TÜRKİYE İŞ KURUMU

VI. GENEL KURUL

ÇALIŞMA RAPORU

TÜRKİYE İŞ KURUMU

VI. GENEL KURUL

ÇALIŞMA RAPORU

SUNUŞ

Ülkemizde ve dünyada en önemli sorunlardan biri haline gelen işsizlik, mikro düzeyde bireyi makro düzeyde toplumu etkilemektedir. Son yıllarda dünya genelinde yaşanan işsizliğin yol açtığı toplumsal sorunlar, hangi gelişmişlik düzeyinde olursa olsun ülkeleri bu konuda yapısal tedbirler almaya yöneltmiştir.

Tüm bu sorunlarla mücadele amacıyla uygulanan ekonomik politikaların yanısıra, mesleki eğitimler ve yaşam boyu öğrenme anlayışıyla işgücüne nitelik kazandırılması, girişimciliğin artırılması yoluyla iş yaratma, istihdamın artırılmasına yönelik yasal tedbirler gibi işgücü piyasasına yönelik politikaların uygulanması çerçevesinde kamu istihdam kurumlarının fonksiyonlarının artırılarak işgücü piyasasında öncü rol oynamaları sağlanmıştır.

Ülkemizde de işgücü piyasasında yapısal sorunlar görülmesine rağmen özellikle son yıllarda yaşanan büyüme, istihdam üzerinde etkisini göstererek 2011 Ağustos ayı itibariyle işsizlik oranımız %9.2 ile tek haneli seviyede gerçekleşmiştir. Şüphesiz bu rakama ulaşılmasında uygulanan istihdam teşviklerinin ve Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un hizmetlerinin etkisi büyüktür.

İŞKUR, bir yandan klasik iş ve işçi bulmaya yönelik aracılık faaliyetlerini yürütürken öte yandan pasif işgücü programlarını, işgücü piyasası araştırmalarını, ulusal istihdam politikası oluşturulmasına yönelik faaliyetlerini, işgücünün mesleki niteliğini ve işgücü piyasasına uyumunu artırmayı hedefleyen aktif işgücü programlarını etkin ve kararlı bir şekilde sürdürmektedir.

Toplumsal bir sorun haline gelen işsizliğin azaltılması ve sürdürülebilir bir istihdam artışı sağlanması hususunda yapılacak istişarelerin önemi büyüktür. Bu anlamda gerek kamu kesiminin gerekse sosyal tarafların konuya yönelik görüş ve önerilerinin değerlendirildiği İŞKUR Genel Kurulu çalışmaları büyük önem taşımaktadır.

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

Faruk ÇELİK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ iii
İÇİNDEKİLER iv
TABLOLAR LİSTESİ viii
GRAFİKLER LİSTESİ x
KISALTMALAR xi
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM
DÜNYADA GENEL DURUM

1.1. DÜNYA EKONOMİSİNDE YAŞANAN GELİŞMELER 3
1.1.1. Büyüme 4
1.2. DÜNYA İŞGÜCÜ PİYASASINDA YAŞANAN GELİŞMELER 5
1.2.1. İşgücü 7
1.2.2. İşsizlik 9
1.2.3. İstihdam 11

İKİNCİ BÖLÜM
TÜRK İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL DURUMU

2.1. BÜYÜME VE İSTİHDAM 16
2.2. TÜRK İŞGÜCÜ PİYASASININ YAPISI 18
2.2.1. İşgücü 21
2.2.2. İstihdam 24
2.2.3. İşsizlik 27
2.2.4. Kayıtdışı İstihdam 30
2.3. ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ ÇALIŞMALARI 32
2.4. KÜRESEL KRİZ DÖNEMİNDE ALINAN ÖNLEMLER 33
2.4.1. İstihdamı Koruma ve İşsizliği Önlemeye Yönelik Alınan Önlemler (Teşvikler ve İstihdam Paketleri) 33
2.4.2. İŞKUR'un Kriz Dönemi Faaliyetleri 37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TÜRKİYE İŞ KURUMU VE YAPISI

3.1. TARİHSEL GELİŞİM 41
3.2. İŞKUR'UN GÖREV ALANI, GÖREVLERİ VE TEŞKİLAT YAPISI 43
3.2.1. Görevleri 43
3.2.2. Teşkilat Yapısı 44
3.2.2.1. Genel Kurul 44
3.2.2.2. Yönetim Kurulu 44

3.2.2.3. Genel Müdürlük 44
3.2.2.4. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları 45
3.3. İŞKUR HİZMET NOKTALARI 45
3.4. SOSYAL YARDIM - İSTİHDAM BAĞLANTISI 45
3.5. STRATEJİK YÖNETİM ÇALIŞMALARI 46

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞGÜCÜ PİYASASI VE İSTİHDAM POLİTİKASI ÇALIŞMALARI

4.1. İŞGÜCÜ PİYASASI ÇALIŞMALARI 51
4.1.1. Analiz ve İzleme 51
4.1.2. İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu 53
4.1.3. İşgücü Piyasası Bilgi Sisteminin Oluşturulması 53
4.2. İSTİHDAM POLİTİKASI ÇALIŞMALARI 53
4.2.1. Ulusal İstihdam Politikası Belirleme Çalışmaları 53
4.2.2. Yerel İstihdam Politikası Belirleme Çalışmaları 54

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİ

5.1. YURTİÇİ İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİ 58
5.1.1. Başvuru 58
5.1.2. Kayıtlı İşgücü 59
5.1.3. Kayıtlı İşsizler 60
5.1.4. Açık İş 62
5.1.5. İşe Gönderme 62
5.1.6. İşe Yerleştirme 63
5.1.7. Özürlü ve Eski Hükümlülerin İstihdamı 65
5.1.7.1. Özürlülere Sunulan İstihdam Hizmetleri 66
5.1.7.2. Eski Hükümlülere Sunulan İstihdam Hizmetleri 67
5.1.8. İşyeri Ziyaretleri 68
5.2. YURTDIŞI İSTİHDAM HİZMETLERİ 69
5.3. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI 70

ALTINCI BÖLÜM

AKTİF İSTİHDAM PROGRAMLARI

6.1. İŞGÜCÜ YETİŞTİRME KURSLARI 74
6.2. İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI 76
6.3. MESLEK ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI 78
6.4. İŞLETMELERDE EĞİTİM HİZMETLERİ 78

YEDİNCİ BÖLÜM

PASİF İSTİHDAM PROGRAMLARI

7.1. İŞSİZLİK SİGORTASI 81
7.2. ÜCRET GARANTİ FONU 83
7.3. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ 85
7.4. İŞ KAYBI TAZMİNATI 86
7.5. İŞSİZLİK SİGORTASI FONU YÖNETİMİ 87

SEKİZİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ İLE İLİŞKİLER, PROJELER VE ÇALIŞTAYLAR

8.1. AB İLE İLİŞKİLER 91
8.1.1. AB Uyum Çalışmaları 91
8.1.2. Avrupa İstihdam Stratejisine Dâhil Olma Süreci 91
8.1.2.1. İstihdam Durum Raporu 92
8.1.2.2. Ortak Değerlendirme Belgesi (JAP) 92
8.1.2.3. Ulusal Reform Programı 92
8.1.3. Avrupa 2020 Stratejisi 93
8.2. PROJE VE ÇALIŞTAYLAR 93
8.2.1. Avrupa'da İşçilerin Serbest Dolaşımını Teşvik Aracı Olarak EURES Çalıştayı 93
8.2.2. Türkiye'de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Projesi 94
8.2.3. Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi 94
8.2.4. Roman Vatandaşlarımızın Türk İşgücü Piyasasına Entegrasyonunun Sağlanması İçin Çözüm Önerileri Çalıştayı 95
8.2.5. Aktif İstihdam Tedbirleri ve İŞKUR'a Yerel Düzeyde Destek Projesi (AİPP II) 95
8.2.6. Uzun Dönemli İşsizlerin İstihdam Edilebilirlikleri Yararına İşgücü Piyasası Aracılık Faaliyetlerinin Arttırılması 96
8.2.7. 21. Yüzyılın İnsan Kaynaklarının Yetiştirilmesine Yönelik Olarak İşgücü Piyasası Bilgilerinin Toplanması, Geleceğe Yönelik Tahminlerin ve Etkin Bir İşgücü Piyasası Analiz ve İzleme Sisteminin Oluşturulması Projesi 96
8.2.8. Sokakta Çalışan Çocukların Bilim, Teknoloji ve Yenilik Alanlarına Yönlendirilmesi Projesi 97
8.2.9. Işığa Doğru Bir Adım Projesi 97
8.2.10. Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu 97
8.2.11. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu 98
8.2.12. Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu 98
8.2.13. Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu II 99
8.2.14. Aktif İçermenin Desteklenmesi Operasyonu 99
8.2.15. Birleşmiş Milletler Ortak Programı; Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması 100

8.2.16. Sektörler Arası İş Birliğine Dayalı İstihdamı Geliştirme ve Girişimciliği Destekleme Projesi 100
8.2.17. Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) II Projesi 100
8.2.18. Çocukların Mutlu Geleceği İçin Umut Yıldızı Projesi 101
8.2.19. Avrupa Rehberlik Merkezinin Faaliyetleri 101
8.2.20. Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Projesi 102
8.2.21. Cazibe Merkezlerini Destekleme Programı 102
8.2.22. Bakım Hizmetleri Stratejisi ve Eylem Planı 102

DOKUZUNCU BÖLÜM

BÜTÇE VE PERSONEL

9.1. BÜTÇE 105
9.2. YERLEŞİM DURUMU 106
9.3. PERSONEL DURUMU 107

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME 110
KAYNAKÇA 113
EK: V. GENEL KURUL KARARLARI: İSTİHDAM POLİTİKASI ÖNERİLERİNE İLİŞKİN MATRİS 114

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Ülkelerin Büyüme Oranları 4
Tablo 2. Dünyadaki İşgücünün Durumu 6
Tablo 3. Yıllar ve Cinsiyet İtibarıyla İşgücü Sayıları 8
Tablo 4. Ülkelerin Yıllar ve Cinsiyet İtibarıyla İşsizlik Oranları 10
Tablo 5. Ülkelerin Yıllara ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranları 12
Tablo 6. Büyüme ve İstihdam Tahminleri 18
Tablo 7. Yıllara Göre İşgücü Durumu 19
Tablo 8. Cinsiyete ve Yaş Grubuna Göre İşgücü Durumu 22
Tablo 9. Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları 23
Tablo 10. İşteki Duruma ve Cinsiyete Göre İstihdam Edilenler 24
Tablo 11. Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilenler 25
Tablo 12. Yıllar İtibariyle İstihdamın Sektörel Dağılımı 26
Tablo 13. Eğitim Durumuna ve Cinsiyete Göre İşsizler 29
Tablo 14. İş Arama Süresine Göre İşsizler 30
Tablo 15. Kayıt Dışı İstihdam Edilenler 31
Tablo 16. İŞKUR'un Uyguladığı İşgücü Piyasası Bilgileri Anketleri 51
Tablo 17. İşe Yerleştirme Faaliyetleri 57
Tablo 18. Başvurular (Yaş Grupları ve Cinsiyete Göre) 58
Tablo 19. Başvurular (Öğrenim Durumuna Göre) 59
Tablo 20. Kayıtlı İşgücü (Yaş Grubuna Göre) 59
Tablo 21. Kayıtlı İşsiz (Yaş Grubuna ve Cinsiyete Göre) 61
Tablo 22. Kayıtlı İşsiz (Öğrenim Durumu ve Cinsiyete Göre) 61
Tablo 23. Sektörel Ayrıma Göre Açık İş 62
Tablo 24. İşyeri Türüne ve Cinsiyete Göre İşe Göndermeler 62
Tablo 25. Özürlülere Yönelik İşe Yerleştirme Faaliyetleri (Cinsiyete Göre) 66
Tablo 26. Özürlülerin Açık Kontenjan Durumları 66
Tablo 27. Eski Hükümlülere Yönelik İşe Yerleştirme Faaliyetleri(Cinsiyete Göre) 67
Tablo 28. Eski Hükümlülerin Açık Kontenjan Durumları 67
Tablo 29. Yurtdışına Giden İşçilerin Ülkeler İtibariyle Dağılımı 69
Tablo 30. Özel İstihdam Bürolarının İllere Göre Dağılımı 70
Tablo 31. İşgücü Uyum Hizmetleri 75

Tablo 32. İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri 77
Tablo 33. Meslek Bilgi Merkezleri Faaliyetleri 77
Tablo 34. Yıllar İtibariyle Düzenlenen İşletmelerde Eğitim Seminerleri 79
Tablo 35. İşsizlik Sigortası Ödeme Bilgileri 82
Tablo 36. Aylar İtibariyle İşsizlik Ödeneği Alanlar 82
Tablo 37. Aylar İtibariyle İşsizlik Ödeneği Ödeme Miktarları 83
Tablo 38. Ücret Garanti Fonu Ödeme Bilgileri 84
Tablo 39. Kısa Çalışma Ödeme Bilgileri 85
Tablo 40. 2011 Yılında Aylar İtibariyle Kısa Çalışma Ödeneği Alanlar 86
Tablo 41. İş Kaybı Tazminatı Ödemeleri 87
Tablo 42. İşsizlik Sigortası Fonu Gelir Gider Tablosu 88
Tablo 43. Fon Portföyünün Getirisi 89
Tablo 44. İŞKUR 2010 Bütçe Gerçekleşmeleri 105
Tablo 45. İŞKUR 2011 Yılı Bütçe Gerçekleşmeleri 106
Tablo 46. İstihdam Şekillerine Göre Personelin Yıllar İtibarıyla Sayısı 108
Tablo 47. Merkez ve Taşra Teşkilatı Dolu Boş Kadro Durumu 108
Tablo 48. Devlet Memuru Statüsündeki Personelin Hizmet Sınıflarına Göre Dağılımı 108
Tablo 49. Personelin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı 109
Tablo 50. Personelin Cinsiyet Durumu 109
Tablo 51. Çalışanların Yaş Durumuna Göre Dağılımı 109

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. İşgücüne Katılım Oranı 9
Grafik 2. Ülkelerin İşsizlik Oranları 11
Grafik 3. Ülkelerin İstihdam Artış Oranlarındaki Değişim 13
Grafik 4. Yaş Grubuna Göre İşgücü Durumu 21
Grafik 5. Cinsiyetlerine Göre Yıllar İtibariyle İşgücüne Katılma Oranları 22
Grafik 6. Geniş Yaş Grubuna Göre İşsizler 27
Grafik 7. Türkiye'de İşsizlik Oranları 28
Grafik 8. Türkiye'de İşsiz Sayıları 29
Grafik 9. Yıllar İtibarıyla Kayıt Dışı İstihdam Oranları 31
Grafik 10. İşsizlik Ödeneği Ödemeleri 37
Grafik 11. Kısa Çalışma Ödemeleri 38
Grafik 12. Açılan Kurslara Katılan Kişi Sayıları 38
Grafik 13. Açılan Kurs Sayısı 39
Grafik 14. Kayıtlı İşsiz (Cinsiyete Göre) 60
Grafik 15. İşe Yerleştirme Faaliyetleri 63
Grafik 16. Cinsiyete Göre İşe Yerleştirme 64
Grafik 17. İşyeri Türüne Göre İşe Yerleştirmeler 64
Grafik 18. İşe Yerleştirme (Sosyal Duruma Göre) 65
Grafik 19. İşveren Ziyaretleri 68
Grafik 20. Özel İstihdam Büroları İşe Yerleştirme Rakamları 71
Grafik 21. Yıllar İtibarıyla Açılan Kurslar ve Kursiyer Sayısı 74
Grafik 22. Fon Portföyünün Yatırım Araçları İtibariyle Dağılımı 89

KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği
ABD : Amerika Birleşik Devletleri
AİS : Avrupa İstihdam Stratejisi
AK : Avrupa Komisyonu
ASF : Avrupa Sosyal Fonu
BM : Birleşmiş Milletler
ÇSGB : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİBS : Devlet İç Borçlanma Senedi
DTH : Döviz Tevdiat Hesabı
Euroguidance: Avrupa Rehberlik Merkezi
GAP : Güneydoğu Anadolu Projesi
GSYİH : Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
HİA : Hanehalkı İşgücü Anketi
ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü
İKO : İşgücüne Katılma Oranı
İO : İşsizlik Oranı
İÖ : İşsizlik Ödeneği
İPA : Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı
İŞKUR : Türkiye İş Kurumu
JAP : Ortak Değerlendirme Belgesi
KÇÖ : Kısa Çalışma Ödeneği
KİT : Kamu İktisadi Teşekkülleri
KOBİ : Küçük ve Orta Boy İşletmeler
KOSGEB : Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme İdaresi Başkanlığı
Kurum : Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)
OECD : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı
ÖİB : Özel İstihdam Bürosu
SGK : Sosyal güvenlik Kurumu
TÜBİTAK : Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu
TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu
TYÇP : Toplum Yararına Çalışma Programı
UNDP : Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
ÜFE : Üretici Fiyatları Endeksi

GİRİŞ

Küreselleşme süreci her alanda olduğu gibi işgücü piyasasında da büyük etkiler yaratmıştır. Bu süreçte ülkelerin ulusal sınırları ortadan kalkmış, sermayenin dolaşımı hızlanmış, ekonomik ve siyasi oluşumlar ortaya çıkmış, işgücü piyasaları esnekleşerek işgücünün hareketliliği artmıştır.

Öte yandan ekonomik krizlerden en çok etkilenen piyasaların başında küreselleşme sonucu etkileşimleri artan ve kırılgan bir yapıya sahip olan işgücü piyasaları gelmektedir. Krizlerin etkisini en aza indirmek ve yaşanan ekonomik değişim sürecinin uzağında kalmamak için işletmelerin rekabetçi yapıya sahip olmalarını sağlamak ve işgücü piyasasının ihtiyacı olan nitelikli işgücünü karşılamak zorunlu hale gelmiştir. Ayrıca teknolojinin sürekli yenilenmesi, rekabet edilebilirlik açısından bilginin öneminin artması ve bilişim alanında yaşanan gelişmeler, hayat boyu öğrenmenin önemini artırmıştır.

Tüm bu gelişmeler istihdam kurumlarının klasik iş ve işçi bulmaya aracılık fonksiyonlarını geliştirmelerini, tüm ülkelerin en temel problemlerinden biri olan işsizlik sorununa yapısal çözümler getirme konusunda daha etkin rol almalarını gerekli kılmıştır. Bir Kamu İstihdam Kurumu olarak İŞKUR da değişen ve gelişen yapısıyla, katılımcı anlayış çerçevesinde Türkiye işgücü piyasasında faaliyetlerini sürdürmektedir.

İŞKUR'un VI. Genel Kurulu'na sunulan bu Raporun Birinci Bölümünde; dünya işgücü piyasasının yapısı genel olarak ele alınmıştır. İkinci Bölümde ise; Türk işgücü piyasasının yapısı incelenerek, Ulusal İstihdam Stratejisi hazırlama sürecinden ve amaçlarından söz edilmiş, 2008'den itibaren yaşanan krizin Türk işgücü piyasasına etkilerine ve krizden korunmak amacıyla alınan tedbirlere değinilmiştir.

Üçüncü, Dördüncü ve Beşinci Bölümlerde ise sırasıyla İŞKUR'un yapısı ve görevlerine değinilmiş, işgücü piyasasına yönelik çalışmalardan bahsedilmiş, yurtiçi ve yurtdışı işe yerleştirmeye aracılık hizmetleri ile özel istihdam bürolarının faaliyetleri anlatılmıştır. Aktif ve pasif politikalara değindiğimiz Altıncı ve Yedinci Bölümlerden sonra Sekizinci Bölümde AB ile ilişkilere işgücü piyasası temelinde bakılmış, İŞKUR'un yürüttüğü projeler ve çalıştaylar anlatılmıştır. Dokuzuncu Bölümde ise Kurumun bütçesi ile yerleşim ve personel durumu hakkında bilgi verilmiştir.

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

Kazım YİĞİT

İŞKUR Genel Müdür V.

BİRİNCİ BÖLÜM
DÜNYADA GENEL DURUM

1.1. DÜNYA EKONOMİSİNDE YAŞANAN GELİŞMELER

Dünya ekonomilerinde 2000'li yıllarla birlikte başlayan finansal büyüme ve meydana gelen likidite bolluğu, 2008 yılının özellikle son çeyreği ile birlikte önemli bir kırılma yaşamıştır. 2008 yılının Eylül ayında Amerika Birleşik Devletlerinin (ABD) konut piyasasında yaşanan kredi sorunları; gelişmiş ülke piyasalarında varlık fiyatlarındaki düşüşe, hane halklarının gelirlerinin azalmasına ve dolayısıyla iç talepte daralmaya neden olmuştur. Finans piyasalarının önemli yatırım bankalarının bilançolarındaki bozulmalar ve bazı bankaların iflas etmesiyle birlikte dünya ekonomisi, önemli ölçüde ekonomik daralma yaşamıştır. 2009 yılında krizin olumsuz etkilerini azaltmaya ve piyasalarda güveni tekrar tesis etmeye yönelik olarak hükümetlerin uygulamaya koyduğu mali teşvik programları, genişletici para politikaları ve finans sektöründeki tıkanıklığı gidermeye yönelik alınan tedbirlerin etkisiyle, 2010 yılında küresel düzeyde belirgin bir toparlanma yaşanmıştır.[1]

Kriz döneminde alınan önlemler ve kurtarma planları tüm gelişmiş ülkelerde aynı anda ve hızlı bir şekilde işletilememiştir. Bu dönemde piyasalara verilen bol likidite sayesinde kredi döngüsü kısmi olarak giderilebilmiş ve finans piyasalarında olumlu etkileri görünmüştür. Aynı dönemde krizin sonucu ortaya çıkan istihdam sorununa ise ABD dışında hiçbir gelişmiş ülke yazılı olarak bir önlem paketi hazırlamamış ve istihdam politikası açıklamamıştır.

2011 yılının ilk yarısında ABD ekonomisinde beklenenden düşük gerçekleşen büyüme, istihdamda yeterli iyileşme sağlanamaması, borçlanma limitine ulaşılması, yüksek kamu borçları ve bütçe açıkları, karar alma süreçlerinde yaşanan gecikmeler, bankacılık kesiminde yaşanan problemlerin devam etmesi, ABD'nin tarihinde ilk kez kredi notunun düşürülmesine neden olmuştur. Tüm bu etkenler piyasalarda güven ortamını zedelemiş ve önümüzdeki döneme ilişkin büyüme beklentilerinin düşmesine neden olmuştur.[2] Aynı dönemde Yunanistan'da yaşanan ve bir türlü netleşmeyen borç sorunu, İspanya ve İtalya gibi ekonomik hacmi büyük ülkelerin yüksek kamu borçlarına sahip olması Euro bölgesinin geleceğinin sorgulanmasına ve krizin Avrupa bölgesinde daha uzun süre etkisini göstereceği yorumlarına neden olmaktadır.

---

[1] 2012-2014 Orta Vadeli Program
[2] 2012-2014 Orta Vadeli Program

1.1.1. Büyüme

2000'li yılların başından itibaren sürekli büyüyen dünya ekonomisi 2008 yılında yaşanan krizle birlikte, 2009 yılında ilk defa %0,6'lık bir düşüş yaşamıştır. Geçtiğimiz 3 yıl içinde krizin etkilerini azaltmak için uygulanan parasal genişlemeler ve kurtarma paketlerinin etkisiyle, dünya büyüme oranında 2010 yılında %5'lik artış sağlanmıştır. Gelişmiş ülkelerin büyüme oranları dünya büyüme ortalamasının altında kalırken, gelişmekte olan ülke ekonomileri daha hızlı toparlanmaya başlamışlardır. Küresel krizin derinleşmesini önlemek ve ekonomilerin hızlı toparlanması için alınan önlemler nedeniyle, gelişmiş ülke ekonomilerinin bütçe açıkları ciddi oranda artış göstermiştir. Dünya ekonomisinin başını çeken ABD'nin bütçe açığı Gayri Safi Yurtiçi Hasılasının (GSYİH) %8,6'sına kadar tırmanmıştır.

Tablo 1. Ülkelerin Büyüme Oranları

	2006	2007	2008	2009	2010	2011*	2012*
AB 27	3,4	3,1	0,5	-4,3	1,9	1,8	1,9
Belçika	2,7	2,9	1	-2,8	2,3	2,4	2,2
Bulgaristan	6,5	6,4	6,2	-5,5	0,2	2,8	3,7
Çek Cum.	7	5,7	3,1	-4,7	2,7	2	2,9
Danimarka	3,4	1,6	-1,1	-5,2	1,7	1,7	1,5
Almanya	3,7	3,3	1,1	-5,1	3,7	2,6	1,9
Estonya	10,1	7,5	-3,7	-14,3	2,3	4,9	4
İrlanda	5,3	5,2	-3	-7	-0,4	0,6	1,9
Yunanistan	5,5	3	-0,2	-3,3	-3,5	-3,5	1,1
İspanya	4,1	3,5	0,9	-3,7	-0,1	0,8	1,5
Fransa	2,5	2,3	-0,1	-2,7	1,5	1,8	2
İtalya	2	1,5	-1,3	-5,2	1,3	1	1,3
Letonya	11,2	9,6	-3,3	-17,7	-0,3	3,3	4
Litvanya	7,8	9,8	2,9	-14,8	1,4	5	4,7
Macaristan	3,9	0,1	0,9	-6,8	1,3	2,7	2,6
Hollanda	3,4	3,9	1,8	-3,5	1,7	1,9	1,7
Avusturya	3,7	3,7	1,4	-3,8	2,3	2,4	2
Polonya	6,2	6,8	5,1	1,6	3,9	4	3,7
Portekiz	1,4	2,4	0	-2,5	1,4	-2,2	-1,8
Romanya	7,9	6,3	7,3	-6,6	-1,9	1,5	3,7
Finlandiya	4,4	5,3	1	-8,2	3,6	3,7	2,6
İsveç	4,3	3,3	-0,6	-5,2	5,6	4,2	2,5
İngiltere	2,6	3,5	-1,1	-4,4	1,8	1,7	2,1
Norveç	2,3	2,7	0,7	-1,7	0,3	2,7	2,5
İsviçre	3,6	3,6	2,1	-1,9	2,7	1,9	1,7
Türkiye**	6,9	4,7	0,7	-4,8	9	6,1	5,5
ABD	2,7	1,9	-0,3	-3,5	3	2,6	2,7
Japonya	2	2,4	-1,2	-6,3	4	0,5	1,6

Kaynak: Eurostat
*Tahmin, **TÜİK

Ülkeler ekonomilerinde meydana gelen parasal genişlemenin, enflasyonist baskı yaratmasını önlemek için kriz döneminde ihmal edilen mali disiplini uygulamaya başlamışlar, önümüzdeki yıllarda büyümenin sağlıklı devam edebilmesi ve yeniden finansal krizlerin yaşanmaması için finans piyasalarındaki serbestinin önüne geçebilmek adına düzenlenmeler yapmışlardır. Aynı zamanda bütçe açıklarını kapatmak için bir dizi tasarruf paketi çıkarmaktadırlar.

Kriz dönemi ve sonrasında oluşan büyüme rakamları incelenecek olursa; yukarıdaki tabloda yer alan tüm ülke ekonomileri kriz öncesinde düzenli büyümekte iken, 2008 yılında büyüme hızlarında düşüşler yaşanmış, İngiltere, Fransa ve ABD gibi büyük ekonomilerin büyüme oranları negatif düzeyde gerçekleşmiştir. 2009 yılına geldiğimizde ise Polonya haricinde tüm ülke ekonomilerinin büyüme oranları negatif seviyede kalmış, söz konusu ülkeler reel anlamda küçülmüşlerdir. Finans piyasalarına yeniden işlerlik kazandırmak için yapılan parasal büyüme, ülke ekonomilerinin birçoğunun büyüme oranlarını 2010 yılında pozitif seviyelere çıkarmıştır. İrlanda ve İspanya'da yaşanan derin bankacılık krizi ve Yunanistan'ın kamu borç sorunu, adı geçen ülkelerin 2010 yılında da küçülmesine neden olmuştur. Diğer yandan gelişmekte olan ülkelerden Çin ve Hindistan %10'ları geçen büyüme oranlarıyla dünya ekonomisinin büyümesine katkıda bulunmuşlardır.

1.2. DÜNYA İŞGÜCÜ PİYASASINDA YAŞANAN GELİŞMELER

Küresel krizin işgücü piyasalarına etkisiyle; işsizlik oranlarında ve istihdamın yapısını belirleyen diğer oranlarda yaşanan olumsuz seyir bir miktar iyileşmesine rağmen halen kriz öncesi seviyesine dönememiştir. ILO'nun yayınladığı 2011 yılı Küresel İstihdam Trendleri Raporuna göre, işsizlik halen yüksek seyretmektedir. Dünya genelinde işsiz sayısı 2010 yılında bir önceki yıla göre pek değişmeyerek 205 milyon olarak gerçekleşmiştir. Bu sayı 2007 kriz öncesi dönemden 27,6 milyon fazladır. Gelişmiş ülkelerde ve AB bölgesinde işsizlik artmaya devam ederken, çoğu gelişmekte olan ülkede işsizlik düzeyinde değişim yaşanmamaktadır.

Söz konusu raporda belirtilen bir diğer önemli nokta büyüme rakamlarının istihdamı beraberinde getirememesidir. Birçok ekonomi, sürekli artış gösteren çalışma çağındaki nüfusun istihdamını sağlayacak yeterli olanakları sunamamaktadır. Küresel krizden en çok sanayi sektörü etkilenmiş olup, söz konusu sektördeki istihdam büyük oranda azalmış, tarımsal istihdam artış göstermiştir.

ILO verilerine göre önümüzdeki iki yılda ihtiyaç duyulacak 80 milyon yeni açık işin 27 milyonunu gelişmiş ekonomilerin, geri kalanını ise gelişmekte olan ve az gelişmiş ekonomilerin yaratması gerekecektir. Kriz öncesi dönem istihdam seviyesine 2016 yılından önce geri dönülemeyeceği tahmin edilmektedir.

Tablo 2. Dünyadaki İşgücünün Durumu (2010)

	15-64 Yaş Nüfusu (000)	**Toplam İstihdam (000)**	**15-64 İstihdam Edilen (000)**	**İşsiz Sayısı (000)**	**İşgücüne Katılma Oranı**	**İstihdam Oranı**	**İşsizlik Oranı**	**Yarı Zamanlı Çalışanların İstihdama Oranı**	**Geçici Sözleşme İle Çalışanların Oranı**
AB 27	331.179,6	216.405,4	212.396,4	23.157,9	71,0	64,1	9,7	19,2	14,0
Belçika	7.176,8	4.488,7	4.450,6	405,9	67,7	62,0	8,3	24,0	8,1
Bulgaristan	5.046,2	3.052,8	3.010,4	348,0	66,5	59,7	10,2	2,4	4,5
Çek Cumhuriyeti	7.399,5	4.885,2	4.809,6	383,5	70,2	65,0	7,3	5,9	8,9
Danimarka	3.621,5	2.717,6	2.659,6	218,4	79,5	73,4	7,4	26,5	8,6
Almanya	53.546,3	38.737,8	38.072,7	2.946,0	76,6	71,1	7,1	26,2	14,7
Estonya	904,3	570,9	551,8	115,9	73,8	61,0	16,9	11,0	3,7
İrlanda	3.001,8	1.843,7	1.799,9	291,6	69,5	60,0	13,7	22,4	9,3
Yunanistan	7.231,2	4.388,6	4.306,5	628,7	68,2	59,6	12,6	6,4	12,4
İspanya	31.260,7	18.456,5	18.304,1	4.632,4	73,4	58,6	20,1	13,3	24,9
Fransa	39.995,8	25.692,3	25.535,1	2.847,2	70,5	63,8	9,8	17,8	15,0
İtalya	39.545,8	22.872,3	22.496,5	2.102,4	62,2	56,9	8,4	15,0	12,8
Letonya	1.549,0	940,9	918,9	216,1	73,2	59,3	18,7	9,7	6,8
Litvanya	2.282,5	1.343,7	1.319,6	291,1	70,5	57,8	17,8	8,1	2,4
Macaristan	6.769,3	3.781,2	3.750,1	474,8	62,4	55,4	11,2	5,8	9,7
Hollanda	11.017,4	8.370,2	8.226,9	389,9	78,2	74,7	4,5	48,9	18,5
Avusturya	5.606,1	4.096,3	4.021,1	188,2	75,1	71,7	4,4	25,2	9,3
Polonya	26.527,0	15.960,5	15.718,9	1.699,3	65,6	59,3	9,6	8,3	27,3
Portekiz	7.113,7	4.978,2	4.663,4	657,8	74,0	65,6	12,0	11,6	23,0
Romanya	14.999,4	9.239,4	8.822,0	725,1	63,6	58,8	7,3	11,0	1,1
Slovenya	1.422,3	966,0	941,5	75,4	71,5	66,2	7,3	11,4	17,3
Slovakya	3.926,2	2.317,5	2.307,2	389,2	68,7	58,8	14,4	3,9	5,8
Finlandiya	3.536,5	2.447,5	2.410,1	224,3	74,5	68,1	8,4	14,6	15,5
İsveç	6.101,4	4.545,8	4.437,5	415,6	79,5	72,7	8,4	26,4	15,8
İngiltere	40.440,6	28.941,5	28.109,6	2.440,2	75,5	69,5	7,8	26,9	6,1
Norveç	3.229,0	2.500,8	2.431,7	205,7	78,1	75,3	3,5	28,4	8,4
Hırvatistan	2.757,1	1.541,2	1.489,0	-	61,5	54,0	11,8	9,7	12,3
Türkiye	47.532,5	22.592,7	22.002,6	2.697,3	51,9	46,3	10,7	11,7	11,5
ABD	206.515,3*	140 396,0*	132 795*	14.824,8	65**	66,7	9,6		
Japonya	81.493,0***	62 560,0*	56 870*	3.335,8	81,5*	70,1	5,1		

Kaynak: Eurostat

* OECD 2010 , ** Dünya Bankası 2009, *** OECD 2009

Genel olarak tabloda yer alan ülkelerin işgücüne katılma oranlarına bakıldığında; Danimarka, Hollanda ve İsviçre %80'e yakın bir düzeyde işgücüne katılım göstermektedir. İtalya, Macaristan ve Hırvatistan ise %60'a yakın işgücüne katılma oranlarıyla en düşük ülkeler arasındadır. Seçilen ülkeler içerisinde işgücüne katılım oranı %60'ın altında kalan tek ülke Türkiye olmuştur.

İşsizlik oranının yüksek olmadığı Hollanda, Avusturya ve Norveç gibi ülkelerde istihdam oranı, işgücüne katılım oranlarının %5 altında görünmektedir. Ülkemiz istihdam oranı da %46,3 ile diğer ülkelerin altında kalmıştır.

Tabloda öne çıkan bir diğer husus, işgücü piyasalarının daha esnek olduğu Kuzey Avrupa ülkeleri ile Almanya gibi ülkelerde yarı zamanlı çalışma oranlarının toplam istihdamın %20'sinden fazlasını oluşturmasıdır. Burada en dikkat çeken ülke, yarı zamanlı çalışanların istihdama oranı %48,9 olan Hollanda'dır. Anılan diğer ülkelerde bu oranlar %25 seviyesinin üzerinde seyretmektedir. 2010 yılı itibariyle ülkemizde, yarı zamanlı ve geçici sözleşme ile çalışanların toplam istihdama oranı %10'lar civarındadır.

1.2.1. İşgücü

Teknolojik alandaki gelişmelerin etkisiyle nitelikli işgücüne olan ihtiyaç günden güne artmaktadır. Emek yoğun üretimden teknoloji yoğun üretime geçişin bir sonucu olarak düşük nitelikli işgücü, piyasa dalgalanmalarından en fazla etkilenen gruplardan biri olmuştur. Öte yandan dünya genelinde gelişmiş ülkelerdeki üretim, işgücü ve enerji maliyetinin düşük olduğu ülkelere kaymaktadır.

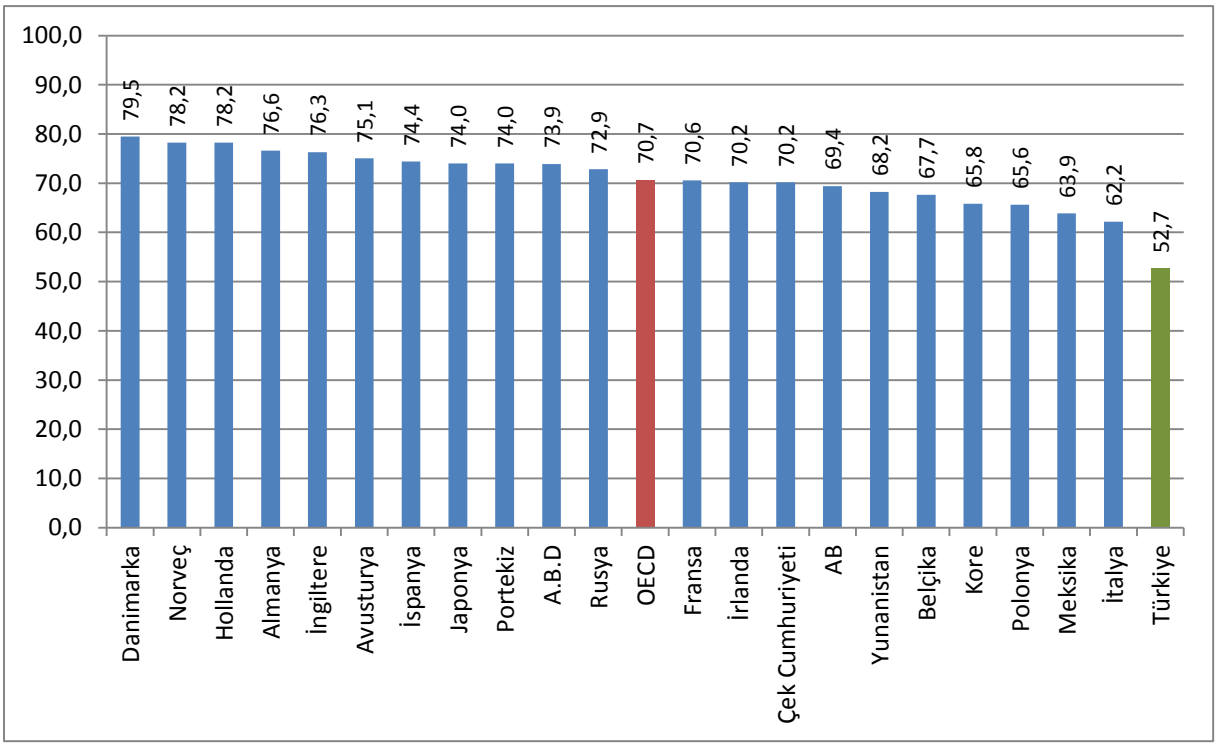
Tablo 3. Yıllar ve Cinsiyet İtibarıyla İşgücü Sayıları (000)

	2008			2009			2010		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Avusturya	2.259	1.923	4.182	2.252	1.955	4.207	2.256	1.953	4.209
Belçika	2.609	2.138	4.747	2.609	2.159	4.769	2.649	2.207	4.856
Çek Cumhuriyeti	2.922	2.241	5.163	2.952	2.257	5.209	2.943	2.249	5.192
Danimarka	1.528	1.369	2.897	1.521	1.376	2.897	1.511	1.366	2.878
Fransa	14.610	13.234	27.843	14.717	13.407	28.124	14.748	13.466	28.214
Almanya	22.413	18.717	41.130	22.338	18.798	41.136	22.273	18.840	41.113
Yunanistan	2.860	1.991	4.851	2.857	2.036	4.894	2.858	2.077	4.934
İrlanda	1.239	953	2.192	1.206	953	2.158	1.164	944	2.108
İtalya	14.571	10.125	24.696	14.498	10.093	24.591	14.456	10.136	24.592
Japonya	35.320	25.520	60.840	34.860	25.540	60.400	34.600	25.450	60.050
Kore	13.353	9.455	22.808	13.441	9.389	22.830	13.598	9.564	23.162
Meksika	26.616	16.458	43.074	26.973	16.397	43.370	27.619	17.098	44.717
Hollanda	4.691	3.914	8.605	4.684	3.962	8.646	4.632	3.985	8.617
Norveç	1.337	1.198	2.535	1.328	1.198	2.527	1.335	1.197	2.532
Polonya	9.170	7.595	16.765	9.311	7.728	17.039	9.492	7.922	17.414
Portekiz	2.811	2.488	5.299	2.775	2.488	5.263	2.755	2.509	5.264
İspanya	12.933	9.756	22.689	12.844	10.037	22.881	12.730	10.203	22.933
Türkiye	17.068	6.173	23.241	17.478	6.687	24.165	17.825	7.217	25.042
İngiltere	16.414	13.996	30.409	16.462	14.028	30.490	16.428	14.093	30.521
A.B.D.	79.084	68.958	148.042	78.523	69.082	147.605	78.283	68.886	147.169
Rusya	38.113	36.459	74.572	37.986	36.533	74.519	38.111	36.360	74.470
AB	140.486	107.433	247.919	140.897	108.825	249.722	141.196	110.080	251.275
OECD	317.262	246.283	563.545	317.256	248.055	565.311	318.200	250.402	568.602

Kaynak: OECD

Dünya işgücü piyasasına ilişkin veriler incelendiğinde OECD ve AB ülkelerinde işgücü sayısında yıllar itibarıyla düzenli bir artış görülmektedir. OECD ülkeleri için ortalama 565 milyon kişi olan işgücünün 317 milyonu erkeklerden, 248 milyonu kadınlardan oluşmaktadır. Öte yandan AB verileri bakımından işgücü sayılarına bakıldığında yaklaşık 249 milyon işgücünün 140 milyonu erkek, 109 milyonu kadındır. Bununla birlikte genel olarak erkek işgücü sayısının kadınlara göre fazla olduğu görülmektedir.

