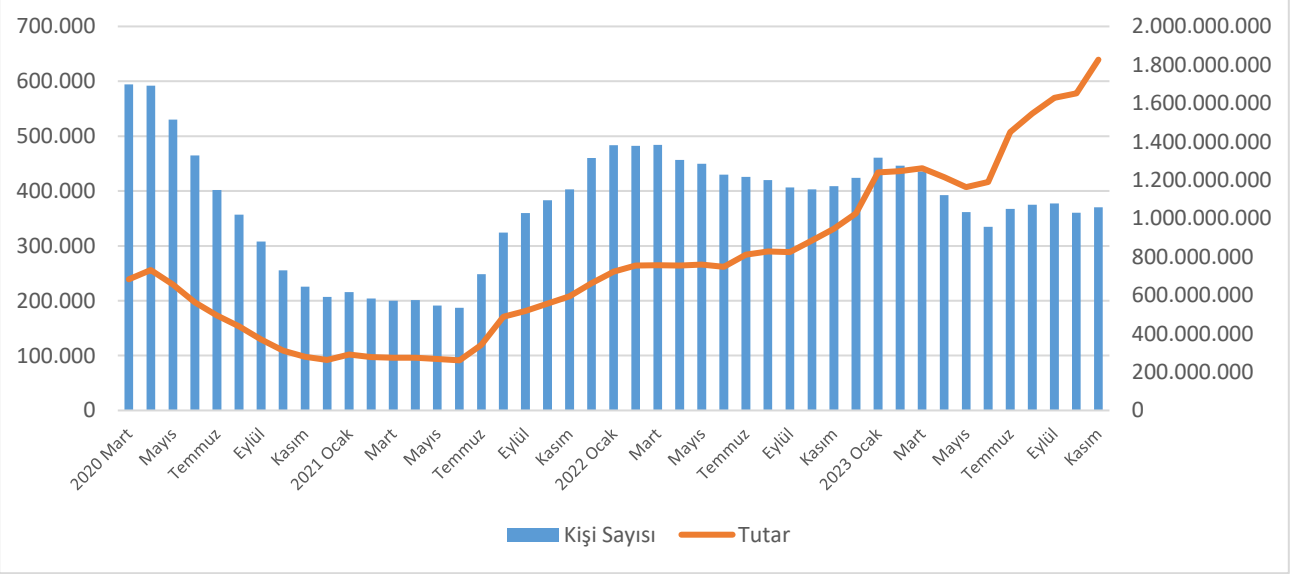
Kanundan alınan yetki kapsamında 13.01.2021 tarihinde yayınlanan Cumhurbaşkanı Kararı ile Nakdi Ücret Desteği tutarı asgari ücret artış oranında (%21,56) artırılmıştır. Böylece 2020 yılında günlük 39,24 TL (Aylık 1.177 TL) olan Nakdi Ücret Desteği tutarı; 2021 yılında 47,70 TL (Aylık 1.431 TL) olarak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

8.2.7.3 İşsizlik Ödeneği

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

İşsizliğin sosyal ve ekonomik yönden olumsuz etkilerini azaltmak için uygulanan işsizlik ödeneği, pandemi döneminde önemli bir rol oynamıştır. Pandeminin başladığı 2020 yılı Mart ayından 2023 yılı Kasım ayına kadar işsizlik ödeneği kapsamında 3,2 milyon kişi için 34,8 milyar TL ödeme yapılmıştır.

Grafik 27. Pandemi Döneminde İÖ Hak Eden Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarları (2020 Mart – 2023 Kasım)



Kaynak: İŞKUR

8.2.8 Kahramanmaraş Merkezle Depremler Kapsamında Uygulanan Pasif İşgücü Piyasası Politikaları

8.2.8.1 Deprem Bölgesine Yönelik Uygulanan Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması

8/2/2023 tarihli 6785 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile depremden etkilenen Adana, Adıyaman, Diyarbakır, Gaziantep, Hatay, Kahramanmaraş, Kilis, Malatya, Osmaniye ve Şanlıurfa illerinde OHAL ilan edilmiştir. OHAL ilan edilen illerde, istihdama ilişkin tedbir alınması amacıyla çıkarılan 125 sayılı Cumhurbaşkanı Kararnamesi kapsamında Bakanlığımızca belirlenen deprem bölgesindeki il ve ilçeler ile deprem sebebiyle yıkık, acil yıkılacak, ağır veya orta hasarlı olduğunu belgeleyen işyerleri için uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin kısa çalışma ödeneği ödemeleri gerçekleştirilmiş olup geriye kalan işyerleri için ise uygunluk tespitini müteakip ödemeler yapılmıştır. Kısa çalışma ödeneği kapsamında deprem bölgesinde yer alan yaklaşık 111 bin vatandaşımıza uzatmalar dahil 986,2 milyon TL ödeme yapılmıştır. Ayrıca 7410 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile kısa çalışma ödeneği 7/8/2023 tarihine kadar 3 ay süreyle uzatılmıştır.

Tablo 60. Deprem Bölgesine Yönelik Kısa Çalışma Ödeneği Uygulama Yararlanıcı Sayısı

İller	Bölgesel Kriz KÇÖ				
	İşçi Sayısı	Ödeme Miktarı	Uzatma İşçi Sayısı	Uzatma Ödeme Miktarı	Toplam Ödeme Miktarı
Adana	4.140	20.748.054			20.748.054,41
Adıyaman	7.787	68.039.714	502	2.275.131	70.314.845,01
Diyarbakır	425	3.236.515	5	15.614	3.252.128,65
Gaziantep	6.134	33.513.116	38	218.648	33.731.763,94
Hatay	33.779	327.177.862	3.195	23.395.288	350.573.150,12
Malatya	20.141	162.474.050	794	5.403.417	167.877.466,43
Kahramanmaraş	35.389	313.510.426	1.382	9.962.993	323.473.419,19
Şanlıurfa	1.157	4.108.306			4.108.306,13
Kilis	29	167.955			167.955,17
Osmaniye	1.868	11.869.796	17	84.448	11.954.243,78
Genel Toplam	110.849	944.845.795	5.933	41.355.538	986.201.332,83

Kaynak: İŞKUR

8.2.8.2 Deprem Bölgesine Yönelik Uygulanan Nakdi Ücret Desteği Uygulaması

Adana, Adıyaman, Diyarbakır, Gaziantep, Hatay, Kahramanmaraş, Kilis, Malatya, Osmaniye ve Şanlıurfa illerinde 4447 sayılı Kanun kapsamında iş sözleşmesi bulunan sigortalılardan, 6/2/2023 tarihi itibarıyla iş sözleşmesinin bulunduğu işvereni tarafından; depremin etkilerinden kaynaklı bölgesel kriz gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvurusuna istinaden kısa çalışma başlama tarihi itibarıyla gerekli şartları taşımadığı için yeni bir kısa çalışma ödeneği hak sahipliği oluşmayanlar ile 6/2/2023 tarihi ve sonrasında 4447 sayılı Kanunun 51 inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında depremin etkilerinden kaynaklı işyerinin kapanması veya kapatılması sebebiyle iş sözleşmesi feshedilen ve işsizlik ödeneğine hak kazanmak için gerekli şartları taşımadığı için yeni bir işsizlik ödeneği hak sahipliği oluşmayanlara, 21/2/2023 tarihli ve 125 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamında 8/2/2023 tarihli ve 6785 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile ilan edilen OHAL süresi boyunca İşsizlik Sigortası Fonundan günlük 133,44 TL tutarında nakdi ücret desteği ödemesi yapılmıştır. Nakdi ücret desteği kapsamında deprem bölgesinde yer alan yaklaşık 82 bin vatandaşımıza 696,6 milyon TL ödeme yapılmıştır.

