

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İSTİHDAM POLİTİKALARI VE İŞKUR: GAZİANTEP İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Abdulhamit YILDIRIM

Gaziantep, 2015

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İSTİHDAM POLİTİKALARI VE İŞKUR: GAZİANTEP İLİ ÖRNEĞİ





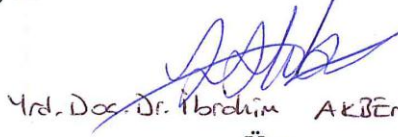
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
Abdulhamit YILDIRIM

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Filiz GÖLPEK

Gaziantep, 2015

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

 T.C. HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ YÜKSEKLİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI 				
Öğrencinin				
Adı-soyadı	Abdulhamit YILDIRIM			
Numarası	112102338			
Anabilim/ Bilim Dalı	İşletme			
Tez Savunma Bilgileri				
İlgi : Enstitü Yönetim Kurulu'nun 22.05.2015. tarih ve ..!?.... sayılı oturumunda karar verilen,				
Sınav Tarihi	25.05.2015			
Sınav Saati	10.00			
Sınav Yeri	PEAS 101			
Karar				
Sınav Süresi	45 dk.			
<u>Oybirliği</u>	<u>Oyçokluğu</u>	<u>Kabul</u>	<u>Düzeltilme</u>	<u>Red</u>
X		X		
<p>Hasan Kalyoncu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca "Yapılan Tez Savunma Sınavı Jürimiz tarafından gerçekleştirilmiş ve adayın durumu bu tutanakla tespit edilmiştir."</p>				
 Yrd. Doç. Dr. Filiz GÖLPEK Jüri Başkanı Öğretim Üyesi				
25.05.2015				
 Yrd. Doç. Dr. Yezup DURMAZ Üye Öğretim Üyesi		 Yrd. Doç. Dr. Abdurrahim AKİBEN Üye Öğretim Üyesi		
Not: Bu Form, 2 Adet ciltlenmiş Tez, 2 Adet PDF formatında Tezin kaydedildiği CD, 1 Adet Ulusal Tez Merkezi Veri Giriş Formuyla Sosyal Bilimler Enstitüsüne teslim edilmelidir.				

KABUL VE ONAY

Abdulhamit YILDIRIM tarafından hazırlanan “ **İstihdam Politikaları ve İşkur: Gaziantep İl Örneği**” başlıklı bu çalışma **25.05.2015** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Filiz GÖLPEK

(Başkan)

Yrd. Doç. Dr. Yakup DURMAZ

(Üye)

Yrd. Doç. Dr. İbrahim AKBEN

(Üye)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

...../...../.....

Doç. Dr. Mazlum ÇELİK

Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “ **İstihdam Politikaları ve İşkur: Gaziantep İl Örneği**” başlıklı çalışmanın tarafımda, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.

...../...../.....

Abdulhamit YILDIRIM

ÖNSÖZ

Tez çalışmam sırasında değerli fikirleriyle bana yol gösteren, sabırla bilgi ve becerilerini paylaşan değerli hocam, tez danışmanım, Sayın Yrd. Doç. Dr. Filiz GÖLPEK' e, eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi yardımlarını esirgemeyen anne ve babama, bu süreçte yanımda olan ve destek veren sevgili eşime, tezimin hazırlanması süresince yardım ve desteklerini esirgemeyen değerli arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca sabırsızlıkla kucağımıza almayı beklediğimiz ikizlerimize de sevgilerimi sunarım.

Abdulhamit YILDIRIM



ÖZET

Küreselleşmenin bir sonucu olarak rekabet piyasasında, güçlü bir ekonomiden söz edebilmek için üretime yönelik kalkınma hamlesinin olması gerekmektedir. Üretim faktörlerinin en temeli işgücüdür. İşgücü ise istihdam ve işsizliğin hem sebebi hem de sonucudur.

İstihdam ve işsizlik, tüm dünyada ve Türkiye’de bazen ekonomik krizlerin doğal bir süreci bazense yanlış istihdam politikalarının sonucu olabilmektedir. Bu nedenle sürdürülebilir istihdamın sağlanması, istihdamın artırılması ve işsizliği olumsuz sonuçlarının giderilmesi için kapsamlı, tutarlı stratejiler geliştirilmeli, istihdamın tüm aktörlerini eş uyumlu hale getirecek politikalar üretilmeli ve uygulanmalıdır. Böylece, istihdam politikaları ile işsizlik sorununun çözülmesi, yoksulluğun önlenmesi ve gelirin eşit ve adil dağılımının sağlanması amaçlanmaktadır. Ekonomik ve sosyal olumsuz bir durum olan işsizlik, sadece ülkelerin değil her hanenin bir sorunudur.

Bu çalışmada; istihdam politikalarında AB temel kriterleri gözetilerek AB ve Türkiye işgücü piyasası ve uygulamaları karşılaştırılmıştır. Ayrıca, istihdama yönelik Türkiye’de uygulanan mesleki eğitimler, sosyal yardımlar, istihdam teşviklerinin önemi ile İŞKUR’un, temel görev ve hizmet alanı içerisine giren istihdam politikaları ve uygulamaları incelenmiş, bu uygulamaların Gaziantep ili özelinde işsizlik sorununun çözümündeki etkisi değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşgücü, işsizlik, işsizlikle mücadele, istihdam, istihdam politikaları, AB istihdam stratejisi, İŞKUR istihdam uygulamaları, Gaziantep.

ABSTRACT

A production – oriented initiative is needed to create a solid economy in the competitive market circumstances of globalization. Most fundamental factor of production is labor force. It is both the cause and effect of employment and unemployment.

Employment and unemployment are, sometimes the natural process of economic crises and might also be the result of incorrect employment policies. For this reason comprehensive, consistent strategies need to be developed, and policies that will ensure compatible functioning of all actors of employment need to be produced and employment in order to ensure sustainable employment, increase employment and to eliminate the negative consequences of unemployment. Therefore employment policies will allow for solving unemployment problem, preventing poverty and ensuring equal and fair distribution of income. Unemployment, which is an economic and societal issue, is a cause of concern not only for countries but also for each household.