Grafik 1. İşgücüne Katılım Oranı



Kaynak: OECD

Ülkeler işgücüne katılım oranı bakımından sıralandığında birinci sırayı %79,5 ile Danimarka alırken, OECD ülkeleri ortalaması %70,7 seviyesinde gerçekleşmiştir. AB ülkelerinde ise bu oran %69,4 düzeyindedir. Türkiye %52,7'lik işgücüne katılım oranı ile hem OECD hem de AB ortalamasının altındadır.

1.2.2. İşsizlik

Küresel krizin başlangıç yılı 2008'de, ülkelerin işsizlik oranlarında hafif yükselmeler yaşanmış olmakla beraber 2009 yılında krizin istihdama etkisi daha fazla hissedilmiş, ülkelerin işsizlik oranlarında çok ciddi artışlar yaşanmıştır. Krize karşı alınan önlemler sayesinde 2010 yılında büyüme kaydeden ekonomiler, aynı başarıyı istihdam konusunda gösterememişlerdir. Hemen hemen tüm ülkelerde 2010 yılında işsizlik oranları artış göstermiştir. 2011 yılı ilk ve ikinci çeyrek verilerinden anlaşılmaktadır ki; istihdam oranlarının kriz öncesi seviyesine ulaşması yakın gelecekte mümkün görünmemektedir. Son olarak, krizin yapısal işsizliği bir miktar arttırdığı söylenebilir.

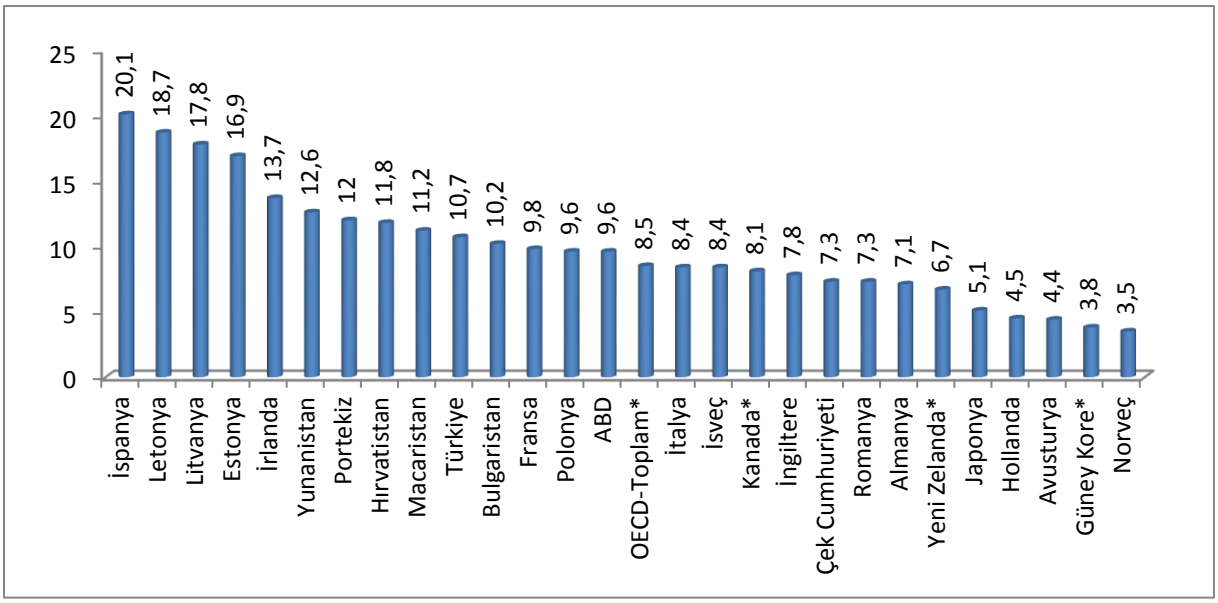
Tablo 4. Ülkelerin Yıllar ve Cinsiyet İtibarıyla İşsizlik Oranları

	2008			2009			2010		
	Erkek	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**
Avusturya	3,6	4,2	3,9	5,1	4,6	4,8	4,6	4,3	4,5
Belçika	6,5	7,6	7,0	7,8	8,1	8,0	8,2	8,6	8,4
Çek Cumhuriyeti	3,5	5,7	4,4	5,9	7,8	6,8	6,5	8,5	7,4
Danimarka	3,0	3,8	3,4	6,7	5,4	6,1	8,4	6,6	7,6
Fransa	6,9	7,9	7,4	8,9	9,4	9,1	9,0	9,7	9,3
Almanya	7,5	7,7	7,6	8,2	7,4	7,8	7,6	6,6	7,2
Yunanistan	5,1	11,5	7,8	7,0	13,3	9,6	10,1	16,4	12,7
İrlanda	6,8	4,5	5,8	15,5	8,1	12,2	17,2	9,9	13,9
İtalya	5,6	8,6	6,8	6,9	9,3	7,9	7,7	9,7	8,5
Japonya	4,3	4,0	4,2	5,5	5,0	5,3	5,6	4,8	5,3
Kore	3,7	2,8	3,3	4,3	3,2	3,8	4,1	3,4	3,8
Meksika	3,4	4,0	3,6	5,6	5,0	5,4	5,5	5,4	5,4
Hollanda	2,8	3,4	3,0	3,7	3,8	3,7	4,5	4,5	4,5
Norveç	2,8	2,5	2,6	3,7	2,7	3,2	4,2	3,1	3,7
Polonya	6,5	8,0	7,2	7,9	8,8	8,3	9,4	10,1	9,7
Portekiz	6,9	9,4	8,1	9,4	10,7	10,0	10,4	12,5	11,4
İspanya	10,1	13,1	11,4	17,8	18,5	18,1	19,8	20,6	20,2
Türkiye	11,0	11,9	11,2	14,2	14,7	14,3	11,7	13,3	12,1
İngiltere	5,8	4,8	5,4	8,9	6,5	7,8	8,8	6,9	7,9
A.B.D.	6,2	5,5	5,8	10,5	8,2	9,4	10,7	8,7	9,8
Rusya	6,6	6,1	6,4	9,1	7,9	8,5	8,0	7,0	7,5
AB	7,0	7,8	7,4	9,6	9,3	9,5	9,8	9,8	9,8
OECD	6,0	6,2	6,1	8,7	7,9	8,3	8,8	8,2	8,5

Kaynak: OECD

Tabloda yer alan verilere göre krizin etkisiyle 2009 yılında bir önceki yıla göre artış gösteren işsizlik oranları, 2010 yılında bazı ülkelerde düşmekle birlikte genel olarak artmıştır. 2010 verilerine göre işsizliğin en fazla olduğu ülke %20,2 ile İspanya iken bunu sırasıyla %13,9 ile İrlanda ve %12,7 ile Yunanistan takip etmektedir. Euro bölgesinde olan bu ülkelerin işsizlik oranları AB işsizlik oranı olan %9,8'in oldukça üzerinde gerçekleşmiştir. Öte yandan cinsiyete göre işsizlerin oranına baktığımızda birçok ülkede kadın işsizlik oranının toplam işsizlik oranından yüksek olduğu görülmektedir.

Grafik 2. Ülkelerin İşsizlik Oranları (2010)



Kaynak: Eurostat
*OECD

Yukarıdaki tabloda ülkelerin işsizlik oranları OECD ortalama işsizlik oranına göre konumlandırılmıştır. 2010 yıllık verilerinin kullanıldığı tabloda en yüksek işsizlik oranı İspanya'da görünmektedir. Baltık ülkeleri de işsizlik oranı bakımından İspanya'ya yakın bir seviyededir. Son dönemde finansal krizden en çok etkilenen Avrupa ülkelerinden Yunanistan, İrlanda ve Portekiz'de işsizlik oranları oldukça yüksek seyretmektedir. Türkiye'de son dönemde azalma eğilimine giren işsizlik oranları, OECD ortalamasının 2 puan üzerindedir. Norveç, Kore, Hollanda ve Avusturya tabloda %5'in altında işsizlik oranına sahip ülkeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.2.3. İstihdam

Ülkelerin ekonomik büyümeleri ile istihdamları arasında sıkı bir ilişki vardır. Büyüyen ekonomilerin istihdama etkisi pozitif yönde olmakla birlikte bu durum her zaman paralellik göstermemektedir. Özellikle kriz sonrası dönemlerde istihdamdaki artışın ekonomik büyümeye uyumu zaman almaktadır. Küresel krizin olumsuz etkileri dünya işgücü piyasalarında özellikle 2009 yılında istihdam daralmasına sebep olmuştur.

Tablo 5. Ülkelerin Yıllara ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranları

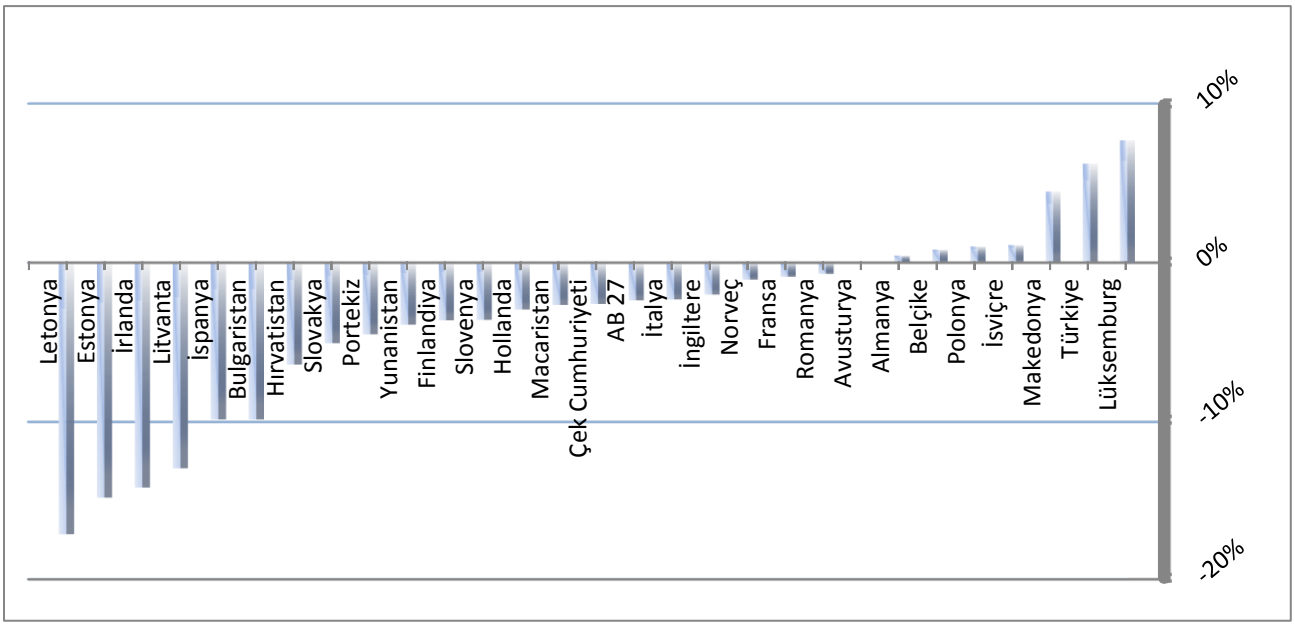
	2008			2009			2010		
	Erkek	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**
Avusturya	78,5	65,8	72,1	76,9	66,4	71,6	77,1	66,4	71,7
Belçika	68,6	56,2	62,4	67,2	56,0	61,6	67,4	56,5	62,0
Çek Cumhuriyeti	75,4	57,6	66,6	73,8	56,7	65,4	73,5	56,3	65,0
Danimarka	81,9	73,9	77,9	78,3	73,1	75,7	75,8	71,1	73,4
Fransa	69,6	60,4	64,9	68,4	60,0	64,1	68,3	59,9	64,0
Almanya	75,9	64,3	70,2	75,5	65,2	70,4	76,1	66,1	71,2
Yunanistan	75,0	48,7	61,9	73,5	48,9	61,2	70,9	48,1	59,6
İrlanda	75,7	60,5	68,1	67,3	57,8	62,5	64,5	56,4	60,4
İtalya	70,3	47,2	58,7	68,6	46,4	57,5	67,7	46,1	56,9
Japonya	81,6	59,7	70,7	80,2	59,8	70,0	80,0	60,1	70,1
Kore	74,4	53,2	63,8	73,6	52,2	62,9	73,9	52,6	63,3
Meksika	80,7	44,1	61,3	77,7	43,0	59,4	78,4	44,1	60,4
Hollanda	82,4	69,3	75,9	81,5	69,6	75,6	80,0	69,4	74,7
Norveç	80,6	75,4	78,1	78,4	74,4	76,5	77,4	73,3	75,4
Polonya	66,3	52,4	59,2	66,1	52,8	59,3	65,6	53,0	59,3
Portekiz	74,0	62,5	68,2	71,1	61,6	66,3	70,1	61,1	65,6
İspanya	74,6	55,7	65,3	67,5	53,5	60,6	65,6	53,0	59,4
Türkiye	66,6	23,5	44,9	64,6	24,2	44,3	66,7	26,2	46,3
İngiltere	78,5	66,9	72,7	75,7	65,6	70,6	75,3	65,3	70,3
A.B.D	76,4	65,5	70,9	72,0	63,4	67,6	71,1	62,4	66,7
Rusya	72,9	64,7	68,6	70,6	63,3	66,8	71,6	63,5	67,4
AB	72,9	55,1	64,0	70,7	54,6	62,7	70,5	54,8	62,6
OECD	75,6	57,6	66,5	72,9	56,7	64,7	72,7	56,7	64,6

Kaynak: OECD

Tablo incelendiğinde genel olarak 2008 yılından itibaren istihdam oranlarında düşüş görülmektedir. 2010 verilerine göre istihdamı en yüksek olan ülke %75,4 ile Norveç iken, istihdam oranının en düşük olduğu ülke %46,3 ile Türkiye olmuştur. Buna rağmen Türkiye'nin kriz sonrası dönemde istihdam oranını birçok ülkenin aksine artırdığı görülmektedir. OECD ve AB ülkelerindeki istihdam oranları ortalaması %60 üzerinde olduğu görülmektedir. Cinsiyet açısından istihdamın durumuna bakıldığında erkeklerin istihdam oranı genel olarak kadınlardan fazladır.

Aşağıdaki tabloda, krizin başladığı ancak işgücü piyasasına tam olarak etki etmediği 2008 yılı ile kriz sonrası dönem olan 2010 yılı istihdam sayılarındaki değişimin yüzdesel olarak karşılaştırması yer almaktadır.

Grafik 3. Ülkelerin İstihdam Artış Oranlarındaki Değişim (2008-2010)



Kaynak: Eurostat

Tabloda yer alan birçok ülkenin 2010 yılında istihdam daralması yaşadığı görünmektedir. Krizden en çok etkilenen Baltık Ülkeleri ile İspanya ve İrlanda gibi ülkelerin istihdam artış oranları 2008'e göre %10'un üzerinde daralmıştır. Birçok Avrupa ülkesinde yaşanan istihdam sorunu AB 27 istihdamında yaklaşık %3 azalmaya neden olmuştur. Bu dönemde, Avusturya ve Almanya'nın istihdam sayısı hemen hemen sabit kalırken, Lüksemburg istihdamını en çok artıran ülke olmuştur. Öte yandan Türkiye, yaklaşık %6'lık istihdam artışı ile istihdamını en çok artıran ikinci ülke olmuştur. Bu durum ülkemizin düşen işsizlik oranlarının bir yansıması olarak görülebilir. Ülkemizde işgücü piyasasına yeni giren bireylerin sayısının yüksek olması, işgücüne katılım oranının arttığı bir dönemde yaratılan yeni istihdam olanaklarının önemini daha da artırmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL DURUMU

Ülkemizde Cumhuriyet'in ilk dönemlerinde sanayi işletmelerinin azlığı ve çalışanların büyük kısmının tarımda istihdam edilmesi gibi sebeplerle işsizlik düşük oranlarda seyrederek önemli bir sorun teşkil etmemiştir.

Türkiye, 1950'li yıllarla işgücü piyasasında hızlı bir dönüşüm sürecine girmiş sanayileşme ve kentleşme ile birlikte iç göçlere sahne olmuştur. Tarımda makineleşme ve mevcut toprakların miras yoluyla parçalanması sonucunda yüksek kırsal nüfus içerisinde birçok kişi işsiz kalmış ve bu süreçle birlikte kırdan-kente göç olgusu hızlanarak sanayileşme sürecinin ihtiyaç duyduğu işgücü sağlanmıştır. 1960'lı yıllarda batılı ülkelerde artan işgücü ihtiyacına paralel olarak işgücü göçü bu ülkelere de yönelmiştir. 1980'li yıllara kadar işgücü piyasasında yoğun bir şekilde yaşanan göç olgusu daha sonraki yıllarda azalış gösterse de halen devam etmektedir.

Özellikle 1960'lı yıllardan itibaren işsizlik sorunuyla karşı karşıya kalan ve sürekli mücadele eden Türkiye'de işsizlik olgusu yapısal özellikler taşımaktadır. Kırdan kente yönelen niteliksiz işgücü sanayi sektöründe istihdam edilememiş, gelişmekte olan ülkelerin izlediği tarım-sanayi-hizmet sektörü sıralaması yerine tarımdan hizmetler sektörüne geçiş yaşanmıştır. İstihdamın asıl sorunu olan tarımsal çözülme ve üretim eksikliği ile birlikte hızlı nüfus artışı, işgücünün eğitim düzeyinin düşük olması, işgücü piyasasının yapısal özellikleri, kayıt dışı istihdam, iç ve dış göçlerin devam etmesi ve bölgesel gelişmişlik farkları sonucunda işgücü piyasası ortaya çıkan fazlayı bünyesine katabilecek bir yapıya kavuşamamıştır.

1980'li yıllar itibariyle Türk işgücü piyasası önemli değişimler yaşamıştır. Öncelikle 24 Ocak Kararları (1980) ile ticari, 32 Sayılı Karar (1989) ile finansal uyum programları uygulamaya konularak işgücü piyasasının serbestleştirilmesi yönünde önemli adımlar atılmıştır. Böylece Türkiye'nin dünya ekonomisi ile daha güçlü bir bütünleşme sürecine girmesi sağlanmış, özelleştirme uygulamaları ile sanayi ve hizmetler sektörünün yerli ve yabancı sermayeye yönelik teşvikler yoluyla geliştirilmesi yönünde adımlar atılmıştır.

İşgücü piyasasında yaşanan tüm bu gelişmeler ülke istihdamın yapısında değişikliklere yol açmıştır. Göç olgusu başlamadan önce kadın işgücüne katılım oranı oldukça yüksek iken göçle birlikte hızla düşmeye başlamış, söz konusu süreç özellikle 90'lı yıllardan itibaren eğitimli

kadın sayısındaki artış ile birlikte yükseliş trendine girerek sona ermiştir. Kadınların işgücüne katılım oranları eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte kademeli olarak artmakta, özellikle yükseköğrenim seviyesindeki erkek ve kadınlarda işgücüne katılım oldukça yakın seyretmektedir.

Türkiye'de ekonomik krizin olduğu dönemlerde istihdam daralma göstermiştir. 1994, 2000, 2001 krizlerinde işsizlik artışının en yoğun yaşandığı sektörler imalat sanayi ile inşaat ve bayındırlık sektörleri olmuştur. Kriz dönemlerinde gerçekleşen daralmadan sonra ortaya çıkan büyüme, ülkemizde istihdama aynı oranda katkı sağlayamamıştır.

Dünya piyasalarında başlayan krizle birlikte 2008 yılında büyüme hızımızda düşüş yaşanmış, bir sonraki yılda ekonomimiz %4,8 daralmıştır. Bununla birlikte dış talepte de yaşanan azalma, üretim ve ihracatımızı olumsuz etkilemiştir. Bu dönemde yaşananlardan finans piyasalarımızın fazla etkilenmemesi, krizin ulusal anlamda daha az maliyetle atlatılmasına yardımcı olmuştur. 2009 yılında yaşanan daralmanın işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkisini azaltabilmek için istihdam paketleri çıkarılmış, bununla birlikte İŞKUR tarafından verilen kısa çalışma ödeneklerinin süresi artırılmıştır. Tüm bu gelişmeler sonucunda ülkemizde 2010 yılı işsizlik oranlarında genel olarak düşüş yaşanmış ve 2011 Ağustos ayı verilerinde kriz öncesi seviyeye dönüş eğilimi gözlenmektedir.

2.1. BÜYÜME VE İSTİHDAM

Büyüme ve istihdam arasındaki ilişki her zaman birbirine paralellik arz etmemektedir. 1990 sonrası dönemde Türkiye'de büyüme ve istihdam arasındaki ilişki kimi yıllar pozitif gerçekleşse de bu durum süreklilik arz etmemiştir.

Türkiye iki ciddi kriz yaşadığı 1999-2001 döneminin ardından yüksek bir büyüme evresine girmiştir. 2002-2007 yılları arasında ortalama %7 civarı gerçekleşen büyümenin istihdama yansıması oldukça sınırlı kalmıştır. Aynı durum 2009 yılında yaşanan daralma sonrası 2010 yılında yaşanan büyüme oranı için de geçerli olmuş, büyümenin istihdama katkısı sınırlı düzeyde gerçekleşmiştir.

2012-2014 Orta Vadeli Programa göre Türkiye'de GSYİH büyümesi 2010 yılında %9, 2011 yılının ilk yarısında %10,2 oranında gerçekleşmiş ve Türkiye, dünyada büyüme hızı en yüksek ülkeler arasında yer almıştır. Küresel ölçekte giderek artan belirsizlikler nedeniyle 2011 yılının ikinci yarısından itibaren büyüme hızının nispi olarak yavaşlaması öngörülmektedir. Bu yavaşlamaya rağmen 2011 yılının tamamında Türkiye ekonomisinin %7,5 oranında büyümesi beklenmektedir.

Son dönemlerde yüksek büyüme hızı, işsizliğin azaltılmasına yönelik tedbirler ile desteklenerek istihdamı önemli oranda artırmıştır. TÜİK' in 2009 Nisan ayı hanehalkı işgücü anketine göre mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranı %14,9'a kadar yükselmiş, 2011 yılı Ağustos ayı itibarıyla %9,6'ya kadar gerilemiştir. İşsizlik oranındaki bu düşüş işgücüne katılım oranının yükseldiği bir ortamda sağlanmıştır. Ayrıca, krizle birlikte % 40'a kadar düşen istihdam oranı, 2011 yılı Ağustos ayı itibarıyla %45,2'ye kadar yükselmiştir.

Uygulanan istihdam teşvik düzenlemelerinin de katkısıyla, 2009 ve 2011 yılı Ağustos dönemleri arasında TÜİK verilerine göre, toplam istihdam 2 milyon 776 bin kişi artmıştır. Bu gelişmeler altında, küresel krizden çıkış sürecinde Türkiye hızlı büyüme ve zamanında aldığı tedbirler sayesinde işsizlikle mücadelede OECD ülkeleri arasında en hızlı mesafe kateden ülkelerden birisi olmuştur.

2012-2014 dönemini kapsayan Orta Vadeli Programda, ülkemizin refah seviyesinin artırılması nihai hedefi doğrultusunda istikrarlı bir büyüme sürecinde istihdamın artırılması, mali disiplinin sürdürülmesi, yurt içi tasarrufların artırılması, cari açığın azaltılması ve böylece makroekonomik istikrarı güçlendirmek hedeflenmiş, istihdamı artırmak için istikrarlı büyüme ortamını sağlayacak politikaların yanı sıra işgücünün niteliğini, işgücü piyasasının esnekliğini ve işgücüne katılımı artıracak politikalara ağırlık verileceği vurgulanmıştır.

Program çerçevesinde istihdamın artırılması; işgücü piyasasının geliştirilmesi, eğitimin işgücü talebine duyarlılığının artırılması ve aktif işgücü politikalarının geliştirilmesi olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir.

Tablo 6. Büyüme ve İstihdam Tahminleri

	2011	2012	2013	2014
GSYH (Milyar TL, Cari Fiyatlarla)	1.281	1.426	1.572	1.733
GSYH (Milyar Dolar, Cari Fiyatlarla)	766	822	888	952
Kişi Başına Milli Gelir (GSYH, Dolar)	10.363	10.973	11.716	12.412
GSYH Büyümesi*	7,5	4,0	5,0	5,0
Toplam Tüketim*	6,2	3,0	3,5	3,4
Kamu	6,5	3,1	3,4	2,2
Özel	6,1	3,0	3,5	3,5
Toplam Sabit Sermaye Yatırımı*	19,3	6,2	8,8	8,5
Kamu	7,7	-0,6	7,7	3,8
Özel	22,3	7,7	9,0	9,4
Toplam Nihai Yurtiçi Talep*	9,3	3,9	4,9	4,8
Toplam Yurtiçi Talep*	9,4	3,9	4,8	4,7
Nüfus (Yıl Ortası, Bin Kişi)	73.950	74.885	75.811	76.707
İşgücüne Katılma Oranı (%)	49,9	49,7	49,7	49,7
İstihdam Düzeyi (Bin Kişi)	23.925	24.257	24.752	25.264
İstihdam Oranı (%)	44,7	44,5	44,6	44,8
İşsizlik Oranı (%)	10,5	10,4	10,2	9,9

Kaynak: Orta Vadeli Program
* Sabit fiyatlarla yüzde değişimi göstermektedir

Programda Türkiye'de 2011 yılı büyüme oranının %7,5 olacağı öngörülmüş 2012 yılında ise bu oranın bir miktar düşerek %4 olarak gerçekleşeceği, daha sonraki yıllar ise %5 olarak gerçekleşip bu seviyenin korunacağı tahmin edilmiştir. Büyümedeki ivmenin azalmasıyla 2011 yılında %44,7 olarak gerçekleşeceği tahmin edilen istihdam oranı 2012 yılında %44,5'e çekilmiştir. Aynı dönemlere ilişkin olarak işsizlik oranının %0,1, işgücüne katılım oranının ise %0,2 azalacağı beklenmektedir.

2.2. TÜRK İŞGÜCÜ PİYASASININ YAPISI

Türkiye'de işgücü piyasaları, ikili yapıların bir arada bulunduğu bir görünüm arz etmektedir. Kırsal - kentsel istihdam, formel - enformel sektör ve tarımsal istihdam - sanayi istihdamı gibi istihdam şekilleri iç içe ve karşı karşıyadır. Diğer taraftan tarımsal istihdamın çok büyük olması, işgücü arzı fazlalığı, işgücünün büyük çoğunluğunun genç ve niteliksiz olması, ücretli çalışanların toplam istihdam içerisindeki payının azlığı ve işgücü piyasasındaki kurumsallaşma

düzeyinin düşüklüğü gibi temel sorunlar bulunmaktadır. İşgücü piyasasındaki bu sorunlar işsizliğin ağırlığını ve şiddetini daha da arttırmaktadır.[3]

Ülkemizin işgücü piyasalarının ikili yapılarının yanı sıra nüfus artış hızı da, 1945 yılından sonra ilk kez 1990-2000 döneminde binde 20'nin altına düşerek binde 18,3 olarak gerçekleşmiştir. TÜİK verilerine göre 2011 Ağustos döneminde Türkiye'de kurumsal olmayan nüfus bir önceki yılın aynı dönemine göre 1 milyon 83 bin kişilik bir artış ile 72 milyon 523 bin kişiye, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus ise 1 milyon 89 bin kişi artarak 53 milyon 734 bin kişiye ulaşmıştır.

Tablo 7. Yıllara Göre İşgücü Durumu (000)

	2006	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011 Ağustos**
15+ Nüfus	49.174	49.994	50.772	51.686	52.541	53.734
İşgücü	22.751	23.114	23.805	24.748	25.641	27.406
İstihdam	20.423	20.738	21.194	21.277	22.594	24.884
Kayıt dışı istihdam	9.593	9.423	9.220	9.328	9.772	10.851
İşsiz	2.328	2.376	2.611	3.471	3.046	2.521
İşgücüne dahil olmayan nüfus	26.423	26.879	26.967	26.938	26.901	26.328
İşgücüne Katılma Oranı (%)	46,3	46,2	46,9	47,9	48,8	51,0
İstihdam oranı (%)	41,5	41,5	41,7	41,2	43,0	46,3
İşsizlik oranı (%)	10,2	10,3	11,0	14,0	11,9	9,2
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	12,7	12,6	13,6	17,4	14,8	11,9
İstihdamda artış oranı (%)	1,77	1,54	2,20	0,39	6,2	-
GSMH büyüme oranı (%)	6	4,6	0,7	-4,7	8,9	-
Eksik istihdam	776	689	779	-	-	-
Kayıt dışı istihdam (%)	47,0	45,4	43,5	43,8	43,2	43,6

Kaynak: TÜİK

Türkiye'nin istihdam oranına 2006 yılından itibaren bakıldığında genel olarak bir artış göze çarpmaktadır. Krizin yaşandığı dönem sonrası incelendiğinde istihdam oranının diğer yıllarla karşılaştırıldığında büyük oranda arttığı ve işsizlik oranının da büyük oranda azaldığı dikkat çekmektedir. Gelişmiş ülkelerin istihdamlarının sektörel dağılımı baz alınırsa, Türkiye'de tarım sektöründeki çözülüşün devam edeceğini ve diğer sektörlerde yeterince istihdam sağlanmadığı takdirde bunun da işgücüne katılım ve istihdam oranlarını düşüreceği beklenmektedir.

[3] İŞKUR V. Genel Kurul Çalışma Raporu, s.24

Türkiye, OECD ülkeleri arasında toplam istihdam içinde tarımın payının en yüksek olduğu ülkedir. Üretim açısından tarım kesiminin milli gelire yaptığı katkının istihdamda sahip olduğu paya göre çok daha az olması, tarım kesiminde verimin düşük olduğu anlamına gelmekle birlikte kişi başına düşen geliri de olumsuz etkilemektedir. Son 35 yılda tarım sektöründe ortalama büyüme %1,2'dir. Nüfus ise aynı süre içinde Türkiye ortalaması olan %2'nin üzerinde artmıştır. Nüfus hızla artarken, oluşturulan katma değer yeterince artmadığı için kişi başına gelir giderek düşmektedir. 70 milyonluk bir ülkede faal nüfusun yaklaşık %25'inin tarımda yer alması ve bunların üretime katkısının düşüklüğü, kuşkusuz ülke ekonomisini de gelir düzeyini de küçültmekte, dolayısıyla talebin sahada düşük kalmasına ve üretimin artmamasına neden olmaktadır.[4]

İstihdamın yarısından fazlasının ücretlilerden oluştuğu bir istihdam yapısı ile giderek gelişmiş ülkelerdeki istihdam yapısına benzerlik göstermeye başlayan Türkiye'nin, ekonomik kalkınma ile birlikte bu trendine devam edeceği söylenebilir. Ancak kendi hesabına çalışanların büyük kısmının niteliksiz işgücünden oluşması ve toplam istihdam içerisindeki yüksek payının devam etmesi Türkiye'deki istihdam yapısının kendine özgü özelliklerinin ve sorunlarının da önemli bir kaynağını oluşturmaktadır.

AB genelinde %70 düzeyinde olan işgücüne katılma oranı, ülkemizde daha düşük bir seviyededir. 2011 yılı Ağustos ayında, Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, bir önceki yılın aynı ayına göre 1,3 puanlık artışla % 51 olarak gerçekleşmiştir. Aynı dönemler için yapılan kıyaslamalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı 1,1 puanlık artışla %72,8, kadınlarda ise 1,5 puanlık artışla %30 seviyesine gelmiştir. 2010 yılı TÜİK verilerine göre kadınların işgücüne katılma oranı %27,6 olarak gerçekleşerek aynı yılın verilerine göre erkeklerin işgücüne katılma oranı olan %70,8'in bir hayli gerisinde kalmıştır. İstatistiklere göre işgücüne dâhil olmayanların yaklaşık yarısını ev kadınları oluşturmaktadır.

Yaptığı işten ötürü herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanların oranı 2011 Ağustos ayında, önceki yılın aynı ayına göre 1,2 puanlık azalışla % 43,6 olarak gerçekleşmiş ayrıca geçen yılın aynı ayına göre tarım sektöründe sosyal güvenlikten yoksun çalışanların oranı % 85,9'dan % 84,8'e, tarım dışı sektörlerde % 29,8'den % 28,4'e düşmüştür.

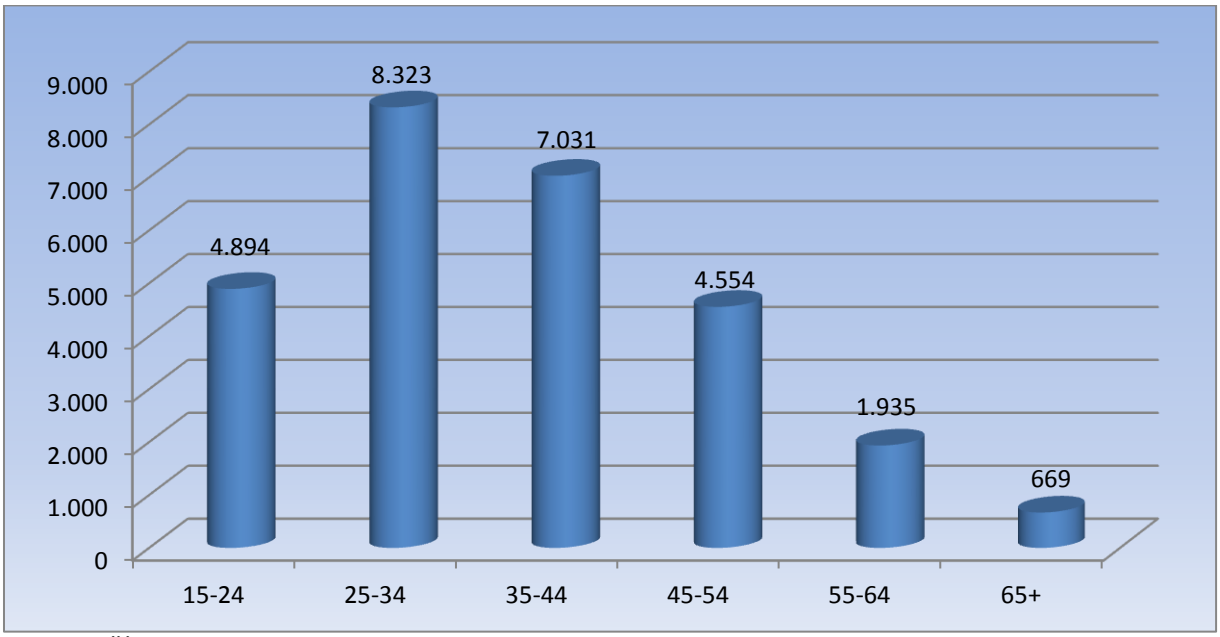
[4] İŞKUR V. Genel Kurul Çalışma Raporu, s.25

İşgücüne katılma oranının 1950'lerden itibaren 2008 yılına kadar giderek azalmasının temelinde, tarımdaki çözülme ve köyden kente göç olgusuyla birlikte gerçekleşen istihdam daralması yatmaktadır. Tarım sektöründe çalışmakta olan nüfusun belirli bir kısmı tarım dışı alanlara kaydığında işgücünün dışında kalmaktadır. Bu durum özellikle belli bir yaşın üzerindeki erkek ve kadın işgücü için geçerli olmaktadır. Tarım sektöründe istihdam edilen bu nüfus kente göç ile birlikte gerekli eğitim ve deneyime sahip olmadığından işgücü piyasası dışında kalmaktadır. Verilere bakıldığında 2000 yılında işgücüne katılım oranı %49,9, tarım sektörünün toplam istihdam içindeki payı %36 olarak gerçekleşmiştir. Aynı veriler 2010 yılı için sırasıyla %48,8 ve %25,1 olmuştur.

2.2.1. İşgücü

TÜİK'e göre işgücü, istihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu nüfusu kapsar. Çalışma çağındaki nüfustan, çalışma arzu ve yeteneğinde olmayanların çıkarılması ile bulunan sonuç ülkenin işgücü sayısını vermektedir. İşgücü, üretim faktörlerinden birisi olsa da, "doğrudan insan unsurunun üretim faaliyeti içinde olması" anlamına geldiğinden diğer üretim faktörlerinden ayrılmaktadır.

Grafik 4. Yaş Grubuna Göre İşgücü Durumu (2011 Ağustos) (000)



Kaynak: TÜİK

İşgücünün yaşa göre dağılımı ele alındığında, 2011 Ağustos ayı verilerine göre işgücünün büyük bir bölümünü 25-34 yaş aralığı oluşturmakta, bu grubu sırasıyla 35-44 ve 15-24 yaş aralığı takip etmektedir. Veriler incelendiğinde işgücünün yaklaşık yarısını 15-34 yaş aralığındaki nüfus oluşturmaktadır.