Tablo 61. Deprem Bölgesine Yönelik NÜD-İÖ ve NÜD-KÇÖ Yararlanıcı Sayısı

İller	NÜD-İÖ		NÜD-KÇÖ		TOPLAM	
	İşçi Sayısı	Ödeme Miktarı	İşçi Sayısı	Ödeme Miktarı	İşçi Sayısı	Ödeme Miktarı
Adana	48	393.971	3.542	17.900.854	3.590	18.294.825,50
Adıyaman	198	1.908.542	7.963	70.895.861	8.161	72.804.403,32
Diyarbakır	24	120.774	344	2.470.298	368	2.591.071,81
Gaziantep	33	238.502	6.985	35.636.425	7.018	35.874.926,54
Hatay	179	1.590.717	24.003	233.599.688	24.182	235.190.404,77
Malatya	90	781.056	14.057	125.261.353	14.147	126.042.409,34
Kahramanmaraş	94	701.070	21.021	191.647.006	21.115	192.348.075,86
Şanlıurfa	20	150.702	1.636	3.990.296	1.656	4.140.998,10
Kilis	1	5.032	70	324.844	71	329.876,32
Osmaniye	12	66.081	1.325	8.881.629	1.337	8.947.710,00
Genel Toplam	**699**	**5.956.449**			**81.645**	696.564.701,56

Kaynak: İŞKUR

DOKUZUNCU BÖLÜM

ULUSLARARASI İLİŞKİLER

9.1 ULUSLARARASI KURULUŞLARLA VE DİĞER ÜLKELERİN MUADİL KURUMLARIYLA İLİŞKİLER

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

İŞKUR; Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES), İslam İşbirliği Teşkilatı (İİT), İslam Ülkeleri Ekonomik, Sosyal ve İstatistiki Araştırma ve Eğitim Merkezi (SESRIC), Güneydoğu Avrupa Ülkeleri Kamu İstihdam Kurumları Merkezi (CPESSEC), Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Bankası (WB), Türk Devletleri Teşkilatı, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ve G20 gibi birçok uluslararası kuruluşun yanı sıra diğer ülkelerin kamu istihdam kurum ve kuruluşları ile ortak çalışmalar yürütmenin yanında diğer kurumlara faaliyet alanları ile ilgili destek ve katkı sunmuştur.

9.1.1 Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES)

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

Dünya çapında yaklaşık 80 ülkenin kamu istihdam kurumlarının üye olduğu WAPES'e İŞKUR Ülkemizi temsilen 2003 yılında üye olmuş, 2012 yılında WAPES Yönetim Kurulu üyeliğine seçilmiş, 2015 yılı Mayıs ayında ise 58 ülkeden 300'e yakın temsilcinin katılımıyla İstanbul'da kendi ev sahipliğinde düzenlediği WAPES Dünya Kongresinde Birliğin Başkanlığına seçilmiştir. İŞKUR 2015-2018 yılları arasında Birliğin Başkanlığını başarıyla yürütmüştür.

2018 yılı Nisan ayında gerçekleşen WAPES Dünya Kongresinde Başkanlığın Fas'a devredilmesinden itibaren İŞKUR; WAPES içerisindeki etkin rolünü sürdürmeyi amaçlamış olup küresel çalışmaların yanı sıra Türkiye'nin de dâhil olduğu Avrupa Bölgesindeki gelişmeleri ve faaliyetleri yakından takip etmekte ve aktif katkı sağlamaktadır.

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

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

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

24-29 Nisan 2022 tarihlerinde Estonya'nın Talin kentinde gerçekleştirilen "Hızla Gelişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmetleri İçin Zorluklar ve Yenilikçi Eylemler" temalı WAPES 12. Dünya Kongresine katılım sağlanmıştır.

12-13 Eylül 2022 tarihlerinde Almanya'da düzenlenen Avrupa Bölge Toplantısına katılım sağlanmıştır.

24 Kasım 2022 tarihinde önümüzdeki süreçte gerçekleştirilecek etkinlik ve temaların belirlenmesi amacıyla düzenlenen çevrimiçi Avrupa Bölge Toplantısına katılım sağlanmıştır.

27 Nisan 2023 tarihinde bir sonraki dönem çevrim içi Avrupa Bölge Toplantısı'na katılım sağlanmıştır.

6 Haziran 2023 tarihinde Belçika / Brüksel'de WAPES temsilcileri ile bir toplantı yapılmış, Japonya Kamu İstihdam Kurumu Temsilcisi ile iki ülkenin kamu istihdam kurumları arasında oluşturulabilecek iş birliği alanlarına yönelik istişarelerde bulunulmuştur.

15 Haziran 2023 tarihinde düzenlenen WAPES Genel Kurulu'na çevrimiçi olarak katılım sağlanmıştır.

04 Ekim 2023 tarihinde WAPES tarafından düzenlenen bilgilendirme seminerleri kapsamında WAPES üyesi ülkelere İŞKUR hizmetleri hakkında çevrimiçi sunum gerçekleştirilmiştir.

16-17 Kasım 2023 tarihlerinde Antalya'da, Kurumumuz, Azerbaycan Devlet İstihdam Ajansı, ILO Türkiye Ofisi ve WAPES işbirliğinde NEET'lere Yönelik Kamu İstihdam Hizmetleri konferansı düzenlenmiştir.

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

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

CPESSEC kapsamında her yıl alfabetik sıraya göre dönem başkanı olan ülkenin ev sahipliğinde yönetici ve uzman toplantıları düzenlenmektedir. Bu kapsamda, 2022 yılı Dönem Başkanı ülke olan Makedonya tarafından 6-7 Aralık 2022 tarihlerinde gerçekleştirilen "Gençlik Garantisi: Gerçeğe Dönüştürmek" ve "Genç İstihdamının & Geleceğin Becerilerinin Desteklenmesi" konularında düzenlenen toplantılara Kurumumuzca katılım sağlanmış ve sunumlar gerçekleştirilmiştir.

21-22 Eylül 2023 tarihlerinde ise Dönem Başkanı ülke olan Karadağ tarafından düzenlenen ""İşgücü piyasasındaki göç akışları: nitelikli işgücünü muhafaza etmeyi amaçlayan önlemler ve faaliyetler"" ve "Eğitim programları, bilgi, beceri ve öğrenme çıktıları - bugünün ve geleceğin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygunluk" konulu yönetici ve uzman toplantılarında ülkemiz adına sunumlar gerçekleştirilmiştir.