This study compares labor market and practises of EU and Turkey on the basis of fundamental criteria of EU about employment policies. The study also investigates employment-oriented vocational trainings, social assistance mechanisms, employment incentives and their relevance in Turkey as well as employment policies and practices falling into the scope of functions of Turkish Employment Agency and the impacts of such practises on solving the unemployment problem in the province of Gaziantep.

Key Words: Workforce, unemployment, fight unemployment, employment, employment policies, the EU employment strategy, employment policies and practices, Gaziantep.

İÇİNDEKİLER

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI.....	i
KABUL VE ONAY	ii
TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI.....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
TABLO LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
İŞGÜCÜ VE İSTİHDAMA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
<i>1.İşgücü Ve İşgücü Piyasası Tanımları.....</i>	<i>3</i>
1.1. İşgücü Kavramı	3
1.2. İşgücü Arzı	3
1.2.1. İşgücü Talebi	4
1.2.2. İşgücü Katılım Oranı	5
1.2.3. İşgücü Piyasası	6
1.3. İstihdam Ve İlişkili Terimler	7
1.3.1. İstihdam	7
1.3.2. İstihdam Türler	8
1.3.2.1. Tam istihdam	8
1.3.2.2. Eksik İstihdam	8
1.3.2.3 Aşırı İstihdam	9
1.3.2.4. Kayıt Dışı İstihdam	9
1.3.3. İstihdam Oranı	10
1.3.4. İstihdam Hacmi	10
1.3.5. İşsizlik Kavramı	10
1.3.6. İşsizlik Türleri	13
1.3.6.1. Açık İşsizlik.....	13
1.3.6.2. Gizli İşsizlik	14
1.3.6.3. Sürekli Durgunluk	15
1.3.7. İşsizliğin İktisadi ve Sosyal Boyutu	15
1.3.8. İstihdam Politikaları Kavramı	17
2. AB ÜLKELERİNDE İSTİHDAM POLİTİKALARI VE UYGULAMALARI	18
2.1. AB’de İstihdam Politikalarının Tarihsel Gelişimi	19
2.2. Avrupa İstihdam Stratejisi Kapsamında İstihdam Politikalarının Genel Özellikleri.....	23
2.3. AB İstihdam Politikalarının Mali Araçları	25
2.4. AB İstihdam Politikaları Uygulamaları.....	27
2.5. İşsizlikle Mücadele Uygulamaları.....	28
2.6. İş Yaratma ve Girişimcilik Uygulamaları	28
2.7. Çalışma Piyasasında Esneklik ve Adaptasyon Uygulamalar	29
2.9. İnsan Kaynağının Geliştirilmesi ve Hayat Boyu Eğitim Uygulamaları	30
2.10. İş Arzını Artırmak ve Aktif Yaşlanmayı Teşvik Eden Uygulamalar	31
2.11. Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Uygulamalar.....	32

2.12. İşgücü Piyasasındaki Dezavantajlı Kişilerin İşgücü Piyasasına Entegrasyonunu ve Ayırmacılıkla Mücadele Uygulamaları.....	33
2.13. Ücretlerde Teşvik Sistemi ile İş Ortamının Cazibesini Artırmaya Yönelik Uygulamalar ...	34
1.14. Düzensiz ve Kayıt Dışı İstihdamın Kayıt İçine Alınması Uygulamaları	35
2.15. Bölgesel İstihdam Farklarının Azaltılması Uygulamaları	35
2.16. Avrupa Birliği Bölgesinde İşgücü Piyasasının Genel Görünümü	36
2.17. AB Seçili Ülkelerinden İşsizlikle Mücadelede Ülke Örnekleri.....	41
İKİNCİ BÖLÜM	58
3. TÜRKİYE'DE İSTİHDAM POLİTİKALARI UYGULAMALARI VE İŞKUR.....	58
3.1. Aktif İstihdam Politikaları.....	62
3.3. Meslek Edindirme Kursları	65
3.3.1. Kurum Kaynaklı Kurslar	76
3.3.2. Ceza Paraları Kaynaklı Kurslar	76
3.4. İş Başı Eğitim Programları	81
3.5. Çalışanların Mesleki Eğitimi	84
3.6. Özel Politika Gerektiren Gruplara Yönelik Meslek Edindirme Programları	85
3.7. Girişimcilik Eğitim Programları.....	87
3.8. İş Arama Desteği ve İstihdam Hizmetleri	89
3.9. İş Ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri	90
3.9.1. İş Arayan Danışmanlığı Hizmetleri.....	93
3.9.2. İşveren Danışmanlığı Hizmetleri.....	96
3.9.3. Üniversite, okul ziyaretleri gibi eğitim ve öğretim kurumlarına yönelik danışmanlık hizmetleri.....	100
3.9.4. Danışmanlık hizmetleri ile ilgili tanıtım, tanınırlık ve işbirliği faaliyetleri.....	101
3.10. Meslek Araştırması Ve İş Analizi Çalışmaları.....	102
3.11. İşgücü Piyasası Analiz Çalışmaları	104
3.12. İşe Yerleştirme Hizmetleri	106
3.13. Yurt İçi İşe Yerleştirme	107
3.14. Yurt Dışı İşe Yerleştirme	109
3.15 İstihdamın Arttırmasına Yönelik Teşvikler.....	110
3.15.1.Doğrudan Geçici Kamu İstihdamı (Toplum Yararına Programlar (TYP).....	110
3.15.2.1. Ücret / İstihdam Sübvansiyonları	111
3.15.1.2. İş Kurma ve Geliştirme Programları	113
3.15.2. Özelleştirme Nedeniyle İşini Kaybedenlere Sunulan Hizmetler	113
3.15.3. GAP II Projesi Kapsamında Yürütülen Faaliyetler	115
3.15.4. Pasif İstihdam Programları	116
3.15.4.1. Kıdem Tazminatı	116
3.15.4.2. İhbar Tazminatı	117
3.15.4.3. Erken Emeklilik.....	118
3.15.4.3. İşsizlik Sigortası	119
3.15.4.4. Ücret Garanti Fonu	123
3.15.4.5. Kısa Çalışma Ödeneği	123
3.15.4.6. İş Kaybı Tazminatı (Özelleştirme Nedeniyle İşini Kaybedenlere Tazminat Ödemeleri).....	124
3.15.4.7. Sosyal Yardımlar	126
4. İŞKUR'UN İSTİHDAM UYGULAMALARI: GAZİANTEP İLİ ÖRNEĞİ	126
4.1. Türkiye İş Kurumu'nun Yapısı ve Görevleri	128
4.1.2. İŞKUR'un Gelişimi ve Teşkilat Yapısı.....	128