Tablo 8. Cinsiyete ve Yaş Grubuna Göre İşgücü Durumu (2011) (000)

	Kadın	Erkek	Toplam	Toplam (%)
15-24	1.713	3.181	4.894	17,9
25-34	2.406	5.917	8.323	30,4
35-44	2.042	4.990	7.032	25,7
45-54	1.248	3.306	4.554	16,7
55-64	584	1.351	1.935	7,1
65+	202	467	669	2,4

Kaynak: TÜİK

İşgücünün cinsiyet ve yaş grubuna göre durumuna bakıldığında kadınlar, toplam işgücünün yaklaşık üçte birini oluşturmaktadır. Kadın-erkek arasındaki farkın en düşük olduğu yaş aralığı 15-24 olarak görülmekle birlikte her yaş düzeyinde erkek işgücü kadınlardan daha fazladır.

Grafik 5. Cinsiyetlerine Göre Yıllar İtibariyle İşgücüne Katılma Oranları

Kaynak: TÜİK

2007 yılına kadar Türk işgücü piyasasının gösterdiği en önemli özelliklerinden birisi, düşük seviyelerde olan ve sürekli azalma eğilimi gösteren işgücüne katılma oranı olmuştur. Uzun

yıllardır azalma eğiliminde olan bu oran son yıllarda artış göstermiştir. Grafikte erkeklerin işgücüne katılım oranının kadınların katılımından yaklaşık 3 katı iken son yıllarda kadınların lehine bir artış olduğu gözlemlenmektedir.

Kriz dönemi işgücüne katılma oranları aylık olarak incelendiğinde ise krizin en yoğun olduğu 2009 ilk çeyreğinde işgücüne katılma oranlarında ufak düşüşler yaşanmış, daha sonra krizin etkilerinin azalmasıyla birlikte tekrar artışa geçmiş ve 2011 Mayıs ayından itibaren %50'nin üstüne çıkmıştır.

Tablo 9. Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (2011 Ağustos)

Eğitim Durumu	İşgücüne Katılım Oranı			İstihdam Oranı			İşsizlik Oranı		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Okur-yazar olmayanlar	18,5	37,7	21,6	18	34,7	20,8	2,2	7,8	3,8
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	23,2	60,2	36,1	22	53,6	33	5,3	11	8,6
İlkokul	28,4	75,6	52,2	26,6	70,6	48,7	6,3	6,7	6,6
Ortaokul veya dengi meslek okul	26,5	81,7	64,1	22,5	76,2	59,1	15,2	6,7	7,9
Genel lise	30,7	71,4	53	24,2	65	46,6	21,2	8,9	12,1
Lise dengi meslek okul	38,2	81,8	65,6	29,8	75,9	58,7	22,1	7,2	10,4
Yüksekokul veya fakülte	69,8	84,8	78,6	57,7	77,3	69,2	17,3	8,8	12
İlköğretim	23,9	56,2	40,7	20,6	48,6	35,2	13,7	13,5	13,6

Kaynak: TÜİK

Yukarıdaki tabloda da görüleceği üzere işgücüne katılma oranı eğitim düzeyi yükseldikçe artmaktadır. Bu bağlamda 2011 Ağustos verilerine bakıldığında işgücüne katılma ve istihdam oranlarını sırasıyla %78,6 ve %69,2 ile ağırlıklı olarak yüksekokul ve fakülte mezunları oluşturmaktadır. Ayrıca tabloda işsizlik oranının %13,6 ile ilköğretim mezunlarında yoğunlaştığı görülmektedir.

Tablo cinsiyete göre değerlendirildiğinde işgücüne katılma oranının kadın ve erkeklerde ortak olarak en yüksek oranı verdiği eğitim düzeyi yüksekokul veya fakültedir. Diğer eğitim düzeylerinde erkek ve kadınların işgücüne katılım oranları arasında büyük bir fark göze çarpmaktayken eğitim düzeyinin yükselmesiyle fark azalmaya başlamış, yüksekokul veya fakülte eğitim düzeyinde minimum seviyeye inmiştir. Bu gösterge bize eğitimin kadınların işgücüne katılımında ne kadar önemli bir yer tuttuğunu göstermektedir.

İşsizlik oranları cinsiyete göre değerlendirildiğinde kadın ve erkekte işsizlik ortak olarak ilköğretim düzeyinde birbirine yakın olacak şekilde yoğunlaşmaktadır. Kadınların işsizlik oranının en düşük olduğu eğitim durumunu okur-yazar olmayanların oluşturması, genellikle nitelik gerektirmeyen temizlik gibi beden işçisi konumunda çalıştıkları sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

2.2.2. İstihdam

2010 yılı sonu itibariyle kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus bir önceki yıla göre 850 bin kişi artmış, ancak bunun yaklaşık yarısının üretime katılamaması, üreten kesimin giderek daha fazla kişiyi geçindirmek zorunda kalmasına ve üretime katılım sonucu elde edilen gelirin de daha fazla kişi arasında paylaşılmasına neden olmaktadır. Bu durum, rekabet koşullarının zorlaştığı, küreselleşmenin hız kazandığı süreçte ekonomik kalkınma ve gelişme yolundaki önemli engellerden birini oluşturmaktadır. Ülkemizde istihdam edilenlerin 2010 yılsonu itibariyle cinsiyete göre dağılımı; %71,8 erkek, %28,2 kadın şeklindedir.

Tablo 10. İşteki Duruma ve Cinsiyete Göre İstihdam Edilenler

	2010				**2011 Ağustos**			
	Kadın	**Erkek**	**Toplam**	**Toplam (%)**	**Kadın**	**Erkek**	**Toplam**	**Toplam (%)**
Ücretli veya maaşlı	3.260	10.502	13.762	60,9	3.573	11.592	15.164	61
İşveren	83	1.120	1.202	5,3	91	1.183	1.274	5,1
Kendi hesabına	822	3.725	4.548	20,1	791	3.895	4.687	18,8
Ücretsiz aile işçisi	2.260	823	3.083	13,6	2.792	967	3.759	15,1
Toplam	**6.425**	**16.170**	**22.594**	**100**	**7.247**	**17.637**	**24.884**	**100**

Kaynak: TÜİK

2010 yılında istihdamda olanların işteki durumları incelendiğinde; %60,9 ile ücretliler veya maaşlılar ilk sırada yer almakta, ardından %20,1 ile kendi hesabına çalışanlar, %13,6 ile ücretsiz aile işçisi durumunda olanlar gelmektedir. 2011 Ağustos verilerine bakıldığında ise yine istihdam edilenlerin yarısından fazlasını ücretliler veya maaşlılar oluşturmaktadır. 2011 Ağustos ayında ücretli veya maaşlı, işveren olarak ve kendi hesabına çalışanlar içinde erkeklerin yoğunluğu göze çarpmaktadır.

Tablo 11. Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilenler

Eğitim Durumu	2010 (000)	2010 (%)	2011 Ağustos (000)	2011 Ağustos (%)
Okur-yazar olmayanlar	1.082	4,8	1.218	4,9
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	1.089	4,8	1.262	5,1
İlkokul	8.602	38,0	9.160	36,8
Ortaokul veya dengi meslek okul	1.954	8,6	2.018	8,1
Genel lise	2.294	10,1	2.596	10,4
Lise dengi meslek okul	2.179	9,6	2.377	9,6
Yüksekokul veya fakülte	3.612	16,0	3.982	16,0
İlköğretim	1.783	7,9	2.272	9,1
Toplam	**22.594**	**100,0**	**24.884**	**100,0**

Kaynak: TÜİK

2010 yılında istihdam edilenlerin eğitim durumuna bakıldığında ise; istihdam edilenlerin %38'ini ilkokul, %19,7'sini lise ve dengi meslek okulu, %15,9'unu yükseköğretim mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. 2011 Ağustos ayı için de sıralama bozulmamış, oranlar benzer seviyelerde kalmıştır.

İstihdam oranları eğitim durumuna göre incelendiğinde kadın ve erkeklerde eğitim düzeyi arttıkça bu oranın yükseldiği, her iki cinsiyet için en yüksek seviyenin yükseköğretim ve fakülte mezunlarında gerçekleştiği görülmektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların istihdam oranlarının yükselerek erkeklerin istihdam oranlarına yaklaştığı görülmektedir.

Bir ülkenin ekonomik gelişmişlik seviyesini belirleyen önemli göstergelerden birisi istihdamın sektörler itibariyle dağılımıdır. Ekonomik gelişmeye bağlı olarak istihdamın değişimini açıklayan üç sektör kanununa göre, ekonomik gelişme aşamasına geçilmesiyle beraber tarım sektörünün payı azalırken, sanayi ve hizmetler sektörünün payı sürekli olarak artar. Birçok gelişmiş ülkede üç sektör kanununun tam olarak işlediği; tarım sektörü istihdam payının %3-4, sanayi sektörü payının %25-30, hizmetler sektörü payının ise %65-70 seviyesinde olduğu görülmektedir.

Türkiye'de 1950'li yıllardan başlayarak istihdamın sektörel yapısı hızlı bir dönüşüm sürecine girmiştir. Bu süreçte tarımın istihdamdaki payı gittikçe azalmış, 1950-1980 yılları arasında tarımsal istihdamda on yılda bir gerçekleşen onar puanlık düşüşler yaşanmıştır. 1960 ve 1970'li yıllarda gözlenen istihdam yapısındaki bu değişimin sebepleri arasında hızlı nüfus

artışı, tarımda makineleşme ve iç göç önemli bir yer tutmaktadır. Sanayileşme hamlesi içinde olan ekonomik yapı, bu göçün istihdamla ilgili olumsuz etkilerini bir dönem bertaraf etmiştir. Fakat istihdamın sektörel yapısında değişime yol açan bu gelişmeler, göç edenlerin sanayi ve hizmetler sektörünün kalifiye eleman ihtiyacını karşılayamamasından ötürü, yerini 1960'lı yılların sonlarında yapısal işsizliğe terk etmiştir. 1980'lerden sonra ise, sektörlerdeki değişimde göze çarpan bir durgunluk gözlenmiştir.

Tablo 12. Yıllar İtibariyle İstihdamın Sektörel Dağılımı

	2009			**2010**			**2011 Ağustos**		
	Toplam	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**
Toplam (Bin)	21.277	15.406	5.871	22.594	16.170	6.425	24.884	17.637	7.247
Tarım	5.240	2.795	2.445	5.683	2.959	2.724	6.704	3.396	3.309
Sanayi	5.385	4.488	897	5.927	4.905	1.022	6.590	5.556	1.033
Hizmetler	10.652	8.123	2.529	10.985	8.306	2.679	11.590	8.685	2.905
Toplam (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Tarım	24,6%	18,1%	41,6%	25,1%	18,3%	42,4%	26,9%	19,2%	45,7%
Sanayi	25,3%	29,1%	15,2%	26,2%	30,3%	15,9%	26,5%	31,5%	14,2%
Hizmetler	50,0%	52,7%	43,1%	48,6%	51,4%	41,7%	46,6%	49,2%	40,0%

Kaynak: TÜİK

İstihdam, 2000-2010 dönemini içeren on yılda 21,5 milyondan 22,5 milyona çıkmış, buna karşın çalışabilir yaştaki nüfus 46,2 milyondan 52,5 milyona yükselmiştir. Yani ekonomimiz, artan nüfusa yeterli iş yaratamamaktadır. İstihdam oranı 2010 yılı sonu itibariyle % 43'tür. 2010 verileri için istihdam edilenlerin % 25,1'i tarım, % 26,2'si sanayi % 48,6'sı ise hizmetler sektöründedir.

Gelişmiş ülkelerde sanayinin önemi azalmamış olmakla birlikte, istihdam açısından sanayi toplumu kimliği, yerini hizmet toplumu kimliğine bırakmakta, istihdamda en büyük payı hizmetler sektörü almaktadır. Ülkemiz hizmetler sektörü istihdamının bu gelişmelere paralellik gösterdiği görülmektedir. Hizmetler sektörü, kırsal kesimde dahi gittikçe artan bir seyir izlemektedir. 2011 yılı Ağustos ayı verilerine göre bu sektörde istihdam edilenlerin sayısı 11 milyon 590 bin (%43,2) kişidir.

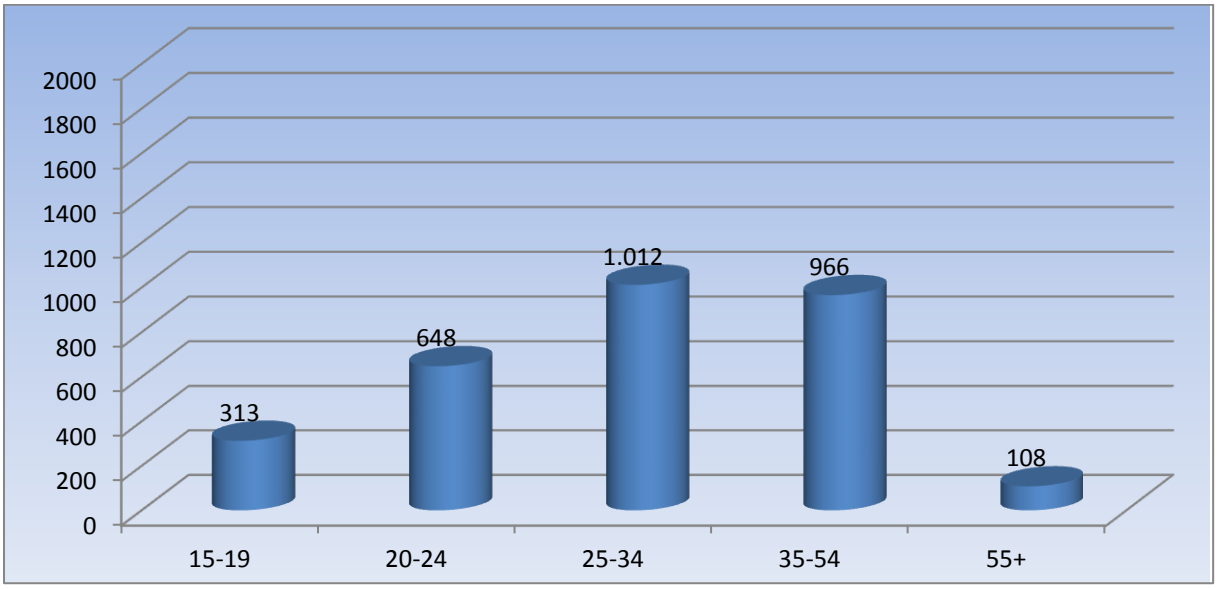
2.2.3. İşsizlik

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

Ülkelerde görülen işsizliğin ana nedeni, işgücü talebinin mevcut işgücü arzının tamamını çalışır durumda tutacak nitelikte olmamasıdır. Bunun yanı sıra işsizlik sorunu, toplam talep yetersizliğinden kaynaklanabileceği gibi, yapısal sorunlardan, teknolojik gelişmelerden, mevsimlik değişimlerden, friksiyonel (arızi) ve doğal nedenlerden kaynaklanabilmektedir.

Tarım, turizm ve inşaat sektörlerinin ekonomideki paylarının yüksekliği geçici ve mevsimlik işsizliğin en önemli kaynağı olarak ifade edilebilir. Bunun da ötesinde, yoğun açık işsizlikten ziyade yoğun bir işgücü fazlasından söz edilebilecek olan Türkiye'de "istihdamda işsizlik" diyebileceğimiz geniş bir işsizlik durumu da vardır. Ancak istihdamda işsizlik denilebilecek durumların, açık işsizlik üzerindeki baskıları hafiflettiğini de unutmamak gerekir.

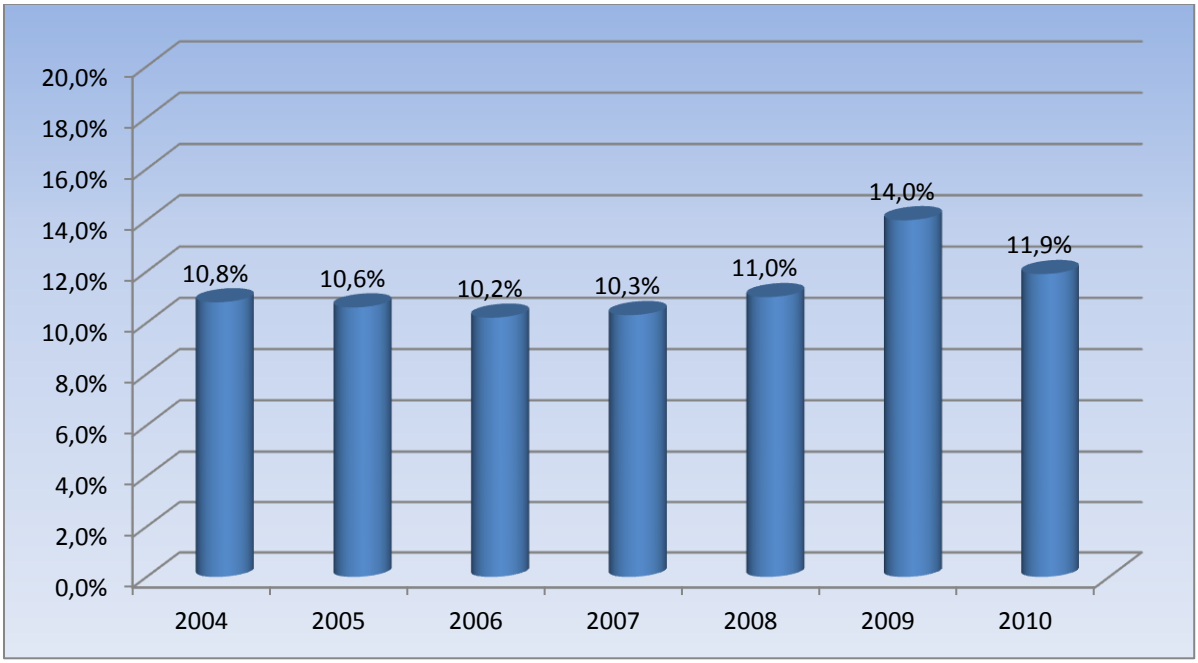
Grafik 6. Geniş Yaş Grubuna Göre İşsizler (2010) (000)



Kaynak: TÜİK

TÜİK 2010 verilerine göre işsizliğin daha çok kentlerde ve 25-34 yaş grubunda yoğunlaştığı görülmektedir. Tarımdaki üretim teknolojisinin değişimi ve makineleşme sonucunda köyden kente göç işsizliğin kentlerde yoğunlaşmasına neden olmaktadır. İşsizler içinde, işini kaybedip aktif olarak iş arayanlar çoğunluğu oluşturmaktadır.

Grafik 7. Türkiye'de İşsizlik Oranları

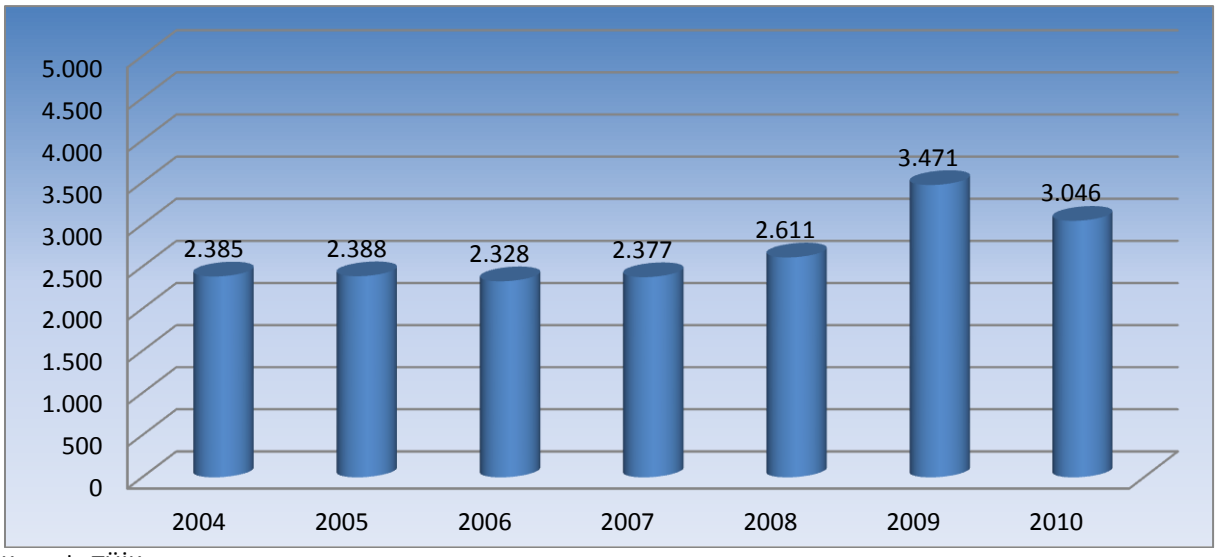


Kaynak: TÜİK

2000 yılından itibaren Türkiye'de işsizlik oranları krizlerin de etkisiyle artma eğilimi göstererek %10 seviyesinde seyretmiştir. 2009 yılı ortalaması %14 olarak gerçekleşen işsizlik oranı 2010 yılında 2,1 puanlık azalış ile %11,9 seviyesinde gerçekleşmiştir. İşsizlik oranları 2010 yılı kır-kent ayrımına göre kentsel yerlerde 2,4 puanlık azalışla %14,2, kırsal yerlerde ise 1,6 puanlık azalışla %7,3 olmuştur. 2011 Ağustos ayı verilerine göre ise % 9,2 seviyesinde gerçekleşen bu oran kentsel yerlerde % 11,6 kırsal yerlerde ise % 4,7 olmuştur.

İşsizlik oranlarına küresel krizin başladığı 2008 yılından itibaren aylık olarak bakıldığında; işsizlik oranının en yüksek olduğu dönem %16,1'le 2009 yılının Ocak ayı olmuştur. Aynı ay, tarım dışı işsizlik oranının da %18,9 ile en yüksek olduğu dönemdir. Bu aydan sonra ülkemiz işsizlik oranı mevsimsel etkiler sebebiyle zaman zaman dalgalansa da düzenli olarak düşüşe devam etmiştir.

Grafik 8. Türkiye'de İşsiz Sayıları (000)



Kaynak: TÜİK

İşsiz sayıları yıl bazında incelendiğinde TÜİK verilerine göre 2006 yılından beri artma eğiliminde olan işsiz sayısında, 2008 yılının son aylarında belirginleşen kriz nedeniyle Temmuz ayından itibaren artmıştır. Dönem dönem dalgalı seyir izleyen işsiz sayısı çıkarılan istihdam paketleri ve teşviklerin etkisiyle birlikte 2010 yılının ilk yarısında belirgin bir şekilde düşmüş olup, 2011 yılının Ağustos ayı verilerine bakıldığında işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 450 bin azalarak 2 milyon 521 bin olmuştur. İşsizlik oranlarındaki azalmanın, büyüme oranlarındaki artışın etkisiyle önümüzdeki dönemlerde devam edeceği tahmin edilmektedir.

Tablo 13. Eğitim Durumuna ve Cinsiyete Göre İşsizler (000)

Eğitim Durumu	2010				2011 *			
	Kadın	Erkek	Toplam	(%)	Kadın	Erkek	Toplam	(%)
Okur-yazar olmayanlar	19	49	69	2,3	20	28	48	1,9
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	34	121	155	5,1	30	88	119	4,7
İlkokul	209	750	960	31,5	169	479	648	25,7
Ortaokul veya dengi meslek okul	54	200	254	8,3	44	128	172	6,8
Genel lise	178	255	432	14,2	164	195	358	14,2
Lise dengi meslek okul	127	205	332	10,9	127	149	277	10,9
Yüksekokul veya fakülte	241	205	446	14,6	290	252	542	21,4
İlköğretim	96	303	399	13,1	101	256	357	14,1
Toplam	959	2.088	**3.046**	**100**	**946**	1.576	**2.521**	**100**

Kaynak: TÜİK
*Ağustos

2010 yılında işsizlerin eğitim durumuna bakıldığında; %31,5'ini ilkokul mezunlarının, %25,1'ini lise veya dengi meslek okulu mezunlarının, %14,6'sını yüksekokul veya fakülte mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Aynı yılın verileri cinsiyete göre değerlendirildiğinde genel olarak her eğitim seviyesinde erkek işsiz sayısının daha fazla olduğu göze çarpmaktadır. Sadece yüksekokul veya fakülte mezunlarında kadın işsiz sayısı erkeklerden fazladır. 2011 Ağustos ayı verilerine göre sıralama değişmemiş, ilkokul mezunlarını lise veya dengi meslek okulu mezunları ve yüksekokul veya fakülte mezunları izlemiştir. Genel seyir cinsiyete göre de aynı kalmış olup işsiz sayılarında yüksekokul veya fakülte mezunları istisna olmak üzere erkek ağırlığı göze çarpmaktadır.

Tablo 14. İş Arama Süresine Göre İşsizler (000)

	2009		2010		2011 Ağustos	
	Toplam	**%**	**Toplam**	**%**	**Toplam**	**%**
1-2 ay	957	27,6	906	29,7	947	37,5
3-5 ay	928	26,7	724	23,8	545	21,6
6-8 ay	501	14,4	375	12,3	228	9,0
9-11 ay	175	5,0	142	4,7	80	3,2
1-2 yıl	538	15,5	533	17,5	435	17,2
2-3 yıl	199	5,7	209	6,9	163	6,5
3 yıldan fazla	135	3,9	124	4,1	83	3,3
İş bulmuş başlamak için bekleyen	37	1,1	35	1,1	41	1,6
Toplam	**3.470**	**100,0**	**3.047**	**100,0**	**2.522**	**100,0**

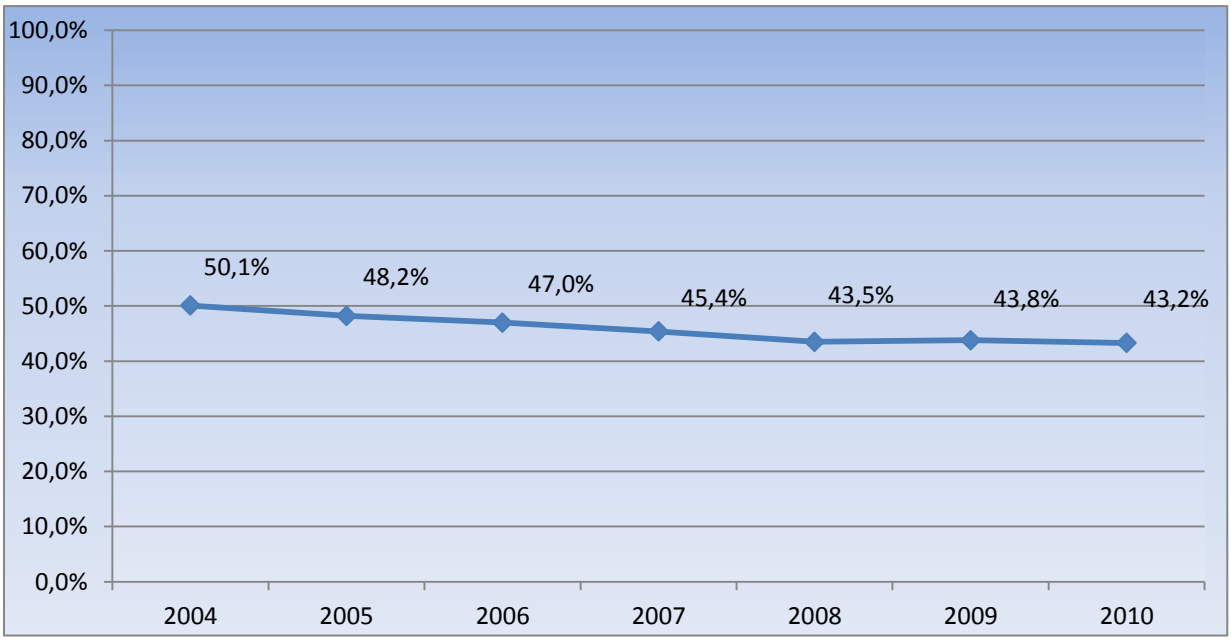
Kaynak: TÜİK

İş arama sürelerine göre işsizler incelendiğinde; iş arayanların en yoğun olduğu dönem aralığının 2011 Ağustos ayı itibariyle %37,5 ile 1-2 ay olduğu görülmektedir.

2.2.4. Kayıtdışı İstihdam

Ülkemizdeki kayıtdışı istihdamın büyüklüğü işgücü piyasasına damga vuran temel özelliklerden biridir. 1990-2004 yılları arasında toplam istihdamın yaklaşık yarısı kayıtdışı olarak gerçekleşmiş, daha sonraki yıllarda düşme eğilimine girmiştir.

Grafik 9. Yıllar İtibarıyla Kayıt Dışı İstihdam Oranları



Kaynak: TÜİK

Yıllara göre kayıtdışılığın seyri incelendiğinde 2004 yılından itibaren düşme eğiliminde olan bu olgu 2009 yılında krizle birlikte artışa geçerek yükselmiştir. Kayıtdışılık 2010 yılında tekrar düşüşe geçmiş, SGK'ya kayıtlı olmayanların oranı % 43,2 olmuştur.

Kayıtdışı istihdamın içerisindeki en büyük payı tarım sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Söz konusu kişilerin tarımsal istihdamı zorlaştıkça kentlere göç etmekte ve yine niteliksiz işgücüne sahip olduklarından kayıtdışı çalışma durumunda kalmaktadırlar. Bu süreçte ekonominin yüksek katma değerli iyi işler yaratamaması ve istihdam olanaklarının sınırlı olması neticesinde göç eden insanlar niteliksiz ve eğitimsiz olduklarından işsiz kalmaktadırlar.

Tablo 15. Kayıt Dışı İstihdam Edilenler (2010) (000)

	Kayıt Dışı	**Kayıt Dışı (%)**
Ücretli veya maaşlı	3.535	36,2
İşveren	301	3,1
Kendi hesabına	3.095	31,7
Ücretsiz aile işçisi	2.841	29,1
Toplam	**9.772**	**100,0**

Kaynak: TÜİK

2010 yılı verilerine göre kayıtdışı istihdam edilen 9 milyon 772 bin kişiden %36,2'si ücretli veya maaşlı, %31,7'si kendi hesabına çalışan, %29,1'i ücretsiz aile işçisi ve %3,1'i işverendir.

2.3. ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ ÇALIŞMALARI

Orta ve uzun vadede ülkemizin büyüme ve gelişme trendlerini dikkate alarak istihdamın yapısını biçimlendirmek, kısa vadede ise işsizlik sorununun çözümüne yönelik politikaları belirlemek ayrıca Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) ile ülkemizin büyüme ve gelişme trendlerini dikkate alarak işsizliği azaltmaya, istihdamı arttırmaya ve yapısını biçimlendirmeye yönelik temel stratejileri oluşturmak amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından bir çalışma başlatılarak öncelikle öğretim üyeleri ve kamu görevlilerinden oluşan İstihdam Danışma Kurulu oluşturulmuştur. İstihdam Danışma Kurulu 2009 ve 2010 yıllarında farklı tarihlerde olmak üzere beş kere toplanmıştır.

İstihdam Danışma Kurulu üyelerinin kararları doğrultusunda, ulusal istihdam stratejisinin oluşturulmasına katkı sağlamak üzere altı komite oluşturulmuştur. Bunlar:

1. Makroekonomik politikaların istihdam üzerindeki etkisi
2. İşgücü piyasalarının esnekliğini artırmaya yönelik politikalar
3. İşgücü piyasası ile eğitim arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi
4. İstihdamda dezavantajlı grupların işgücüne katılımının artırılması
5. İstihdam ve sosyal koruma politikaları
6. Sektör spesifik politikalar (Tarım, Tekstil, Turizm, İnşaat, Bilişim, Sağlık, Finans)

İstihdam Danışma Kurulu tarafından, Ulusal İstihdam Stratejisinin hazırlanması kapsamında ilgili tarafların katkısının alınması öngörülmüş, bu çerçevede 18–20 Aralık 2009 ve 19–21 Şubat 2010 tarihlerinde geniş katılımlı iki ayrı çalıştay gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalarda, tüm katılımcıların görüşünü almayı mümkün kılan ve bu görüşlerin yazılı olarak ortaya konulabildiği bir yöntem takip edilmiştir.

Çalıştaylar sonrasında hazırlanan raporlar dikkate alınarak yürütülen çalışma Haziran 2010 tarihinde tamamlanmıştır. Eylül 2011 itibariyle ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının katılımıyla oluşturulan çalışma grupları eliyle başlatılan Strateji taslağına yönelik güncelleme çalışmaları tamamlanma aşamasındadır.

Bu çerçevede İŞKUR, 4904 saylı Kanunda belirlenmiş olan görevlerini yerine getirmek amacıyla Ulusal İstihdam Stratejisi hazırlık çalışmalarının tüm süreçlerinde aktif bir şekilde görev alarak üzerine düşen görev ve sorumluluğunu yerine getirmeye çalışmıştır.

2.4. KÜRESEL KRİZ DÖNEMİNDE ALINAN ÖNLEMLER

Dünya ekonomisinde 2008'de başlayan küresel kriz ülkemiz işgücü piyasalarını özellikle 2009 yılının ikinci yarısına kadar olumsuz etkilemiştir. Söz konusu dönemde ekonomik göstergelerde yaşanan bozulma istihdamın azalmasına neden olmuştur. İşsizlik oranları artarken, istihdamın genel görünümünde olumsuz gelişmeler yaşanmıştır. Ülkemizde krizin istihdama etkilerinin hissedilmeye başladığı 2009'un ilk yarısından itibaren gerek pasif gerekse aktif istihdam politikaları yoluyla krizin etkileri giderilmeye çalışılmıştır. Bu dönemde işsiz kalanlara yönelik işsizlik sigortası hizmetlerinin yanında işsiz kalmalarının önüne geçmek için kısa çalışma ödenekleri verilmiş, ücret garanti fonuyla çalışanların muhtemel gelir kayıpları önlenmeye çalışılmıştır. İşsiz bireylerin istihdam edilebilirliğinin artırılması için çok çeşitli ve özellikte meslek edindirme kursları İŞKUR tarafından açılmıştır. Çıkarılan teşvik paketleri ile istihdam yaratılması için gerekli koşullar oluşturulmaya çalışılmış, rekabet gücünü kaybetmeden kişilerin işe yerleştirilmesi hedeflenmiştir.

2.4.1. İstihdamı Koruma ve İşsizliği Önlemeye Yönelik Alınan Önlemler (Teşvikler ve İstihdam Paketleri)

Küresel krizin başladığı dönemle birlikte ülkemizde, istihdamın krizden etkilenmemesi için bir dizi önlem alınmıştır. Daha sonraki dönemde bu önlemlere ek olarak, istihdam teşvikini genişletici önlemler devam etmiştir. Bu bağlamda alınan önlemler aşağıda yer almaktadır.

5763 Sayılı Kanun Kapsamında Getirilen İstihdam Teşvikleri

Kamuoyunda istihdam paketi olarak bilinen 5763 Sayılı ''İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'' ile istihdamı artırmak amaçlanmıştır. Bu Kanunla; işverenlerce ödenen primlerin indirilmesi, kadın, genç ve özürlü istihdamına yönelik teşvikler ile işyeri açma prosedürlerinin kolaylaştırılması gibi farklı konularda düzenlemelere gidilmiştir. Bu düzenlemelerin temel amacı istihdamı artırılması ve kalıcılığının sağlanmasıdır.

5838 ve 5951 Sayılı Kanun Kapsamında Getirilen İstihdam Teşvikleri

18 Şubat 2009'da çıkarılan 5838 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile küresel krizin etkilerini hafifletmek için bazı düzenlemeler getirilmiştir. Söz konusu Kanunun en önemli özelliği 2003 yılında getirilmiş olan ve kriz dönemlerinde bir sosyal politika aracı olarak kullanılması öngörülen Kısa Çalışma Ödeneğinin kapsamını, krizin etkilerini de hafifletmek amacıyla genişletmektir. Bununla birlikte daha önce 5615 sayılı Kanun ile getirilmiş istihdam teşviklerinin sürelerini uzatmıştır. 5838 Kanun ile;

- 2008, 2009 ve 2010 yıllarında yapılan başvurulara münhasır olmak üzere kısa çalışma ödeneğinin ödenme süresi 3 aydan 6 aya uzatıldı ve Bakanlar Kurulu bu süreyi 6 ay daha uzatmakla yetkilendirildi.
- Kısa çalışma ödeneği miktarı %50 arttırıldı.
- Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemelerin Bakanlar Kurulu kararı ile uzatılan dönemler hariç işsizlik ödeneğinden düşülemeyeceği hükme bağlandı.

5615 sayılı Kanunla 5084 sayılı Kanunda yapılan değişiklik ile 30 işçi olarak düzenlenmiş bulunan teşvik hükümleri; asgari 10 işçi çalıştıran olarak değiştirilerek teşvik hükümlerinin kapsamı genişletilmiştir. Bu teşvikler 31/12/2008 tarihine kadar geçerli iken;

- 5838 sayılı kanunla 31/12/2009 tarihine
- 5951 sayılı kanunla 31/12/2012 tarihine kadar uzatılmıştır.

5568 sayılı Kanunun 5. maddesi ile 5084 sayılı Kanunda yapılan değişiklik sonucu gelir vergisi stopajı teşviki, sigorta primi işveren hissesi teşviki, enerji teşviki düzenlendikleri maddelerdeki sürelere bakılmaksızın kanun kapsamına giren illerdeki yeni yatırımlarda;

- 31.12.2007 tarihine kadar tamamlananlar için 5 yıl
- 31.12.2008 tarihine kadar tamamlananlar için 4 yıl
- 31.12.2009 tarihine kadar tamamlananlar için ise 3 yıl

süreyle uygulanması öngörülmüştür.

5921 Sayılı Kanun Kapsamında Getirilen İstihdam Teşvikleri

11 Ağustos 2009 tarihinde İşsizlik Sigortası Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile kriz döneminde istihdamın etkilenmemesi için kimi teşvikler getirilmiştir. Söz konusu Kanunu daha öncekilerden ayıran en önemli özellik ilave istihdam yaratma koşuluyla, ek prim teşvikleri sağlanmaktadır.

- İşsizlik ödeneği alan kişilerin işe alınması halinde sigorta primleri ile genel sağlık sigortası priminin ödenek süresince İşsizlik Sigortası Fonu'ndan,
- Sigortalı sayısına ilave olarak işsiz olanların işe alınması ve fiilen çalıştırılması halinde işveren sigorta primleri İşsizlik Sigortası Fonu'ndan,
- Teşvikli yatırımlara bağlı olarak gerçekleştirilecek istihdam için, işveren sigorta primi Hazine tarafından karşılanması sağlanmıştır.