Her yıl Dönem Başkanı ülkenin koordinasyonunda üye ülkelerin makroekonomik, demografik, iş gücü piyasası göstergelerine ilişkin istatistik bülteni hazırlanmakta olup katkılarımız Dönem Başkanı ülke ile paylaşılmıştır.

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

25-26 Nisan 2013 tarihlerinde Azerbaycan'ın başkenti Bakü'de düzenlenen Çalışma Bakanları Toplantısında imzalanan "İslam İşbirliği Teşkilatı (İİT) İş, İstihdam ve Sosyal Korumaya İlişkin Konularda İşbirliği Çerçeve Anlaşması" kapsamında, üye ülkelerin ilgili kurumları arasında iyi uygulamaların paylaşılmasını temin etmek amacıyla işbirliği yapılması ve bu kapsamda kamu istihdam kurumları arasında bir ağ/forum oluşturulması kararlaştırılmıştır.

Bu kapsamda; 2014 ve 2016 yıllarında İslam Ülkeleri İstatistik, Ekonomik ve Sosyal Araştırma ve Eğitim Merkezi (SESRIC) ve İŞKUR işbirliğinde "İİT'ye Üye Ülkelerin Kamu İstihdam Kurumları Ağı (OIC-PESNET)" yapısını tartışmak ve bilgi paylaşımında bulunmak üzere iki konferans gerçekleştirilmiştir.

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

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

temsilen İŞKUR 2021-2023 yılları için Ağın Başkanlığına seçilmiştir.

2021-2023 Haziran döneminde OIC-PESNET 'in Başkanı olarak İŞKUR tarafından;

- 28-30 Eylül 2021 tarihlerinde OIC-PESNET iki yıllık Çalışma Planı çerçevesinde yer alan "Başarılı Bir İstihdam ve Beceriler Stratejisinin Geliştirilmesi Çalıştayı" SESRIC işbirliğinde çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiş olup, etkinliğe 23 ülkeden 77 temsilci katılım sağlamıştır.
- 28-29 Mart 2022 tarihinde "İşgücü Piyasası Araştırmaları Metodolojisi" temalı çevrimiçi bir eğitim düzenlenmiş, etkinliğe 21 ülkeden 85 temsilci katılım sağlamıştır.
- 24-25-26 Mayıs 2022 tarihlerinde Bakanlığımız Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü'nün de katkılarıyla "Göçmen İşgücünün Yönetimi" konulu bir çalıştay düzenlenmiştir. Etkinliğe 22 ülkeden 69 temsilci katılım sağlamıştır.
- 21-23 Haziran 2022 tarihlerinde Malezya Sosyal Güvenlik Kurumu (SOCSO) tarafından düzenlenen "İşgücü Piyasası Bilgilerinin İstihdam Hizmetlerine Etkilerinin Ölçülmesi" konulu çevrimiçi eğitime katılım sağlanmıştır.
- 03 Ağustos 2022 tarihinde, İŞKUR tarafından "Engellilerin Girişimcilik Becerilerinin Geliştirilmesi" konulu çevrim içi eğitim gerçekleştirilmiştir. Etkinliğe 17 ülkeden 59 temsilci katılım sağlamıştır.
- 2021 ve 2022 yılları arasında OIC-PESNET kapsamında gerçekleştirilen faaliyetlerin değerlendirilmesi; önümüzdeki süreçte gündeme alınması öngörülen konuların tartışılması amacıyla 17 Kasım 2022 tarihinde üye ülke temsilcilerinin katıldığı çevrimiçi bir toplantı gerçekleştirilmiştir.
- SESRIC tarafından yürütülen ve Ülkemizin de ana ortağı olduğu "İİT Üyesi Ülkelerde Kamu İstihdam Hizmetlerinin Etkinliğini Artırılması Amacıyla Bilgi Teknolojisi Çözümlerinin Teşvik Edilmesi" projesi kapsamda, 14-15 Eylül 2022 tarihlerinde düzenlenen "İİT Ülkelerinde Kamu İstihdam Hizmetlerinin Etkin Sunumunda Dijital Çözümlerin Rolü" konulu çevrimiçi çalıştaya katılım sağlanmıştır.
- 26-27 Nisan 2023 tarihlerinde "İşverenlerin Çıraklık Fırsatlarına ve Diğer İş Temelli Öğrenme Uygulamalarına Katılımı" ile "İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinde Yeni Yaklaşımlar" konulu çevrimiçi eğitimler düzenlenmiştir.

9.1.4 Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü – Yerel Ekonomi ve İstihdamın Geliştirilmesi Görev Gücü(OECD - LEED)

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), demokratik yapılara ve piyasa ekonomisine sahip 36 ülkenin küreselleşmenin ekonomik, sosyal ve yönetim sorunlarını çözmek ve bu sürecin fırsatlarından faydalanmak üzere müştereken çalıştıkları bir örgüttür. Ülkemizin kurucu üyesi olduğu Örgütte OECD nezdinde Daimî Temsilciliğimiz faaliyet göstermektedir. Yerel Ekonomi ve İstihdamın Geliştirilmesi Görev Gücü (OECD LEED) ise özellikle yerel ekonomi, kalkınma ve istihdam alanlarındaki sorunların ve politika tedbirlerinin geliştirilmesini hedeflemektedir.

Ülkemizin de üyesi olduğu LEED Programının Ulusal Eşgüdüm Birimi olarak KOSGEB görevlendirilmiş olup Kurumumuz ilgili kuruluş olarak Program kapsamında gerçekleştirilen toplantılara katılım sağlamakta ve 2002 yılından bu yana ülkemiz adına OECD LEED Programı ulusal katkı paylarını ödemektedir.

2022 yılında OECD LEED Programı çerçevesinde 20-21 Nisan 2022 tarihlerinde çevrimiçi düzenlenen OECD LEED 80 toplantısına; 17-18 Kasım 2022 tarihlerinde ise Fransa'nın Paris şehrinde gerçekleştirilen OECD LEED 81.toplantısına Ülkemiz adına katılım sağlanmış ve gerekli katkılar sunulmuştur.

2023 yılında ise, OECD LEED Programı Yönlendirme Komitesi Toplantısının 82'incisi 10-11 Mayıs 2023 tarihlerinde 83. Toplantısı ise Fransa / Paris'te düzenmiş olup ilgili toplantılara Kurumumuzca katılım sağlanmıştır.

9.1.5 Dünya Bankası (WB)

2018 – 2022 yılları arasında AB Türkiye'deki Mülteciler için Mali Yardım İmkânı (FRIT 1) birinci fazı kapsamında Dünya Bankası işbirliği ile "Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler ve Türk Vatandaşları için İstihdam Desteği Projesi" yürütülmüş olup ayrıca FRIT-1 kapsamında Dünya Bankası tarafından yürütülmekte olan "Ekonomik Fırsatların Güçlendirilmesi Projesi" kapsamında İŞKUR katkısı sunulmaktadır.