4.1.3. Görev ve Faaliyetleri	130
4.1.4. Gaziantep İli İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu.....	144
4.1.6. Gaziantep İşgücü Piyasası Göstergeleri	149
4.1.7. Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İstihdam Verileri ve Faaliyetleri.....	152
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	167
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	167
ÖNERİLER.....	179
KAYNAKÇA	182



TABLO LİSTESİ

Tablo 1: 2000-2012 Dönemi Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşsizlik Oranları (%).....	39
Tablo 2: AB Ülkelerinde ve Türkiye’de İşsizlik ve Genç İşsizlik Oranları (%)	42
Tablo 3: 2006-2008 Dönemi Türkiye’ de İstihdam ve Çalışma Hayatında Gelişmeler ve 2018 Hedefi.....	60
Tablo 4: GAP II Projesi 2013 Yılı Gerçekleşmeleri	116
Tablo 5: 2012-2013 Yılları İŞKUR Faaliyetleri Türkiye Temel Göstergeleri.....	137
Tablo 6: Türkiye 2011-2013 Dönemi TYP Program Sayıları ve Cinsiyete Göre Katılımcı Sayıları	138
Tablo 7: Türkiye Geneli 2012-2013 Yılı İŞKUR Aktif İşgücü Programları	139
Tablo 8: GAP II Projesi 2013 Yılı Türkiye Gerçekleşmeleri.....	140
Tablo 9: Yıllar İtibariyle İŞKUR İşsizlik Sigortası Başvuruları.....	142
Tablo 10: 2009-2013 Yılları İŞKUR Kısa Çalışma Ödeneği Ödemeleri.....	143
Tablo 11: 2008-2013 Yılları İŞKUR İş Kaybı Tazminatı Ödeme Bilgileri.....	143
Tablo 12: Gaziantep İli Yıllar İtibariyle Göç Durumu	146
Tablo 13: 2013 Yılı Gaziantep İlinde Nüfusun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (6+Yaş)	147
Tablo 14: Gaziantep İlinde Bölümler İtibariyle Yüksek Okulda Kayıtlı ve Mezun Öğrenci Sayısı	148
Tablo 15: Gaziantep İlinin Rekabet Gücü Yüksek Sektörleri	149
Tablo 16: 2013 Yılı Cinsiyet Gruplarına Göre Gaziantep İŞKUR’ a Kayıtlı İşgücü ve İşsiz Sayıları.....	153
Tablo 17: 2013 Yılı Gaziantep İŞKUR’a Kayıtlı İşgücü ve İşsizlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	154
Tablo 18: 2013 Yılı Gaziantep İŞKUR’a Kayıtlı İşgücü ve İşsizlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı	154
Tablo 19: 2013 Yılı Gaziantep İŞKUR’a Kayıtlı İşsizlerin Mesleki Dağılımı.....	155
Tablo 20: 2012-2013 Yılı Gaziantep İŞKUR’a Kayıtlı İşyeri Sayıları.....	156
Tablo 21: Gaziantep İŞKUR’un Özel Sektör İşyeri Ziyaret Sayıları ve Oranları	156

Tablo 22: 2012-2013 Yılları Gaziantep İŞKUR'a Kayıtlı İşgücü ve İşe Yerleştirme Temel Göstergeleri.....	157
Tablo 23: 2013 Yılı, Gaziantep İŞKUR Kayıtlarına Göre Cinsiyete, Kamu-Özel, Normal-Engelli, Eski Hükümlü Ayrımına Göre İşe Yerleştirme Temel Göstergeleri	158
Tablo 24: 2013 Yılı Gaziantep İŞKUR'daki Açık İşlerin ve İşe Yerleştirmelerin Mesleklere Göre Dağılımı	159
Tablo 25: 2013 Yılı Gaziantep İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Sektörel Dağılımı	160
Tablo 26: Gaziantep İŞKUR'un İlde İşe Yerleştirme 2013 Yılı Etki Oranı	160
Tablo 28: Gaziantep İŞKUR'un Aktif İstihdam Programlarına Katılımcıların Eğitim ve Yaş Grupları.....	163
Tablo 29: 2012-2013 Yılları Gaziantep İŞKUR'un İşsizlik Sigortası İşlemleri	163
Tablo 30: Gaziantep İŞKUR'un İdari Para Cezası Uygulamalarına İlişkin Göstergeler	164
Tablo 31: Gaziantep İŞKUR'un İdari Para Cezası Uygulamalarına İlişkin Göstergeler	164
Tablo 32: Gaziantep İŞKUR'a Başvurulan İşçi Şikâyetleri ve Şikâyet Konuları	165
Tablo 33: Gaziantep İŞKUR Toplu İş İlişkileri Göstergeleri ve Değişim Oranı	165
Tablo 34: Gaziantep İŞKUR Toplu İş İlişkileri Göstergeleri ve Değişim Oranı	166