6111 Sayılı Kanun Kapsamında Getirilen İstihdam Teşvikleri

6111 sayılı yasa, kamuoyunda bilinen adıyla Torba Kanun, 2011 yılının Şubat ayında yürürlüğe girmiştir. İçerisinde kamu alacaklarının yeniden düzenlenmesinden eğitime, sosyal güvenlikten çalışma hayatına kadar farklı alanlarda birçok hüküm bulundurmaktadır. Kurumuzun görev alanı ile ilgili yapılan düzenlemeler ise; İşsizlik Sigortası kapsamının genişletilmesi, uygulamalarının etkin denetimi ve istihdamın sürekliliği ve teşviki olarak sıralanabilir.

- *İşsizlik Sigortası Kapsamının Genişletilmesi;*
  - Kısmi süreli çalışanlar, taksiciler ve diğer bazı çalışanlara isteğe bağlı sigortalı olma hakkı tanınmıştır.
  - İsteğe bağlı sigortalılar yönünden primin çalışılarak ödenmesi şartı kaldırılarak, söz konusu kişilerinde İşsizlik Sigortasından yararlanmaları sağlanmıştır.
- *İşsizlik Sigortası Uygulamalarının Etkin Denetimi;*
  - İşsizlik sigortası ödeneği almakta iken aynı zamanda gelir getirici bir işte çalışanların tespit edilmesi amacıyla illerde görev yapan Sosyal Güvenlik Denetmenleri ve Sosyal Güvenlik Kontrol Memurları da görevlendirilmiştir. Bu yolla hızlı ve etkili sonuçlar alınması hedeflenmiştir.

- *İstihdamın Sürekliliği ve Teşviki*

6111 sayılı yasa ile istihdamın artırılması ve sürekliliğinin sağlanması için, firmaların son 6 ay içerisinde herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayan ve firmada çalışan ortalama işçi sayısına ilave işçi istihdam etmesi halinde, söz konusu firmaların işveren hissesine düşen sigorta primlerinin, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanması sağlanmıştır. Söz konusu teşvikin süresi istihdam edilen kişilerin mesleki yeterlilik belgesi olması, İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kursları sonucu alınan sertifikalara sahip olması ve yaş durumları gibi nedenlerle değişiklik göstermektedir. Buna göre;

18-29 yaş arası erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan;

- Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olanlar 48 ay süreyle, bunların İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde 54 ay süreyle,
- Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler 36 ay süreyle, bunların İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde 42 ay süreyle,
- Hiçbir belge ve niteliğe sahip olmayanlar 24 ay süreyle, bunların İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde 30 ay süreyle,

29 yaşından büyük erkeklerden;

- Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olanlar 24 ay süreyle, bunların İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde 30 ay süreyle,
- Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi veya İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için 24 ay süreyle, bunların İŞKUR'a kayıtlılar arasından işe alınmaları halinde 30 ay süreyle,

Bir hizmet akdi ile çalışanlardan;

- Düzenlemenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra Mesleki Yeterlilik Belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi bitirenler için 12 ay süreyle,

18 yaşından büyüklerden;

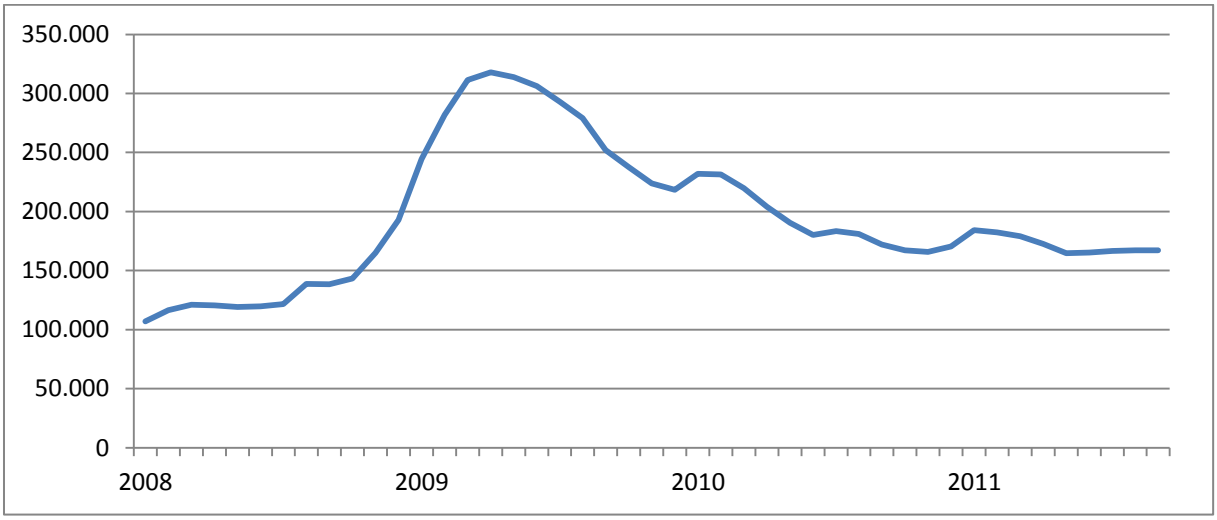
- Hiçbir belge ve niteliğe sahip olmayanların İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde 6 ay süreyle desteklenmektedir.

Yukarıda sayılan teşviklerinden mesleki yeterlilik belgesi olanlar ve İŞKUR tarafından verilmiş belgelerle yararlanmak isteyen kişilerin, sahip oldukları belgelerle ilgili bir işte istihdam edilmesi gerekmektedir. Ayrıca bu kanunda sağlanan teşviklerden yararlanan kişiler, aynı zamanda 5 puanlık prim indirimiyle birlikte genç, kadın ve özürlü istihdamına yönelik diğer teşviklerden de yararlanabilmektedir.

2.4.2. İŞKUR'un Kriz Dönemi Faaliyetleri

İŞKUR tarafından yapılan işsizlik ödemeleri ve kısa çalışma ödemeleri ile işgücünün nitelik kazanması amacıyla düzenlenen kurslar, yaşanan ekonomik krizin etkilerini azaltabilmek ve işgücü piyasasının hızlı toparlanmasına yardımcı olmak amacıyla çıkarılan istihdam teşvikleri ile birbirlerini tamamlamaktadır. Söz konusu dönemde İŞKUR aktif ve pasif politikalarla istihdam teşviklerini tamamlayıcı ve işgücü piyasalarını düzenleyici çalışmalar yapmıştır. Aşağıda aylar itibarıyla kriz döneminde yapılan işsizlik ödeneği ödemeleri ve kısa çalışma ödemeleri grafik olarak gösterilmiş, açılan kurslar ve kurslara katılanların sayısal verileri ise yıllık olarak grafiğe aktarılmıştır.

Grafik 10. İşsizlik Ödeneği Ödemeleri

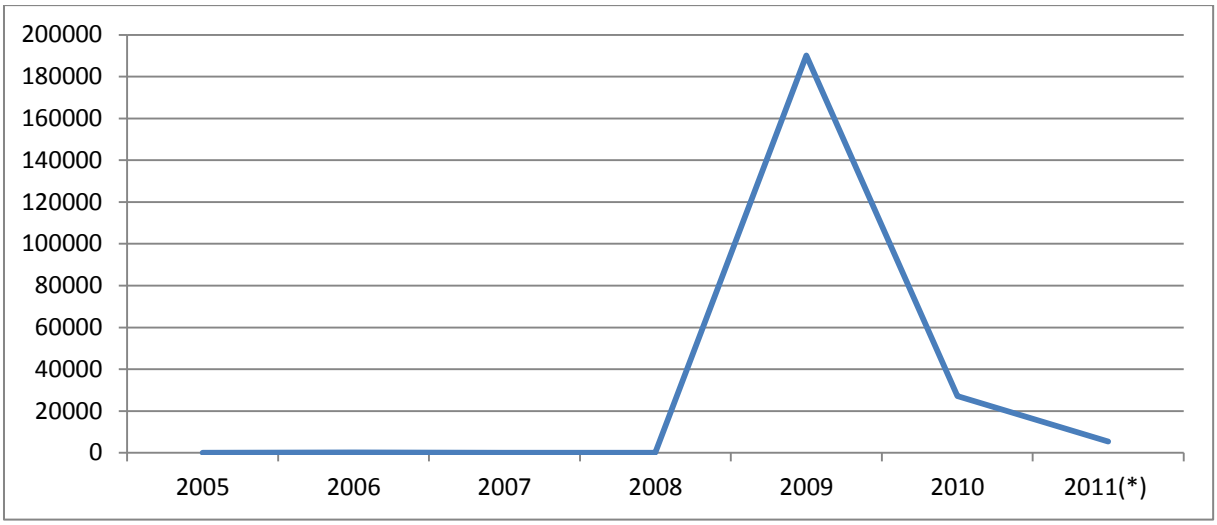


Kaynak: İŞKUR

2008 yılında 100.000-150.000 bandında seyreden işsizlik sigortası yararlanıcı sayısı, 2009 yılıyla birlikte oldukça yüksek artışlar göstererek Mart-Haziran döneminde 300.000'in üzerinde seyretmiş, sonrasında düşme eğilimine girmiştir. Halen işsizlik ödemeleri 150.000'in biraz üzerinde seyretmektedir.

Kriz süreci ve sonrasında yapılmış kısa çalışma ödeneklerine bakıldığında, kriz dönemine ilişkin veriler çok çarpıcı bir şekilde tabloda görülebilir. Kısa Çalışma Ödeneği yararlanan kişi sayısı 2008 yılına kadar bin civarında iken, krizle birlikte ciddi bir artışla 200.000 seviyelerine yaklaşmıştır. Krizin etkilerinin zayıflamasıyla birlikte yararlanan kişi sayısında hızlı düşüşler görülen kısa çalışma ödeneği 2010 yılının ilk aylarında bir süre daha 20.000 kişinin üzerinde seyrettikten sonra 2011 yılında kriz öncesi düzeyine yaklaşmıştır.

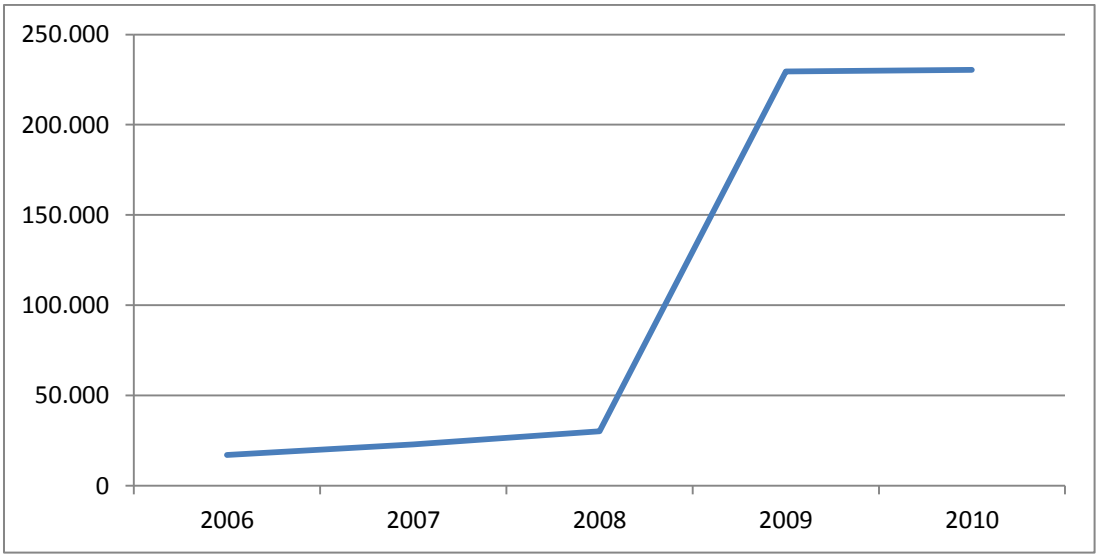
Grafik 11. Kısa Çalışma Ödemeleri



Kaynak: İŞKUR

Aşağıda yer alan iki tablo sırasıyla İŞKUR kurslarına katılanları ve açılan kurs sayısını göstermektedir.

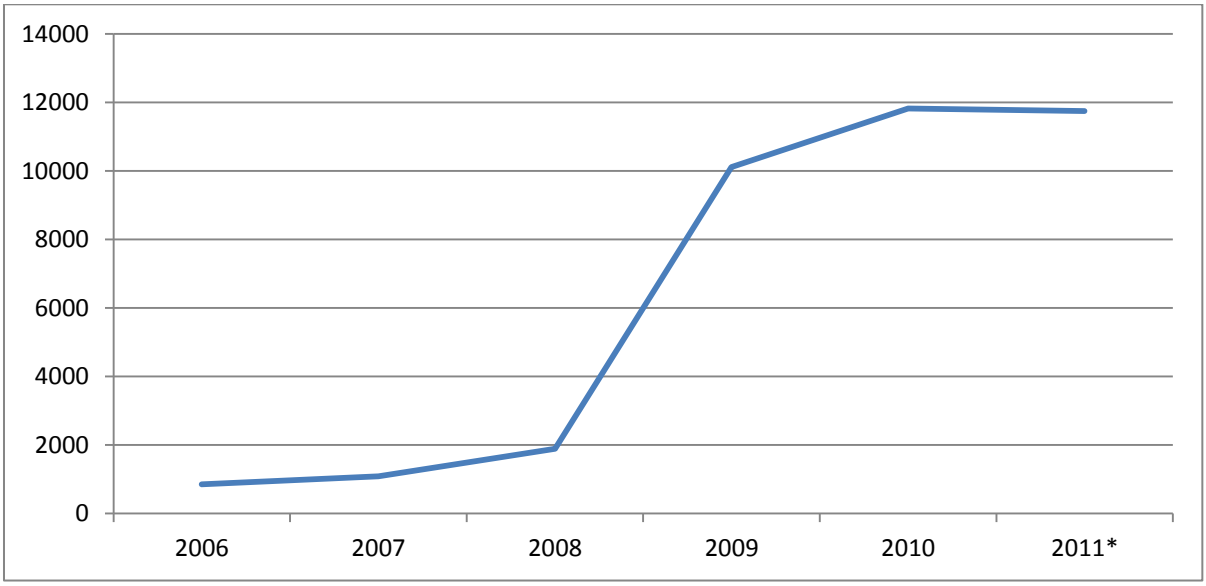
Grafik 12. Açılan Kurslara Katılan Kişi Sayıları



Kaynak: İŞKUR

Kurum kurslarından yararlanan kişi sayısı krizle birlikte hızla artmıştır. 2009 yılının ilk yarısına kadar devam eden artış daha sonra yükseldiği seviyeyi sabit kalmıştır. Aynı dönemde açılan kurs sayıları aşağıda gösterilmiştir.

Grafik 13. Açılan Kurs Sayısı



Kaynak: İŞKUR

Kurum tarafından açılan kurs sayısının krizle birlikte yükselme eğilimine girdiği yukarıdaki grafikte net bir şekilde görülmektedir. 2011 yılında kurs sayılarının azalma eğilimi göstermemesinde kurumun krizle birlikte aktif istihdam politikalarına ağırlık vermesi etkili olmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TÜRKİYE İŞ KURUMU VE YAPISI

3.1. TARİHSEL GELİŞİM

Türkiye'de iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetinin bir kamu görevi olarak devlet eliyle yürütülmesi ilk kez 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir. İş Kanunu ile yasal dayanağı oluşturulan ve aracılık hizmeti ile görevlendirilen İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK), on senelik bir olgunlaşma döneminin ardından 1946 yılında 4837 Sayılı Kanun ile resmen ve fiilen kurulmuştur. Kendisine verilen görevi uzun yıllar başarıyla sürdüren İİBK, 1960'lı yıllarda başta Almanya olmak üzere sanayileşmiş ülkelerin artan işgücü ihtiyaçlarını yabancı işçiler yoluyla karşılamak istemeleri üzerine yurtdışına işçi gönderme faaliyetlerine yoğunlaşmıştır.

1973'ten itibaren etkisini göstermeye başlayan küresel ekonomik olaylar, başta ham petrolün fiyatını dört katına çıkaran 1973–74 petrol ambargosu ile gelen büyük durgunluk, Avrupa'da yabancı işgücüne olan ihtiyacı neredeyse ortadan kaldırmış, yabancı işgücüne karşı uygulanan ulusal politikaların baştan aşağı değişmesine sebep olmuştur.

1970'lere kadar birçok ülkede iş ve işçi bulma hizmeti sunan ve işsizlik yardımları yapan kurumlar olarak görev almış kamu istihdam kurumları, istihdam politikalarının oluşturulmasında ve uygulanmasında merkezi role sahip önemli aktörler haline gelmişlerdir. 1970'lere kadar yurtdışına işçi gönderme faaliyetlerine odaklanan İİBK da, dünyada yaşanan bu gelişmeler paralelinde yurtiçi işe yerleştirme ile aktif ve pasif istihdam politikaları geliştirme faaliyetlerine ağırlık vermeye başlamıştır. 1999 yılında yürürlüğe giren 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile İİBK, işsizlik sigortası primlerinin toplanması dışında kalan her türlü hizmet ve işlemlerin yapılmasında görevli, yetkili ve sorumlu kılınmıştır.

Meydana gelen ekonomik, teknolojik ve sosyal değişimler ve Kurumun üstlendiği yeni görevler, daha kaliteli ve etkin hizmetler sunan bir kamu istihdam kurumunun varlığını zorunlu kılmıştır. Bu gerekliliğin sonucu olarak 5 Temmuz 2003 tarihinde 4904 sayılı Kanun ile İŞKUR kurularak teşkilat yapısı ve görev alanı günümüzün gereklerine uygun olarak yeniden düzenlenmiştir. 4904 sayılı Kanun, günümüzdeki bilimsel, sosyal, ekonomik ve çağdaş gelişmelere bağlı olarak hazırlanmıştır. Avrupa Birliği müktesebatına uygun olarak hazırlanan bu Kanun ile Kurum batıdaki kamu istihdam kurumlarına benzer bir yapıya kavuşturulmuştur. Ayrıca, 88 sayılı ILO sözleşmesinin 10. maddesinin bir gereği olarak bu sözleşmeyi kabul eden diğer ülkelerde olduğu gibi İŞKUR'da da sosyal tarafların yönetime katılması sağlanmıştır.

Diğer taraftan yasa sonrası yaşanan gelişmeler kapsamında özellikle küresel krizin reel ekonomide yarattığı tahribatı azaltmak, istihdamı korumak ve işsizlikle mücadele etmek amacıyla 5763, 5838, 5921, 5951 ve 6111 sayılı kanunlarla ülkemizde çok önemli düzenlemeler gerçekleştirilmiş, Kurumun görev, yetki ve sorumluluklarını düzenleyen mevzuatta önemli değişiklik ve gelişmeler yaşanmıştır. Yapılan bu düzenlemelerle İŞKUR'un aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları üretme ve uygulama yönündeki hareket ve kabiliyet alanı genişlemiştir.

İŞKUR'la ilgili son düzenleme 2 Kasım 2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılmıştır. Bu Kanun çerçevesinde İŞKUR Kanunu'nda yapılan değişiklikler kısaca şöyle sıralanabilir:

- Kurumun görevleri arasına ÇSGB mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerini yapmak eklenmiş,
- Yönetim Kurulunun görev ve yetkileri yeniden belirlenmiş,
- Yönetim Kurulunun görev ve yetkilerinde yapılan değişikliklere uygun şekilde İŞKUR Genel Müdürünün görev ve yetkileri de yeniden düzenlenmiş,
- Kurumun merkez teşkilatı, görev ve fonksiyonları ile genişleyen iş hacmi de dikkate alınarak yeniden oluşturulmuş; bu kapsamda bazı yeni hizmet birimleri kurulmuş, bazı hizmet birimlerinin ise adları değiştirilmiş,
- Kurumun taşra teşkilatlanması yeniden düzenlenmiş ve taşra teşkilatının il düzeyindeki biriminin ismi Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, daha alt düzeydeki birimin ismi ise hizmet merkezi olmuş,
- Bazı bakanlıkların isimlerinin değiştirilmesi ve yeni bakanlıklar oluşturulması nedeniyle İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu ile ilgili maddede gerekli güncellemeler yapılmış, Kalkınma Ajanslarının da İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarında temsilleri sağlanmış,
- Hukuk Müşavirliği personel ve hizmetlerine ilişkin yeni bazı düzenlemeler yapılmış,
- Merkez teşkilatında görev yapan İstihdam ve Meslek Uzmanlarının/Yardımcılarının unvanları İstihdam Uzmanı/Yardımcısı olarak değiştirilmiş,
- Taşra teşkilatına da kariyer meslek olarak İl İstihdam Uzmanı/Yardımcısı kadrosu ihdas edilmiş,
- ÇSGB Bölge Müdürlükleri kapatılarak tüm hak ve yetkileri İŞKUR'a devredilmiş,

- ÇSGB Teftiş Kurulu ile İŞKUR Teftiş Kurulu, ÇSGB bünyesindeki İş Teftiş Kurulu çatısı altında birleştirilmiştir.

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

3.2. İŞKUR'UN GÖREV ALANI, GÖREVLERİ VE TEŞKİLAT YAPISI

İİBK, sadece işe yerleştirme gibi dar bir alanda hizmet verirken İŞKUR Kanunuyla birlikte kurumun görev alanı genişletilmiş ve örgütsel yapısı değiştirilmiştir.

3.2.1. Görevleri

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

- Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak.
- ÇSGB'nin mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerini yapmak.

3.2.2. Teşkilat Yapısı

İŞKUR, katılımcı ve sosyal diyaloğa açık bir çalışma ve örgütlenme modeline sahiptir. Bunun çıktısı olarak işçi, işveren, esnaf-sanatkâr, üniversite ve sivil toplum örgütleri ile kamu kurumları temsilcilerinden oluşan Genel Kurul, Yönetim Kurulu ile İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları, ulusal ve yerel istihdam politikalarının geliştirilmesine yönelik çalışmalarını sürdürmektedir. Bu şekilde bir örgütlenme modeli ile İŞKUR, sosyal diyalog mekanizmasının en iyi işlediği kamu kurumlarından biridir.

3.2.2.1. Genel Kurul

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

3.2.2.2. Yönetim Kurulu

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

3.2.2.3. Genel Müdürlük

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

3.2.2.4. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları

İlin işgücü, istihdam ve mesleki eğitim ihtiyacını tespit etmek veya ettirmek, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları ile işletmelerde yapılacak mesleki eğitim ve istihdam konularında etkinlik ve verimliliği arttırmak amacıyla yerel düzeyde politikalar oluşturmak, plan yapmak ve kararlar almak, ilgili kurum ve kuruluşlara görüş ve önerilerde bulunmak üzere kurulmuştur. Kurul, çalışmalarını valinin başkanlığında yürütmekte olup il düzeyindeki sosyal taraf ve kamu temsilcilerinden oluşmaktadır.

3.3. İŞKUR HİZMET NOKTALARI

İŞKUR hizmetlerinin müşterilere en yakın noktalardan sunulmasını sağlamak amacıyla 2010 yılının Şubat ayından itibaren belediyeler başta olmak üzere, üniversitelerin kariyer merkezleri, organize sanayi bölgeleri, ticaret ve sanayi odaları ve teknoloji gelişim merkezleri ile "İŞKUR Hizmetlerinin Sunumuna İlişkin Protokol''ler imzalanmaya başlanmıştır. Bu kapsamda bugüne kadar 1.171'i belediyeler, 110'u da diğer kurum ve kuruluşlarla olmak üzere toplam 1281 protokol imzalanmıştır. Bu protokoller kapsamında ilgili kurum ve kuruluşların bünyesinde İŞKUR Hizmet Noktası oluşturulmuştur.

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

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

3.4. SOSYAL YARDIM - İSTİHDAM BAĞLANTISI

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

Eylem planı doğrultusunda; Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü (kapatılan), Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü (kapatılan) ve Vakıflar Genel Müdürlüğü ile İŞKUR arasında ayrı ayrı protokoller yapılmış, bu kurumların illerde bulunan 1.125 biriminde İŞKUR kayıt büroları oluşturulmuştur. Yapılan protokollerle birlikte, sosyal yardım başvurusunda bulunan ya da sosyal yardım almakta olan hanelerdeki çalışabilecek durumdaki kişilerin İŞKUR'a kayıtlarının yapılması ve diğer hizmetlerden yararlanması sağlanarak sosyal yardım ile istihdam arasında bağlantı kurulmuştur.

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

3.5. STRATEJİK YÖNETİM ÇALIŞMALARI

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

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

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

5018 sayılı Kanun uyarınca kamu kurum ve kuruluşları Stratejik Plan oluşturma ve bu plan doğrultusunda faaliyetlerini yürütmekle görevlendirilmiştir. Bu çerçevede Kurumumuzca hazırlanan 2008-2012 Stratejik Planı, kriz döneminde artan iş yükü, peş peşe yürürlüğe giren Teşvik ve İstihdam Paketleri ile Kurum mevzuatında yaşanan önemli değişikliklere ve aktif istihdam programları için ayrılan önemli miktardaki kaynakla birlikte artan toplumsal beklentilere cevap vermekte yetersiz hâle gelmiştir. Bunun üzerine ihtiyaca uygun olarak, 2011-2015 dönemini kapsayan yeni bir Stratejik Plan hayata geçirilmiştir.

Yeni Stratejik Plan; toplumun kamu istihdam kurumlarından artan beklentilerin de etkisiyle önceki Stratejik Plana (2008-2012) göre daha iddialı amaçlar ve hedefler ortaya koymuştur.

Stratejik Planın hazırlık aşamasında Kurum personeline ve ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile sosyal taraflara uygulanan anketler ve uygulanan proje çıktıları önemli kaynaklar olarak kullanılmıştır. Bu sebeple yeni Stratejik Planın işgücü piyasasının beklentileri doğrultusunda ve geleceğe ışık tutacak şekilde hazırlandığı kolaylıkla söylenebilir.

Stratejik Planın bu iddiası "Değişim ve yeniliklere uyum sağlayarak, hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve saygın bir kurum olmak" şeklindeki vizyon ifadesinde çarpıcı bir şekilde karşılığını bulmuştur. Kurumun 2015 Vizyonundaki bu iddia, Planın hem misyon ifadesine hem stratejik amaçlarına hem de hedeflerine yansımıştır. "İşgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda; iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetini etkin bir şekilde sunmak, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik aktif programlar yoluyla istihdamı kolaylaştırmak, korumak, geliştirmek, çeşitlendirmek ve işini kaybedenlere geçici bir süre gelir desteği sağlamak" misyonu şu dört stratejik amaç üzerine kurgulanmıştır:

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

Amaç 2 İşgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik olarak aktif işgücü programları geliştirmek, yaygınlaştırmak ve etkinliğini arttırmak

Amaç 3 İşgücü piyasasını etkin bir şekilde izlemek ve değerlendirmek

Amaç 4 Güçlü bir kurumsal yapı oluşturmak

İŞKUR, stratejik amaçlarına ulaşmak amacıyla 23 stratejik hedef belirlemiştir. İşgücü piyasası ihtiyaçlarına cevap vermek adına sadece hedef belirlemekle kalınmamış, hedeflerin gerçekleşmesi yıllık programlara bağlanarak hizmet birimleri arasında paylaştırılmıştır. Bunun da ötesinde hizmet birimleri için konulan hedefler üçer aylık periyotlarla izlenmeye başlanmıştır. Bu nedenle İŞKUR'un muadili kamu istihdam kurumlarına benzer bir şekilde "hedeflerle yönetim" anlayışına geçtiğini söylemek mümkündür. Bu anlamda işsizliğin azaltılması için şu hedefler belirlenmiştir:

- Özel sektörden alınan açık işlerin sayısını her yıl, bir önceki yıla göre %25 arttırmak: Bu kapsamda 2010 yılında 308.597 olan açık iş sayısının 2011 yıl sonunda 600.000 olarak gerçekleşmesi beklenmektedir. 2012 hedefi ise 750.000'dir.
- Özel sektörde işe yerleştirilenlerin sayısını her yıl, bir önceki yıla göre %30 arttırmak şeklinde belirlenen hedef doğrultusunda 2010 yılında 159.050 olarak gerçekleşen işe yerleştirme sayısının 2011 yıl sonunda 270.000 olarak gerçekleşmesi beklenmektedir. 2012 özel sektör işe yerleştirme hedefi ise 360.000'dir.
- 2015 yılı sonuna kadar Kurum tarafından işe yerleştirilenlerin %35'inin kadınlardan oluşmasını sağlamak şeklindeki hedefle de kadınlara daha fazla hizmet sunmak ve işgücü piyasasına katılımlarını arttırmak istenmiştir. 2010 yılında işe yerleştirilenlerin %24,2'si kadın iken bu oranın 2011 yılında %26,8 olması beklenmektedir ve 2012 yılı için %29,0 olması hedeflenmiştir.
- Her yıl, Büyükşehir Belediyesi olan illerde istihdam fuarı, diğer illerde istihdam fuarı ya da kariyer günleri düzenlemeyi de amaçlamış olan Stratejik Plan doğrultusunda, 2011 yılı bittiğinde 20 ilde İstihdam Fuarı düzenlenmiş olacaktır.
- 2015 yılına kadar istihdam garantili olmayan işgücü yetiştirme kurslarını başarı ile bitirenlerin işe yerleştirme oranını yüzde 40'a çıkarmayı hedefleyerek, kurslardan yararlananların işe girişlerinin artırılması ve kursların daha etkin hale gelmesi amaçlanmıştır. Bu sene %32 olarak gerçekleşmesi beklenen kursiyer işe yerleştirme oranı için 2012 yılına %34 hedefi konmuştur.
- Vereceği aktif işgücü hizmetleri ile Kurumda işsizlik ödeneğini alan işsizlerin işe dönüşlerini hızlandırarak ortalama ödenek alma süresini 2015 yılı sonuna kadar 5 aya düşürmeyi hedefleyen Kurum, 2010 yılında 6 ay olan bu süreyi 2011 yılında 5,8, 2012 yılında 5,6 aya düşürmeyi planlamıştır.

- Son olarak Kurum hizmetlerinin vatandaşa daha yakın noktalar olan belediyelerde de sunulabilmesine yönelik olarak, 2015 yılı sonuna kadar belediyelerle protokol yapmayı amaçlayan Kurum 2010 yılında 850 belediye ile protokol yapmış iken bu sayı şu an itibarıyla yaklaşık 1.300 civarındadır. 2012 yılında sayının 1.500'e çıkarılması hedeflenmektedir.

Bununla birlikte, bir mali yılda Kurumun Stratejik Planı çerçevesinde yürütmesi gereken faaliyetleri, bu faaliyetlerin kaynak ihtiyacını, performans hedef ve göstergelerini içeren, idare bütçesinin ve idare faaliyet raporunun hazırlanmasına dayanak oluşturan İŞKUR 2011 Yılı Performans Programı hazırlanmış ve kamuoyuna açıklanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İŞGÜCÜ PİYASASI VE İSTİHDAM POLİTİKASI ÇALIŞMALARI

4.1. İŞGÜCÜ PİYASASI ÇALIŞMALARI

4.1.1. Analiz ve İzleme

İşgücü piyasasında meydana gelen sosyoekonomik değişme ve gelişmelerin istihdam üzerindeki etkilerinin ortaya çıkarılması, istihdam ve eğitim politikalarının oluşmasına katkı sağlanabilmesi, alınması gerekli önlemler konusunda karar alıcılara yardımcı olunabilmesi, hizmetlerin etkin ve bir plan dahilinde sunulabilmesi amacıyla İŞKUR tarafından işgücü piyasası sürekli takip edilerek, güncel ve güvenilir veriler elde edilmeye çalışılmaktadır. Elde edilen veriler derlenerek analiz edilmekte ve kullanıcıların hizmetine sunulmaktadır.

İşgücü piyasasında ihtiyaç duyulan meslekleri belirlemek, önümüzdeki dönemlerde istihdam artışı veya azalışı beklenen meslekleri tespit etmek, işgücü piyasasında meydana gelen değişme ve gelişmeleri izleyerek, bu değişim ve gelişmelerin işgücü ihtiyacı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak ve alınması gerekli önlemleri belirlemek amacıyla "İşgücü Piyasası Bilgileri Anketi" uygulanmaktadır. Anket çalışmalarında sınıflandırma yapılırken; mesleklerde ISCO 88, iktisadi faaliyet kollarında ise EFİS (Nace Rev. 1.1) kullanılmıştır.

Tablo 16. İŞKUR'un Uyguladığı İşgücü Piyasası Bilgileri Anketleri

Dönem	Kapsamı	Periyot	Sınıflamalar	Yöntem	Görüşme Yapılan İş Yeri	
2007	Tüm İş yerleri (50+)	15 Ekim - 30 Kasım	İSCO 88 - Nace Rev.1.1	Yüzyüze	**Toplam**	**12.712**
2008	Tüm İş yerleri	15 Ekim - 5 Aralık	İSCO 88 - Nace Rev.1.1	İnternet	**Toplam**	**71.001**
					10+ İş yeri	26.409
					50+ İş yeri	7.224
2009 I. Dönem	Tüm İş yerleri	17 Nisan - 30 Mayıs	İSCO 88 - Nace Rev.1.1	İnternet	**Toplam**	**275.099**
					10+ İş yeri	83.404
					50+ İş yeri	15.273
2009 II. Dönem	Tüm İş yerleri	4 Kasım - 13 Aralık	İSCO 88 - Nace Rev.1.1	İnternet	**Toplam**	**255.938**
					10+ İş yeri	80.638
					50+ İş yeri	15.985
2010 I. Dönem.	Tüm İş yerleri	26 Nisan - 1 Haziran	İSCO 88 - Nace Rev.1.1	İnternet	**Toplam**	**218.068**
					10+ İş yeri	73.418
					50+ İş yeri	14.476
2010 II. Dönem	Tüm İş yerleri	26 Eylül - 28 Ekim	İSCO 88 - Nace Rev.1.1	İnternet	**Toplam**	**198.479**
					10+ İş yeri	69.442
					50+ İş yeri	14.688
2011 I. Dönem	Tüm İş yerleri	1 Nisan - 5 Mayıs	İSCO 88 - Nace Rev.1.1	İnternet	**Toplam**	**159.862**
					10+ İş yeri	60.501
					50+ İş yeri	13.393

Kaynak: İŞKUR

Bu bağlamda; 2005 yılında 31 ilde 10+ istihdamlı İş yerleri ile yapılan işgücü piyasası ihtiyaç analizi anketi 2006 yılında yaygınlaştırılarak 50 ilde gerçekleştirilmiş, 2007 yılında ise 81 ilde ve 50+ istihdamlı İş yerlerinin tamamını kapsayacak şekilde genişletilerek uygulanmış ve sonuçları kamuoyu ile paylaşılmıştır. 2008 yılından 2011 yılına kadar bu kapsamdaki çalışmalar, internet üzerinden uygulanan bir anket ve il müdürlüklerimizin yüz yüze yaptırdığı anketler yoluyla yerine getirilmiştir.

Türkiye genelinde 2009-2011 yıllarında iki dönem şeklinde yapılan anket çalışması 81 ilde tüm kamu ve özel İş yerlerinde uygulanmaya çalışılmıştır. Yukarıdaki tabloda söz konusu anket çalışmalarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

2011 yılının ilk döneminde yapılan anket çalışmasında, 159.862 iş yeri bu anketleri doldurmuştur. Bu iş yerlerinin 99.361'i 1-9, 60.501'i 10 ve daha fazla kişi istihdam eden iş yerleri olup, 10 ve daha fazla kişi istihdam eden İş yerlerinin 13.393'ü 50 ve daha fazla kişi istihdam eden İş yerlerinden oluşmaktadır.

Yapılan anketlerle;

- Çalışanların ve açık işlerin meslekler ve sektörler itibarıyla sayısı,
- İhtiyaç duyulan mesleklerin eğitim düzeyleri ve istenen beceriler itibarıyla dağılımı,
- Temininde güçlük çekilen meslekler ve güçlük çekilme nedenleri,
- Önümüzdeki dönem istihdamında artış ya da azalış beklenen meslekler,

tespit edilmiştir.

81 il düzeyinde tespit edilen sonuçlar, Türkiye geneli ve iller itibarıyla raporlaştırılmıştır. Sonuçların İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının yerel düzeyde uygulayacakları politikalara, il müdürlükleri ve diğer kullanıcıların çalışmalarına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Kurum tarafından sunulan hizmetlerin takibi amacıyla, her ay düzenli olarak "Aylık İstatistik Bülteni" şeklinde Kurumun istatistikleri yayınlanmaktadır. Bununla birlikte istatistiki bilgilerin yıllar itibarıyla açıklandığı ve "İstatistik Yıllığı" olarak ifade edilen bilgileri içeren yayınlar her yıl yayınlanmaya devam edilmektedir.

4.1.2. İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu

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

Danışma Kurulu, Nisan ve Ekim aylarında olmak üzere yılda iki defa, Yürütme Komitesi ise ilki Ocak ayı olmak üzere iki ayda bir toplanmaktadır. Yapılan bu toplantılara ilişkin bilgiler Kurum internet sitesinde yayınlanmaktadır.

4.1.3. İşgücü Piyasası Bilgi Sisteminin Oluşturulması

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

4.2. İSTİHDAM POLİTİKASI ÇALIŞMALARI

4.2.1. Ulusal İstihdam Politikası Belirleme Çalışmaları

Türkiye İş Kurumu Genel Kurullarında istihdam ve işsizlik sorununun çözümüne ve ülkenin ulusal istihdam politikalarının oluşturulmasına katkıda bulunmak amacıyla alınan kararlar, politika üreten kamu kurum ve kuruluşlar başta olmak üzere işçi, işveren ve meslek kuruluşları ile diğer ilgili kurum ve kuruluşlara iletilmektedir.

Bugüne kadar yapılan Genel Kurullarda alınan kararların başında, ülkenin Ulusal İstihdam Stratejisinin en kısa zamanda oluşturulması gelmektedir. Bu çerçevede ikinci bölümün sonunda da detaylı bir şekilde anlatıldığı gibi 2009 yılında Ulusal İstihdam Stratejisi belirleme çalışmaları başlatılmış olup henüz kesinleşmiş bir belge konumunda değildir.

Türkiye'nin, işsizlikle mücadele ve nitelikli istihdamın artırılması konusunda mevcut bir Ulusal İstihdam Strateji ve bu doğrultuda bir politikası olmamasına rağmen Kurum; şeffaf bir iş piyasası oluşturarak emeğin etkin kullanımını sağlamak, dinamik biçimde yaygın hizmetler sunmak ve işsizliği asgari seviyeye düşürmek amacıyla çeşitli projeler uygulamakta ve iş ve işçi arayanlara da çağdaş bir hizmet sunmaya çalışmaktadır.

4.2.2. Yerel İstihdam Politikası Belirleme Çalışmaları

İllerde bulunan kamu temsilcileri ve sosyal tarafların katılımıyla oluşturulan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarında; ilin işgücü, istihdam ve mesleki eğitim ihtiyacı tespit edilmekte, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları ile işletmelerde yapılacak mesleki eğitim ve istihdam konularında etkinlik ve verimliliği arttırmak amacıyla yerel düzeyde politikalar oluşturulmakta, bu doğrultuda çeşitli plan ve programlar yapılarak icrai kararlar alınmakta, ilgili kurum ve kuruluşlara görüş ve önerilerde bulunulmaktadır.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları üç ayda bir olmak üzere yılda dört defa olağan olarak toplanmakta ve alınan kararlar eylem planına dönüştürülmektedir. Eylem planları, uygulanması için sorumlu ve ilgili kurum ve kuruluşlara gönderilmekte ve belli periyotlarla da izlenmektedir.