Bununla birlikte, FRIT'in ikinci fazı kapsamında Bakanlığımız Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, Türk Kızılay ve Dünya Bankası işbirliğinde "İşgücü Piyasasına Geçişin Desteklenmesi Projesi" hayata geçirilmiştir.

9.1.6 Birleşmiş Milletler (UN)

Birleşmiş Milletler, dünya barışını, güvenliğini korumak ve uluslararası arenada ekonomik, toplumsal ve kültürel bir işbirliği oluşturmak amacıyla kurulmuş uluslararası bir örgüt olup, İŞKUR, kendi görev alanı kapsamında BM kuruluşları ile sürekli işbirliği içindedir.

Bununla birlikte, İŞKUR ile Birleşmiş Milletler Yüksek Komiserliği (UNHCR), Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), Birleşmiş Milletler Dünya Gıda Programı (WFP), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)i Uluslararası Göç Örgütü (IOM) gibi çeşitli BM kuruluşları iş birliğinde proje faaliyetleri yürütülmektedir.

9.1.7 Avrupa Beceriler Yılı Faaliyetleri

Avrupa işgücünde yeniden istihdam ve beceri geliştirme anlayışını daha da teşvik ederek; Avrupa'daki beceri eksikliklerinin giderilmesi hedefine yönelik çalışmalar yapmak, ulusal ve bölgesel düzeyde farkındalık yaratabilecek faaliyetler düzenlemek amacıyla 2023 yılı Avrupa Komisyonu tarafından Avrupa Beceriler yılı olarak belirlenmiş ve İŞKUR Türkiye adına ulusal koordinatör olarak seçilmiştir.

7 Haziran 2023 tarihinde Belçika'nın Brüksel şehrinde 2023 Avrupa Beceriler Yılı Ulusal Koordinatörler Toplantısı İŞKUR tarafından katılım sağlanmıştır.

Avrupa Beceriler Yılı kapsamında, 2023 yılı boyunca beceriler teması ile gerçekleştirilecek faaliyetlere katılım sağlanmış, 2023 Avrupa Beceriler Yılı hakkında genel farkındalık yaratabilecek, ulusal ve bölgesel düzeydeki faaliyetler teşvik edilmiştir.

9.1.8 İkili Ülke İşbirlikleri

Muadil kamu istihdam kurumlarıyla imzalanan işbirliği protokolleri ile çalışma hayatına ilişkin koşulların, standartların, kolaylaştırıcı unsurların, kurumlar arası işbirliği imkânlarının ve tecrübe paylaşımına ilişkin çalışma prensiplerinin detaylı olarak ele alınması, iki ülke istihdamına pozitif katkıda bulunacak ortak çalışmaların çerçevesinin belirlenmesi ve ayrıca ülkeler ve kurumlar arasındaki yapıcı diyaloğun güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

İŞKUR; işgücü piyasası ve istihdam alanlarında ikili ilişkileri geliştirmek ve güçlendirmek amacıyla diğer ülkelerin muadil kamu istihdam kurumları ile işbirliği protokolleri imzalamıştır.

- 10 Mayıs 2012 tarihinde Bosna Hersek ve Bulgaristan kamu istihdam kurumlarıyla,
- 28 Şubat 2014 tarihinde Macaristan kamu istihdam kurumuyla,
- 5 Mayıs 2015 tarihinde ise Makedonya ve Güney Kore kamu istihdam kurumlarıyla,
- 20-21 Kasım 2019 tarihinde de Çad kamu istihdam kurumuyla,
- 23 Ocak 2023 tarihinde Litvanya Kamu İstihdam Servisi ile

işbirliği protokolü imzalanmıştır.

2024 yılının Japonya ile Türkiye arasında diplomatik ilişkilerin tesisinin 100. Yıldönümü münasebetiyle Japonya Sağlık, İşgücü ve Refah Bakanlığı'na bağlı İstihdam Güvenliği Bürosu yetkilileri ile iletişime geçilerek kamu istihdam hizmetleri alanında 2024 yılında işbirliği protokolü imzalanmasına yönelik süreç başlatılmıştır.

2023 Kasım ayında Slovenya ve Karadağ kamu istihdam kurumu ile işbirliği protokolü imzalanmış olup önümüzdeki dönemde Sırbistan, Kosova ve Hırvatistan kamu istihdam kurumları ile iş birliği protokolü

imzalanması planlanmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti ile Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti arasındaki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ortak Daimi Komisyonu çalışmaları kapsamında KKTC Çalışma Dairesi ile düzenlenecek faaliyetler planlanmıştır.

Romanya İstihdam Kurumu ve Hırvatistan istihdam Kurumu ile işbirliği protokolleri hazırlık süreçleri başlatılmıştır.

9.1.9 Azerbaycan Kamu İstihdam Kurumu ile İŞKUR Arasındaki İşbirliği Faaliyetleri

Türkiye-Azerbaycan çalışma, sosyal güvenlik ve istidam alanlarında işbirliğine yönelik işbirliği anlaşması kapsamında iki Bakanlık arasında 2002 yılında Ortak Daimi Komisyon kurulmuştur. Komisyona iki ülkenin Bakanları Başkanlık etmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımız ile Azerbaycan Cumhuriyeti Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakanlığı arasında 18-20 Mayıs 2022 tarihleri arasında imzalanan "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ortak Daimi Komisyonu X. Toplantısına İlişkin Protokol" ile eki "2022-2023 Eylem Planı" kapsamında Azerbaycan Devlet İstihdam Ajansı (DMA) ile Kurumumuz arasında istihdam hizmetleri, aktif işgücü hizmetleri ile iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri çerçevesinde bilgi ve tecrübe paylaşımı yapılmaya başlanmıştır.

Bu kapsamda;

- 1-3 Kasım 2022 tarihlerinde İŞKUR heyeti tarafından Bakü'ye bir çalışma ziyareti gerçekleştirilmiştir.
- 6-8 Aralık 2022 tarihleri arasında ise Bakü'de, İŞKUR tarafından iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri hakkında Azerbaycan Devlet İstihdam Ajansı personeline yönelik eğitim faaliyeti düzenlenmiştir.
- 27.04.2023 tarihinde Azerbaycan Emek ve Ahalinin Sosyal Müdafaası Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren DOST (Dayanıklı ve Operatif Sosyal Teminat) Ajansı yetkilileri İŞKUR'u ziyaret etmiştir.
- 7-8 Eylül 2023 tarihlerinde Bakü'de gerçekleştirilen "Esnek, Yenilikçi Ve Sürdürülebilir Hizmetler Sağlamak İçin Tek Bir Platform" konulu uluslararası konferansa İŞKUR heyeti tarafından katılım sağlanmıştır.
- Azerbaycan Devlet İstihdamı Ajansı heyeti 12 Eylül 2023 tarihinde İŞKUR'a ziyarette bulunmuştur.
- 16-17 Kasım 2023 tarihlerinde Antalya'da, İŞKUR, Azerbaycan Devlet İstihdam Ajansı, ILO Türkiye Ofisi ve WAPES işbirliğinde yaklaşık 40 ülkeden kamu istihdam kurumları temsilcilerinin ve uluslararası kuruluşların katıldığı Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler (NEET')lere Yönelik Kamu İstihdam Hizmetleri konferansı düzenlenmiştir.