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İşgücü Çatısı ve Tanımının Analizi.....	12
Şekil 2: Bazı AB Ülkeleri 2012 Yılı 25 Yaş Altı İşsizliği Oranları (%).....	36
Şekil 3: AB 27’de Mart Ayı İşsizlik Oranları (%).....	37
Şekil 4: Danimarka Esneklik-Güvence Dengesi Modeli	52
Şekil 5: Türkiye’de İşgücü, Eğitim ve Mesleki Eğitim İlişkisi	67
Şekil 6: Türkiye’de Meslek Edindirme Faaliyetlerinde İŞKUR Hizmetleri	73
Şekil 7: Türkiye’de UMEM Projeleri uygulama akış şeması.....	79
Şekil 8: İş ve Meslek Danışmanlığı Süreci.....	93
Şekil 9: Türkiye İş Kurumu Teşkilat Yapılanması	130
Şekil 10: 2013 Yılı Gaziantep İlçe Merkezleri Nüfus Oranı	144
Şekil 11: 2013 Yılı Gaziantep İli Nüfusu Yaş Grubuna Göre Dağılımı	145
Şekil 12: Gaziantep İli Nüfusu Cinsiyet Dağılımı.....	145
Şekil 13: Gaziantep İli 2013-2014 Yılı Mezuniyet Durumu	146
Şekil 14: Seçili İllerin 2013Yılı İşsizlik Oranları	150
Şekil 15: Seçili İllerin 2013Yılı İstihdam Oranları.....	150
Şekil 16: Gaziantep İli 2013Yılı İhracat Rakamları.....	151
Şekil 17: Gaziantep İli Karşılaştırmalı 2013Yılı İhracat ve İthalat Rakamları (Milyon \$).....	151
Şekil 18: Türkiye ve Seçili İllerin 2011Yılı Kişi Başı Gayri Safi Katma Değer Rakamları.....	152
Şekil 19: 2013 Yılı Gaziantep İŞKUR’a Kayıtlı İşgücü ve Kayıtlı İşsiz Cinsiyete Göre Oranı.....	153
Şekil 20: Gaziantep İŞKUR’a Kayıtlı İşgücü ve İşe Yerleştirme Temel Göstergeleri	157

KISALTMALAR LİSTESİ

AB: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

AİS: Avrupa İstihdam Stratejisi

AMS: Avusturya İş Bulma Kurumu

AmsA: Amsterdam Anlaşması

ASF: Avrupa Sosyal Fonu

ASM: Avrupa Sosyal Modeli

ASPB: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı

BM: Birleşmiş Milletler (United Nations)

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

DPT: Devlet Planlama Teşkilatı

ERDF: Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu

EURES: Avrupa İstihdam Hizmetleri

EUROSTAT: European Community Statistical Office (Avrupa Topluluğu İstatistik Ofisi)

GSYİH: Gayrisafi Yurt İçi Hasıla

HBÖGM: Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğu

ICT: Information and Communication Technology” Bilgi ve İletişim Teknolojileri”

İEP: İşbaşı eğitim programı

İİBK: İş ve İşçi Bulma Kurumu

İİMEK: İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu

İKA: İpekyolu Kalkınma Ajansı

ILO: International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)

İMD: İş ve Meslek Danışmanı

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

KHK: Kanun Hükmünde Kararname

KİH: Kamu İstihdam Hizmetleri

KOBİ: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler

KOSGEB: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)

ÖİB: Özelleştirme İdaresi Başkanlığı

ÖSDP: Özelleştirme Sosyal Destek Projesi

RG: Resmi Gazete

RTÜK: Radyo ve Televizyon Üst Kurulu

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

STK: Sivil Toplum Kuruluşları

SYDV: Sosyal Yardımlaşma ve Danışman Vakfı

ŞÖNİM: Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi

TİM: Türkiye İhracatçılar Meclisi

TMS: Türk Meslekler Sözlüğü

TOBB: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

TÜSİAD: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği

UMS: Ulusal Meslek Standartları

vb: ve benzerleri

GİRİŞ

Küreselleşmenin bir sonucu olarak rekabet piyasasında, güçlü bir ekonomiden söz edebilmek için üretime yönelik kalkınma hamlesinin olması gerekmektedir. Üretim faktörlerinin en temeli işgücüdür. İşgücü ise istihdam ve işsizliğin hem sebebi hem de sonucudur.

İstihdam ve işsizlik, tüm dünyada ve Türkiye’de bazen ekonomik krizlerin doğal bir süreci bazense yanlış istihdam politikalarının sonucu olabilmektedir. Bu nedenle sürdürülebilir istihdamın sağlanması, istihdamın artırılması ve işsizliği olumsuz sonuçlarının giderilmesi için kapsamlı, tutarlı stratejiler geliştirilmeli, istihdamın tüm aktörlerini eş uyumlu hale getirecek politikalar üretilmeli ve uygulanmalıdır. Böylece, istihdam politikaları ile işsizlik sorununun çözülmesi, yoksulluğun önlenmesi ve gelirin eşit ve adil dağılımının sağlanması amaçlanmaktadır.

Avrupa Birliği, istihdam politikalarında önemli hedefler ortaya koymuş, belirli stratejiler belirlemiş, işgücü piyasası ile ilgili temel sorun ve çözümlere yönelik farklı deneyimler kazanmıştır. Hedeflere ulaşabilmek için gerek birlik düzeyinde ve gerekse üye ülkeler düzeyinde planlı, programlı çabalar sürdürülmektedir.

Ortak bir akıl ve birliktelik sergilemeye çalışan AB, işsizlik sorununun çözümünde, sosyal politikalar, zamanla istihdam politikaların tamamlayıcısı olmuştur.

İstihdam politikaları aktif ve pasif istihdam politikaları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Başlangıçta işsizlik sigortası, işsizlik yardımı, refah sistemi olarak bilenen pasif istihdam programları artan işsizliğe tek başına çare olamamıştır. Birçok ülke ve AB ülkeleri zamanla iş piyasasına entegrasyonunu sağlayan, işgücü arzı ile işgücü talebini istihdam hizmetlerine dönüştüren ve istihdam yaratıcı aktif istihdam politikalarına ağırlık vermeye başlamışlardır.