Ayrıca, bu Kurulların etkin ve verimli çalışmasını sağlamak amacıyla Kurul üyeleri arasından veya yerlerine seçecekleri Kurul üyesi dışındaki personelden oluşan ve ayda bir defa toplanan Yürütme Kurulu oluşturulmuştur.

BEŞİNCİ BÖLÜM
İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİ

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

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

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

Tablo 17. İşe Yerleştirme Faaliyetleri

	2006	2007	2008	2009	2010	2011*
Başvurular	**564.388**	**656.696**	**1.275.674**	**1.435.024**	**1.217.936**	**1.160.983**
Açık İş	**151.794**	**186.922**	**178.620**	**165.890**	**368.636**	**553.786**
Kamu	32.747	16.936	14.360	21.388	60.039	45.033
Özel	119.047	169.986	164.260	144.502	308.597	508.753
İşe Yerleştirme	**85.882**	**111.375**	**109.595**	**105.263**	**205.231**	**303.939**
Kamu	24.179	17.267	9.754	19.110	46.181	40.763
Özel	61.703	94.108	99.841	86.153	159.050	263.176
Kayıtlı İşgücü	**1.140.632**	**771.087**	**1.095.105**	**1.858.855**	**1.604.355**	**2.175.006**
Kayıtlı İşsiz	**1.061.853**	**707.671**	**987.840**	**1.689.349**	**1.414.541**	**1.861.792**
Yurtdışı Gönderme	**81.379**	**75.268**	**58.580**	**59.479**	**54.847**	**39.664**

Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

İŞKUR'a, sunulan hizmetlerden faydalanmak amacıyla yapılan başvurularda yıllar itibarıyla artış gözlenmektedir. 2008 yılında başlayan ve 2009 yılında da devam eden küresel mali krizden en çok işgücü piyasasının etkilenmesi sebebiyle, 2009 yılında maksimum seviyeye ulaşan başvurular, 2007 kriz öncesi yıla oranla % 118 artmıştır.

2009 yılı sonrası, krizden çıkış ve ekonomik büyümenin istihdama yansıması olarak, alınan açık iş ve işe yerleştirme rakamlarında büyük artış görülmüştür. 2011 yılı Ocak-Ekim döneminde Kurum tarafından alınan açık iş 553.786, işe yerleştirme sayısı ise 303.939 kişi olarak gerçekleşmiştir.

5.1. YURTİÇİ İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİ

Kurum tarafından alınan işveren talebinin işgücü arzı ile eşleştirilmesi anlamına gelen işe yerleştirme hizmetlerinin büyük kısmı yurtiçinde gerçekleştirilmektedir.

İŞKUR, işgücü piyasasına yönelik yerel, bölgesel ve genel analizler yaparak işgücünün yapısı, niteliği, ihtiyaçları hakkında doğru ve kesin bilgiler elde etmekte ve bu bilgiler ışığında sunduğu hizmetlerin kalitesini günden güne arttırmaktadır.

5.1.1. Başvuru

Kuruma, sunulan hizmetlerden faydalanmak için yapılan başvurular yıllar itibarıyla artmakla birlikte, 2009 yılında en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Kriz döneminde başvurularda yaşanan bu artışta İŞKUR'un işini kaybedenlere sunduğu aktif ve pasif istihdam hizmetlerinin etkisi büyüktür.

Tablo 18. Başvurular (Yaş Grupları ve Cinsiyete Göre)

Yaş Grubu	2009			2010			2011*		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
15-19	72.221	50.850	123.071	66.962	45.128	112.090	72.602	47.610	120.212
20-24	218.008	137.912	355.920	197.544	129.857	327.401	194.156	130.361	324.517
25-29	195.685	102.846	298.531	164.446	90.408	254.854	146.906	85.038	231.944
30-34	135.495	78.216	213.711	109.300	67.511	176.811	98.250	66.930	165.180
35-39	120.422	64.634	185.056	82.691	55.007	137.698	68.568	51.898	120.466
40-44	84.967	40.464	125.431	64.193	35.589	99.782	52.804	33.992	86.796
45-54	73.874	30.400	104.274	60.107	28.214	88.321	58.727	29.096	87.823
55-64	17.353	6.198	23.551	12.031	5.825	17.856	14.115	6.431	20.546
65+	4.219	1.260	5.479	2.042	1.081	3.123	2.378	1.121	3.499
Toplam	**922.244**	**512.780**	**1.435.024**	**759.316**	**458.620**	**1.217.936**	**708.506**	**452.477**	**1.160.983**

Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

Yıllar itibarıyla Kuruma yapılan başvurulara cinsiyet açısından bakıldığında, erkeklerin kadınlardan fazla olduğu görülmektedir. Öte yandan başvuruların büyük çoğunluğu 20-30 yaş aralığındaki işgücünden oluşmaktadır. Ayrıca yaş arttıkça işgücü piyasasından kopuş, iş bulma veya bağımlı nüfus olma gibi sebeplerden dolayı da başvuru sayısında azalma görülmektedir.

Tablo 19. Başvurular (Öğrenim Durumuna Göre)

Öğrenim Durum	2009	%	2010	%	2011*	%
Okur Yazar Olmayan	94.328	6,57	160.306	13,16	180.737	15,57
Okur Yazar	89.708	6,25	51.848	4,26	51.665	4,45
İlköğretim	662.039	46,13	564.901	46,38	493.990	42,55
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	417.947	29,12	295.338	24,25	288.935	24,89
Ön lisans	84.335	5,88	66.295	5,44	69.364	5,97
Lisans	81.515	5,68	75.565	6,20	72.738	6,27
Yüksek Lisans	4.802	0,33	3.494	0,29	3.394	0,29
Doktora	350	0,02	189	0,02	160	0,01
Toplam	**1.435.024**	**100**	**1.217.936**	**100**	**1.160.983**	**100**

Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

Kuruma yapılan başvurular eğitim seviyesine göre incelendiğinde, eğitim seviyesindeki artışla başvurulardaki artışın ters orantılı olduğu görülmektedir. 2011 yılındaki başvurular eğitim durumuna göre incelendiğinde en büyük kısmı %42.55 ile ilköğretim, en küçük kısmı ise %0.01 ile doktora mezunlarından oluşmaktadır.

İŞKUR'a yapılan başvuruların %88 gibi büyük bir oranının ortaöğretim (lise ve dengi) ve daha alt eğitim seviyesindeki kişilerden oluşması, sunulan aktif işgücü programlarının ne kadar gerekli olduğunu somut bir şekilde göstermektedir.

5.1.2. Kayıtlı İşgücü

Kurum aktif kayıtlarında yer alan, kendisine iş bulunması için Kuruma kayıt yaptıran işsizler ya da işini değiştirmek isteyenlerin tümünü ifade eden "kayıtlı işgücü" sayısı yıllar itibarıyla artış göstererek 2011 yılı Ekim ayında 2.175.006 kişi olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 20. Kayıtlı İşgücü (Yaş Grubuna Göre)

Yaş Grup	Erkek	%	Kadın	%	Toplam	%
15-19	63.665	4,7	43.373	5,3	107.038	4,9
20-24	272.222	20	193.138	23,7	465.360	21,4
25-29	323.319	23,8	184.668	22,6	507.987	23,4
30-34	259.719	19,1	147.650	18,1	407.369	18,7
35-39	178.931	13,2	107.194	13,1	286.125	13,2
40-44	120.410	8,9	69.752	8,5	190.162	8,7
45-49	88.484	6,5	41.642	5,1	130.126	6,0
50-54	28.641	2,1	16.294	2	44.935	2,1
55-59	15.352	1,1	7.227	0,9	22.579	1,0
60-64	5.591	0,4	3.624	0,4	9.215	0,4
65+	2.414	0,2	1.696	0,2	4.110	0,2
Toplam	**1.358.748**	**100**	**816.258**	**100**	**2.175.006**	**100**

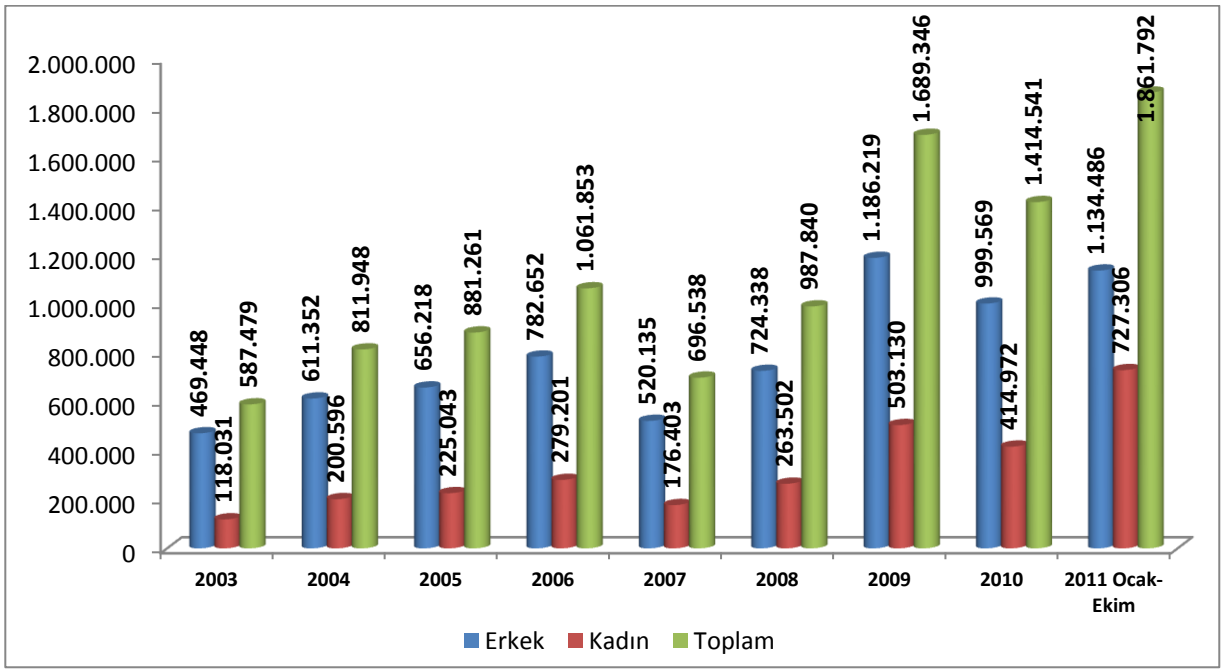
Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

2011 Ocak-Ekim dönemine göre kayıtlı işgücünün en çok olduğu yaş grubu 25-29 iken, genelde 20-40 yaş arasında yoğunlaşma olduğu görünmektedir. Ayrı ayrı yaş gruplarına bakıldığında kayıtlı işgücü oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Tüm yaş gruplarında kayıtlı erkek işgücü, kadınlardan fazladır.

5.1.3. Kayıtlı İşsizler

Kuruma kayıtlı işsizlerin sayısında yıllar itibarıyla görünen artış 2011 yılında 1.861.792 kişi ile zirve yapmıştır. Bu rakamın 2009 yılı küresel mali kriz döneminde yaşanan rakamdan daha fazla olması, İŞKUR'un sunduğu faaliyetlerin son yıllarda niteliğinin arttırılmasıyla yakından ilgilidir.

Grafik 14. Kayıtlı İşsiz (Cinsiyete Göre)



Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

Kuruma kayıtlı işsiz sayısı yıllar itibarıyla artarak, krizin etkisiyle 2009 yılında ciddi bir seviyeye ulaşmıştır. 2010 yılında bir önceki yıla nazaran %16 oranında azalan kayıtlı işsiz sayısı Kurum hizmetlerin yaygınlaştırılmasıyla 2011 Ekim ayında 1.861.792 kişi seviyesinde gerçekleşmiştir. Öte yandan erkek işsizlerin kadın işsizlerden fazla olduğu görülmekle birlikte kadınların İŞKUR aracılığıyla işgücü piyasasına girme eğilimlerinde önemli artış görülmektedir.

Tablo 21. Kayıtlı İşsiz (Yaş Grubuna ve Cinsiyete Göre)

Yaş Grup	Erkek	%	Kadın	%	Toplam	%
15-19	59.643	5,3	41.205	5,7	100.848	5,4
20-24	239.248	21,1	174.635	24,0	413.883	22,2
25-29	263.065	23,2	159.975	22,0	423.040	22,7
30-34	204.704	18,0	128.922	17,7	333.626	17,9
35-39	146.070	12,9	95.321	13,1	241.391	13,0
40-44	100.871	8,9	62.839	8,6	163.710	8,8
45-49	75.836	6,7	37.697	5,2	113.533	6,1
50-54	24.489	2,2	14.876	2,0	39.365	2,1
55-59	13.391	1,2	6.707	0,9	20.098	1,1
60-64	4.987	0,4	3.483	0,5	8.470	0,5
65+	2.182	0,2	1.646	0,2	3.828	0,2
Toplam	**1.134.486**	**100**	**727.306**	**100**	**1.861.792**	**100**

Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

İŞKUR'a kayıtlı işsizler yaş açısından ele alındığında, bunların büyük kısmının hem kadınlarda hem de erkeklerde 20-40 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Kurum profilinde 2011 Ekim ayı itibarıyla bulunan 1.861.792 işsizin 1.411.940'ı bahsedilen yaş aralığındadır. Aynı şekilde erkeklerin %75.2'si ile kadınların % 76.8'i 20-40 yaş grubu içerisindedir.

Tablo 22. Kayıtlı İşsiz (Öğrenim Durumu ve Cinsiyete Göre)

Öğrenim Durum	Erkek	%	Kadın	%	Toplam	%
Okur Yazar Olmayan	56.262	4,96	48.459	6,66	104.721	5,62
Okur Yazar	24.748	2,18	17.785	2,45	42.533	2,28
İlköğretim	569.911	50,24	287.910	39,59	857.821	46,08
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	341.912	30,14	235.260	32,35	577.172	31,00
Ön lisans	72.078	6,35	74.895	10,30	146.973	7,89
Lisans	67.009	5,91	60.011	8,25	127.020	6,82
Yüksek Lisans	2.415	0,21	2.874	0,40	5.289	0,28
Doktora	151	0,01	112	0,02	263	0,01
Toplam	**1.134.486**	100	**727.306**	100	**1.861.792**	100

Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

Türk işgücü piyasasında ortaöğretim ve daha alt eğitim düzeyine sahip işsiz oranı oldukça yüksektir. Buna paralel Kuruma kayıtlı işsizlerin eğitim durumuna bakıldığında büyük bir kısmını %46.08 ile ilköğretim, %31 ile ortaöğretim mezunları oluşturmaktadır.

5.1.4. Açık İş

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

Tablo 23. Sektörel Ayrıma Göre Açık İş

	2008	2009	2010	2011*
Açık İş	**178.620**	**165.890**	**368.636**	**553.786**
Kamu	14.360	21.388	60.039	45.033
Özel	164.260	144.502	308.597	508.753
Tarım Dışı	176.430	163.694	359.894	546.018
Tarım İçi	2.190	2.196	8.742	7.768

Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

Kurum tarafından alınan işgücü talebi yıllar itibarıyla artış göstermiş, 2009 yılında yaşanan küresel krize rağmen çok az azalma göstermiş, sonrasında % 122 gibi bir oranla iki katından fazla artarak 2010 yılında 368.636 olarak gerçekleşmiştir. 2011 Ekim ayı itibarıyla ise 553.786 olarak görünen açık iş sayısı bir önceki yıl kümülatif toplamına göre %50 civarında artış göstermiştir.

Alınan açık işlerin büyük kısmı özel sektör talebinden oluşmakla beraber özellikle kriz sonrasında işgücü talebi hem kamu hem de özel kesimde iki kattan fazla artış göstermiştir. 2011 Ekim ayı verilerine göre talep edilen açık işlerin 352.526'sını hizmetler sektörü, 193.492'sini sanayi, 7.768'ini de tarımsal işgücü talebi oluşturmaktadır.

5.1.5. İşe Gönderme

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

Tablo 24. İşyeri Türüne ve Cinsiyete Göre İşe Göndermeler

	2009			2010			2011*		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Toplam	**580.977**	**135.790**	**716.766**	**866.581**	**225.539**	**1.092.120**	**1.265.492**	**427.394**	**1.692.886**
Kamu	32.347	5.178	37.525	46.539	10.136	56.675	43.203	9.863	53.066
Özel	548.630	130.610	679.241	820.042	215.403	1.035.445	1.222.289	417.531	1.639.820

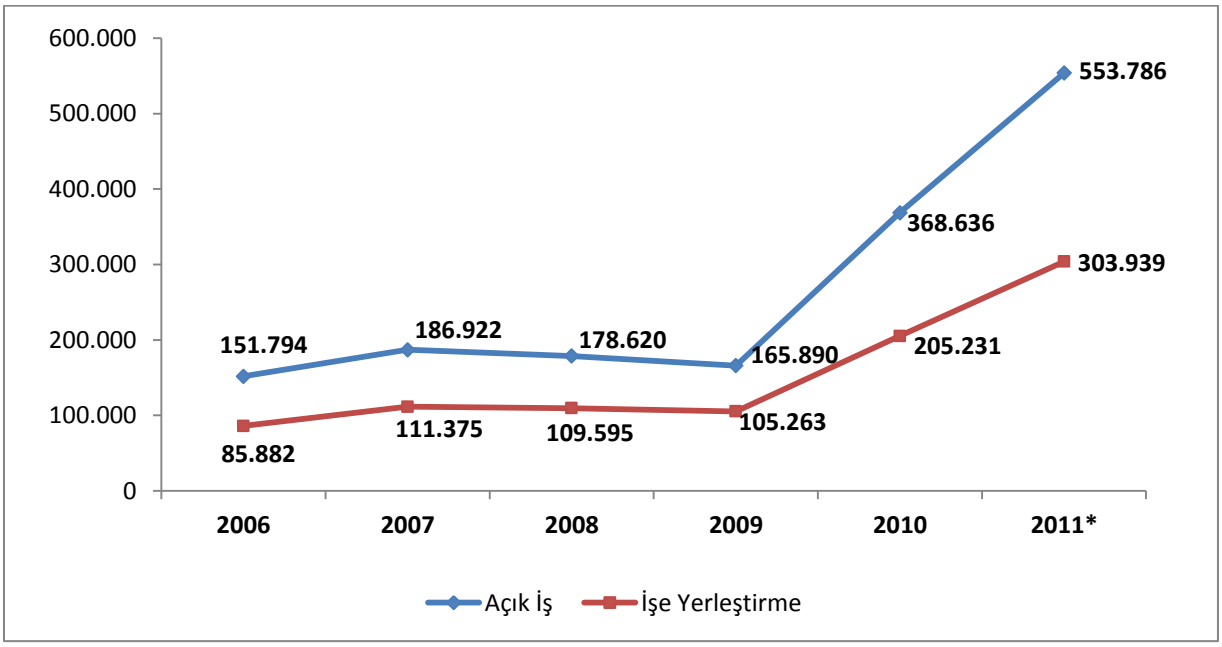
Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

2009'dan itibaren işe gönderme rakamlarında sürekli artış görülmektedir. Sektörler itibarıyla dağılım incelendiğinde özel sektöre yapılan işe gönderme kamu sektöründen daha fazladır. Cinsiyete göre bakıldığında ise erkeklerde yapılan işe gönderme kadınlardan fazla olup, 2011 Ekim ayı verilerine göre 1.692.886 kişinin %75'ini erkekler, %25'ini kadınlar oluşturmaktadır.

5.1.6. İşe Yerleştirme

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

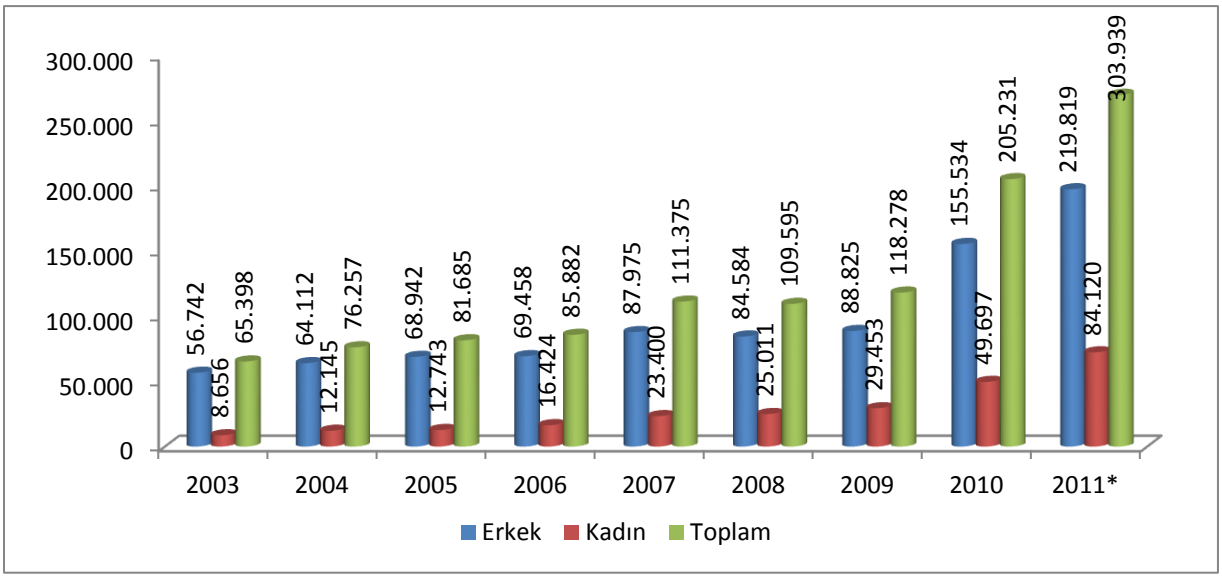
Grafik 15. İşe Yerleştirme Faaliyetleri



Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

Alınan açık iş ve işe yerleştirme rakamlarında 2009 yılına kadar nitelikli bir artış görülmemiştir. Kriz döneminde yaşanan azalma 2009 yılı sonrası ekonomik iyileşmenin işgücü piyasasına etkisiyle artmaya başlamıştır. Açık iş talepleriyle işe yerleştirme rakamları yıllar itibarıyla paralellik göstermektedir. 2011 yılı Ekim ayı itibarıyla 303.939 kişi olarak gerçekleşen işe yerleştirme, 2010 yılı toplam rakamını şimdiden %48 oranında (98.708 kişi) aşmıştır.

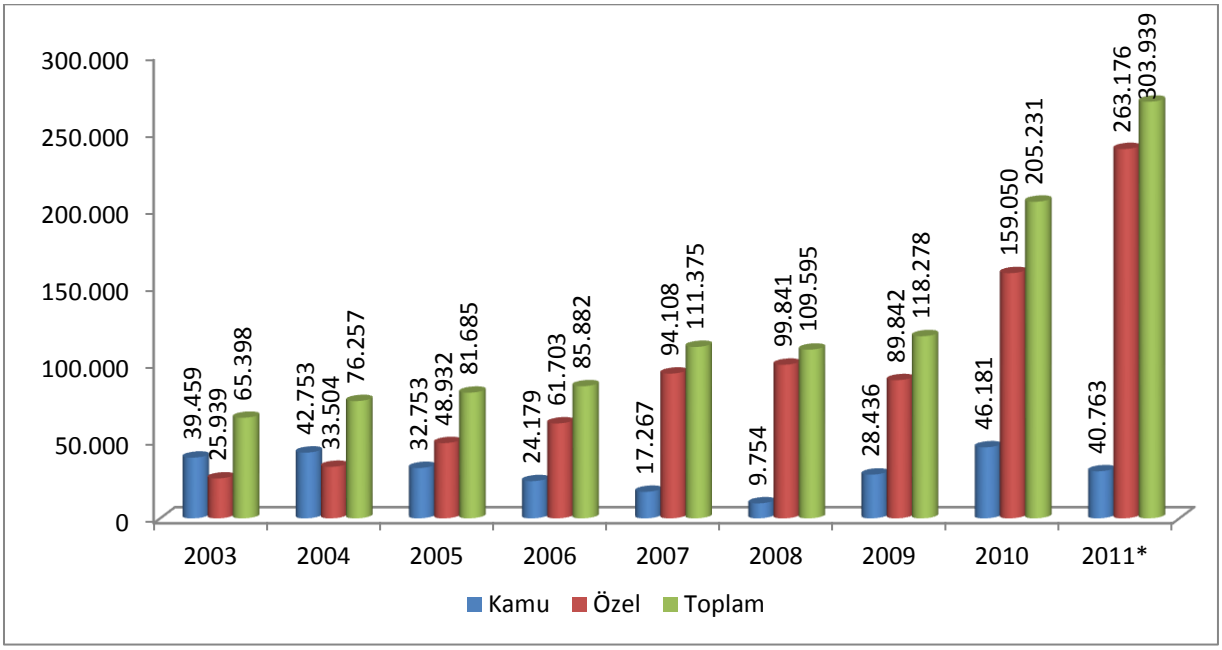
Grafik 16. Cinsiyete Göre İşe Yerleştirme



Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

Cinsiyet bakımından İŞKUR'un işe yerleştirme rakamlarında sürekli artış görülmektedir. Yıllar itibarıyla Kurum aracılığıyla yapılan erkeklerin işe yerleştirilmesi kadınlardan fazla olmakla birlikte, göstergelerde kadınların işgücü piyasasına katılımlarında sürekli artış yaşanmaktadır. Son yıllarda önemli bir seviyeye ulaşan işe yerleştirme, 2011 Ocak-Ekim döneminde 303.939 kişi gerçekleşmiştir. Bu sayının 219.819'u erkek, 84.120'si kadınlardan oluşmaktadır.

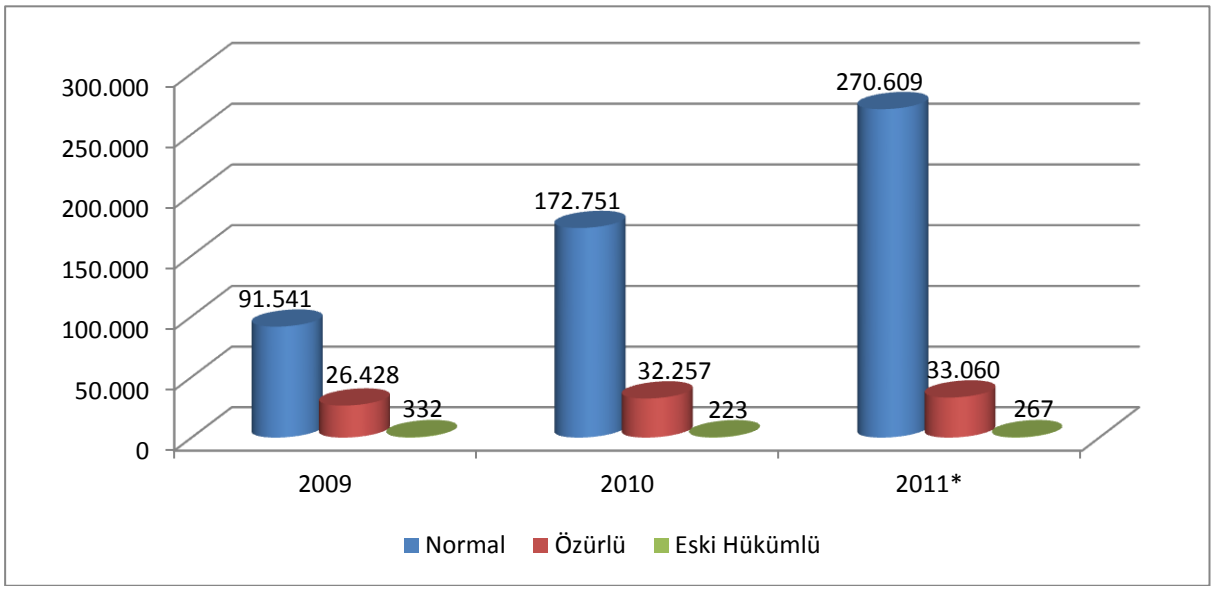
Grafik 17. İşyeri Türüne Göre İşe Yerleştirmeler



Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

İşe yerleştirmelerin büyük kısmının özel sektörde gerçekleştiği görülmektedir. Özel sektör işe yerleştirmeleri yıllar itibarıyla 2009 yılı hariç sürekli artış göstermiştir. 2011 yılı Ocak-Ekim döneminde toplam 303.939 kişiden 263.176'sı özel, 40.763'ü kamu sektöründe işe yerleştirilmiştir. Özel sektörde işe yerleştirme 2011 yılı Ekim ayı itibarıyla bir önceki yıla oranla %65 oranında artmış iken, aynı dönemde kamuda %11 civarında bir azalma görülmektedir.

Grafik 18. İşe Yerleştirme (Sosyal Duruma Göre)



Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

Kurum, işe yerleştirmenin büyük bölümünü normal kişilerden yapmakla beraber dezavantajlı durumda olan gruplara yönelik özel çalışmalar ve projeler yürüterek bu insanların istihdamına da destek olmaktadır. İŞKUR'un özürlülere yönelik işe yerleştirme rakamları yıllar itibarıyla artan bir seyir izleyerek 2011 Ocak-Ekim döneminde 33.060 kişi gerçekleşmiştir.

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

5.1.7. Özürlü ve Eski Hükümlülerin İstihdamı

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

5.1.7.1. Özürlülere Sunulan İstihdam Hizmetleri

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

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

Tablo 25. Özürlülere Yönelik İşe Yerleştirme Faaliyetleri (Cinsiyete Göre)

	2009			2010			2011*		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Başvuru	24.901	15.618	40.519	22.140	14.004	36.144	17.993	12.161	30.154
İşe Yerleştirme	22.843	3.585	26.428	27.828	4.429	32.257	28.175	4.885	33.060
Özel	22.373	3.510	25.883	27.563	4.399	31.962	27.804	4.826	32.630
Kamu	470	75	545	265	30	295	371	59	430
Kayıtlı İşgücü	74.306	27.083	101.389	59.573	16.876	76.449	71.809	29.091	100.900
Kayıtlı İşsiz	59.538	24.759	84.297	42.568	14.203	56.771	53.549	25.735	79.284

Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

Kurumun sunduğu faaliyetlerden yararlanmak amacıyla yapılan özürlü başvurusu 2009 yılından itibaren azalma göstermektedir. Yıllar itibarıyla sürekli artış gösteren özürlü işe yerleştirme sayısı 2011 Ekim ayı itibarıyla 33.060 olup önceki yıllara göre şimdiden daha fazladır. Söz konusu işe yerleştirmelerin önemli bir kısmı özel sektöre yapılmıştır.

Tablo 26. Özürlülerin Açık Kontenjan Durumları

Özürlü Çalıştırmakla Yükümlü 50+ İş Yeri Sayısı		Çalıştırmakla Yükümlü Olduğu Özürlü Sayısı		Özürlü Çalışan Sayısı		Özürlü Açık Kontenjan Sayısı		Özürlü Kontenjan Fazlası Sayısı	
Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel
1.037	**16.676**	**13.993**	**97.668**	**12.996**	**74.523**	**997**	**23.145**	**2.721**	**4.589**

Kaynak: İŞKUR
*30 Eylül itibarıyla

İŞKUR'a kayıtlı özürlü kontenjan durumuna 2011 Eylül itibarıyla bakıldığında, özürlü çalıştırmakla yükümlü iş yeri sayısı kamuda 1.037 iken özel sektörde 16.676'dır. Ayrıca kamuda 12.996 özürlü istihdam edilmekle birlikte hâlâ 997 açık kontenjan bulunmaktadır. Özelde ise 74.523 özürlünün istihdamına karşın 23.145 açık kontenjan bulunmaktadır.

5.1.7.2. Eski Hükümlülere Sunulan İstihdam Hizmetleri

Bir yıldan uzun süreli bir cezadan veya devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyenler, cezasını infaz kurumlarında tamamlayanlar, cezası ertelenenler, koşullu salıverilenler, özel kanunlarda belirtilen şartlardan dolayı istihdam olanağı bulunmayanlar ve ömür boyu kamu hizmetlerinden yasaklı bulunanlar "eski hükümlü" olarak tanımlanmaktadır.

Tablo 27. Eski Hükümlülere Yönelik İşe Yerleştirme Faaliyetleri(Cinsiyete Göre)

	2009			2010			2011*		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Başvuru	**2.231**	**44**	**2.275**	**1.435**	**23**	**1.458**	**1.296**	**23**	**1.319**
İşe Yerleştirme	**372**	**5**	**377**	**268**	**2**	**270**	**262**	**5**	**267**
Özel	44	1	45	46	1	47	53	1	54
Kamu	328	4	332	222	1	223	209	4	213
Kayıtlı İşgücü	**19.589**	**309**	**19.898**	**15.633**	**254**	**15.887**	**11.812**	**212**	**12.024**
Kayıtlı İşsiz	**15.235**	**245**	**15.480**	**11.821**	**191**	**12.012**	**8.666**	**168**	**8.834**

Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

İŞKUR'a yapılan eski hükümlü başvurusu, 2008 yılında özel sektördeki eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün kaldırılmasıyla azalmaya başlamıştır. Öte yandan kayıtlı işgücü ve kayıtlı işsiz sayısında yıllar itibarıyla görünen azalma işe yerleştirme rakamlarında da görülmektedir. 2011 Ekim ayı itibarıyla Kuruma kayıtlı 8.834 işsizin 267'si işe yerleştirilmiş olup bu sayının 262'sini erkekler, 5'ini ise kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo 28. Eski Hükümlülerin Açık Kontenjan Durumları

Eski Hükümlü Çalıştırmakla Yükümlü 50+ İş Yeri Sayısı (Kamu)	Çalıştırmakla Yükümlü Olduğu Eski Hükümlü Sayısı (Kamu)	Eski Hükümlü Çalışan Sayısı		Eski Hükümlü Açık Kontenjan Sayısı (Kamu)	Eski Hükümlü Kontenjan Fazlası Sayısı (Kamu)
		Kamu	Özel		
1.118	**7.589**	**6.018**	**74**	**1.571**	**1.671**

Kaynak: İŞKUR
*30 Eylül itibarıyla

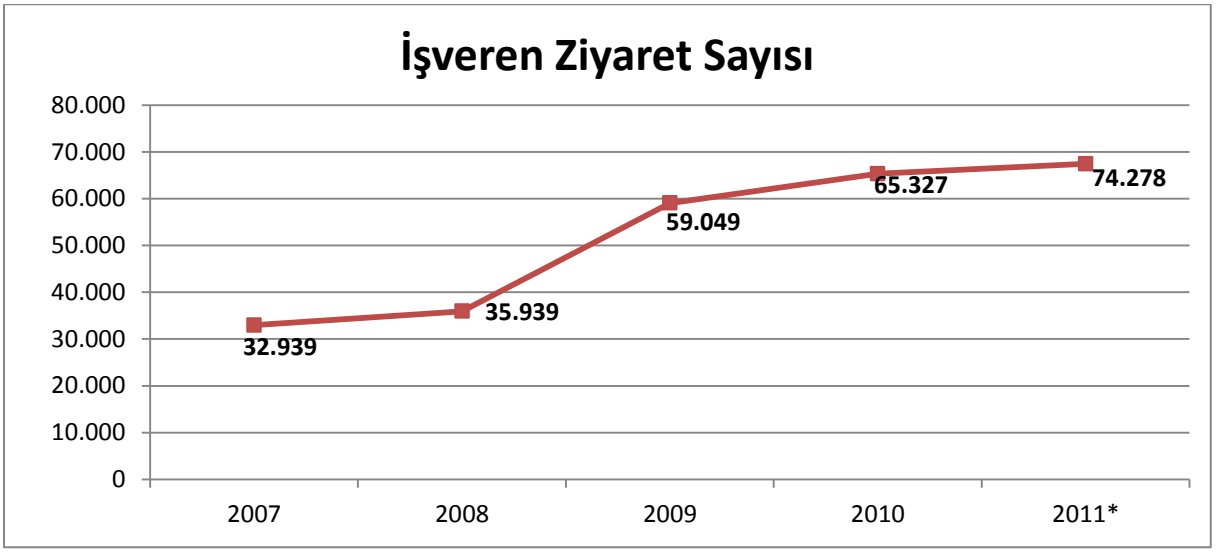
İşgücü piyasasına dâhil olmada dezavantajlı konumda olan eski hükümlülerin Kurum bünyesindeki kontenjan durumları 2011 Eylül ayı itibarıyla ele alındığında, 1.118 kamu kurumu 7.589 eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü olup bu kurumlarda 6.018 kişi çalışmakta ve 1.571 eski hükümlü kontenjan açığı bulunmaktadır.

5.1.8. İşyeri Ziyaretleri

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

- İşverenlerin ihtiyaç duydukları işgücü talepleri alınmakta,
- İşgücü piyasası ile ilgili gerekli bilgiler işverene sunulmakta,
- Kurumun faaliyetleri kapsamında, işverenlere zor zamanlarında sunulan kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu gibi uygulamalar tanıtılmakta,
- İşbaşı eğitim ve mesleki eğitim kurslarıyla ilgili işveren bilgilendirilmesi yapılmaktadır.

Grafik 19. İşveren Ziyaretleri



Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

İşveren ziyaretlerinde yıllar itibarıyla sürekli artış görülmektedir. Özellikle son yıllarda il müdürlüklerine hedef olarak konulan işveren ziyaretleri iller için bir performans kriteri olmuştur. Kriz öncesi dönemde 35.939 iş yeri ziyaret edilmiş olup İŞKUR'un kriz döneminde üstlendiği rolün artması bu sayıyı 2011 Ekim ayında 74.278'e çıkarmıştır.

5.2. YURTDIŞI İSTİHDAM HİZMETLERİ

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

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

Tablo 29. Yurtdışına Giden İşçilerin Ülkeler İtibariyle Dağılımı

Ülkeler	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011*
Rusya	19.540	24.142	23.349	16.095	9.482	7.718	7.908
S. Arabistan	6.452	19.841	4.049	7.556	7.195	6.349	1.973
Irak	8.237	7.525	6.696	4.791	3.886	5.405	8.404
Kazakistan	5.775	8.627	7.994	4.723	1.595	1.011	590
Katar	1.604	4.597	5.160	2.412	3.312	3.687	3.177
Afganistan	6.048	2.228	1.326	334	2.858	2.920	1.992
Almanya	1.074	708	2.022	1.398	1.280	1.094	812
Libya	986	770	2.574	5.991	13.578	15.643	1.944
Ukrayna	1.017	1.926	2.753	2.575	832	217	416
B. Arap Emir.	1.843	1.176	1.398	2.106	1980	132	128
Ürdün	2.241	2.239	1.099	351	364	280	236
Türkmenistan	964	1.086	741	1.249	4.291	4.625	4.229
Cezayir	724	1.478	875	793	1.834	1.963	1.848
Azerbaycan	629	632	1.299	975	858	555	1.373
Fransa	593	377	487	300	241	136	21
Diğer Ülkeler	2.628	4.027	8.202	6.953	5.893	6032	4.613
Toplam	60.355	81.379	70.024	58.602	59.479	54.847	39.664

Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

Yıllar itibarıyla yurtdışına işçi gönderme rakamları krizle birlikte azalmaya başlamıştır. Bu kapsamda 2011 Ekim sonu itibarıyla 39.664 kişi yurtdışına gönderilmiştir. En fazla işçi gönderilen ülkeler arasında ilk iki sırayı Irak (8.404) ve Rusya (7.908) almaktadır.