9.1.10 Heyet Ziyaretleri, Uluslararası Çalışmalar

İŞKUR'u ziyaret eden yabancı heyetlerin ağırlanması; uluslararası kuruluşlar tarafından hazırlanan çeşitli raporlara ve çalışmalara Kurumumuzca katkı verilmesi; uluslararası yayınların takibi ve çeviri gibi çeşitli alanlarda faaliyetler sürdürülmüştür.

9.2 AVRUPA BİRLİĞİ İLE İLİŞKİLER

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

9.2.1 Genel Koordinasyon ve Müzakerelere İlişkin Çalışmalar

Avrupa Birliği katılım müzakereleri kapsamında 19 nolu Sosyal Politika ve İstihdam Faslına ilişkin süreçler kapsamında, daha önceki dönemlerde olduğu gibi 2021-2023 döneminde de Avrupa Komisyonu Yıllık İlerleme Raporları, Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Ekonomik Reform Programı (ERP) ile İstihdam ve Sosyal Reform Programı (ESRP) çalışmalarına, İŞKUR faaliyetleri ve işgücü piyasasına ilişkin

güncel gelişmeler ve verilerle katkı sunulmuştur. Ayrıca Türkiye-Avrupa Topluluğu Ortaklık Konseyi kapsamındaki "5 Nolu Yenilikçilik" ve "7 Nolu Bölgesel Kalkınma, Sosyal Politika ve İstihdam" Alt Komite çalışmalarına aktif katkı ve katılım sağlanmaktadır.

9.2.2 Türkiye Ulusal Ajansı Çalışmaları

Avrupa Birliği'nin eğitim, gençlik ve spor programı olan Erasmus+ Programını ülke içinde duyurma, koordine etme, yürütme ve izleme görevlerini üstlenmiş olan Dışişleri Bakanlığı AB Başkanlığı Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı (Türkiye Ulusal Ajansı) İstişare Kurulu üyesi olarak Kurumumuzca ilgili toplantılarına aktif katılım sağlanmakta ve olası işbirlikleri üzerinde çalışılarak toplantılar ve eğitimler düzenlenmektedir. Kurumumuz tarafından, 2021-2023 döneminde bu alanda gerçekleştirilen çalışmalara katılım ve katkı sağlanmıştır.

9.2.3 Teknik Destek ve Bilgi Değişimi (TAIEX) Faaliyetleri

Teknik Destek ve Bilgi Değişimi Mekanizması (TAIEX) aday ülkelere Avrupa Birliği müktesebatının üstlenilmesi ve mevzuat uyumu çalışmalarında kısa süreli teknik destek verilmesini amaçlayan mekanizmadır. Kurumsal kapasitenin geliştirilmesi ve iyi uygulamaların paylaşılması amacıyla TAIEX mekanizması Kurumumuzca etkin bir şekilde kullanılmaktadır.

Bu kapsamda; 2015 yılından itibaren Başkanlığımızca 3 TAIEX faaliyeti (2 çalıştay, 1 uzman ziyareti) gerçekleştirilmiş olup, bu mekanizmaya yönelik gelişmeler izlenmekte ve kurumsal toplantılara katılım gerçekleştirilmektedir.

9.2.4 Ekonomik Reform Programı (ERP) Çalışmaları

Türkiye, Avrupa Birliğine (AB) tam üyelik için aday ülke olarak, 26/27 Kasım 2000 tarihli Ekonomik ve Mali İşler Konseyinin (ECOFIN Council) talebine istinaden, 2001 yılından itibaren Ekonomik Reform Programı (ERP) - eski adıyla Katılım Öncesi Ekonomik Program- hazırlamakta ve Avrupa Komisyonuna sunmaktadır. Bu kapsamda, ERP (2023- 2025), Avrupa Komisyonu tarafından talep edilen çerçeveye uyum sağlanarak T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı koordinasyonunda ilgili kurumların katkılarıyla hazırlanmaktadır.

Bu çerçevede 2023-2025 yıllarını kapsamak üzere 19 Ekim 2022 tarihinde çevrimiçi gerçekleştirilen Ekonomik Reform Programı Açılış Toplantısına Kurumumuzca katılım gösterilmiştir.

Ayrıca bir önceki ERP'de Kurumumuz sorumluluğunda olan tedbirlere ek olarak görev alanı itibarıyla yeni tedbir önerileri Strateji ve Bütçe Başkanlığına iletilmek üzere Bakanlığımıza gönderilmiştir.

Son olarak 23-24 Kasım 2022 tarihlerinde düzenlenen "ERP (2023-2025) için Yapısal Reformların Programlanması: Türkiye" isimli çevrimiçi çalıştaya Bakanlığımız ve ilgili Daire Başkanlıklarımızın temsilcileri ile birlikte katılım sağlanmıştır. Ayrıca 2024-2026 dönemi hazırlıkları öncesinde ERP hazırlık sürecinin iyileştirilmesi adına ERP koordinatörlerinin ve tedbirlerden sorumlu uzmanların katılımıyla 5-6 Temmuz 2023 ve 5 Aralık tarihlerinde Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından düzenlenen eğitimlere katılım sağlanmıştır.

9.2.5 Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Çalışmaları

Ülkemiz tarafından 26.06.2007 tarihinde onaylanmış olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Ülkemizce kabul edilen maddeleri hakkında Avrupa Konseyi'ne her yıl düzenli olarak rapor verilmektedir. 1 Ocak 2018 – 31 Aralık 2021 dönemi için hazırlanan rapora ilişkin Kurumumuz katkısı 2022 yılı içerisinde sunulmuştur.

ONUNCU BÖLÜM

ULUSLARARASI KAYNAKLI PROJELER

10.1 İŞKUR PROJELERİ

Türkiye İş Kurumu, ulusal ve uluslararası fon kaynaklarıyla hayata geçirdiği ve katkı sunduğu projelerle özel politika gerektiren gruplara yönelik çok sayıda başarılı çalışmaya imza atmıştır. 2002 yılından günümüze uzanan süreçte, AB Katılım Öncesi Yardım Aracı (IPA) öncesi dönem ve IPA-I ve II dönemlerinde yaklaşık 220 milyon Avro fon kullanımı ile ulusal üst politika hedefleri doğrultusunda dezavantajlı grupların istihdamı ve kurumsal kapasitenin geliştirilmesine yönelik yenilikçi ve sürdürülebilir projeler yürütülmüştür. AB fonlarının yanı sıra uluslararası kuruluşlarla ve finansman kaynaklarıyla hayata geçirilen projeler de kurumsal kapasite gelişimi ve dezavantajlı gruplara yönelik hizmet sunum araçlarının geliştirilmesi için önemli bir araç niteliğindedir.