İşsizlikle mücadelede başarılı sonuçlara ulaşılmasını sağlayacak politikalar, her ülkenin istihdam ve işgücü piyasası özelliklerine göre değişmekte ve farklılık gösterebilmekle birlikte, birçok benzerlik ve ortak yön de ortaya çıkabilmektedir. Türkiye, AB uyum sürecinde işgücü piyasasına yönelik yaptığı çalışmalarda bu standartlara ve temel istihdam politikalarına ulaşmayı hedeflemektedir.

Türkiye’de istihdam politikalarının uygulayıcısı olan kamu istihdam kurumu İŞKUR’a önemli görevler düşmektedir. İŞKUR, 1946 yılında 4837 sayılı Kanun ile” İş ve İşçi Bulma Kurumu” olarak kurulmuş ve kurulduğu tarihten itibaren iniş çıkışların yanı sıra belirli

dönemler atıl durumda kalmıştır. Kurum, 1999 yılında yürürlüğe giren “4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu” ile yoğun değişimin ve gelişimin yaşandığı yeni bir döneme girmiştir. Zamanla oluşan işsizlik sigortası fonu ile de gündeme gelmeye ve ilgi odağı olmaya başlamıştır.

Zamanla, AB'nin uyum süreci Kurum için yeniden yapılanmayı zorunlu kılmıştır. Bu nedenle, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) adıyla, 5 Temmuz 2003 tarihli Resmi Gazete 'de yayımlanan 4904 sayılı Kanunla klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra, işgücü piyasasını sürekli izleyerek, aktif ve pasif işgücü politikalarını etkin bir şekilde uygulayabilecek bir yapıya dönüştürülmüştür. Klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra işgücü piyasasını sürekli izleyen, uyguladıkları aktif ve pasif işgücü politikaları ile işgücü piyasasına yön veren bir kamu istihdam kurumu olma misyonu üstlenmiştir.

Ekonomik ve sosyal olumsuz bir durum olan işsizlik, sadece ülkelerin değil her hanenin bir sorunudur. Bu çalışmanın amacı, işsizliğin azaltılmasına yönelik yapılan politikaların ve kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un önemine dikkat çekerek, hizmet kalitesini artırma gayesinde olan İŞKUR'un istihdama katkı sunacak birçok yeni politikalar üreterek, ekonomik ve sosyal refahın sağlanmasına ciddi katkılar sunabileceğini vurgulamaktadır.

Bu çalışmada; istihdam politikalarında AB temel kriterleri gözetilerek AB ve Türkiye işgücü piyasası ve uygulamaları karşılaştırılmıştır. Ayrıca, istihdama yönelik Türkiye'de uygulanan mesleki eğitimler, sosyal yardımlar, istihdam teşvikleri ve önemi ile İŞKUR'un, temel görev ve hizmet alanı içerisine giren istihdam politikaları ve uygulamaları incelenmiş, bu uygulamaların Gaziantep ili özelinde işsizlik sorununun çözümündeki etkisi değerlendirilmiştir.

Çalışma altı bölümden oluşmaktadır, Birinci bölümde Giriş kısmı yer almaktadır. İkinci bölümde işgücü, işsizlik, istihdam, kavramsal çerçevesi belirlenmiş ve teorik temelleri açıklanmıştır. Ayrıca işsizliğin iktisadi ve sosyal boyutu ile istihdam politikaları hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Üçüncü bölümde AB ülkelerinde istihdam politikaları ve uygulamaları ele alınarak, AB işgücü piyasası verileri ışığında başarılı ülke uygulamalarına değinilmiştir. Dördüncü bölümde Türkiye'de istihdam politikaları uygulamaları içerisinde, istihdama katkı sunan çalışmalar ve İŞKUR'un uyguladığı aktif ve pasif istihdam programlar detaylandırılmıştır. Beşinci bölümde İŞKUR'un istihdam uygulamaları Gaziantep ili özelinde değerlendirilerek, Gaziantep ilinin temel istihdam göstergeleri ışığında İŞKUR'un Gaziantep ili faaliyet raporu çıkarılmıştır. Altıncı yani son bölümde ise sonuç ve değerlendirmelere yer verilerek, önerileri içeren kısım yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞGÜCÜ VE İSTİHDAMA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümümde işgücü ve istihdam kavramlarının tanımları ve içeriği üzerinde durularak, iş gücü piyasası ve istihdama ilişkin bilgilerin çeşitlendirilmesi ve detaylandırılması sonrası istihdam politikaları kavramına vurgu yapılmıştır.

1.İşgücü Ve İşgücü Piyasası Tanımları

1.1. İşgücü Kavramı

Üretim faktörleri; işgücü (emek), sermaye, doğal kaynak ve girişimciden oluşmaktadır. Üretim faktörleri arasında en önemlisi işgücüdür. İşgücü olmadan herhangi bir malın üretimi ya da bir hizmetin karşılanması mümkün değildir (Parasız ve Bildirici, 2002: 3).

İşgücünü, çalışma çağında bulunup, çalışma isteğine ve gücüne sahip ve piyasada oluşan ücret koşullarında emeğini arz edebilecek durumda olan kişiler oluşturur (Orhan ve Yalçıntaş, 1997: 67). Bir başka deyişle işgücü, nüfusun üretici durumda bulunan ekonomik faaliyetlere katılan kısmı demektir.

Toplam nüfus, işgücüne katılanlar ve katılmayanlardan oluşur. Toplam nüfus içinde bazı insanlar çalışma çağının dışında kalmaktadır. Bunlar 0-14 yaş arasındakiler ve 65 üzerindekiilerdir. Ayrıca bunlara faal olmayan nüfus da denir. Ev hanımları, öğrenciler, emekliler, özürülüler, hükümlüler, askerde olanlar, irad (Gelir getiren mülk) sahipleri ve mevsimlik işçiler de faal olmayan nüfus içinde sayılır. Çalışma çağındaki nüfustan, çalışma arzu ve yeteneğinde olmayanların çıkarılması ile işgücü bulunur. İşgücüne dâhil nüfus içinde işverenler, ücretliler, kendi hesabına bağımsız çalışanlar, ücretsiz aile işçileri ve işsizler bulunmaktadır (Orhan ve Yalçıntaş, 1997: 67).