5.3. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

Yurtiçi ve yurtdışında iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti ile işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetlerde bulunmaya yetkili olan Özel İstihdam Büroları (ÖİB); işgücü arzı ve talebinin karşılanması faaliyetinin yanı sıra işgücü piyasası niteliklerine uygun işgücü yetiştirilmesi ve danışmanlık gibi hizmetler de sunmaktadır.

İzin belgelerini Kurumdan temin eden bu ÖİB'ler, kamu kurum ve kuruluşlarında iş ve işçi bulmaya aracılık ve mesleki olarak geçici iş ilişkisi kurma yetkilerine sahip değildir. ÖİB'lerin izinsiz iş ve işçi bulma faaliyeti yürüten firmalar Kurum tarafından denetlenmektedir.

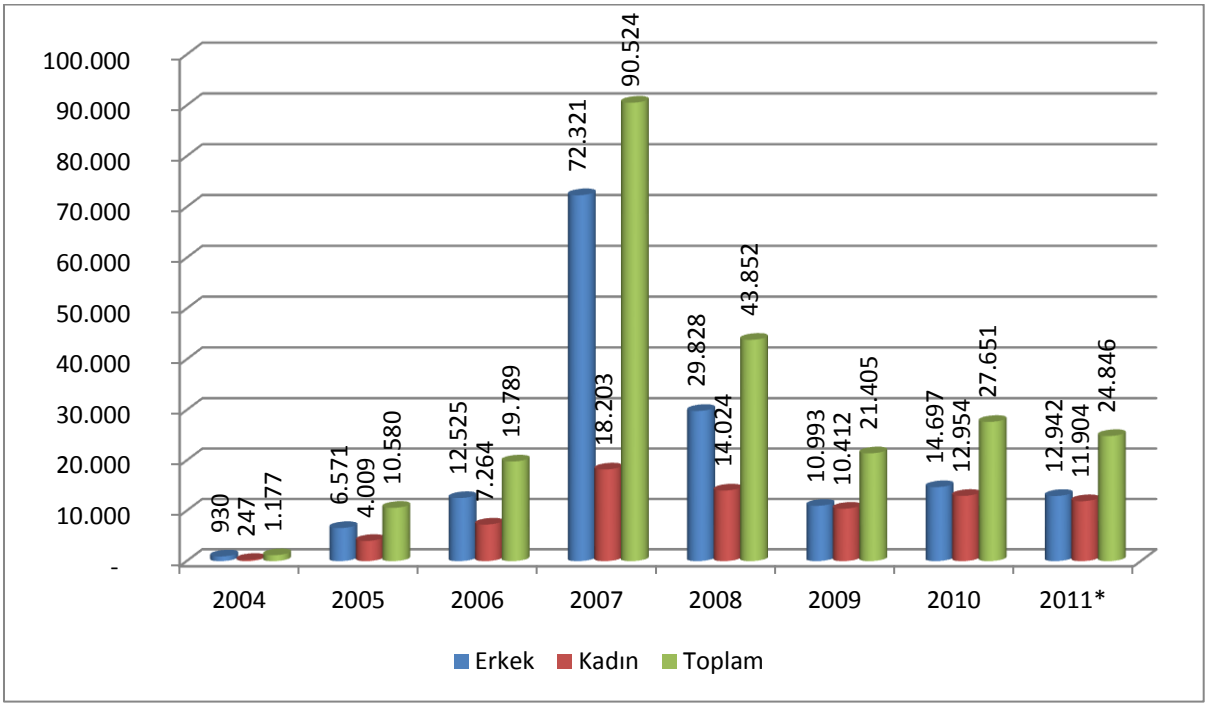
Tablo 30. Özel İstihdam Bürolarının İllere Göre Dağılımı

İller	Başvuru Yapan	İzin Alan	Şube-İrtibat Bürosu	İptal Edilen	Kapatan	Faal Bulunan
Adana	7	7	1		4	3
Ankara	45	43	7	1	13	29
Antalya	27	27	3		15	12
Balıkesir	2	2			2	0
Bursa	20	19	5		12	7
Denizli	1	1				1
Diyarbakır	3	3			2	1
Elazığ	1	1			1	0
Eskişehir	2	2			1	1
Gaziantep	5	5	1		2	3
Hatay	1	1		1		0
İstanbul	348	333	26	6	100	224
İzmir	37	36	6		14	22
Kastamonu	1	1				1
Kayseri	3	3	1		2	1
Kocaeli	3	3	3		2	1
Konya	1	1	1		1	0
Manisa	4	4			2	2
Mersin	1	1			1	0
Muğla	5	4			3	1
Sakarya	2	2				2
Samsun	0	0	1			0
Tekirdağ	4	4			1	3
Trabzon	1	1				1
Uşak	1	1				1
Şanlıurfa	1	1			1	0
Genel toplam	526	506	55	8	179	316

Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

Özel İstihdam Büroları uygulamasının başladığı 2004 yılından 2011 Ekim ayı sonuna kadar özel istihdam bürosu açmak için toplam 526 başvuru gerçekleşmiş ve başvuranlardan gerekli şartları taşıyan 503 tanesine izin verilmiştir. İzin verilen bu bürolardan 178 tanesi faaliyetine son vermiş olup, 8 tanesinin izni iptal edilmiş ve 2 tanesi henüz iznini yenilememiştir. 2011 Ekim sonu itibariyle 315 büro faaliyette bulunmaktadır.

Grafik 20. Özel İstihdam Büroları İşe Yerleştirme Rakamları



Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

ÖİB'lerin işe yerleştirme rakamları benzer seviyeler göstermekle beraber 2011 Eylül ayı itibarıyla 12.942 erkek, 11.904 kadın olmak üzere toplam 24.846 kişi olarak gerçekleşmiştir.

ALTINCI BÖLÜM
AKTİF İSTİHDAM PROGRAMLARI

Dünya işgücü piyasalarında hızla artan ve kemikleşen bir yapıya bürünen işsizlik, hükümetlerin programlarında aktif istihdam politikalarına ağırlık vermelerine sebep olmuştur. OECD'nin de 1960'lardan itibaren uygulanmasına destek verdiği aktif istihdam politikaları yaşanan küresel ekonomik krizlerin etkisiyle önem kazanmıştır.

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

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

Aktif işgücü programları ile istihdam kurumları, ülke işgücünün nitelik ve işgücü piyasası ihtiyaçlarına uygun vasıflar kazanması yoluyla ülkenin beşeri sermayesinin kaliteli hale getirilmesine çalışmaktadırlar.

Bir kamu istihdam kurumu olan İŞKUR, aktif istihdam politikalarına büyük önem vermektedir. Bu kapsamda Kuruma kayıtlı işsizlere ve işini kaybetme tehlikesi yaşayan işgücü ile işsizlik ödeneği ve iş kaybı tazminatı almaya hak kazanmış olan işsizlere meslek edinme, meslek değiştirme ve meslek geliştirme eğitimi verilmektedir. Ayrıca sosyal politika gerektiren özürlü, eski hükümlü, uzun süreli işsizler ile işgücü piyasasında nispeten kırılgan bir yapıya sahip gençler ile kadınların, mesleki eğitim, mesleki rehabilitasyon ve danışmanlık hizmetleri ve Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP) ile istihdamdaki sürekliliklerinin arttırılması hedeflenmektedir.

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

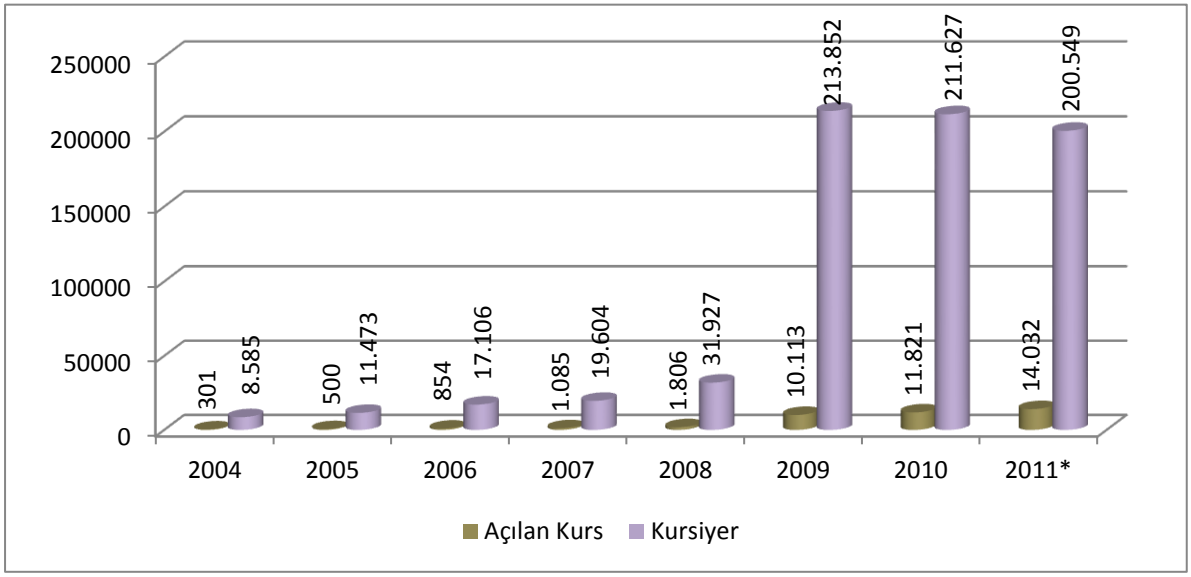
6.1. İŞGÜCÜ YETİŞTİRME KURSLARI

21. yüzyılda küresel bir hâl alan işgücü piyasası yapısı, Kamu istihdam kurumlarının misyonunda ve hizmet standartlarında değişiklik yapmalarını zorunlu kılmıştır. Bu bağlamda İŞKUR' un önemli bir faaliyeti haline gelen işgücü uyum hizmetleri istihdamın arttırılması ve sürekliliği bakımından hayati öneme sahiptir. İşgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini kapsayan bu hizmetlerin finansmanı;

- İşsizlik Sigortası Fonu,
- Kurum bütçesine ayrılan eğitim ödenekleri,
- Özürlü ve eski hükümlü istihdamı şartına riayet etmeyen İş yerlerinden alınan idari para cezaları,
- Uluslararası kurum ve kuruluşlarla yürütülen projelere sağlanan hibe ve kredilerden sağlanmaktadır.

Mesleki eğitim vasıtasıyla işsizler ile işsiz kalma riski taşıyan çalışanların beceri düzeylerinin arttırılması yoluyla istihdamlarının sağlanması önemli bir aktif istihdam politikasıdır. Kişisel açıdan bu faydaları taşıyan eğitim programları, makro anlamda işgücünün nitelikli hale gelmesi ve işgücü piyasasında mobilitenin arttırılması yoluyla yapısal işsizliğin de azaltılmasına katkı sağlamaktadır.

Grafik 21. Yıllar İtibarıyla Açılan Kurslar ve Kursiyer Sayısı



Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

2009 yılında yaşanan küresel kriz, işlerini kaybeden kişileri işgücü piyasasında tutunabilmek için yeni kazanımlar elde etmeye yöneltmiştir. İŞKUR'un, kayıtlı işsizlerin niteliğinin arttırılmasına yönelik açtığı kurslarda yıllar itibarıyla artış görülmektedir.

2011 Ekim ayı itibarıyla 14.032 kurs açılmış olup bu kurslardan 200.549 kişi yararlandırılmıştır. Bu sayının 117.050'si erkek, 83.496'sı kadın kursiyerlerden oluşmaktadır.

Tablo 31. İşgücü Uyum Hizmetleri

KURS TÜRÜ	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
CAZİBE MERKEZLERİ PROJESİ	20	276	439	715
ÇALIŞANLARIN MESLEKİ EĞİTİMİ	352	3.127	849	3.976
ESKİ HÜKÜMLÜLERE YÖNELİK KURSLAR	17	187	1	188
GAP II	153	1.675	2.123	3.798
GAP II TYÇP	128	3.765	287	4.052
GAP II / GİRİŞİMCİLİK	34	603	228	831
GAP II / UMEM	5	76	26	102
GAP II / UMEM-İEP	5	36	0	36
GİRİŞİMCİLİK	754	11.499	8.950	20.449
HİBE PROJELERİ	396	4.166	7.266	11.432
HÜKÜMLÜLERE YÖNELİK KURSLAR	280	3.651	142	3.793
İŞGÜCÜ YETİŞTİRME KURSLARI / İSTİHDAM GARANTİLİ	2.070	21.227	25.612	46.839
İŞGÜCÜ YETİŞTİRME KURSLARI / GENEL	998	7.227	15.233	22.460
İŞGÜCÜ YETİŞTİRME KURSLARI / TYÇP	1.711	30.557	9.663	40.220
ÖZÜRLÜ KURSLARI	358	2.246	1.294	3.540
STAJ	2.365	2.365	2.636	5.001
UMEM PROJESİ	1.522	17.494	6.321	23.815
UMEM PROJESİ / İEP	2.864	6.873	2.426	9.299
Toplam	**14.032**	**117.050**	**83.496**	**200.546**

Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

İŞKUR bünyesinde açılan kurslardan yararlanan kursiyer sayısına bakıldığında 2011 Ekim ayı itibarıyla toplamda 200.546 olan kursiyerin %50'sini işgücü yetiştirme kurslarından faydalananlar oluşturmaktadır. Bu dönemde 2.070 istihdam garantili işgücü yetiştirme kursu açılmış olup 46.839 kursiyer bu kurslardan faydalandırılmıştır. İkinci sırayı TYÇP almaktadır. İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde kısa süreli istihdam amacıyla açılan TYÇP kapsamında 1.711 kurs açılarak bu kurslardan 40.220 kursiyerin yararlandırılması sağlanmıştır.

Öte yandan kendi işini kurmayı düşünen ve bu düşüncesini hem maddi bir olanakla destekleyen hem de yapacağı iş konusunda teknik beceriye sahip olan kişilere kuracakları işlerin nasıl yürütüleceği hususunda işletmecilik bilgilerini ve yasal prosedürlerini öğretip, kendi işlerini kurmaları için motivasyonlarını arttırmak amacıyla açılan 754 girişimcilik kursu kapsamında 20.449 kişi eğitime tabi tutulmuştur.

İşgücü piyasasında dezavantajlı gruplar kapsamında olan özürlülere yönelik 358 kurs açılmış, bu kurslardan 3.540 özürlü vatandaşımız yararlandırılmıştır. Ayrıca eski hükümlüler için açılan 17 kurstan 188 kişi yararlanmıştır.

Programlara katılanların cinsiyete göre dağılımına bakıldığında istihdam garantili ve genel işgücü yetiştirme kursları ile işbaşı eğitim (staj) programlarında kadın kursiyer sayısının erkeklerden fazla olduğu görülmektedir.

6.2. İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

Kişilerin özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun işi seçmesi, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmesi sürecine iş danışmanlığı denilmektedir.

Kurumda 1991 yılında başlatılan iş ve meslek danışmanlığı çalışmaları çerçevesinde, fiziki yönden yeterli ve uygun nitelikte personeli bulunan İŞKUR İl/Şube Müdürlükleri bünyesinde iş ve meslek danışmanlığı servisleri ile meslek bilgi merkezleri kurulmakta olup, bu hizmetlerin giderek geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması amaçlanmıştır.

2011 Ekim ayı itibarıyla İŞKUR'da "İş ve Meslek Danışmanlığı" faaliyetini yürüten 390 personel bulunmakla birlikte bu kişiler İş ve Meslek Danışmanı unvanına sahip olmayıp Kurumda farklı unvanlarda bulunan personelden oluşmaktadır.

İŞKUR'un son zamanlarda öncelikle üzerinde durduğu faaliyetlerin başında danışmanlık hizmetleri gelmektedir. Bu faaliyetini de etkin bir şekilde yerine getirmek için kurumsal yapılanmaya gitmiş olup, bu kapsamda 2011 yılı sonuna kadar 2.000, 2012 yılında da 2.000 olmak üzere toplamda 4.000 sözleşmeli "İş ve Meslek Danışmanı" istihdamını amaçlamaktadır.

Tablo 32. İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri

YILLAR	Ziyaret Edilen İş Yeri Sayısı	Araştırma Yapılan Meslek ve Eğitim Yeri Sayısı	Bireysel Görüşmeler		Çalışma Yapılan Öğrenci Sayısı	Yapılan Veli Toplantı Sayısı
			Meslek Danışmanlığı	İş Danışmanlığı		
2009	2.499	68	1.598	5.255	133.950	291
2010	2.728	46	3.576	16.058	163.501	307
2011*	6.504	5	4.063	135.326	115.989	140
TOPLAM	**11.731**	**119**	**9.237**	**156.639**	**413.440**	**738**

Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

2011 Ekim ayı verilerine göre 135.326 iş danışmanlığı ve 4.063 meslek danışmanlığı yapılmıştır. Yine aynı dönemde kurum personeli tarafından 6.504 iş yeri ziyareti yapılmış olup bu rakam bir önceki yıla oranla %138 fazladır. Ayrıca 115.989 öğrenci ile çalışma yapılmıştır.

İŞKUR bünyesinde kurulan Meslek Bilgi Merkezleri (MBM), meslekler ve eğitim yerleri hakkında bilgilerin yer aldığı, yararlanıcıların doğru ve bilinçli karar vermesine yardımcı olan bilgilerin bir arada bulunduğu yerlerdir. Bu merkezlerden;

- Meslek seçme aşamasında olanlar,
- Mesleki eğitim merkezleri ve meslek kurslarında eğitimi verilen meslekler hakkında bilgi edinmek isteyenler,
- Mesleğinde ilerlemek ve meslek değiştirmek isteyenler,
- Okul idarecileri, rehber öğretmenler,
- Meslekleri ve eğitim olanaklarını tanımak isteyenler,

yararlanmaktadırlar.

Tablo 33. Meslek Bilgi Merkezleri Faaliyetleri

Yıllar	Bireysel Başvuru				Grup Başvurusu		MBM Tanıtım Toplantısı	TOPLAM
	Öğrenci	Eğitimci	Kuruma Başvuran	Diğer	Okul/Dershane	Kurum/Kuruluş		
2009	28.172	2.929	6.674	2.062	23.999	1.890	4.801	70.527
2010	13.272	2.371	6.923	2.964	23.030	4.003	1.936	54.499
2011*	14.989	1.415	5.773	2.735	13.373	1.908	2.084	42.277
TOPLAM	**56.433**	**6.715**	**19.370**	**7.761**	**60.402**	**7.801**	**8.821**	**167.303**

Kaynak: İŞKUR
*31 Ekim itibarıyla

2011 Ekim verileri incelendiğinde, bu merkezlerden yapılan bireysel başvurularda 618 kişilik azalma olmasına rağmen öğrenci başvurularında 1.717 kişilik bir artış yaşanmıştır. Öte yandan MBM'lerin sunduğu hizmetlerden yararlanmak amacıyla yapılan grup başvurusunda 2009 yılından itibaren azalma görülmektedir. 2011 Ekim itibarıyla 13.373 okul/dershane ile 1.908 kurum ve kuruluş MBM'lere başvurmuştur. Ayrıca aynı dönemde MBM'ler bünyesinde 2.084 tanıtım toplantısı yapılmıştır.

6.3. MESLEK ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI

İŞKUR, aktif istihdam politikaları kapsamında iş ve meslek analizleri ile meslek tanımlaması ve sınıflandırması yaparak işgücü piyasasına ilk kez girecek öğrencilere meslek ya da alan seçme aşamasında mesleki rehberlik hizmeti sunmakta böylece doğru yönlendirme ile gençlerin işgücü piyasasında kalıcılık kazanmalarını hedeflemektedir.

İŞKUR, mesleklerle ilgili bilgi sahibi olmak isteyenler için Türk Meslekler Sözlüğü hazırlamıştır. Uluslararası standartlara uygun hazırlanan bu sözlükte mesleklerin tanımı, standartları, görevleri, çalışma şartları, gerektirdiği eğitim düzeyi, hâlâ olup olmadıkları gibi bilgiler kategorize edilmiştir. Bu sözlük, Türkiye işgücü piyasasını yakından takip eden uzman kadro tarafından sürekli geliştirilip güncellenmektedir.

Kurumun uzman personeli tarafından yürütülen meslek araştırma, bilgi toplama ve iş analizi çalışmaları sonucunda; teknolojide, üretim anlayışında ve iş hayatında meydana gelen gelişmelere paralel olarak işgücü piyasasında ortaya çıkan yeni meslekler tespit edilmekte ve var olan mesleklerin görev tanımlarında oluşan değişiklikler belirlenip Türk Meslekler Sözlüğü'ne aktarılmaktadır. Bu şekilde standart tanım ve görevleri hazırlanan 5.019 meslek Uluslararası Meslek Sınıflandırma Sistemi (ISCO-08)'ne göre sınıflandırılıp kodlanarak Kurum web sitesinde yararlanıcıların hizmetine sunulmaktadır.

6.4. İŞLETMELERDE EĞİTİM HİZMETLERİ

İşletmelerde çalışan işgücüne yönelik düzenlenen eğitim seminerleri ile, işgücünün işletme ve verimlilik kültürü, kalite ve iş güvenliği bilinci arttırılarak işgücünün yüksek performansa ulaşmasına katkı sağlanmaktadır. Ayrıca, ilk ve orta kademe yöneticilerinin, yöneticilik ve eğiticilik niteliklerinin geliştirilmesine yönelik eğitimler de verilmektedir.

İşletmelerde eğitim hizmetleri, iş yerlerinde çalışan 10-25 kişilik gruplara yönelik 2-5 iş günü devam eden ve 10-25 saat süren; belli konuların, modern eğitim araç gereçleri kullanılarak aktif öğretim metotları ile anlatıldığı seminerler şeklinde uygulanmaktadır.

Tablo 34. Yıllar İtibariyle Düzenlenen İşletmelerde Eğitim Seminerleri

Yıllar	Seminer Sayısı	Katılan Sayısı
2005	342	7.337
2006	434	9.782
2007	555	12.346
2008	567	12.778
2009	493	11.369
2010	583	13.468
Toplam	**2.974**	**67.080**

Kaynak: İŞKUR

Yukarıdaki tabloda bu kapsamda sunulan hizmetlere ilişkin bilgiler yer almaktadır. 2011 yılı itibarıyla İŞKUR işletmelere sunduğu eğitim hizmeti faaliyetini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezine devretmiştir.

YEDİNCİ BÖLÜM
PASİF İSTİHDAM PROGRAMLARI

İşsizlik oranlarının azaltılmasına çalışmak yerine, işsiz bireylerin ve yakınlarının karşı karşıya kaldıkları ekonomik ve sosyal sorunların yarattığı olumsuz etkileri azaltmaya yönelik politikalar pasif istihdam politikaları olarak adlandırılmaktadır. Söz konusu politikalar işsizlik sigortası ödemeleri, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği ve iş kaybı tazminatını kapsamaktadır.

7.1. İŞSİZLİK SİGORTASI

İşsizlik sigortası yasal olarak çalışma mevzuatına 1999 yılında 4447 sayılı kanunla birlikte girmiştir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği işsizlik sigortası primleri; aylık brüt kazanç dikkate alınarak %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 de devlet payı olarak ödenmektedir. Söz konusu işsizlik sigortası primlerinin toplanmasından sorumlu kurum SGK'dır. Prim toplanması dışında kalan her türlü hizmet ve işlemlerin yapılmasında görevli, yetkili ve sorumlu kuruluş ise İŞKUR'dur.

İşsizlik ödeneği, sağlık sigortası, danışmanlık, işe yerleştirme ve mesleki eğitim hizmetlerinden yararlanmak isteyen bireylerin; çalıştığı kurumdaki hizmet akdinin sona ermesinden önceki 3 yıl içerisinde en az 600 gün prim ödeyerek, son 120 günü kesintisiz çalışmış, kendi isteği ve kusuru olmaksızın işini kaybetmiş olması gerekmektedir.

Kendi istek ve kusurları olmaksızın işsiz kalan bireyler hizmet akdinin sona erdiği tarihi takip eden 30 gün içerisinde İŞKUR İl/Şube Müdürlüklerine veya elektronik olarak kurum web sayfası üzerinden başvurması halinde işsizlik sigortası hizmetlerinden farklı sürelerle yararlandırılmaktadır. Söz konusu süreler; en az 600 gün çalışmış sigortalılar için 180 gün, 900 gün çalışmış sigortalılar için 240 gün, 1080 gün çalışmış sigortalılar için ise 300 gündür. 30 günlük süre yasal başvuru süresidir. Bu sürenin zorlayıcı bir sebep bildirmeksizin aşılması halinde, geç kalınan süre toplam hak sahipliğinden düşülmektedir.

4447 sayılı Kanun gereği verilmesi gereken işten ayrılma bildirgeleri artık Kuruma verilmemekte, tüm işten çıkışlara ilişkin bildirimler işten çıkış tarihinden itibaren 10 gün içinde SGK'ya yapılmaktadır. SGK'ya yapılan bildirimler Kuruma yapılması gereken bildirimlerin yerine geçmektedir.

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

Ayrıca bu Kanunla "isteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenlerden ise %1 sigortalı ve %2 işveren payı alınır" ifadesi 4447 sayılı Kanuna eklenerek bu kişilerden alınacak işsizlik sigortası primi belirlenmiştir.

Tablo 35. İşsizlik Sigortası Ödeme Bilgileri

	Başvuru	**Hak Eden**	**Hak Etmeyen**
2007	246.877	221.582	25.295
2008	381.678	331.894	49.784
2009	597.508	472.198	125.310
2010	459.048	329.019	130.029
2011*	404.932	261.387	143.545

Kaynak: İŞKUR
* 31 Ekim itibarıyla

İşsizlik sigortası ödemelerinin başladığı 2002 Mart ayından 2011 Ekim ayına kadar geçen zaman zarfında işsizlik sigortası hizmetlerinden yararlanmak üzere Kuruma toplam 2.920.124 kişi başvurmuş, Kanunun öngördüğü koşulları taşıyan 2.362.182 kişiye işsizlik ödeneği verilmiştir.

Tablo 36. Aylar İtibariyle İşsizlik Ödeneği Alanlar

	2007	**2008**	**2009**	**2010**	**2011***
Ocak	98.032	106.945	244.359	231.829	184.199
Şubat	104.596	116.583	281.882	231.536	182.446
Mart	104.402	121.170	311.513	219.745	179.186
Nisan	103.251	120.572	317.766	204.166	172.643
Mayıs	100.514	119.256	313.860	190.383	164.774
Haziran	99.038	119.730	306.213	180.117	165.299
Temmuz	100.443	121.701	292.947	183.383	166.504
Ağustos	102.107	138.742	279.258	181.099	167.113
Eylül	98.975	138.523	252.112	172.009	167.105
Ekim	96.171	143.419	237.521	167.196	161.529
Kasım	96.705	165.076	223.706	165.900	
Aralık	101.890	193.003	218.493	170.425	

Kaynak: İŞKUR
* 31 Ekim itibarıyla

Yukarıdaki tabloda 2007 yılından itibaren işsizlik ödeneği alanlar aylar itibarıyla görülmektedir. 2007 yılında ortalama olarak her ay yaklaşık 100.000 kişiye düzenli olarak işsizlik ödeneği verilmiştir. 2008 yılında ise işsizlik ödeneği alan kişi sayısı aylar itibarıyla sürekli artarak 2009 ilk altı aylık döneminde işsizlik ödeneği alan kişi sayısı ortalama 300.000 düzeyinin üzerinde seyretmiştir. Mayıs 2009'dan itibaren düşme eğilimine giren işsizlik ödemeleri, 2011 yılının başında hafif bir artış göstermiş, daha sonra genel azalma seyrine devam etmiştir. Son 6 aylık dönemde işsizlik ödemeleri ortalama 166.000 civarında seyretmektedir. Aşağıdaki tabloda ise işsizlik sigortası kapsamında yapılan ödeme miktarları yer almaktadır.

Tablo 37. Aylar İtibariyle İşsizlik Ödeneği Ödeme Miktarları

	2007	2008	2009	2010	2011*
Ocak	27.859.253	32.776.091	87.035.304	79.913.247	69.067.456
Şubat	31.326.798	36.964.606	100.205.823	79.552.538	69.303.766
Mart	29.782.689	36.989.130	108.421.779	75.426.821	68.411.738
Nisan	28.994.957	37.141.174	107.798.051	69.917.012	65.593.537
Mayıs	29.344.541	36.449.095	105.327.954	64.926.293	62.126.806
Haziran	28.469.071	36.338.625	101.560.731	62.294.684	62.128.666
Temmuz	29.040.706	37.793.073	97.446.276	64.935.546	64.137.560
Ağustos	30.381.833	48.604.265	93.988.489	64.491.003	65.904.354
Eylül	28.358.773	45.292.506	83.257.073	61.149.434	64.379.924
Ekim	28.611.940	47.223.267	79.759.370	60.460.988	63.181.060
Kasım	28.583.654	54.825.210	75.019.177	61.248.315	
Aralık	31.152.338	66.657.071	74.454.945	63.095.928	
Yıllık	**351.906.552**	**517.054.113**	**1.114.274.972**	**807.411.810**	**654.234.867**

Kaynak: İŞKUR
* 31 Ekim itibarıyla

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

7.2. ÜCRET GARANTİ FONU

4447 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin; konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacakları, işçinin, işverenin ödeme

güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı İş yerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödenmektedir.

SGK tarafından tahsilatı yapılarak, İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılan primler üzerinden işveren payı olarak hesaplanan miktarın yüzde biri, Ağustos 2003 tarihinden itibaren oluşturulan Ücret Garanti Fonuna aktarılmaktadır. Ücret Garanti Fonu, İşsizlik Sigortası Fonu içinde değerlendirilmekte olup Fonun varlığı, 31.10.2011 tarihi itibarıyla, giderler toplamı 63.409.902. TL düşüldükten sonra 145.033.627. TL'dir.

Tablo 38. Ücret Garanti Fonu Ödeme Bilgileri

	2007		**2008**		**2009**		**2010**		**2011***	
AYLAR	**Kişi Sayısı**	**Ödeme**	**Kişi Sayısı**	**Ödeme**	**Kişi Sayısı**	**Ödeme**	**Kişi Sayısı**	**Ödeme**	**Kişi Sayısı**	**Ödeme**
Ocak	6	7	36	34	46	52	929	1.549	1.652	2.797
Şubat	74	113	61	69	19	38	980	1.737	507	735
Mart	657	1.428	35	50	784	1.288	832	1.409	1.335	1.725
Nisan	305	472	18	25	978	1.564	2.841	4.776	296	468
Mayıs	42	50	25	54	1.812	2.981	3.464	3.780	327	658
Haziran	44	69	12	19	1.303	2.496	377	739	577	803
Temmuz	184	291	88	98	1.543	2.735	1.167	2.508	350	592
Ağustos	358	473	342	390	1.823	3.379	642	1.281	266	653
Eylül	160	217	162	258	2.155	5.243	576	1.895	104	224
Ekim	245	272	34	36	569	761	609	1.201	184	386
Kasım	144	205	4	3	743	819	194	494		
Aralık	4	3	10	36	596	983	294	701		
TOPLAM	2.223	3.602	827	1.072	12.371	22.339	12.905	22.069	5.598	9.402

Kaynak: İŞKUR
* 31 Ekim itibarıyla

2007 ve 2008 yıllarında ücret garanti fonundan yararlanan kişi sayısı ve ödeme miktarları çok yüksek değildir. Krizin işgücü piyasasını etkilemeye başladığı 2009 yılında ve devam eden 2010 yılında ücret garanti fonundan ödeme yapılan kişi sayısı ve miktarı oldukça yüksek olmuş ve kişi sayısı ile ödeme miktarları birbirine çok yakın gerçekleşmiştir. 2011 yılında ise geçmiş iki yıla oranla ödenen kişi sayısı ve ödeme miktarlarında yarıdan daha fazla bir düşüş görülmektedir.

7.3. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

Genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebepler durumunda uygulanan kısa çalışmaların kapsamı, 6111 sayılı Kanun ile genişletilerek "sektörel veya bölgesel kriz" durumlarını da içerecek şekilde yeniden düzenlenmiştir. Bu değişiklik ile birlikte; yukarıda belirtilen zorlayıcı sebeplerle iş yerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya iş yerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, iş yerinde 4447 sayılı kanuna göre sigortalı sayılan kişilere çalıştırılmadıkları süre için üç ayı aşmamak üzere yapılan tespit işleminden sonra İşsizlik Sigortası Fonu'ndan kısa çalışma ödeneği ödenmektedir.

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçememektedir.

Genel ekonomik kriz nedeniyle, 2008, 2009 ve 2010 yıllarına münhasır olmak üzere, kısa çalışma süresi 6 ay, ödenek miktarı %50 oranında arttırılarak ödenmiştir.

Tablo 39. Kısa Çalışma Ödeme Bilgileri

Yıllar	Ödenen Kişi	Miktar (TL)
2007	40	22.051
2008	0	0
2009	190.195	162.473.091
2010	27.161	39.194.355
TOPLAM	**217.396**	**201.689.497**

Kaynak: İŞKUR
* 31 Ekim itibarıyla

2007 yılında 40 kişiye 22.051 TL ödeme yapılmış olup 2009 yılında krizle birlikte çok büyük oranda artış yaşanmış ve 190.195 kişiye 162.473.091 TL ödeme yapılmıştır. 2010 yılında yapılan ödemelerde ise düşüş yaşanarak 27.161 kişiye 39.194.350 TL ödenmiştir. 2011 yılında yapılan ödemeler ve yararlanan kişi sayıları aylar itibarıyla aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 40. 2011 Yılında Aylar İtibariyle Kısa Çalışma Ödeneği Alanlar

Aylar	Ödeme Sayısı	Miktar (TL)
Ocak	2.242	792.201
Şubat	2.455	922.334
Mart	810	273.794
Nisan	634	233.218
Mayıs	414	132.558
Haziran	1.405	799.029
Temmuz	1.043	193.796
Ağustos	665	385.237
Eylül	586	101.031
Ekim	152	42.906

Kaynak: İŞKUR
* 31 Ekim itibarıyla

7.4. İŞ KAYBI TAZMİNATI

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

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

işlemlerinin yürütülmesinden Kurum, görevli, yetkili ve sorumlu kılınmıştır.

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

Tablo 41. İş Kaybı Tazminatı Ödemeleri

	Başvuru	Hak Eden
2007	260	260
2008	657	657
2009	483	483
2010	9.364	9.364
2011*	1.210	1.210

Kaynak: İŞKUR
* 31 Ekim itibarıyla

İş kaybı tazminatı ödendiği süresi içerisinde Kurum, hak sahipleri adına sosyal güvenlik primlerini ilgili kuruluşlara yatırmaktadır. Böylece sosyal güvenlik kuruluşları ile ilişkisini sürdürmektedir. İş kaybı tazminatı ödemelerine ilişkin veriler yukarıdaki tabloda gösterilmiştir.

7.5. İŞSİZLİK SİGORTASI FONU YÖNETİMİ

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

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

İşsizlik Fonu giderleri sırasıyla işsizlik ödeneği; genel sağlık sigortası prim ödemeleri; sigortalı işsizler ile Kuruma kayıtlı diğer işsizlere iş bulma, danışmanlık hizmetleri, mesleki eğitim, işgücü uyum ve toplum yararına çalışma hizmetleri ile işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmalarına ait giderlerden; işsizlik ödeneği alanların işe alındığı tarihten önceki aydan başlayarak işe alan iş yerine ait işçi ve işveren payı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primi giderlerinden; Ücret Garanti Fonundan yapılan ödemelerden; Kısa Çalışma ödemelerinden; Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamındaki yatırımlar için aktarılan miktarlardan; geçici 7. ve 9. maddeleri gereği ilave istihdam olarak işe alınanların prime esas

kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan işveren sigorta prim giderlerinden ve işsizlik sigortası hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için Yönetim Kurulunun onayı üzerine İŞKUR tarafından yapılan giderlerden oluşmaktadır.

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

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

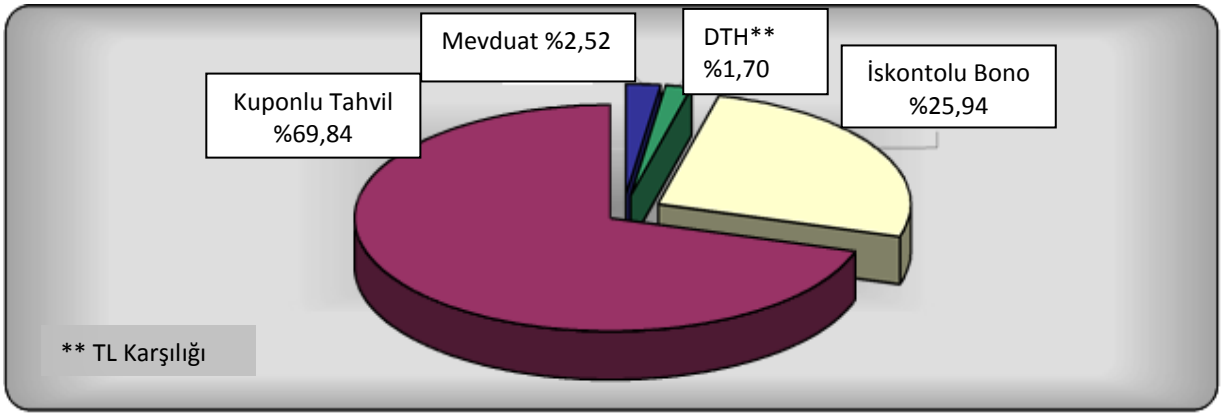
Tablo 42. İşsizlik Sigortası Fonu Gelir Gider Tablosu

Gelirler ve Giderler	2010	2011* (000)
İşçi İşveren Primleri	19.703.845.757	22.910.811
Gecikme Zammı	441.647.807	441.648
Hazine Payı	6.651.376.377	7.720.365
İdari Para Cezaları	15.622.894	15.623
Faiz Geliri	33.599.828.710	37.571.242
Toplam Gelir	60.605.135.128	68.905.734
İşsizlik Sigortası Fonu Gideri	14.666.255.957	16.822.889
Ücret Garanti Fonu Gideri	54.340.214	63.409
Ücret Garanti Fonu	123.134.209	145.033
İşsizlik Sigortası Fonu	45.938.879.171	52.078.335

Kaynak: İŞKUR
* 31 Ekim itibarıyla

İşsizlik sigortasına ilişkin olarak, Kanunun uygulanmaya başladığı 01.06.2000 tarihinden 30.09.2011 tarihine kadar SSK tarafından tahsilatı yapılarak fona aktarılan primler ve gecikme zamları, Hazine tarafından aktarılan devlet katkı payı, işverenlerden alınan idari para cezaları ile fonun serbest piyasa koşullarında, yatırım araçlarının riskleri, vadeleri ve fonun nakit akış durumu dikkate alınarak mevduat, ters repo, Döviz Tevdiat Hesabı (DTH) ve Devlet İç Borçlanma Senetlerinde (DİBS) değerlendirilmesi sonucunda elde edilen faiz gelirleri ile giderleri, Ücret Garanti Fonu gelir ve giderleri yukarıdaki tabloda gösterilmiştir.