10.1.1 İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Geliştirilmesi Projesi

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

Teknik yardım bileşeninden oluşan projenin 81 ilde 36 ay süresince uygulanması planlanmakta olup proje bütçesi yaklaşık 5 milyon Avrodur. Proje kapsamında başta dezavantajlı gruplar olmak üzere İŞKUR'un hizmet sunduğu hedef kitleye yönelik hizmet kapasitesinin geliştirilmesi için merkezi ve yerel düzeyde personel eğitimleri, İŞKUR hizmetleri ve belirlenen mesleklerle ilgili görünürlük faaliyetleri, araştırmalar ve etkili işbirliği mekanizmalarının geliştirilmesi amacıyla çeşitli faaliyetler planlanmıştır. Projede 2021-2023 dönemi çerçevesinde;

- İş Arayan ve İşveren Danışmanlarına yönelik eğitimler 2023'te tamamlanmış ve toplam 2775 iş arayan ve işveren danışmanına eğitim verilmiştir.
- İl Müdürlüklerinde yönetici kademesindeki 839 personele Çalışma Yaşamında Profesyonellik ve Kurum Kültürü, Yönetim ve Ekiplere Liderlik, İstihdam ve İşgücü Piyasalarında Güncel Gelişmeler gibi konularda 2023'te eğitim verilmiştir.
- Mesleki Yönelim Testi ve Çevrim İçi Danışmanlık Uygulamaları geliştirilmesi çalışmaları devam etmektedir.
- Görünürlük faaliyetleri kapsamında; 7 adet meslek tanıtım filmi, Kurumsal Tanıtım Filmi ve Kamu Spotu tamamlanmıştır. Faaliyet kapsamında meslek tanıtım filmleri ve animasyon filmlerin geliştirilmesi devam etmektedir.
- Proje kapsamındaki Kariyer EXPO'lardan ilki 6-7 Haziran 2023 tarihlerinde Bursa Gemlik'te, ikincisi 1-2 Kasım 2023 tarihlerinde Denizli'de gerçekleştirilmiştir. 13-14 Aralık'ta Mersin'de üçüncü Kariyer EXPO etkinliği gerçekleştirilecektir.
- Sektörel Düzeyde Meslek ve Beceri Tahmin Modeli geliştirilmesi faaliyeti kapsamında öncelikli analiz çalışmaları sunulmuş olup pilot uygulama çalışması devam etmektedir.
- Uluslararası Değişim Programı faaliyeti kapsamında İrlanda, Avusturya ve Almanya'dan uzmanların katılımıyla 3 ev sahipliği ziyareti ile Çek Cumhuriyeti, İrlanda ve İspanya'ya çalışma ziyaretleri gerçekleştirilmiştir.
- OECD iLibrary ve SAGE çevrimiçi veri tabanına proje sonuna kadar kurumsal üyelik sağlanmıştır.

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

AB Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA II) kapsamında Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmesi planlanan projenin maksadı ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin (NEET) kapsamlı ve bütüncül işgücü piyasası destekleri ile istihdam edilebilirliklerinin ve işgücüne katılımlarının artırılmasıdır. Hibe ve teknik yardım bileşenlerinden oluşan projenin hedef grubu 15 – 29 yaş arası ne eğitimde ne istihdamda olan

gençlerdir. Projenin teknik destek bileşeni süreçlerinin yürütülmesine 30 Aralık 2021 itibariyle, hibe bileşeni kapsamındaki projelerin uygulanması süreçlerine ise 1 Ağustos 2023 tarihi itibariyle başlanılmıştır. 30 ilde 58 hibe projesi uygulanmaktadır.

2021-2023 döneminde proje çerçevesinde;

- Proje Başlangıç Toplantısı 12 Ocak 2022 tarihinde düzenlenmiştir.
- 1 Nisan 2022 tarihinde, Kurumumuz personeline yönelik olarak Proje Gözden Geçirme ve Başlangıç Çalıştayı gerçekleştirilmiştir.
- 9 Haziran 2022 tarihinde projenin teknik destek bileşeni kapsamında, ulusal açılış konferansı gerçekleştirilmiştir.
- NEET'lere yönelik saha araştırması kapsamında Ekim-Aralık 2022 tarihlerinde 16 ilde toplam 64 odak grup toplantısı gerçekleştirilmiş, politika yapıcılar, akademisyenler, STK'lar ve NEET gençlerle görüşülmüştür. NEET'lere yönelik nicel anket çalışması kapsamında 12 İBBS-1 bölgesi için temsili nicel bir anket çalışması yapılmış, yaklaşık 4.800 NEET gence, iş arama deneyimleri, eğitim geçmişleri ve ihtiyaçları, iş hayatından beklentileri ve ihtiyaçları başlıkları altında sorular sorulmuştur. Son olarak, konunun paydaşları ile politika ve program önerilerinin belirlenmesi amacıyla 16 yuvarlak masa toplantısı gerçekleştirilmiştir. Nihai rapor henüz tamamlanmış olup raporun Kurumumuzca incelenme süreci devam etmektedir.
- Bireysel Eylem Planı (BEP) ve İş Arama Ödeneği Uygulama ve İzleme Modeli kapsamında BEP formu hazırlanmış ve pilot uygulaması gerçekleştirilmiştir.
- 13 – 17 Mart 2023 tarihlerinde 50, 26 – 28 Eylül tarihlerinde 14 Genel Müdürlük personeline Bireysel Eylem Planı ve Tematik İzleme Eğitimleri verilmiştir.Hibe projelerinin uygulanacağı illerden toplam 375 iş ve meslek danışmanına 29 Mayıs – 29 Eylül 2023 tarihleri arasında 5 günlük Bireysel Eylem Planı ve mentorluk eğitimleri verilmiştir. Toplamda 1.175 İŞKUR personeline, gençlere yönelik politika geliştirme ve uygulama eğitimleri verilmiştir
- Hibe Programının açılış konferansı ve hibe faydalanıcıları için proje uygulama eğitimleri Sözleşme Makamı ile birlikte 20-22 Haziran 2023 tarihlerinde Ankara'da gerçekleştirilmiştir.
- 12-16 Eylül 2022 tarihinde Letonya ve Litvanya'ya 5 günlük bir çalışma ziyareti gerçekleştirilmiştir. İkinci çalışma ziyareti ise 2-6 Ekim 2023 tarihlerinde Belçika ve Hollanda'ya gerçekleştirilmiştir.
- NEET'lere ulaşılmasını sağlayacak bir erişim, iletişim ve görünürlük stratejisi oluşturulması çalışmaları devam etmekte olup stratejilerin Kurumumuzca incelenme süreci devam etmektedir.
- İletişim Kampanyaları ve Görünürlük Faaliyetleri: Proje kapsamındaki destekler ile İŞKUR hizmetlerine yönelik görünürlük faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi çalışmaları halihazırda yürütülmektedir. Bu çerçevede çekilmesi planlanan üç video filminden ilki tamamlanmış olup ikinci video çekimi için hazırlıklar devam etmektedir.