Kısacası; işgücü çalışma yetenek ve arzusunda olanlar ve işsizlerden oluşur. İşsizler de çalışma istek ve arzusunda oldukları halde iş bulamadıkları için işgücüne dâhil edilirler.

1.2. İşgücü Arzı

İşgücü arzı, belirli bir piyasada, belirli bir dönemde, ücret dışındaki faktörler sabitken çeşitli ücretler düzeyinde çalışmak isteyenlerin sayısı ve çalışma süresini ifade etmektedir (Dinler, 2001: 259).

Ekonomik faaliyetlere katılmak üzere işgücünü arz edenlerin toplamını gerek insan sayısı, gerekse çalışma saatleri açısından ifade eden kavramdır.

İşgücü miktarı ile işgücü arzı birbirinden farklı kavramlardır. Ancak; işgücü arzını sadece üretime katılmaya istekli insan sayısı olarak ele alırsak işgücü miktarı ile işgücü arzı aynı anlama gelecektir. Fakat işgücü arzını sadece insan miktarı olarak ifade etmek yeterli olmaz. Çünkü üretime katılan işgücü birimini belirleyen insan sayısının yanı sıra o insanların üretime katıldıkları iş saatleri toplamıdır (Aktüel Ekonomi Ansiklopedisi, 1997: 647).

Farklı iki ülkede belirli bir dönemde istihdam edilen insan miktarı aynı olsa bile, çalıştıkları iş saatleri toplamı farklı ise, ekonomik anlamda işgücü arzı farklı olacaktır. İşgücü arzını belirleyen birçok faktör vardır. Bu faktörler; nüfus miktarı, nüfusun yaş itibariyle yapısı ve paralel olarak çalışma çağındaki nüfus, işgücü miktarı, işgücüne katılma oranı, işgücünün yıllık çalışma saatleri toplamı, işgücü esnekliği ve göç hareketleridir (Aktüel Ekonomi Ansiklopedisi, 1997: 647).

Nüfus miktarı işgücü arzının kaynağını oluşturması bakımından önem taşımaktadır. Diğer üretim faktörlerinin eşit olduğu varsayıldığında, nüfusu fazla olan ülkede işgücü arzının da daha fazla olması beklenir. İşgücü miktarı ise, işgücü arzını etkileyen en önemli faktördür.

İşgücünü tayin eden faktörler ülkeden ülkeye değişiklikler göstermektedir. Örneğin, tarımsal niteliği ağır basan az gelişmiş ülkelerde çocuklar çalışma hayatına daha erken girmektedir. Eğitim olanaklarının genişlediği, sosyal mevzuatın koruyucu hükümlerinin geliştiği ülkelerde ise, çocukların çalışma hayatına daha ileri yaşlarda katılmaktadır. Aynı şekilde ülkelerin emekliliğe ilişkin düzenlemeleri de işgücü miktarı üzerinde etkili olmaktadır. İşgücü arzını etkileyen bir diğer etken ise ülkeler arasında meydana gelen göç hareketleridir. Genellikle; göç eden işgücü çalışma çağında ve çalışma istek ve yeteneğinde olup yaşanan göç hareketi sonucunda göç veren ve göç kabul eden ülkelerdeki işgücü arzında önemli farklılıklar yaşanmaktadır. İşgücü arzının kaynağı, genelde nüfus artışı, özelde ise işgücünün hareketliliği ve kentleşmedir. Ülke dışına göç de kentleşme sürecinin bir uzantısıdır (Kepenek, 1990: 330-331).

1.2.1. İşgücü Talebi

İşgücü talebi; belirli piyasada, çeşitli ücretlerde istihdam edilmek istenen işgücü miktarını ifade eder. Bu çalışan insan sayısı veya çalışma zamanı şeklinde de ifade edilebilir (Dinler, 2001: 260).

İşgücüne olan talep türetilmiş bir taleptir. Mal ve hizmetler tüketiciye sağladıkları fayda nedeniyle talep edilirken, işgücü talebi ürettiği ürünlerin ve hizmetlerin talebine bağlıdır. Söz konusu mal ve hizmetlere olan talebin azalması işgücü talebinin azalmasına, bu mal ve hizmetlere olan talebin artışı işgücü talebinin artmasına neden olmaktadır.

İşgücü talebi türetilmiş bir talep olduğu için iki etkene bağlıdır. Birinci etken belli bir ürünün üretilmesinde işgücünün ne derece etkili olduğu, ikinci etken ise üretilen ürünün değeri, yani fiyatıdır. Üretilen ürünün fiyatı artarsa işgücüne olan talep artar. Ürünün fiyatı sabit iken ürüne olan talep artarsa işgücü talebi artar (Sünbül ve Yılmaz, 2011: 5).

Sermaye birikiminin yeterli olması her zaman işgücü talebini arttırmaz, sermayenin hangi doğrultuda kullanıldığı da önemlidir. Yatırımlar emek yoğun işlere yapılıyorsa işgücü talebini gerektirir, oysa teknoloji yoğun yatırımlar daha az miktarda işgücü talebini gerekli kılmaktadır

Açıklanan işgücü talebi bir firma için geçerli olan açıklamadır. Ekonomide faaliyet gösteren birçok firmanın talep ettiği işgücü ise toplam işgücü talebini oluşturur. Toplam işgücü talebini ürün talebindeki değişmeler, verimlilik artışı ve işveren sayısı belirler.

Ürünlere olan toplam talep arttığında, artan talebi karşılamak için ekonomideki firmalar üretimi artırır. Bu süreçte işgücüne ihtiyaç hâsıl olur. İstihdam artar. Toplam talep özel tüketimden, kamu harcamalarından, toplam sabit sermaye yatırımlarından ve ihracattan oluşur. Özel tüketimin, yatırım harcamalarının, kamu harcamalarının ve ihracatın artışı ürünlere olan talebi ve milli geliri artırır. Milli gelir artarsa istihdam artar, işsizlik azalır (Sünbül ve Yılmaz, 2011: 6).