Grafik 22. Fon Portföyünün Yatırım Araçları İtibariyle Dağılımı *



Kaynak: İŞKUR
* 31 Ekim 2011 itibarıyla

2011 Ekim sonu itibarıyla toplam fon varlığının; %25,94'ü iskontolu bono ve tahvil, %69,84'ü kuponlu tahvil, %2,52'si mevduat, %1,70'i da döviz tevdiat hesabından oluşmaktadır.

Tablo 43. Fon Portföyünün Getirisi (%)

Dönemler	Fon	TEFE/ÜFE*	Döviz Sepeti
2000 (Temmuz-Aralık)	23,5	11,9	8,5
2001	104,3	88,6	114,3
2002	75,44	30,9	13,54
2003	56,91	14	-14,6
2004	32,55	13,8	-3,85
2005	23,53	2,66	-0,02
2006	18,65	11,58	5,31
2007	17,98	5,93	-17,58
2008	17,71	8,1	29,85
2009	14,9	5,93	-1,65
2010	9,91	8,87	3,38
2011**	6,39	9,71	20,4

Kaynak: İŞKUR
* ÜFE 2005'ten itibaren kullanılmaktadır. **31 Ekim itibarıyla

Fonun, 2011 yılı Ekim ayı getirisi % 0,70 olmuştur. Fonun Ekim ayı getirisi, Üretici Fiyat Endeksi (ÜFE) (%1,60) ve döviz sepeti (%-4,3) değişiminin üzerinde gerçekleşmiştir. Fonun yıllık getirisi ise %8,62 olmuştur. Aynı dönem itibarıyla ÜFE artışı %12,58, döviz sepeti değişimi % 23,87 olarak gerçekleşmiştir.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ İLE İLİŞKİLER, PROJELER VE ÇALIŞTAYLAR

8.1. AB İLE İLİŞKİLER

8.1.1. AB Uyum Çalışmaları

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

Kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR, uyum sürecinde etkin rol almak ve hizmet kalitesini sürekli geliştirmek için AB bünyesinde tasarlanan Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS)'e ve Avrupa 2020 Stratejisini takip etmekte, bu stratejiler dâhilinde önemli çalışma ve faaliyetler yürütmektedir.

Kurum, AB ile ilişkiler çerçevesinde uyum sürecini hızlandıracak ve ülkemizin istihdam politikalarını etkinleştirecek çalışmalarını; gerek ÇSGB koordinasyonunda gerekse bizzat yürüttüğü ve sorumlu olduğu görevleri vasıtası ile sürdürmektedir. İŞKUR, "Ulusal Program" ve "Müzakere Çerçeve Belgesi" bağlamında ÇSGB tarafından koordine edilen 2 No'lu "İşçilerin Serbest Dolaşımı" ile 19 No'lu "Sosyal Politika ve İstihdam" fasılları çalışmalarına katkı sunmakta; 3 No'lu "İş Kurma ve Hizmet Sunumu Serbestisi", 4 No'lu "Sermayenin Serbest Dolaşımı", 18 No'lu "İstatistik", 22 No'lu "Bölgesel Politika ve Yapısal Araçların Koordinasyonu" ile 26 No'lu "Eğitim ve Kültür" fasıllarından bizzat sorumlu kurum olarak görev yapmaktadır.

8.1.2. Avrupa İstihdam Stratejisine Dâhil Olma Süreci

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

AİS ile temelde, AB üye devletleri arasında bilgi paylaşımı ve ortak tartışmaları teşvik ederek her üye devlette daha fazla ve daha iyi işler yaratılmasına yardımcı olabilecek çözüm ve iyi uygulama modellerinin oluşturulması, aynı zamanda aday ülkeler ile politikaların

uyumlaştırılması hedeflenmektedir. Bununla birlikte aday ülkelerin kendilerini üyeliğe hazırlayacak şekilde istihdam politikalarını AİS'ye göre belirlemeleri ve yine buna göre kurumsal yapılarını oluşturmaları için ülkelere finansal ve teknik destek sağlanmaktadır.

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

8.1.2.1. İstihdam Durum Raporu

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

8.1.2.2. Ortak Değerlendirme Belgesi (JAP)

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

8.1.2.3. Ulusal Reform Programı

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

8.1.3. Avrupa 2020 Stratejisi

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

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

8.2. PROJE VE ÇALIŞTAYLAR

8.2.1. Avrupa'da İşçilerin Serbest Dolaşımını Teşvik Aracı Olarak EURES Çalıştayı

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

8.2.2. Türkiye'de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Projesi

Ocak 2009 - Mart 2010 tarihleri arasında "Türkiye'de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Projesi" gerçekleştirilmiştir. Yaklaşık 400.000 Dolar ILO kaynağı ile Gaziantep, Konya ve Ankara'da gerçekleştirilen projeden 18-29 yaş grubundaki genç kadınlar ile kurum personeli faydalanmıştır. Projenin amacı, il düzeyinde İŞKUR personelinin ve sosyal ortakların kapasitesini geliştirmek; pilot olarak seçilen Ankara, Gaziantep ve Konya illerinde kadınların işgücüne katılımlarını arttırarak ve onları aktif işgücü piyasası programlarına yönlendirerek kadın istihdamının artışına katkıda bulunmaktır.

Proje çıktılarının ilgili kurum ve kuruluşlarla paylaşıldığı kapanış toplantılarına "Kadın İstihdamının Önemi ve Türkiye'de Kadın İstihdamını Geliştirmeye Yönelik Politikalar" konulu panellerde akademisyenler tarafından sunumlar yapılmış olup toplantı sonunda konu ile ilgili tartışmalar gerçekleştirilmiştir.

Proje çerçevesinde, Türkiye'de ilk kez mesleki eğitim kurslarına "kadının insan hakları modülü" eklenmiş olup, mesleki eğitim kurslarına katılan 746 kadının 731'ine "kadının insan hakları eğitimi" verilmiştir. Proje çerçevesinde; 112 kadın girişimcilik eğitimlerine ve 86'sı kadın olmak üzere toplam 162 öğrenci iş arama teknikleri seminerlerine katılmıştır. Toplamda 944 kadın proje kapsamında düzenlenen etkinliklerden faydalanmıştır. 746 kadının mesleki eğitim kurslarına katıldığı proje kapsamında, söz konusu kursiyerlerin 13 farklı meslek dalında eğitim almaları sağlanmıştır. Kursiyerlerin illere göre dağılımı; Ankara'da 462, Konya'da 120 ve Gaziantep'te 164 kursiyer olarak gerçekleşmiştir.

8.2.3. Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi

2009-2010 yılları arasında "Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi" gerçekleştirilmiştir. Kurumun kadınların istihdama katılımını arttırmaya yönelik stratejiler geliştirme kapasitesini güçlendirmek amacıyla "Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi" başlatılmıştır.

British Council ile işbirliği içinde gerçekleştirilen projenin amacı İŞKUR'un kadınların istihdama katılımını arttırmaya yönelik stratejiler geliştirme kapasitesini arttırmaktır.

Proje kapsamında bir dizi çalıştay gerçekleştirilmiş, stratejik plan ve eylem planı ile "İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı" hazırlanmıştır.

8.2.4. Roman Vatandaşlarımızın Türk İşgücü Piyasasına Entegrasyonunun Sağlanması İçin Çözüm Önerileri Çalıştayı

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

8.2.5. Aktif İstihdam Tedbirleri ve İŞKUR'a Yerel Düzeyde Destek Projesi (AİPP II)

2006 yılı AB mali iş birliği programlaması kapsamında uygulanan projenin toplam bütçesi 20 Milyon Avro olup, 16 Milyon Avrosu hibe planına, 4 Milyon Avrosu kurumsal gelişime (teknik yardım olarak) tahsis edilmiştir. Hibeye ayrılan 16 Milyon Avronun 4 Milyon Avrosu T.C. Hükûmeti katkısı, 12 Milyon Avrosu da Avrupa Komisyonu katkısıdır.

Proje ile başarılı uygulamaların yaygınlaştırılması, İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin arttırılması ve 28 ilde yerel istihdamı arttırmaya yönelik faaliyetlerin desteklenmesi konularına odaklanılmıştır. Genel amacı, hedef grup olarak belirlenen gençlerin ve kadınların istihdama girişlerini desteklemek olan projenin özel amacı ise, İŞKUR'un özellikle yerel düzeyde daha etkin istihdam hizmeti sunmasını sağlamak ve aktif istihdam tedbirleri içeren hibe planı uygulamaktır. 27.10.2008 tarihinde başlayan proje 26.04.2010 tarihinde sona ermiştir.

8.2.6. Uzun Dönemli İşsizlerin İstihdam Edilebilirlikleri Yararına İşgücü Piyasası Aracılık Faaliyetlerinin Arttırılması

MATRA programları kapsamında Hollanda hükümetinin finanse ettiği projenin amacı, uzun süreli işsizliği azaltmak için işgücü piyasasına müdahale araçları geliştirmek ve uygulamaktır. Ocak 2008'de başlayıp Haziran 2010'da sona ermesi planlanan proje halen devam etmektedir. Toplam bütçesi 600.000 Avro iken 2010 yılında 200.000 Avro daha aktarılarak 800.000 Avroya ulaşmıştır.

Proje ile, İŞKUR'un bölgesel bazda işgücü piyasası analizi yapma kapasitesinin arttırılması, ilgili kurumlarla yapılacak iş birlikleri de dâhil olmak üzere, pilot bölgelerde uygulanacak işgücü piyasası müdahale araçlarının tanımlanması, iki pilot faaliyet bölgesinde (Adana ve Malatya) kendi adına çalışanlar ile ücretli çalışanlar da dâhil olmak üzere, en az 100 işsize ücretli iş için aracılık yapılması ile sonuç ve deneyimlerin diğer il müdürlükleriyle paylaşılması hedeflenmiştir. Bu kapsamda Malatya ve Adana'da sırasıyla açılan 13 kursta 42, 8 kursta 63 uzun süreli işsize eğitimler verilmiştir.

8.2.7. 21. Yüzyılın İnsan Kaynaklarının Yetiştirilmesine Yönelik Olarak İşgücü Piyasası Bilgilerinin Toplanması, Geleceğe Yönelik Tahminlerin ve Etkin Bir İşgücü Piyasası Analiz ve İzleme Sisteminin Oluşturulması Projesi

Projenin ana amacı, istihdamın arttırılması ve işsizlikle mücadele etmek amacıyla görevli olan Kurumun bu görevlerini yerine getirmede yardımcı olmak amacıyla tahmin yapılmasını sağlayacak modeller kurmaktır. Bu amaçla hazırlanarak TÜBİTAK tarafından desteklenen ve Gazi Üniversitesi tarafından yürütülen proje 2011 yılı Haziran ayında sonlandırılmıştır.

Proje ile, Kurumun işgücü piyasası ile ilgili nitelik, sayı belirlemeleri ve değişim tahminleri ve uygulamalar gibi hizmetleri yerine getirmesi sırasında ihtiyaç duyduğu işgücü piyasalarının arz ve talep yönleri hakkında niteliksel bilgi üretmek ve bu bilgilerin üretilmesi için sürdürülebilir yeni bir sistem kurulmaya çalışılmıştır.

8.2.8. Sokakta Çalışan Çocukların Bilim, Teknoloji ve Yenilik Alanlarına Yönlendirilmesi Projesi

"Ankara ilinde temel hizmetlere en az ulaşabilen ve en kötü koşullarda bulunan sokakta çalışan çocuklara mesleki rehberlik hizmeti sağlayarak, bu çocukları bilim, teknoloji, yenilik ve sanat alanlarına yönlendirmek ve çocuk haklarının korunmasına ve zorla çocuk çalıştırılmasının engellenmesine katkıda bulunmak" amacıyla düzenlenen bu projenin hedef grubunu; sokakta çalışan çocuklar, sokakta çalışan çocukların aileleri, Sokakta Çalışan Çocuklar Merkezi'nde çalışan uzman ve eğitmenler, sokakta çalışan çocuklara yönelik hizmetler veren belediyeler, sendikalar, kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum örgütleri oluşturmaktadır. Projenin ortakları; Kariyer Danışmanlığını ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Derneği (KARDER), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Ankara Büyükşehir Belediyesi Sokakta Çalışan Çocuklar Merkezi ve İŞKUR'dur.

8.2.9. Işığa Doğru Bir Adım Projesi

Gören Kalpler Eğitim Merkezi ve AB Leonardo Da Vinci Programı tarafından ortaklaşa düzenlenen "Işığa Doğru Bir Adım" projesi, görme engelli vatandaşların hayat standartlarının yükseltilmesini hedeflemektedir. 2007-2009 yılları arasında, İŞKUR, Milli Eğitim Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Gören Kalpler Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi ile Almanya, Avusturya ve Çek Cumhuriyeti'ndeki Görme Engelliler Meslek Destek Merkezlerinin iş birliği ile düzenlenen bu projenin bütçesi 249.418 Avrodur.

8.2.10. Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu

Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) 2008 yılı programlaması kapsamında 2011-2012 yılları arasında uygulanacak olan operasyonun bütçesi 26.133.081 Avrodur.

Teknik yardım ve hibe olmak üzere iki bileşenden oluşan operasyon ile 12 NUTS II bölgesindeki büyüme merkezleri ve art alanlarında gençlerin istihdam edilebilirliklerini ve girişimciliklerini arttırmak amacıyla, etkili aktif işgücü piyasası tedbirleri geliştirmek ve bu tedbirlerin uygulanma kapasitesini arttırmak hedeflenmektedir.

Operasyonun hedef grubu 12 NUTS II bölgesinde eğitim seviyesine bakılmaksızın 15-29 yaş arasındaki gençlerdir. Operasyon kapsamında, en az 6.000 gencin mesleki eğitim kurslarına katılması, en az 15.000 gencin staj, çıraklık ve istihdam garantili kurslardan yararlanması, en az 1.500 gencin girişimcilik eğitimlerine katılması, en az 9.000 gencin rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinden yararlanması beklenmektedir.

8.2.11. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu

IPA 2007 yılı programlaması kapsamında 2011-2012 yılları arasında uygulanacak olan operasyonun toplam bütçesi 27.150.589 Avrodur.

12 NUTS II bölgesinde yer alan 43 ilde uygulanacak olan operasyonun hedefi, kadınların istihdam edilebilirliklerini arttırmak, onların daha çok ve daha iyi işlere girişlerini kolaylaştırmak ve kadınların işgücüne katılımlarını önleyen engelleri azaltmak amacıyla, özellikle yerel düzeyde İŞKUR'u, daha etkili kamu istihdam hizmeti sunması için desteklemektir.

Operasyonun hedef grupları ise yaşlı ve çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle uzun süre işsiz kalmış ve işgücüne dâhil olmayan kadınlar ile daha önce tarımsal sektörde çalışmış kadınlar dâhil olmak üzere kentsel bölgede yaşayan istihdam dışı kalmış kadınlardır. Operasyon kapsamında 4.000 kadına girişimcilik eğitimi, 1200 kadına çocuk/yaşlı bakım eğitimi, 12.000 kadına istihdam garantili kurs, 18.000 kadına kariyer danışmanlığı ve rehberliği hizmetleri verilmesi planlanmaktadır.

8.2.12. Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu

2008 yılı AB mali işbirliği programlaması kapsamında Kurum tarafından "Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi" operasyonu geliştirilmiştir. Operasyonun amacı İŞKUR'u, ÇSGB'yi, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının ve sosyal tarafların istihdam hizmetlerinin kalitesinin ve etkinliğinin geliştirilmesi amacıyla idari kapasitelerini güçlendirmektir.

Toplam bütçesi 12,3 milyon Avro olan operasyonun 10,455 milyon Avrosu AB Hibesi ve 1,845 milyon Avrosu T.C. Hükûmeti katkısından oluşmaktadır.

2002 ve 2006 yılı AB Mali İşbirliği programlaması kapsamındaki projelerde çeşitli illerimizde geliştirilip uygulama çalışmaları başlatılan *"Model Ofis Konseptinin",* operasyon kapsamında, 30 ilimizde yaygınlaştırılarak uygulamaya geçirilmesi planlanmaktadır. Geriye kalan 13 ilimizde, daha önceki projeler kapsamında *"Model Ofis Konsepti"* hayata geçirilmiştir.

Bu konsept doğrultusunda İŞKUR İl Müdürlükleri'nin, daha iyi kamu istihdam hizmeti sağlama ve işgücü piyasası politikaları planlama ve uygulama konusunda kurumsal kapasitelerinin arttırılması, pilot ve model ofislerin bulunduğu illerdeki İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının kapasitesinin geliştirilmesi, pilot ve model ofislerde iş arayanlar, çalışanlar ve öğrenciler için meslek danışma hizmetlerinin geliştirilmesi, e-İŞKUR uygulamalarını yürütmek konusunda il müdürlüklerinin kapasitelerinin arttırılması ve İŞKUR'un ana hizmet sağlayıcı olarak tanınırlığının arttırılması hedeflenmektedir.

8.2.13. Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu II

Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonunun devamı niteliğinde olan Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu II, IPA 2010 yılı programlaması kapsamında yürütülecektir. Çalışmalarına Haziran 2010'da başlanan ve programlama aşaması devam eden operasyonun toplam bütçesinin yaklaşık 26 milyon Avro olması planlanmakta olup, bunun 15 milyon Avrosu hibe, 11 milyon Avrosu teknik yardım bileşenleri için ayrılmıştır. Diğer operasyonlardan farklı olarak hem teknik yardım hem de hibe bileşenleri kapsamında planlanan faaliyetler, sektörel yatırımlar baz alınarak kurgulanmıştır.

8.2.14. Aktif İçermenin Desteklenmesi Operasyonu

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

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

Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı, Uluslararası Göç Örgütü ile Gıda ve Tarım Örgütü gibi Birleşmiş Milletler örgütleri ve İŞKUR iş birliği ile Ekim 2009-Eylül 2012 tarihleri arasında yürütülecektir. Projenin bütçesi 3 milyon 980 bin dolardır. Proje ile Antalya'da işgücü piyasasındaki hassas gruplar (göçmen ailelerdeki genç erkek ve kadınlar) arasında işsizlik oranının azaltılması ve gençlerin işgücüne katılım oranlarının arttırılması hedeflenmektedir. Program ulusal ve yerel düzeyde sonuçlar elde etmek üzere tasarlanmıştır. Bu anlamda çalışmaların ulusal düzeye taşınması için Antalya ilinde pilot uygulamaların gerçekleştirilmesi öngörülmüş aynı zamanda Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı hazırlanarak kamuoyuyla paylaşılmıştır.

8.2.16. Sektörler Arası İş Birliğine Dayalı İstihdamı Geliştirme ve Girişimciliği Destekleme Projesi

İŞKUR, projenin sorumlu kuruluşu olup, diğer ortakları Bakü-Tiflis Ceyhan Boru Hattı Şirketi ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı(KOSGEB)'dir. Proje, 01 Ocak 2009 tarihi itibarıyla uygulamaya konmuş ve 30 ayda tamamlanması planlanmıştır. Ancak süreç içerisinde duyulan ihtiyaca binaen proje 1 yıl daha uzatılmıştır. Proje için öngörülen bütçe 4.582.440 dolardır. Projenin hedef kitlesi ve yararlanıcıları; iş arayanlar, iş kurmak isteyenler ve işini geliştirmek isteyen Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ)'lerdir. Projenin amacı, sürdürülebilir gelir temelinde, sunulacak hizmetler yoluyla, Çukurova bölgesinde yaşayan halkın yaşam kalitesinin yükseltilmesine katkı sağlamaktır.

8.2.17. Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) II Projesi

Proje, 2008/11 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile yürürlüğe konulan GAP Eylem Planı; kapsamında hazırlanmıştır. GAP Eylem Planı, Adıyaman, Batman, Diyarbakır, Gaziantep, Kilis, Mardin, Siirt, Şanlıurfa, Şırnak illerini kapsamaktadır. 2008-2012 yılları arasında uygulanacak olan GAP II Projesi ile bölgedeki nitelikli işgücü açığının kapatılması için mesleki eğitim; işsiz kişilere dönük danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi, hibe yoluyla bölgenin proje uygulama kapasitesinin güçlendirilmesi ve TYÇP' nin arttırılması amaçlanmaktadır.

8.2.18. Çocukların Mutlu Geleceği İçin Umut Yıldızı Projesi

Emniyet Genel Müdürlüğü, İŞKUR ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) tarafından yürütülmektedir. Projenin hedef kitlesi; ülkemizde risk altında suça sürüklenmiş, sokağı yurt edinmiş, uyuşturucu bağımlısı olmuş ve benzeri olumsuz şartlarla karşı karşıya olan gençlerdir. Projenin amacı ise; bu gençlerin suçlardan ve zararlı alışkanlıklardan korunmasına yönelik, bilinçlendirme ve bilgilendirme çalışmalarını da içerecek şekilde mesleki eğitim verilerek istihdam edilmelerinin sağlanması ve böylece topluma sağlıklı bireyler olarak kazandırılmasıdır.

Söz konusu proje ile öncelikle 16-18 yaş grubu olmak üzere sorunlu gençlerin uyum, iletişim ve mesleki becerileri geliştirilerek istihdam edilmeleri ve sosyal rehabilitasyonları sağlanacaktır.

8.2.19. Avrupa Rehberlik Merkezinin Faaliyetleri

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

Avrupa Rehberlik Merkezinin hedef kitlesinin birinci grubunu mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri alanında çalışanlar, meslek ve kariyer psikologları, psikolojik danışmanlar, öğretmenler, iş ve meslek danışmanları, akademisyenler, bu alanda çalışan, hizmet veren kurum ve kuruluşlar, ikinci grubunu ise öğrenciler ve iş arayanlar oluşturur.

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

8.2.20. Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Projesi

UMEM Projesi; İŞKUR, ÇSGB, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), TOBB, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi(TOBB ETÜ) iş birliğinde yürütülecek olup süresi beş yıldır. 2010, 2011 ve 2012 yıllarında proje için toplam 119 milyon 270 bin liralık kaynak kullanılacaktır.

Bu projeyle; İŞKUR tarafından yürütülen mesleki eğitim faaliyetlerinin, firmaların ihtiyaçlarına uygun olarak düzenlenmesi ve etkinliğinin arttırılması, meslek liselerinin altyapılarının yenilenmesi ve eğiticilerin gelişen teknolojiye uyumunun arttırılması, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının daha işlevsel hale getirilmesi, odalar ve işverenlerin mesleki eğitim kurslarının yönetim süreçlerine katılımının arttırılması amaçlanmaktadır.

8.2.21. Cazibe Merkezlerini Destekleme Programı

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

8.2.22. Bakım Hizmetleri Stratejisi ve Eylem Planı

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

Bakım Hizmetleri Stratejisinde; bakıma muhtaç bireylere, ihtiyaç duydukları bakım hizmetlerinin sosyal hizmetler sistemi içinde planlı ve programlı olarak götürülmesi

hedeflenmiş ve belirlenen stratejik öncelikler çerçevesinde bu hedeflere ulaşmak için atılması gereken adımlar tespit edilmiştir.

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

DOKUZUNCU BÖLÜM
BÜTÇE VE PERSONEL

9.1. BÜTÇE

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun Ek IV sayılı cetveli olan "Sosyal Güvenlik Kurumları" başlığı altında hazırlanan İŞKUR bütçesinin 2010 ve 2011 yıllarına ait bütçe ve uygulama sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 44. İŞKUR 2010 Bütçe Gerçekleşmeleri (TL)

Gelirler	Başlangıç Tahmini	Yıl Sonu Tahmini	Gerçekleşme
03- Teşebbüs ve Mülkiyet Gelirleri	4.225.125	4.225.125	3.558.547
04- Alınan Bağış ve Yardımlar ile Özel Gelirler	243.640.000	243.640.000	129.582.860
05- Diğer Gelirler	607.748.375	607.848.375	452.901.871
06- Sermaye Gelirleri	12.400	12.400	1.565
09- Red ve İadeler (-)	7.175.900	7.175.900	28.407.387
Finansman (Kasa ve Banka) Devri	26.550.000	27.230.000	61.521.406
Toplam	**875.000.000**	**875.780.000**	**619.158.862**
Giderler	**Başlangıç Ödeneği**	**Yıl Sonu Ödeneği**	**Gerçekleşme**
01- Personel Giderleri	72.216.400	72.216.400	69.692.909
02- SGK'ya Devlet Prim Giderleri	12.480.000	12.480.000	12.099.688
03- Mal ve Hizmet Alım Giderleri	591.694.600	591.694.600	410.051.652
05- Cari Transferler	7.558.000	8.238.000	5.130.877
06- Sermaye Giderleri	166.051.000	165.998.000	55.767.206
07- Sermaye Transferleri		153.000	
Toplam	**850.000.000**	**850.780.000**	**552.742.332**

İŞKUR'un 2010 yılı bütçesi için öngörülen 875.000.000,00 TL'lik başlangıç bütçesine ilgili yasal mevzuat çerçevesinde 780.000,00 TL'lik ilave yapılarak, yıl sonu ödeneği 875.780.000,00 TL olmuştur. 619.158.862,00 TL olan yıl sonu gerçekleşme tutarı, başlangıç hedefinin %29,23 altında kalmıştır.

Yıl sonu gerçekleşmelerine göre toplam bütçe giderleri içinde en büyük payı, sırasıyla %74.18'le mal ve hizmet alımları ile %12.60'la personel giderleri almaktadır.

Tablo 45. İŞKUR 2011 Yılı Bütçe Gerçekleşmeleri (TL)

BÜTÇE			
Gelirler	**Başlangıç Tahmini**	**Yıl Sonu Tahmini**	**Gerçekleşme ***
03-Teşebbüs ve Mülkiyet Gelirleri	5.353.300	5.353.300	1.391.907
04- Alınan Bağışlar Ve Yardımlar	147.533.700	147.613.700	98.163.245
05- Diğer Gelirler	578.274.700	1.672.971.614	268.066.800
06- Sermaye Gelirleri	13.000	13.000	
09- Red ve İadeler (-)	33.674.700	33.674.700	22.393.849
Finansman (Kasa ve Banka) Devri	40.000.000	40.000.000	72.288.410
Toplam	**737.500.000**	**1.832.276.914**	**417.516.513**
Bütçe Giderleri	**Başlangıç Ödeneği**	**Yıl Sonu Ödeneği**	**Gerçekleşme ***
01- Personel Giderleri	142.329.600	142.522.800	65.692.096
02-SGK'ya Devlet Primi Giderleri	25.091.900	24.821.400	11.779.673
03-Mal Ve Hizmet Alımları	465.437.000	1.559.849.500	196.816.615
05-Cari Transferler	7.631.500	7.708.800	3.734.253
06- Sermaye Giderleri	59.269.000	59.803.414	27.723.274
07- Sermaye Transferleri	241.000	321.000	
Toplam	**700.000.000**	**1.795.026.914**	**305.745.911**

*Eylül 2011 İtibariyle

İŞKUR'a 2011 yılı bütçesiyle 737.500.000 TL ödenek tahsis edilmiş iken ilgili yasal mevzuatlar çerçevesinde yapılan eklemelerle yıl sonu ödeneği 1.832.276.914 TL olmuştur. Eylül ayı sonu itibarıyla gerçekleşme tutarı ise 417.516.513 TL'dir.

9.2. YERLEŞİM DURUMU

Gelişmiş ülkelerin hemen hepsinde kamu istihdam kurumlarının hizmet binaları, tüm bireylerin rahatlıkla ulaşabileceği merkezî yerlerde ve kolay bir şekilde giriş çıkışı sağlanabilen, özellikle özürlülerin ulaşımda sıkıntı yaşamadığı, az katlı yapılar olarak planlanmış ve inşa edilmiştir.

Genel Müdürlük hizmetlerini 5'i kiralık ve 5'i kendi mülkiyetinde olmak üzere toplam 10 ayrı hizmet binasında yürütmektedir. Merkez ve taşrada 59 adet mülkiyet, 68 adet kiralık olmak üzere toplam 127 binada hizmet verilmektedir.

Merkezde Kurumun çalışmalarını yürüttüğü binalar genel olarak eski, dağınık ve yetersizdir. Bu durum, koordinasyonun sağlanmasında birtakım zorluklara neden olduğu gibi, iş akışında da gecikmelere, zaman kaybına, maliyet artışına ve israfa neden olmaktadır. Ayrıca denetim ve koordinasyon üzerindeki olumsuz etkiler de dikkate alındığında, Kurum merkez birimlerinin tek çatı altında yer almaması ciddi bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sorunun çözümlenebilmesi için SGK'nın boş olan bir arazisi satın alınmış, yapılacak olan yeni binanın projesi çizilmiştir. Söz konusu proje için ihale yapılmış olup 2010 tarihinde ilgili firma ile sözleşme imzalanmıştır. 2012 yılının ikinci yarısında bina yapımının bitmesi ve binaya taşınılması planlanmaktadır. Böylece hizmetlerin daha etkin ve verimli sürdürülmesi sağlanacak, kaynak israfının önüne geçilecektir.

9.3. PERSONEL DURUMU

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

Kurumun uzman personel sayısının arttırılması amacıyla 2010 yılı sonunda 44 İstihdam Uzman Yardımcısı alınmıştır. Bununla birlikte 2 Kasım 2011 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan Kanun Hükmünde Kararname ile; hem merkez teşkilatına İstihdam Uzmanı ve İstihdam Uzman Yardımcısı ihdas edilmiş hem de taşra teşkilatları için İl İstihdam Uzmanı ile İl İstihdam Uzman Yardımcısı kadrosu ihdas edilmiştir.

İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerini daha etkin sunabilmek amacıyla, sözleşmeli olarak çalıştırmak üzere Kuruma 4000 İş ve Meslek Danışmanı kadrosu ihdas edilmiştir. Bunların 2000 tanesinin alımına başlanmış olup önümüzdeki günlerde bu kadrolara atamaların yapılması planlanmaktadır.

2011 Ekim ayı itibarıyla İŞKUR, Genel Müdürlükte 546, taşrada 2.698 olmak üzere toplam 3.244 personel ile hizmetlerini yerine getirmeye çalışmaktadır. İstihdam şekillerine göre personelin yıllar itibarıyla sayısı aşağıdaki tablodaki gibidir.

Tablo 46. İstihdam Şekillerine Göre Personelin Yıllar İtibarıyla Sayısı

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Memur	1.749	1.669	1.890	2.331	2.437	2.458	2.519	2.579	2.582	3.220
Sözleşmeli Personel	9	9	9	8	7	7	7	248	607	24
Toplam	**1.758**	**1.678**	**1.899**	**2.339**	**2.444**	**2.465**	**2.526**	**2.827**	**3.189**	**3.244**

Son yıllarda naklen geçiş, açıktan atama ve sözleşme yoluyla personel alımı gerçekleştirilmiş olmasına rağmen özellikle il veya şube müdürlüklerinde personel ihtiyacı Kurumun önemli bir sorunu olmaya devam etmektedir. Yukarıda belirtilen İş ve Meslek Danışmanlarının görevlerine başlamasıyla birlikte bu sorunun önemli bir kısmı çözülmüş olacaktır.

Tablo 47. Merkez ve Taşra Teşkilatı Dolu Boş Kadro Durumu

Personel Tipi	Teşkilatı	Dolu	Boş	Toplam Kadro
Memur	Merkez	540	279	**819**
	Taşra	2.680	460	**3.140**
Sözleşmeli Personel	Merkez	6	28	**34**
	Taşra	18	214	**232**
Toplam		**3.244**	**981**	**4.225**

2011 yılı Eylül ayı itibarıyla Merkez ve Taşra teşkilatı dolu ve boş kadro durumu yukarıda görülmektedir.

Tablo 48. Devlet Memuru Statüsündeki Personelin Hizmet Sınıflarına Göre Dağılımı*

Sınıfı	Sayı	Oran
Genel İdare Hizmetleri	2.999	93,14
Sağlık Hizmetleri	14	0,43
Teknik Hizmetler	63	1,96
Avukatlık Hizmetleri	20	0,62
Yardımcı Hizmetler	124	3,85
Toplam	**3.220**	**100**

*Sözleşmeli 24 personelde dâhil olmak üzere toplam personel sayısı 3244'tür.

2011 Eylül ayı itibarıyla Kurum, Genel İdare Hizmetleri Sınıfında 2.999, Sağlık Hizmetleri Sınıfında 14, Teknik Hizmetler Sınıfında 63, Avukatlık Hizmetleri Sınıfında 20, Yardımcı Hizmetler Sınıfında 124 olmak üzere toplam 3.220 personel ile çalışmalarını yürütmektedir.

Tablo 49. Personelin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı*

	Sayı	Oran (%)
İlkokul	7	0,22
İlköğretim	72	2,22
Lise	538	16,58
Ön lisans	727	22,41
3 Yıllık Yüksek Ö.	19	0,59
Lisans	1.797	55,39
Yüksek Lisans	80	2,47
Doktora	4	0,12
Genel Toplam	**3.244**	100

*Sözleşmeli personel dâhil

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi; Kurum personelinin %0.12'si doktora, %2.47'si yüksek lisans, %55.39'u lisans, %0.59'u yüksekokul, %22.41'i ön lisans, %16.58'i lise, yaklaşık %3'lük kesim ise ortaokul ve ilkokul mezunudur. Önceki yıllarla karşılaştırıldığında Kurumda çalışan personelin eğitim seviyesi giderek artmaktadır.

Tablo 50. Personelin Cinsiyet Durumu

Kadın	Erkek	Toplam
1.112	2.132	**3.244**

Çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında; 3.244 personelin 1.112'sinin kadınlardan, 2.132'sinin ise erkeklerden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 51. Çalışanların Yaş Durumuna Göre Dağılımı

Yaş Grubu	Çalışan Sayısı
19-29	818
30-39	918
40-49	968
50-59	490
60+	50
Toplam	3.244

Yukarıdaki tabloda çalışan personelin yaş gurubu dikkate alındığında, önemli bir kısmı genç nüfus aralığından oluşmaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

18. yüzyılda başlayan sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkan yeni üretim biçimleri, bireyleri tarımsal üretimden çıkararak kendi emekleriyle geçimlerini sağladıkları bir üretim dönemine geçirmiştir. Meydana gelen bu yeni yapı toplumların alışkanlıklarını neredeyse tümüyle değiştirmiştir. Günümüz dünyası, küreselleşme yolunda hızlı ve kesintisiz değişimine devam etmekte, bu değişim toplumları sosyal ve ekonomik olarak da etkilemektedir. İletişim olanaklarının artması, toplumların birbirlerinden haberdar olmalarını, birbirlerinin eylem ve deneyimlerinden etkilenmelerini beraberinde getirmektedir. Bu süreçte rekabet edebilmenin ve ekonomik gelişimin en önemli aracı katma değeri yüksek bilgiye sahip olmaktır. Dolayısıyla yaşanan gelişmelere paralel olarak nitelikli işgücüne duyulan ihtiyaç günden güne kesintisiz olarak artmaya devam etmektedir.

Değişim sürecinde kamu istihdam kurumları da biçim değiştirerek, yalnızca iş ve işçi bulma faaliyetleri yapmakla kalmamakta, işsizlere geçici gelir desteği sağlayıcı pasif politikalar ve işgücünün istihdam edilebilirliğini artırma ve sürekliliğini sağlamaya yönelik aktif politikalar da uygulamaktadır. İŞKUR bu süreçte işsizlik sigortası, kısa çalışma ödemeleri ve ücret garanti fonu gibi uygulamalarla pasif istihdam politikalarını, mesleki eğitim ve gelişim ile meslek değiştirme faaliyetlerini içeren kurs, toplum yararına çalışma, işbaşı eğitim (staj), girişimcilik programları ile işgücü piyasasına giremeyen kişilere iş disiplini kazandırmaya yönelik aktif istihdam politikaları uygulamaktadır. Söz konusu politikalarla İŞKUR geleneksel aracılık faaliyetinin yanı sıra istihdamın kalitesini artırma ve istihdamdan çıkan bireylerin iş arama sürecinde sosyal riskleri en aza indirecek çalışmalar da yapmaktadır.

Küresel krizin hemen hemen tüm dünya ülkelerinin işgücü piyasalarını etkilediği son 3 yıl içerisinde ülkemiz işgücü göstergeleri de özellikle 2009 yılında olumsuz yönde etkilenmiştir. Bu dönemde istihdamın korunması ve geliştirilmesi için bir dizi teşvik paketi çıkarılmıştır. 2009 yılında çıkarılan 5838 sayılı Kanunla kısa çalışma ödeneği ödemek için gerekli genel ekonomik kriz koşuluna ilave olarak sektörel ve bölgesel krizler de eklenmiş, kısa çalışma ödeneklerinin süresi kriz döneminde 3 aydan 6 aya çıkarılmıştır. Böylece söz konusu teşvikten yararlanan firma sayısı artırılmış olup, çalışanların işsiz kalması önlenmiş aynı zamanda işçiler üretim ortamından çıkmadıklarından işletmelerde yaşanabilecek verim kayıplarının önüne geçilmiştir. Aynı yıl çıkarılan 5921 sayılı Kanun ile firmaların yarattığı her

ilave istihdam için prim teşvikleri getirilmiştir. Bu sayede hem işsizliğin azaltılmasına katkı sağlanmış hem de firmaların işgücü maliyetleri düşürülerek kriz döneminde rekabet güçleri artırılmıştır. Son olarak 2011 yılında çıkarılan 6111 sayılı Kanun ile işsizlik sigortasının kapsamı genişletilerek aktif politikaların uygulama alanı artırılmış, genç işsizler ve kadınların istihdamına yeni teşvikler getirilerek işgücü piyasasında dezavantajlı grupların desteklenmesi sağlanmıştır. Söz konusu teşviklerin süresi; Mesleki ve Teknik Eğitim mezunu olma, mesleki yeterlilik belgesine sahip olma ve İŞKUR tarafından düzenlenen kurslara katılma durumlarında daha uzun tutularak işgücünün niteliğinin geliştirilmesi hedeflenmiştir. Ekonomik büyüme ve alınan tedbirlerin de etkisiyle işgücü piyasası verileri olumlu yönde değişerek, 2011 yılı Ağustos ayı verilerine göre kriz öncesi dönem seviyelerine dönmüştür. Anılan dönemde dünyanın gelişmiş ekonomilerinin hemen hiçbirinde bu denli bir düzelme sağlanamamıştır.

Önümüzdeki dönemde istihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılması çalışmalarında daha etkin rol alabilmek için kurumsal kapasitesini artırma çalışmalarına devam eden İŞKUR, 2011-2015 Stratejik Planı'nda koyduğu 4 temel amaç ve 23 hedefle, daha yaygın hizmet sunmaya ve daha çok hedef kitleye ulaşmaya yönelik olarak çalışmaya başlamıştır. Ayrıca 2012'den itibaren almayı planladığı 4000 iş ve meslek danışmanıyla, birebir ve gruplar halinde işgücü piyasasındaki iş arayan ve işverenlere ulaşmayı ve uygun fırsatları değerlendirerek işgücü piyasasına katkı yapmayı hedeflemektedir. Bu dönemde şüphesiz kurumsal kapasitemizi artırmak, işgücü piyasasını iyileştirmek için tek başına yeterli olmamakta, istihdam yaratacak yatırımlara, yeni iş alanlarına ile insan kaynakları politikalarına ihtiyaç duyulmaktadır. İŞKUR, kurumsal görev ve sorumluluklarının bilinciyle işgücü piyasasına yönelik gerekli tüm çalışmalarını özverili bir şekilde sürdürmektedir.