İŞKUR hizmetlerini tanıtmak, 15-29 yaş aralığındaki işsiz, eğitime devam etmeyen ya da iş gücünde yer almayan gençler (NEET'ler) arasında farkındalık oluşturmak ve gençlerin istihdam fırsatlarından yararlanabilmesi için İŞKUR'a kayıtlarını yapmak amacıyla yola çıkan İŞKUR tanıtım tırı 15 ilde gençlerle bir araya gelmiştir. 12 Eylül 2023 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan'ın teşrifleriyle yola çıkan İŞKUR Yol ARKADAŞIM aracı Mardin, Van, Erzurum, Rize, İzmir, Bursa, Eskişehir, Afyon, Konya, Mersin, Gaziantep, Adıyaman, Sivas, Samsun ve Çorum illerini ziyaret ederek gençlerle buluşmuştur.

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

AB Türkiye'deki Sığınmacılar için Mali Yardım Programı (FRIT) kapsamında finanse edilen ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı genel koordinasyonunda Dünya Bankası işbirliğiyle yürütülen projenin amacı; Türk vatandaşlarımızın ve geçici koruma altındaki Suriyelilerin danışmanlık hizmetleri ve aktif programları yoluyla istihdam edilebilirliklerinin artırılması, İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin ve Bakanlığımızın çalışma izinleri otomasyon altyapısının geliştirilmesidir. 2018-2022 yılları arasında Adana, Gaziantep, İstanbul ve Şanlıurfa pilot illerinde yürütülmüş olan projenin bütçesi 45,45 milyon Avrodur. Söz konusu toplam bütçenin 44,25 milyon Avroluk bölümünün İŞKUR tarafından kullanılmıştır.

Projenin 3 temel bileşeni bulunmaktadır:

Aktif İşgücü Piyasası Programları: Dil Eğitimleri, Beceri Eğitim Kursları ve Uygulamalı Eğitim Programları uygulanmakta olup bu programlardan, Türk vatandaşlarımızdan ve geçici koruma altındaki Suriyelilerden oluşan toplam 23.000 kişinin faydalanması hedeflenmiş olup, bu rakam ilerleyen dönemlerde 33.065 olarak revize edilmiştir. Bu kapsamda, Mart 2019'da Uygulamalı Eğitim Programları ve Haziran 2019'da geçici koruma altındaki Suriyelilere yönelik Dil Eğitimleri başlatılmıştır. Beceri Eğitim Kursları ise Kasım 2019 döneminde hayata geçirilmiştir. Proje kapanışı itibarıyla tüm kurslar ve programlar bazında toplam 37.278 faydalanıcıya ulaşılmıştır.

Kurumsal Kapasite Geliştirme Faaliyetleri: Projenin uygulama süreçlerini desteklemek üzere, Satın Alma, Mali Yönetim, Proje Uygulama, İletişim, Grafik Tasarım ve Yazılım vb. alanlarda Genel Müdürlük ve İl Müdürlüklerine yönelik bireysel danışmanlık hizmetleri alınmıştır. Genel Müdürlük ve pilot İl Müdürlükleri için tadilat ve tefrişat faaliyetleri ve araç kiralama işlemleri gerçekleştirilmiştir. Yine aynı çerçevede hem Pilot İl Müdürlükleri, hem de Genel Müdürlük çapındaki faaliyetlerin güçlendirilmesi adına ihtiyaç duyulan çeşitli yazılım ve donanım ürünleri temin edilmiştir. Proje iletişim faaliyetleri kapsamında ise geçici koruma altındaki Suriyeliler ve Türk vatandaşlarına yönelik olarak çeşitli bilgilendirme ve iletişim etkinlikleri gerçekleştirilmiştir. İlave olarak el kitapçıkları, broşürler, çalışma izni alım süreç posterleri, işveren promosyon seti, katılımcı seti, olumlu öyküler kataloğu ve proje tanıtım filmleri de proje kapsamında hazırlanmıştır.

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

10.1.4 İşgücü Piyasasına Geçişin Desteklenmesi Projesi (İSDEP - 2)

Avrupa Birliği Türkiye'deki Mülteciler İçin Mali Yardım Programı (FRIT – 2) kapsamında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü (UİGM), Türk Kızılay ve Dünya Bankası işbirliğinde yürütülmekte olan proje ile Türk vatandaşlarımızın ve geçici koruma altındaki Suriyelilerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve Sosyal Uyum Yardımı (SUY-ESSN) programı faydalanıcılarının geçim kaynaklarına erişimlerinin desteklenmesi amaçlanmaktadır. Proje kapsamında ayrıca, UİGM, İŞKUR ve Türk Kızılay'ın kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi de hedeflenmiştir. 2022 Haziran ayında başlamış olan Proje, 2024 Aralık ayında sona erecektir.

Toplam bütçesi 80 Milyon Avro olan proje kapsamında İŞKUR tarafından kullanılması öngörülen 58 milyon Avroluk bütçe ile Gaziantep, Adana, İstanbul, Şanlıurfa, Bursa, Konya, Kocaeli ve İzmir illerinde toplam 17.000 kişinin Uygulamalı Eğitim Programlarından faydalandırılması planlanmıştır. Ayrıca kurumsal kapasite faaliyetleri çerçevesinde İŞKUR Genel Müdürlüğü ve proje pilot illerinin hizmet sunma kapasitesini artırmak üzere araç temini, küçük çaplı bina tadilatları, elektronik ekipman alımı, kırtasiye malzemeleri tedariki, eğitim faaliyetleri, tercümanlık, danışmanlık, uzman ve ofis personeli desteği vb. faaliyetlerin gerçekleştirilmesi öngörülmüştür.

Proje çerçevesindeki programlar 2023 yılı Ağustos ayı itibarıyla fiilen başlatılmış olup, proje kapsamında Kasım ayı sonu itibarıyla toplam 714 faydalanıcı Uygulamalı Eğitim Programlarından faydalanmıştır.

10.1.5 Sosyo-Ekonomik Güçlendirme ve Sürdürülebilirlik (SES) Programı

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

25 Ağustos 2021 tarihinde WFP ile İŞKUR arasında imzalanan protokol ile hayata geçen proje MUV ve EMPACT olmak üzere iki ana bileşen altında tasarlanmış olup her bir bileşende MEB ve diğer yerel paydaşlar tarafından

verilecek Mesleki Eğitimler sonrasında faydalanıcıların İŞKUR tarafından düzenlenecek 3 aylık Uygulamalı Eğitim Programlarına katılmaları planlanmaktadır. Bu kapsamda, İŞKUR tarafından proje bütçesinin 5,1 milyon Avroluk kısmının kullanılması öngörülmektedir.

Proje Ankara, İstanbul, Bursa, Kocaeli, İzmir, Hatay, Adana, Mersin, Mardin, Gaziantep, Kahramanmaraş, Şanlıurfa, Manisa ve Sivas illerinde uygulanmaktadır.

SES Programı çerçevesinde ülkemizden çeşitli kamu kurum ve kuruluşları, ticaret odaları ve STK'ları katılımları ile 30 Mayıs – 3 Haziran 2022 tarihleri arasında Almanya Berlin'e çeşitli kamu kuruluşları, firmalar, STK'lar ve Mesleki Eğitim Merkezlerini incelemeye, Almanya'daki dual sistem hakkında bilgi edinmeye ve Türkiye'de uygulanabilir hususları irdelemeye yönelik bir çalışma ziyareti düzenlenmiştir.