1.2.2.İşgücü Katılım Oranı

İşgücüne Katılım Oranı, ülkelerin ve işgücü piyasasının gelişmişliği hakkında fikir verebilecek önemli göstergelerden biridir. İşgücünün aktif nüfusa oranı işgücüne katılım oranını verir. Bu oran ülke nüfusunun ne kadarının çalışmaya istekli olduğunu gösterir. Oran ne kadar yüksek olursa, üretken kesim o kadar fazla demektir.

İşgücü katılım oranına etkileyen birçok farklı nedenler vardır. Ülke nüfusunun yaş ve cinsiyet durumu, bölgeler arası demografi durumu, toplumların ekonomik ve kültürel gelişmişlik düzeylerinin farklı olması işgücüne katılım oranını etkileyen faktörler arasında sayılmaktadır. İşgücüne katılım oranı aynı zamanda ekonomik nedenlerin yanı sıra, sosyolojik ve psikolojik nedenlerden de etkilenmektedir.

Gelişmiş bir işgücü piyasası, eğitilmiş nüfus, kadınların iş hayatına katılmasını teşvik edecek düzenlemeler, çalışma koşullarının iyileştirilmesi Türkiye’deki işgücü katılım oranını yükseltebilecek önlemlerdir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) hane halkı İşgücü istatistiklerine göre, 2013 (6 Mart 2014) İşgücüne katılma oranı %50,8 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, 2013 yılında bir önceki yıla göre 0,8 puan artarak %50,8 olmuştur. Erkeklerde işgücüne katılma oranı bir önceki yıla göre 0,5 puanlık artışla %71,5 kadınlarda ise 1,3 puanlık artışla %30,8 olarak gerçekleşmiştir.

1.2.3. İşgücü Piyasası

İşgücü piyasası kavramını, yapısı ve kapsamı nedeniyle tek bir tanım altında toplamak oldukça güçtür. İşgücü piyasası, insan unsurunu ön plana çıkarması nedeniyle değişken bir yapıya sahiptir. Bu nedenle, inceleme konusuna göre değişik tanımları yapılmaktadır.

İşgücü arz ve talebinin karşılaştığı, emeğin fiyatı olan ücret ve diğer çalışma koşullarının belirlendiği piyasalara işgücü piyasası adı verilir (Ehrenberg ve Smith, 2000: 2).

En geniş anlamıyla işgücü piyasası, emeğini arz edenlerle bu emeği talep edenleri bir araya getirerek, emeğin fiyatının ve bu fiyat üzerinden arz edilecek emeğin miktarının belirlendiği yerdir (Ataman, 1999: 7).

İşgücü piyasası; işgücü arzı ile işgücü talebi arasındaki karşılıklı etkileşim nedeniyle dinamik yapıya sahip mekanizmalar bütünü olarak da tanımlanmaktadır (Etöz ve Çubuk, 1999: 34).

İşgücü (emek) arz ve talebinin kesiştiği nokta iş gücü piyasasında dengeyi ifade etmektedir. İşgücü arzının işgücü talebini aştığı durum işsizliği oluşturacaktır. Oluşan bu dengesizlik toplumu hem ekonomik hem de sosyal açıdan mağdur edecektir. Dolayısıyla iş gücü piyasasındaki dengesizlik sadece “ekonomik etki” değil aynı zamanda “sosyal ve kültürel etkiler” de oluşturacaktır (Bekiroğlu, 2010: 4).

İşgücü piyasası ürün piyasasından farklıdır. İşgücü piyasasının özellikleri, sıradan bir ürünün alınıp satıldığı piyasadaki farklı olmasının yanında daha karmaşık daha önemli ve daha ilginçtir. Bu farklılıklar birçok nedene bağlanabilir. İlk olarak, işgücünü işverene sunan bir çalışanın emeği, kendisinin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu nedenle işin ücreti yanında parasal olmayan yönleri de önemlidir.

Örneğin çalışma koşulları, kaza riskinin olup olmaması vs. önemlidir. İkinci olarak, işgücünün talebi, işgücünün mal ve hizmet üretimine katkısından kaynaklanan dolaylı bir taleptir. Son olarak, işgücü piyasasının işleyişi bazı kurum ve kurallar ile yönlendirilir. Devlet ve sendikalar gibi kurumlar, asgari ücret kanunu, işsizlik sigortası ve sosyal güvenlik gibi düzenlemeler işgücü piyasasının işleyişini etkiler (TÜSİAD, 2012: 20).

1.3. İstihdam Ve İlişkili Terimler

1.3.1. İstihdam

İstihdam kavramı çalışmamızın temel taşlarından birini oluşturmaktadır. Bu nedenle bu kavram iyice özümsemelidir.

İşgücünün çalışanlar kısmını ifade eden istihdam üretim sürecinin bir sonucudur. İnsanların ihtiyaçlarını gidermek üzere üretim faktörlerini yani emek, sermaye ve doğal kaynakları bir araya getirerek mal ve hizmet üretmeye çabalayan girişimci, emeği de bir faktör olarak değerlendirmekte, onun emeğinden yararlanmakta ve buna karşılık emeğe yaratılan değerden bir pay vermektedir. Emek piyasasında emeğini arz eden ve cari istihdam koşulları içinde iş bulup çalışanların toplamı istihdam seviyesini meydana getirir (Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, 2006: 73).

İstihdam, bir ekonomide belli bir dönemde üretim öğelerinin var olan teknolojik düzeye göre ne ölçüde kullanıldığıdır (Karakayalı, 1995: 232).