KAYNAKÇA

ILO 2009 İşgücü Piyasası Temel Göstergeleri

Aylık İstatistik Bültenleri, İŞKUR, Ankara

İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Bültenleri, İŞKUR, Ankara

İstatistik Yıllıkları, İŞKUR, Ankara

Hanehalkı İşgücü Anketleri (1988-2011), TÜİK, Ankara

OECD Veri Tabanı

Eurostat Veri Tabanı

Eurostat Cep Kitapları, İşgücü Piyasası İstatistikleri 2011

V. Genel Kurul Raporu, İŞKUR, Ankara 2009

TOBB Ekonomik Rapor 2010

Orta Vadeli Program (2012-2014)

ILO Dünya Çalışma Raporu 2011

ILO Küresel İstihdam Trendleri Raporu 2011

ERCAN, Hakan ve diğ. Kriz ve Türkiye: Kriz Tedbirlerinin Etki Değerlendirmesi, ILO Yayını, Ankara 2010

Doç. Dr. ERDOĞDU, Seyhan Küresel Mali Ve Ekonomik Krizin Türkiye Ekonomisi Ve Türkiye Çalışma Yönetimine Etkileri
http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/kuresel_mali_kriz/tr_kuresel_mali_kriz.pdf

Katılım Öncesi Mali Program 2011- 2013, Ankara 2011

İstihdamda 3İ Dergisi, Sayı 2, Nisan-Mayıs-Haziran 2011

DPT 9. Kalkınma Planı,

EK: V. GENEL KURUL KARARLARI: İSTİHDAM POLİTİKASI ÖNERİLERİNE İLİŞKİN MATRİS

No	İŞKUR V. GENEL KURUL İSTİHDAM POLİTİKASI ÖNERİLERİ	YAPILAN ÇALIŞMALAR
1	Sürdürülebilir büyüme stratejisi yaklaşımıyla bağlantılı, sosyal diyalog temelinde bir "Ulusal İstihdam Stratejisi" bir an önce tamamlanarak yürürlüğe konulmalıdır. İstihdam Stratejisi oluşturulurken, düşük büyüme hızının geçerli olacağı toparlanma döneminde daha az kaynakla daha çok istihdam yaratmanın, yani "istihdam yaratma verimliliği"nin yollarını belirlemek ön plana çıkartılmalıdır. Bu stratejiye uygun "Ulusal İstihdam Politikası" bir an önce sosyal tarafların ve diğer kesimlerin işbirliği ile tamamlanarak yürürlüğe girmeli; buna bağlı "Yıllık Eylem Planları" hazırlanmalı ve uygulanmalıdır.	➢ Ulusal İstihdam Stratejisi oluşturmak amacıyla; 18-20 Aralık 2009 ve 19-21 Şubat 2010 tarihlerinde geniş katılımlı iki çalıştay yapılmıştır. Çalıştaylar sonrasında hazırlanan raporlar dikkate alınarak yürütülen çalışma Haziran 2010 tarihinde tamamlanmıştır. ➢ Taslak belgeye ilişkin 08.06.2010 tarihli Ekonomik Koordinasyon Kurulu toplantısında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından yapılan bir sunumla bilgi verilmiştir. ➢ Eylül 2011 itibariyle ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının katılımıyla oluşturulan çalışma grupları eliyle başlatılan Strateji taslağına yönelik güncelleme çalışmaları tamamlanma aşamasındadır. Sosyal tarafların görüş ve önerileri alınarak yapılacak nihai değerlendirmenin ardından Stratejinin yayınlanması öngörülmektedir.
2	İstihdam Şurası, Ulusal İstihdam Stratejisi gündemi ile toplanmalı ve geçmiş dönemlerde de gündeme gelen ve fakat gerçekleştirilemeyen, kısa ve uzun vadeli istihdam politikaları görüşülmeli, istihdam politikasına uzun vadeli bir rota çizilmelidir.	Öneri, Strateji çalışmalarının tamamlanmasının ardından değerlendirilecektir.
3	Ulusal ekonomik politikalar, istihdam politikalarıyla bütünlük içerisinde ele alınmalı; yapılacak yasal düzenlemeler, istihdama ve işsizliğe etkileri bakımından dikkatle değerlendirilmelidir.	➢ Yapılan yasal ve diğer düzenlemelerin birçoğu istihdam ve işsizlik dikkate alınarak hazırlanmıştır. ➢ Ayrıca bu çerçevede. Sanayi Strateji Belgesi, Ulusal Kırsal Kalkınma Stratejisi, Esnaf ve Sanatkarlar Değişim, Dönüşüm, Destek Strateji Belgesi gibi çok sayıda politika belgesi kabul edilmiştir

4	Kriz nedeniyle üretim ve istihdam azalmıştır. İstihdam politikasının ana ekseni, işverenleri işçi istihdam etmeye özendirmek, bireylerin girişimciliğini ve istihdam edilebilirliğini geliştirmek olmalıdır.	➢ Bu dönem içerisinde çıkarılan 5763, 5838, 5921, 5951 ve 6111 sayılı kanunlarla krizin etkileri azaltılmaya çalışılmıştır. ➢ KOSGEB bireylerin girişimciliğini artırmak amacıyla Girişimcilik Proje Destek Programı'nı yürütmektedir. Bu program; Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi, Yeni Girişimci Desteği ve İş Geliştirme Merkezi Desteği olmak üzere 3 alt programdan oluşmaktadır. ➢ Girişimciliğin teşvik edilmesi konusunda kalkınma ajansları KOSGEB ile işbirliği içinde Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri vermektedir. ➢ 2010 Eylül ayında KOSGEB ile İŞKUR arasında Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolü imzalanmıştır. Bu protokol aracılığıyla İŞKUR tarafından Uygulamalı Girişimcilik Eğitim Programlarının düzenlenmekte ve bu eğitimlerden mezun olarak kendi işini kuran girişimcilerin KOSGEB Yeni Girişimci Desteğine başvurabilmeleri sağlanmaktadır. ➢ Çalışmaları devam eden Ulusal İstihdam Stratejisinin temel politika eksenlerinden biri olan "eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi" başlığı altında işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması, girişimciliğin geliştirilmesi hususları dikkate alınmış, politikalar ve tedbirler bu çerçevede belirlenmiştir. ➢ Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanmasına İlişkin Başbakanlık Genelgesi Yayımlanmıştır ➢ İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı, Türkiye Hayatboyu Öğrenme Stratejisi, Sosyal Yardım Sisteminin İstihdam ile Bağlantısının Kurulması ve Etkinleştirilmesi Eylem Planı, Sanayi Strateji Belgesi, Ulusal Kırsal Kalkınma Stratejisi, Esnaf ve Sanatkarlar Değişim, Dönüşüm, Destek Strateji Belgesi hazırlanarak yürürlüğe girmiştir.
5	Hükümet, işveren ve işçi kesimleri arasında ekonominin rekabet gücünü ve büyümeyi artırmayı, işsizlikle mücadele etmeyi hedefleyen Ulusal Çerçeve Anlaşmaları yapılmalıdır.	➢ Bu konuya ilişkin hazırlıkları devam eden Sendikal Mevzuatlardaki değişiklikler kapsamında düzenleme yapılması gündemdedir. ➢ Yapılması düşünülen düzenlemenin Taslak çalışmasında Çerçeve Sözleşme; Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına bağlı işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde sadece kendi üyelerini kapsayan ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içeren sözleşme olarak tanımlanmıştır.

6	İşsizlik ve yoksullukla mücadelede, uygun yerel ekonomik potansiyelin harekete geçirilmesi ve geliştirilmesi önemlidir. İstihdam planlaması, bölgesel ve sektörel ekonomik ve sosyal politikalar çerçevesinde yapılmalıdır.	➢ İşsizlerin iş disiplini kazanmalarını, belirli süreyle gelir elde etmelerini ve kamu yararına bir hizmetin gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla Toplum Yararına Çalışma Programları kriz döneminde yoğun olarak uygulanmıştır. Bu programların uygulanacağı yerler belirlenirken bölgesel özellikler de dikkate alınmaktadır. ➢ Ulusal İstihdam Stratejisi hazırlıkları kapsamında sektörel istihdam politikaları geliştirmeye yönelik çalışmalar yapılmıştır. ➢ Kadın yoksulluğun önlenmesinde önemli araçlardan olan mikro kredi programları Ülkemizde il özel idareleri tarafından uygulanmakta, söz konusu programların 81 ile yaygınlaştırılması çalışmaları sürdürülmektedir.
7	Üretim sektörlerine yönelik teşvik ve kredi politikalarında "istihdam temelli" yaklaşım izlenmelidir. İstihdamın teşvikinde bölgesel ve sektörel istihdam farklılıkları tüm düzenlemelerde dikkate alınmalı, geri kalmış bölgelerde istihdam desteklenmelidir. Sağlanan bu teşvikler bütçe harcamaları içinde görünür olmalı, teşviklerin sonuçlarını ve etkinliğini ölçecek mekanizmalar oluşturulmalıdır.	➢ 2009-2011 döneminde istihdam odaklı gerçekleştirilen teşvik, kredi ve istihdam politikaları işgücü piyasası verilerinde büyük ölçüde iyileşme sağlamıştır. ➢ Yüksek büyüme hızı ve işsizliğin azaltılmasına yönelik tedbirler istihdamı önemli oranda artırmıştır. Ağustos 2009'da 13,4 olan işsizlik oranı 2011 Ağustos döneminde %9,2'ye kadar gerilemiştir. Mevsimsel etkilerden arındırıldığında ise; işsizlik oranı Ağustos 2009'da 14, Ağustos 2011 döneminde ise %9,6 olarak gerçekleşmiştir. Bu dönemde yaklaşık olarak 3 milyon vatandaşımıza ilave istihdam sağlanmıştır. Uygulanan istihdam teşvik düzenlenmelerinin de katkısıyla, 2009 yılı Ağustos ve 2011 yılı Ağustos dönemleri arasında TÜİK verilerine göre, toplam istihdam 2 milyon 776 bin kişi artmıştır. Bu İstihdam artışının 1 milyon 911 bini tarım dışı sektörlerde, 1 milyon 53 bini kadın istihdamı şeklinde ve 268 bini genç nüfus istihdamı şeklinde gerçekleşmiştir. Bu gelişmeler altında, küresel krizden çıkış sürecinde Türkiye hızlı büyüme ve zamanında aldığı tedbirler sayesinde işsizlikle mücadelede OECD ülkeleri arasında en hızlı mesafe alan ülkelerden birisi olmuştur.
8	İzlenecek büyüme stratejisi sanayileşmeye, ileri ve öncü teknolojilere, rekabet gücünü ve yatırım yapma kapasitesini artırmaya ve istihdamı geliştirmeye dayalı olmalıdır.	Yüksek Planlama Kurulu'nun 7 Aralık 2011 tarihli kararıyla Türkiye Sanayi Stratejisi Belgesi onaylanmıştır. Belge, 2011-2014 yıllarını kapsamaktadır. Sanayi politikaları ile insan kaynağı politikalarının uyumunun sağlanması büyük önem taşımaktadır. Bu çerçevede, yatırım ortamı engellerinin ve işgücü piyasasındaki katılıkların giderilmesi, nitelikli işgücü arzının ve talebinin artırılması, genel ve mesleki eğitim sisteminin reformu, aktif işgücü politikalarının geliştirilmesi ön plana çıkmaktadır. Sektörlerde, bilgi ve teknoloji, rekabet, yasal düzenlemeler, çevre ve enerji, uluslararası rekabet edilebilirlik ve ticaret ile istihdam ve coğrafi boyut alanlarında iyileştirmeler yapılarak sektörlerin rekabet gücünün artırılması hedeflenmektedir.

9	İşsizlik sigortasından yararlanma koşulları, ödeme süresi ve miktarı iyileştirilmelidir. İşsizlik Sigortası Fonu'nun amaç dışı kullanılmaması gereklidir. Bu konuda sosyal tarafların müşterek kararları Hükümet açısından belirleyici olmalıdır.	5763 sayılı yasa ile İşsizlik Sigortası Ödenek miktarında yaklaşık %12'lik bir artış sağlanmıştır. Yine 6111 sayılı yasa ile de; kısmi süreli çalışanlar ile taksiciler ve diğer bazı çalışanlar, ay içinde çalışmadıkları günler için isteğe bağlı işsizlik sigortası primi ödemek koşuluyla işsizlik sigortası kapsamına alınmışlardır.
10	Yeni istihdam olanaklarının geliştirilmesi, insan onuruna yakışır iş imkânlarının artırılması ve kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınması için, işçi ve işveren üzerindeki vergi ve prim yükleri düşürülmelidir. İşletmeler üzerindeki sosyal yükümlülükler, teşvik edici yönü ağır basan bir yaklaşımla düzenlenmelidir. Ücret dışı işgücü maliyetlerinin azaltılmasında OECD ortalaması hedeflenmeli ve takvimli bir program ilan edilmelidir.	Başta 6111 sayılı yasa olmak üzere istihdam teşviklerine yapılan düzenlemelerde, Yeşil kart sahibi olup da kayıtlı çalışmaya başlayanların yeşil kartlarının askıya alınmasını içeren, ayrıca kısmi süreli çalışan ticari taksi, dolmuş ve otobüs şöforlerinin, tarım işçilerini, ev hizmetlerinde çalışanların, tarımda kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanların kayıtlı çalışmasını teşvik eden kayıt dışılığı önleyici hükümler konulmuş, 5510 sayılı kanuna 5 puanlık işveren sigorta prim teşviği getirilmiş, ilave istihdamlar için belirli bir süre sigorta prim teşviklerinin hazine tarafından karşılanması sağlanmıştır
11	2008 yılından itibaren çalışanın kendisi için asgari ücretin yarısı ölçüsünde uygulanan "asgari geçim indirimi" oranı asgari ücret düzeyine yükseltilmelidir.	
12	İŞKUR'un yürütmekte olduğu ve işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde, bölgelerde veya afet, kriz vb. gibi olağanüstü durumlarda işsizlerin kısa süreli istihdam ve eğitimini amaçlayan, toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesini sağlayan Toplum Yararına Çalışma Programları yaygınlaştırılarak sürdürülmelidir.	Krizin etkisini azaltmak amacıyla 2009 ve 2010 yıllarında her yıl yaklaşık 50.000'e yakın vatandaşımızın TYÇP'lerden yararlanması sağlanmıştır. En fazla 6 ay yararlanılmakta iken Ekim 2011'de yapılan Yönetmelik değişikliği ile bu süre 8 aya çıkarılmıştır.
13	Tarım sektörü, tarıma dayalı sanayi sektörü ile ilişkilendirilmeli, sektörün dünya pazarlarındaki rekabet gücünü artıracak yapısal düzenlemelere gidilerek tarım sektöründeki işgücünün "yerinde" istihdamı sağlanmalıdır.	➢ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2010-2013 yıllarını kapsayan "Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Projesi (METİP)" uygulamaya konulmuştur. Proje, tarım işçilerinin en yoğun bulunduğu illerde valilikler aracılığıyla uygulanmakta olup, proje ile tarım işçilerinin çeşitli eğitim, sağlık, ulaşım, barınma, altyapı ve sosyal çevre ile ilişkiler bakımından durumlarının iyileştirilmesi amaçlanmaktadır. ➢ Tarım sektörünün rekabet gücünü artırmaya ve yapısal düzenlemelerine yönelik Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından Tarım Stratejisi Belgesi ve Ulusal Kırsal Kalkınma Stratejisi yayınlanmıştır. Söz konusu belgeler kırsal alanlardaki istihdam olanaklarının artırılmasına, tarımda modernleşmenin sağlanmasına ve tarımdaki işgücünün durumunun iyileştirilmesine odaklanmaktadır. Bu kapsamda çiftçilere strateji belgelerinde belirtilen amaçlar doğrultusunda birtakım destekler

		verilmektedir. ➢ Ayrıca 24 Mart 2010 Tarihli Resmi Gazete'de Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma Ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Hakkında Başbakanlık Genelgesi yayımlanarak uygulamaya konmuştur.
14	İstihdam artışı için çalışma saatlerinin yasal sınırları aşması engellenmeli ve yasal düzenlemelere uygunluğu sağlanmalıdır.	2 Kasım 2011 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile ÇSGB Teftiş Kurulu ile İŞKUR Teftiş Kurulu İş Teftiş Kurulu çatısı altında birleştirilmiştir. Bu düzenleme ile çalışma hayatı denetiminin etkinliğinin artırılması öngörülmüştür. Aynı amaçla, son yıllarda gerek ÇSGB İş Teftiş Kurulunun gerekse SGK'nın denetim elemanı sayısı artırılmış, iş süreçlerinde değişikliklere gidilmiştir.
15	Kayıtdışı istihdam sorununun genellikle küçük işletmeler ve kendi hesabına çalışanlar kapsamında ortaya çıktığı dikkate alınarak, sosyal sigorta ve vergi kayıtlılığı temelinde mikro kredilerin verilmesi, mevzuat, pazarlama, işletme yönetimi, teknoloji kullanımı gibi konularda danışmanlık ve eğitim hizmetleri gibi desteklerin sunulması önem taşımaktadır. Bu tür hizmetler, yararlanmak isteyenlerin kayıtlı hale gelmelerine katkı sağlayacaktır.	➢ KOSGEB ve Bölgesel Kalkınma Ajansları verdikleri hibe ve kredi desteklerinde kayıtlı istihdamı ön plana çıkarmakta, bazı projelerde ön şart olarak koşmaktadır. ➢ Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB)'in yasa ile belirlenmiş prensiplere ilişkin ilerlemeleri izlemekle görevli "Ulusal Koordinatör" olarak belirleyen Başbakanlık Genelgesi Resmi Gazete'de yayımlandı. ➢ KOSGEB Destek Programları Yönetmeliği 15.06.2010 tarih ve 27612 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi.
16	Kayıtdışı istihdamla ilgili olarak etkin işyeri denetimleri için denetim elemanlarının sayısı arttırılmalı, denetimlerde Toplu İş Sözleşmesi uygulanmayan işyerlerine öncelik verilmeli, sendikal örgütlenme önündeki engeller kaldırılmalıdır.	➢ "Kayıtlı İstihdama Geçişte Etkin Denetim Modellerinin Araştırılması Projesi" kapsamında mevcut denetim modelleri incelenerek denetimin etkinliğini artırmaya yönelik önerilerde bulunulmuştur. Söz konusu öneriler ilgililer tarafından incelenerek çalışmalarda değerlendirilmiştir. ➢ İş teftişinde ağırlığı, şikayet odaklı denetimler yerine kayıtdışı istihdamla mücadeleyi güçlendirecek genel denetimler ile proje denetimlerine vermeye yönelik yasal ve idari düzenlemeler hayata geçirilmiştir. ➢ Kayıtdışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi kapsamında özellikle SGK'nın kurumsal kapasitesini artırmaya ve Gelir İdaresi Başkanlığı ile işbirliğini geliştirmeye yönelik önemli çalışmalar gerçekleştirilmiştir. ➢ Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülen KİTUP (Kayıtlı İstihdamı Teşvik ve Teknik Destek Projesi) 28 Eylül 2010 tarihinde uygulanmaya başlanmış ve 2012 Haziran

		sonunda sona erecektir. Proje, Türkiye'de kayıtlı istihdamı teşvik ederek, kayıt dışı istihdamın yarattığı problemlerin önüne geçilmesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun, ilgili kurumların, sosyal ortakların ve ilgili sivil toplum örgütlerinin konu ile ilgili kapasitelerini artırmak projenin hedeflerinden biridir. Projenin bir diğer hedefi ise, konu kapsamında stratejiler geliştirerek, kayıtlı istihdamı teşvik etmek ve ulaşılacak daha iyi iş imkânları, sosyal eşitlik ile ekonomide gözle görülür bir büyüme elde etmektir. Projenin aktiviteleri kapasite artırımı ve politikaların geliştirilmesi, bilişim ve iletişim teknolojilerinin uygulanması, toplumsal farkındalığı artırma olmak üzere üç ana başlık altında toplanmıştır. ➢ 6111 sayılı Kanunla SGK'ya Sosyal Güvenlik Denetmeni kadrosu ihdas edilmiştir. ➢ 19 Mart 2011 Tarihli Resmi Gazete'de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Kamu İdareleri Denetim Elemanları konulu Başbakanlık Genelgesi yayımlanmıştır.
17	İstihdamı zorlaştıran bürokratik engellerin azaltılması çerçevesinde işletmelerin tabi olduğu tüm formaliteler tek bir hizmet biriminde (tek durak ofis) tamamlanmalıdır. e-devlet süreci geliştirilmelidir.	➢ 6111 sayılı Kanunda bürokratik işlemlerin azaltılmasına yönelik olarak da bazı düzenlemelere gidilmiştir. Bunlardan ilki sadece genel sağlık sigortası primi ödeyen sigortalıların bir ay içinde SGK'ya bildirmek suretiyle tescillerinin yapılması uygulaması yerine re'sen tescil uygulamasına geçilmesidir. Böylelikle bu şekilde bildirilmemekten kaynaklı idari para cezası uygulaması sona erdi. Konuyla ilgili ikinci düzenleme SGK'ya verilmesi gerekli aylık prim ve hizmet belgelerinin veya bir nüshasının işyerinde sigortalıların görebileceği bir yerde asılması yükümlülüğüne son verilmesidir. ➢ Hizmet akdine tabi olarak çalışmakta olan sigortalıların ay içerisindeki 30 günden eksik çalışmalarının kanıtlanması için SGK'ya verilen eksik gün bildirim formları, sadece kamu idareleri ile toplu iş sözleşmesi uygulanan işyerlerince verilmesi istenilmiyordu. Bu iki istisna dışındaki tüm işverenler eksik gün bildirim formunu ve kanıtlayıcı belgeleri SGK'ya vermek zorunda idiler. Yapılan düzenleme ile, hangi işyerlerince bu belgenin verileceğinin belirlenmesi konusunda SGK'ya yetki verilmiş ve hem işverenler hem de SGK açısından kolaylık sağlanmıştır. ➢ İŞKUR hizmetlerinin, iş arayan ve işverenlere en yakın noktadan sunulabilmesini sağlamak amacıyla bin 171 belediye ve 110 kariyer merkezi, organize sanayi bölgeleri, ticaret sanayi odaları, teknolojik gelişim merkezleri ile protokoller yapıldı. İŞKUR Hizmet Noktası olarak ifade edilen bu yerlerde iş arayan ve işverenler İŞKUR'a gelmeden iş ve işlemlerini gerçekleştirebilme imkânı sağlamıştır.

18	İşgücü piyasasının düzenlenmesinde, aktif işgücü programlarının uygulanmasında önemli bir role sahip Türkiye İş Kurumu'nun, bu temel görevlerini etkinlikle yapabilmesi için kurumsal kapasitesi özellikle uzman personel desteği ile güçlendirilmeli ve kurumsal tanınırlığı artırılmalıdır. Ülkemizin en önemli sermayesi olan insan gücümüzün etkin ve verimli kullanılabilmesi için İŞKUR'ca verilen iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri geliştirilmeli ve yaygınlaştırılmalıdır.	➢ Kurumun uzman personel sayısının artırılması amacıyla 2010 yılı sonunda 44 İstihdam Uzman Yardımcısı alınmıştır. Bununla birlikte 2 Kasım 2011 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan Kanun Hükmünde Kararname ile; hem merkez teşkilatına İstihdam Uzmanı ve İstihdam Uzman Yardımcısı ihdas edilmiş hem de taşra teşkilatlarımız için İl İstihdam Uzmanı ile İl İstihdam Uzman Yardımcısı kadrosu ihdas edilmiştir. ➢ İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerini daha etkin sunabilmek amacıyla, sözleşmeli olarak çalıştırmak üzere Kurumumuza 4000 İş ve Meslek Danışmanı kadrosu ihdas edilmiştir. Bunların 2000 tanesinin alımına başlanmış ve 2011 yılı sonuna kadar tamamlanması planlanmaktadır.
19	İşgücü piyasasına ilişkin kapsamlı, nitelikli ve güncel verilere ulaşmayı sağlamak üzere ulusal düzeyde ve il düzeyinde İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi'nin İŞKUR bünyesinde kurulmasıyla ilgili hazırlıklar biran önce sonuçlandırılmalıdır.	Konuyla ilgili hazırlık çalışmaları tamamlanarak yazılım çalışmalarına başlanmıştır. Yazılım çalışmaları devam ederken Kamu İstihdam Hizmetlerinin Etkinleştirilmesi Operasyonu uygulanmaya başlamıştır. Bu Operasyonda konuyla ilgili daha iyi bir yazılım ve çalışmaların daha kapsamlı yapılması için bütçe ayrılmıştır. Proje bittiğinde yazılım da tamamlanmış olacaktır. ÇSGB, ilgili ve bağlı kuruluşları arasındaki istatistiki verilerin paylaşımını sağlayacak bir istatistiki yönetim bilgi sistemi oluşturmayı öngören Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın İstatistik Kapasitesinin Güçlendirilmesi Projesi uygulama süreci 2010 yılı Eylül ayında başlamıştır. Proje ile üretilen istatistiklerin AB standartlarına uyumlaştırılması, politika yapım sürecini desteklemeye yönelik çeşitli istatistiklerin üretimini mümkün kılınması ve istatistikle ilgili olarak ilgili kurumların insan kaynaklarının geliştirilmesi öngörülmektedir.
20	İŞKUR'un uyguladığı Aktif İşgücü Programları kapsamında dezavantajlı gruplara göre düzenlemiş sosyal güçlendirme eğitimleri verilmeli; Aktif İşgücü Programlarının etki analizleri yapılmalı, izleme ve değerlendirmeye ilişkin çalışmalar etkinleştirilmelidir.	➢ Aktif İşgücü Programlarının etki analizlerini yapmak amacıyla Dünya Bankası ile bir proje çalışmaları başlatılmıştır. ➢ Kamu İstihdam Hizmetlerinin Etkinleştirilmesi Operasyonu kapsamında aktif işgücü programlarının etkinliğini izlenmesi için bir model kurulmaya çalışılmaktadır.
21	Türkiye'de nüfusun yüzde 12'sini oluşturan özürlülerin toplum ile entegre olabilmeleri için istihdamda fırsat eşitliği sağlanmalı, özürlülerin işgücü piyasasına katılımlarını teşvik edecek politikalar geliştirilmeli, özürlülerin bireysel becerilerini, mevcut potansiyellerini ve fonksiyonel kapasitelerini tanımlayıcı bir kod ve kayıt sistemi geliştirilmeli, özürlülerin uygun bir mesleğe yönlendirilmeleri ve işe yerleştirilmeleri	657 sayılı Devlet Memuru Kanununda 13/2/2011 tarihinde yapılan değişiklik sonrası 3/10/2011 tarihinde yayımlanan Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları İle Yapılacak Merkezi Sınav Ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik ile kamu kurum ve kuruluşlarına özürlü memur alımı işlemlerinde yeni düzenlemeye gidilmiştir. Düzenleme öncesi özürlü memur istihdam edecek kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan sınavlar merkezi hale getirilmiştir.

	sağlanmalıdır.	
22	Özürlü istihdamının artırılabilmesi için çalışan sayısına bağlı zorunlu istihdam uygulamalarının yanı sıra teşvik sistemi geliştirilmeli, işverene sağlanacak destekler sadece mali boyutla sınırlı kalmayıp, istihdam öncesi eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri ile istihdam sonrası özürlülerin işe uyumlarını sağlayacak rehberlik hizmetleri ve iş yerindeki fiziksel düzenlemeleri de içerecek şekilde verilmelidir. Korumalı işyerlerinin teknik ve mali yönden teşvik edilmesine yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.	2 Kasım 2011 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan Kanun Hükmünde Kararname ile 4857 sayılı İş Kanunun 30 uncu maddesinde değişiklik yapılarak; özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan işyerlerinden 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek cezaların, özürlülerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurmaları, özürlünün iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, özürlünün işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılacağı hüküm altına alınmıştır.
23	Kadınların istihdamda yer almalarının önündeki önemli engellerden biri olan iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması kapsamında kadınların üzerindeki çocuk, yaşlı ve hasta bakımı sorumlulukları gönüllülük temelinde verilen hizmetlerin yanında kamu kaynakları ile sağlanacak hizmetler yolu ile azaltılmalı, bunun için tüm taraflarla işbirliği yapılmalıdır.	➢ Kadınların istihdam edilebilirliklerini artırmak, daha iyi işlere girişlerini kolaylaştırmak ve kadınların işgücüne katılımlarının önündeki engelleri azaltmak, özellikle yerel düzeyde İŞKUR'un daha etkili kamu istihdam hizmeti sunmasını sağlamak üzere "Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu" nu yürütmektedir. Söz konusu Operasyon ile İŞKUR İl Müdürlüklerinin ve ilgili ortakların işgücü piyasasına girmek isteyen kadınlara daha iyi hizmet ulaştırması, mesleki, sosyal güçlendirme, danışmanlık ve girişimcilik eğitimleri ile kadınların istihdam edilebilirliklerinin artırılması, çocuk/yaşlı bakım hizmetlerinin geliştirilmesi, kadınların işgücüne katılımlarını önleyen kültürel engellerle mücadele konusunda farkındalığın ve duyarlılığın artırılması hedeflenmektedir. ➢ 25 Mayıs 2010 tarihli Resmi Gazete'de "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" konulu Başbakanlık Genelgesi yayınlanmıştır. Genelgeyle; Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması amaçlanmıştır.
24	Eğitim programlarında toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna yer verilmeli, toplumun tüm kesimlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda duyarlılık oluşturulmalıdır.	➢ Kadın erkek eşitliği bakış açısının kurumların plan program ve projelerinde yer almasını sağlamak farkındalık oluşturarak toplumdaki duyarlığı artırmak amacıyla Mart 2009-Eylül 2010 yılları arasında Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ulusal bütçe kaynakları ile ülke genelinde İlçe Halk Eğitim Müdür/Müdür Yardımcıları, İlçe Tarım Müdürlerine, Ekim 2010 tarihinden itibaren ise İlçe Milli Eğitim ile Sosyal Hizmet Müdürlerine yönelik olarak toplam 2100 kişiye "Kadın Erkek Eşitliği ve Toplumsal Cinsiyet Eğitimi" verilmiştir. Üç gün süren eğitim programının son günü kadına yönelik aile içi şiddet konusuna ayrılmıştır. 2011 Kasım ayı itibariyle İŞKUR merkez ve taşra teşkilatı politika yapıcılarına yönelik eğitimlere başlanmıştır.

		➢ Yukarıdaki maddede de belirtildiği üzere, 25 Mayıs 2010 tarihli Resmi Gazete'de "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" konulu Başbakanlık Genelgesi yayınlanmıştır. ➢ Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda mevzuatımızı ve uygulamayı geliştirmek, duyarlılık oluşturmak amacıyla çeşitli kurumlar tarafından çok sayıda proje uygulanmaktadır. Bu projelerden bazıları şunlardır; ➢ Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi ➢ Türkiye'de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Projesi ➢ Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi
25	Eğitim çağındaki çocukların tarımda, sokakta, sanayide çalışmaları sorunu önemini korumaktadır. Bu sorunun en temel nedeni olan işsizliği ve yoksulluğu önleyici, hane halkını destekleyici politikalar geliştirilmelidir.	Geçtiğimiz yıllarda ÇSGB, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin önlenmesine yönelik çeşitli çalışmalar yürütmüş, Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi İçin Zamana Bağlı Politika ve Program Çerçevesini düzenlemiştir.
26	Eğitim-istihdam ilişkisi sağlanmalı, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre şekillenmiş, sektörel tabanlı bir eğitim temel alınmalıdır. Mesleki ve teknik eğitim sistemimizin iş dünyasıyla bağlantılı olduğu bir sistem kurularak işgücü piyasasının talep ettiği sayıda ve nitelikte eleman yetiştirilmeli, eğitimde fırsat eşitliği sağlanmalı ve zorunlu eğitim 12 yıla çıkarılmalıdır.	➢ 15 Temmuz 2010 tarihli Resmi Gazete'de Bakanlar Kurulu Kararıyla "İstihdam ve Meslekî Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı" yayınlanmıştır. İlgili Eylem Planında; mesleki ve teknik eğitimin iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilmesi, eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, Ulusal Yeterlilik Çerçevesinin oluşturulması, hayat boyu öğrenme anlayışının aktif işgücü piyasasında etkin olarak uygulanması, mesleksizlik sorununun çözülmesinin amaçlanmıştır. ➢ Eğitim istihdam ilişkisinin kurulması bağlamında; TOBB, TOBB ETÜ, MEB, ÇSGB ve İŞKUR işbirliği ile Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Projesi (UMEM) Projesi başlatılmıştır. UMEM kapsamında; İŞKUR tarafından yürütülmekte olan meslek edindirme faaliyetlerinin özellikle sanayiye dönük alanlardaki mesleki eğitimin etkinlik ve verimliliğinin artırılması, disipline edilmesi ve işgücü piyasanın ihtiyaçları ile uyumlu, işverenlerin katılımına imkân veren bir hale getirilmesine yönelik bir sistemin ortaya konulması amaçlanmaktadır.. ➢ Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi, Ulusal İstihdam Stratejisinin temel politika eksenleri arasında yer almaktadır.

27	Mesleki ve teknik eğitimin yaygınlaştırılmasına ve kalitesinin artırılmasına yönelik teşvik edici önlemler belirlenmelidir. Bu kapsamda meslek liseleri ve yüksekokullarından mezun olmuş kişileri istihdam eden işletmelere çeşitli teşvikler uygulanmalıdır.	➢ 6111 sayılı Kanun ile; kadınların ve gençlerin işgücüne katılımını ve istihdamını artırmak, yeni istihdam yaratılmasını teşvik etmek ve çalışanların vasıflarını yükselterek işsizlik riskini azaltmak, mesleki ve teknik eğitimi özendirmek, kalite ve etkinliğini artırmak amacıyla çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. ➢ Yapılan bu düzenlemeyle; mesleki yeterlik belgesi sahiplerini, meslek lisesi ve meslek yüksekokulu mezunlarını ve İŞKUR kurslarından mezun olanları işe alanlar çeşitli sürelerle teşvik edilmektedir.
28	İl düzeyinde; istihdam ve mesleki eğitim politikalarının oluşturulması, istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirler ile uygulanacak aktif işgücü programlarının belirlenmesi, istihdam etkinliklerinin ve mesleki eğitim uygulamalarının izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik çalışmaları yürüten İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları etkinleştirilmeli, Kurul çalışmalarının izlenmesine yönelik mekanizmalar geliştirilmelidir.	Kamu İstihdam Hizmetlerinin Etkinleştirilmesi Operasyonu kapsamındaki faaliyetler 15 Büyüme Merkezinde gerçekleştirilecektir. Proje kapsamında, İİMEK'lerle ilgili belirlenmiş kriterlerin incelenmesi, ihtiyaç halinde başka bir değerlendirme sisteminin geliştirilmesi, yeni kriterlerin tespit edilmesi, tespit edilen kriterlerin sisteme aktarılması diğer ülkelerin uygulamalarına ilişkin rapor hazırlanıp bu kapsamda İİMEK'lerin etkinliğinin artırılması amaçlanmaktadır.
29	Ülkemizde ulusal yeterlilik sistemini kurmaktan sorumlu bulunan MYK, ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmakla ilgili çalışmalarını sürdürmektedir. Ülkemizdeki eğitim-istihdam arasındaki kopukluğun giderilmesinde önemli bir rol oynayacak bu Kurumun ve Kurum ile işbirliği yapan tüm resmi ve özel ortak kurum ve kuruluşların, standart ve yeterliliklerin geliştirilmesi ve belgelendirme ile ilgili çalışmaları teşvik edilmeli, kamuoyundaki tanınırlıkları arttırılmalıdır.	➢ Mesleki Yeterlilik Kurumu ulusal meslek standartlarının hazırlanması için sektörlere ve mesleklere ilişkin yetkinliği ve temsil gücü olan işçi, işveren, meslek kuruluşları ve sivil toplum örgütleriyle toplam 651 meslek standardının hazırlanmasına ilişkin işbirliği ortamı oluşturmuştur. 2011 yılında 162 taslak meslek standardı hazırlanmış, bunlardan 63'ü Resmi Gazete'de yayımlanarak Ulusal Meslek Standardı niteliğini kazanmıştır. Böylece bugüne kadar hazırlanan meslek standardı sayısı 476'ya, Resmi Gazete'de yayımlanan Ulusal Meslek Standardı sayısı da 206'ya ulaşmıştır. ➢ Sınav ve belgelendirme kuruluşlarının yetkilendirilmesi, ölçme ve belgelendirme faaliyetlerinin yürütülmesine ilişkin pilot uygulamalar başlatılmış ve yaygınlaştırılmaya çalışılmaktadır. Bu kapsamda Avrupa Birliği'nden hibe kaynak temin edilerek meslek kuruluşlarının, işçi, işveren ve sivil toplum örgütlerinin hazırlamış oldukları 26 ölçme-değerlendirme ve belgelendirme merkezine ilişkin projeye yaklaşık 6.600.000 Avro kaynak sağlanmıştır. Söz konusu 26 projenin 2012 yılı sonuna kadar tamamlanması ve faaliyete geçmesi beklenmektedir. ➢ Bugüne kadar Resmi Gazetede Yayımlanan Ulusal Meslek Standardı Sayısı 2009, 2010 ve 2011'de toplam 206 olup 2012 yılında ise 200 mesleğin standardın yayınlanması hedeflenmiştir..

30	Genel lise, meslek lisesi ve üniversite gençlerine işgücü piyasası ile ilgili bilgiler aktarmak ve işgücü piyasasını tanıtmak, onları çalışma hayatına hazırlamak, mezun olacak durumda olanlara çalışabilecekleri işyerleri konusunda bilgi sağlamak ve rehberlik etmek, staj ve mezuniyet sonrası istihdam olanakları hakkında bilgilendirmek amacıyla programlar geliştirilmelidir. Genç işsizlikle mücadele etmek üzere staj programları teşvik edilmeli ve desteklenmelidir.	➢ Bu kapsamda birçok ilimizde İstihdam Fuarları ve Kariyer Günleri düzenlenmeye başlanmıştır. Bu programlarla; iş hayatına yeni gireceklere işgücü piyasası, iş ve kariyer olanakları hakkında bilgilendirmeler yapılmaktadır. ➢ 2009 yılında gençlere yönelik olarak Staj Programı başlatılmıştır. Programdan 2009 yılında 1.285 kişi, 2010 yılında 4.671 kişi faydalanmıştır. Bu sayı 2011 Eylül ayı itibariyle 4.956 kişiye ulaşmıştır.
31	İŞKUR' un geçmiş yıllarda yapılan Genel Kurulları'nda alınan karar ve eylem planlarına sahip çıkılmalı, sosyal tarafların çıkarları arasında denge sağlayacak nitelikte olması beklenen bu kararların uygulanmasında karşılaşılan sorunların çözümü için kararlı davranılmalıdır.	