Projeye ilişkin fiili uygulama 2021 yılı Ekim ayında başlatılmış olup faydalanıcılar Uygulamalı Eğitim programları aracılığıyla mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmaktadır. 2023 yılı Ekim ayı itibariyle 1.769 kişi Uygulamalı Eğitim Programlarına katılım sağlamıştır.

10.1.6 İstihdam ve Beceri Geliştirme Programı

UNDP işbirliği ve KfW finansmanıyla yürütülmüş olan İstihdam ve Beceri Geliştirme Projesinin amacı, GKAS ve Türk vatandaşlarının yerel işgücü piyasasına erişimini desteklemektir. Projeyle, İŞKUR'un kurumsal kapasitesini güçlendirerek iş arayanlara yönelik daha iyi hizmet sağlanması hedeflenmiştir. Proje, 2018-2022 yılları arasında 3,7 milyon Avro bütçeyle Hatay, Kilis, Gaziantep, Şanlıurfa, İstanbul, Adana ve Ankara pilot illerinde yürütülmüştür.

Proje kapsamında 2022 yılı içerisinde;

- Pilot illerde Kurum hizmetlerini sahada daha etkin sunmak üzere içinde 2 adet ofis olan Mobil Hizmet Aracı tefriş edilerek Kurumumuza teslim edilmiştir.
- Hatay İl Müdürlüğü bahçesine bir adet prefabrik ek bina yapılmış ve teslim edilmiştir.
- Kilis İl Müdürlüğü bahçesine yeni bir prefabrik İş Kulübü binası yapılmış ve teslim edilmiştir.
- Ankara İl Müdürlüğü Altındağ Hizmet Merkezinin elektrik altyapısı, bekleme salonları, kapı, pencere, yer ve duvar tadilatları gibi çeşitli alanlardaki iyileştirme çalışmaları yapılmıştır.
- GKAS'lara yönelik İş Kulüplerinde İş Arama Becerileri Geliştirme eğitimleri verilmiş, bu eğitimlerden toplamda 438 kişi yararlanmıştır.
- İş Kulübü eğitimlerin ikinci aşaması GKAS'ın yoğun olarak yaşadığı ancak pilot il olmayan 9 ildeki (İzmir, Konya, Kahramanmaraş, Mardin, Kayseri, Kocaeli, Mersin, Osmaniye ve Bursa) İş Kulüplerinde gerçekleştirilmiş ve toplam 986 GKSS bu eğitimlerden faydalanmıştır. Ayrıca İş Kulüplerinde kullanılan materyallerin (CV hazırlama, mülakat teknikleri) güncellenmesi/standartlaştırılması çalışması Proje kapsamında gerçekleştirilmiştir.
- Pilot il müdürlüklerinin fiziksel altyapısı ve donanım ihtiyaçlarının desteklenmesi için 2020 ilk çeyreği itibariyle çeşitli ofis mobilyaları ve bilgi işlem donanımı alımları gerçekleştirilmiştir. 2021 yılı içerisinde 288 adet dizüstü bilgisayar 2022 2. çeyreğinde de 9 ildeki İŞKUR personelinin kullanımına toplamda 466 adet bilgisayar sunulmuştur.
- 55 Genel Müdürlük personeline "Eğitici Eğitimi"; 5 ilde görevli 350 İMD'ye "Göç, İletişim, Kültürlerarası Diyalog" eğitimi verilmiştir.

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

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

İşbirliği kapsamında 2021 – 2023 dönemi içerisinde;

- İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin ve sunduğu hizmetlerin görünürlüğünün artırılmasına yönelik Genel Müdürlük ve İl Müdürlükleri düzeyinde çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

- Kurumumuza sağlanan personel desteği çerçevesinde, Genel Müdürlük ve İl Müdürlükleri düzeyinde proje uzmanı, proje asistanı, tercüman ve yazılım geliştirme uzmanı görevlendirilmiştir.
- İŞKUR'un İş Eşleştirme Sisteminin Geliştirilmesi amacıyla yazılım geliştirme çalışmaları yürütülmüştür.
- Genel Müdürlük ve 81 İl Müdürlüğüne teknik ekipman desteği sağlanmıştır.

10.2 KAHRAMANMARAŞ DEPREMİ (2023) SONRASI FAALİYETLER

Şubat 2023 tarihinde Kahramanmaraş ilinde yaşanan depremler sonrasında bölgede hasar gören tüm illerin desteklenmesi ve yaralarının sarılması adına İŞKUR tarafından işbirliği halinde bulunulan uluslararası kuruluşlar aracılığıyla bölgeye çeşitli acil yardım faaliyetleri hayata geçirilmiştir.

Bu kuruluşlar arasında yer alan Dünya Bankası, Uluslararası Göç Örgütü (IOM), Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Uluslararası Göç Örgütü (IOM) ile işbirlikleri kapsamında deprem bölgesindeki Adana, Gaziantep, Şanlıurfa, Hatay, Adıyaman, Kahramanmaraş ve Malatya'ya toplam 60 adet konteyner teslim edilmiştir. Ayrıca deprem bölgesindeki proje pilot iller özelinde 60 çadır, 13 kiralık Mobil araç-SUV teslimi gerçekleşmiştir.

ILO Türkiye Ofisi yetkilileri ile Şubat ayından itibaren gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde deprem bölgesinde yer alan Hatay, Kahramanmaraş ve Adıyaman illerinde yaklaşık 270 kişinin yararlanmasının öngörüldüğü Toplum Yararına Program uygulanması konusunda mutabık kalınarak Teknik Şartname hazırlanmış olup, Kurumlar arası anlaşma imzalanmıştır. 2023 Kasım ayı itibariyle başvurular alınarak programlar başlatılmıştır.Ayrıca, Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR) yetkilileri ile bölge illerine dönük destek faaliyetleri üzerine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmeler neticesinde İŞKUR ve Birleşmiş Milletler Mülteci Örgütü (UNHCR) işbirliği ile Sosyal Dayanıklılık Programı (SODAP) kapsamında Geçici Koruma Sağlanan Suriyeliler (GK) ile Uluslararası Koruma Statü sahibi yabancılar (UK) ve Türk vatandaşlarının yararlanacağı 31.12.2023 tarihine kadar Hatay, Kahramanmaraş, Adıyaman, Malatya, Osmaniye, Diyarbakır, Gaziantep, Şanlıurfa ve Adana'da 3 aylık sürelerle yaklaşık 820 kişiye Uygulamalı Eğitim Programı düzenlenmesi planlanmış olup Kasım ayı itibariyle 757 kişi projeden faydalandırılmıştır.

İŞKUR

Emniyet Mahallesi Mevlana Bulvarı(Konya Yolu) No :42 Yenimahalle / ANKARA
T: +90 (312) 216 30 00 - 216 30 01 F: +90 (312) 435 29 27