Bir ekonomik kavram olarak istihdam üretim faktörlerinin gelir sağlamak amacıyla çalışması ya da çalıştırılması olarak veya bir ekonomide belli bir dönemde tüm üretim faktörlerinin emek, sermaye, doğal kaynaklar, girişimcilerin var olan teknolojik düzeye göre ne ölçüde kullanıldığıdır (Köklü, 1976: 384).

İstihdam kavramı, geniş anlamda üretim faktörlerinin üretim sürecinde kullanılmasını ifade eder. Dar anlamda ise, emek faktörünün üretim sürecinde bir girdi olarak kullanılmasıdır. İstihdam denildiğinde genellikle anlaşılan da bu dar anlamıdır. İstihdam ile çalışma kavramları arasındaki farkı da vurgulamak gerekir. İstihdam, belirli bir bedel (ücret, kar gibi) karşılığı olarak piyasa ile olan ilişkiyi tanımlarken, çalışma kavramı daha genel bir kavramdır (Gündoğan ve Biçerli, 2010: 7).

1.3.2. İstihdam Türler

İstihdam tam, eksik, aşırı, kayıt dışı istihdam olarak sınırlandırılabilir.

1.3.2.1. Tam istihdam

Ekonominin sahip olduğu üretim öğelerinin tamamının kullanılmasıdır. Eğer bir ekonomide üretim faktörlerinin tümü çalışıyor ve üretime katılıyorsa, söz konusu ekonominin tam istihdama ulaştığı söylenebilir. Ancak hiçbir üretim faktörünün boşa olmadığı bir durum, tam istihdamın teorik çerçevesini oluşturmaktadır. Bu nedenle tam istihdama ulaşmış bir ekonomide %2 ya da %3 gibi düşük oranlarda işsizlik görülmesi mümkündür. Tam istihdam durumu için önemli olan, açık iş yeri sayısının o anda iş arayanlardan daha fazla olmasıdır.

Klasik iktisatçılar fiyat mekanizmasının, görünmeyen elin yardımıyla ekonomideki tüm piyasalarda dengeyi otomatik olarak sağlayacağını düşünmüşlerdir. İstihdam konusunda da bir dengenin yani tam istihdamın otomatik olarak sağlanacağını kabul etmişlerdir. Bu yüzden klasik iktisatçılar ayrı bir istihdam teorisi ortaya atmamışlardır. Ekonomideki tüm fiyatların ve özellikle ücretlerin hem aşağıya hem yukarıya doğru esnek olması, ekonominin tam istihdam dengesine ulaşması ve bu dengenin kararlı olması için yeterlidir. Tam istihdamdan uzaklaşma konusunda ise yine fiyat mekanizması yardımıyla tekrar tam istihdam dengesine dönülerek ekonomide yer alan tüm üretim faktörleri kullanılacaktır. Ancak Keynes, ücretlerin esnekliği varsayımına karşı çıkmıştır. Ona göre, işçi sendikalarının ve öteki sosyal kurumların baskısıyla ücretlerin aşağıya doğru esnek olması imkânsızdır (Güner, 2010: 7).

1.3.2.2. Eksik İstihdam

Bir ulusal ekonomide üretim öğelerinin var olan teknolojik düzeye göre tam ve etkin bir biçimde kullanılmamasıdır. Çalışabilir nüfusun bir kısmı geçici veya sürekli olarak geçerli ücret düzeyinde ve çalışma koşullarında iş bulamamaktadırlar. Öte yandan sermaye malları tam kapasite ile çalışmamakta, toprak teknolojik olanaklara göre en iyi biçimde değerlendirilememektedir. Böylece, ekonomide üretilen mal ve hizmet miktarları, üretilmesi olanaklı bulunanın altında kalmaktadır. Kaynaklar israf edilmekte, ulaşılabilecek refah düzeyinin altında bir yaşam standardı sürdürülmektedir.

TÜİK anketlerine göre eksik istihdam iki ayrı grupta ölçülmektedir (Güner, 2010: 8).

a) *Görülebilir eksik istihdam*: Referans döneminde ekonomik nedenlerle, 40 saatten daha az süre çalışıp, mevcut işinde ya da ikinci bir işte daha fazla süre çalışmaya müsait olan kişilerdir.

- Ekonomik nedenler;
- Teknik veya ekonomik nedenlerle geçici iş yavaşlatılması veya durdurulması,
- İş olmaması,
- Tam gün iş bulamaması,
- İşin son hafta içinde başlaması ve/veya bitmesi,

b) *Diğer*: Görülebilir eksik istihdam dışında kalanlardan, mevcut işinde elde ettiği gelirin azlığı ya da kendi mesleğinde istihdam edilmemesi gibi nedenlerle mevcut işini değiştirmek istediğini ya da ikinci bir iş aradığını bildiren kişilerdir.

1.3.2.3 Aşırı İstihdam

Bir ekonomide mevcut üretim faktörlerinin tümü çalıştığı halde üretilen mal ve hizmet miktarlarının, toplam talebi karşılayamaması durumudur. Bu durumda istihdam hacmi arttırılmadığı için kısa dönemde toplam reel hasılanın arttırılması da imkânsızdır. Üretim öğelerinin maksimum kapasite ile kullanılmasıyla üretim geçici olarak artar. Ancak bu sürekli olmayacağı için kısa bir süre sonra üretim eski düzeyinin de altına düşecektir (Güner, 2010: 8).

1.3.2.4. Kayıt Dışı İstihdam

Referans haftasında yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanlardır.

Kayıt dışı istihdam kavramı esas itibariyle üretimin temel unsuru olan emek faktörünü kapsamaktadır. İstihdam ile ilgili yükümlülüklerin kısmen veya tamamen kamu otoritelerinin bilgisi dışında gerçekleştirilmesi olarak tanımlanabilir. Kayıt dışı istihdam; çalışanların ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi nedeniyle vergi ve sosyal güvenlik primleri vb. gibi yasal yükümlülüklerden kaçınılması şeklinde gerçekleşmektedir (Aktürk, 1999: 186).

1.3.3. İstihdam Oranı

İstihdam oranı; fiilen çalışan nüfusun 15-64 yaş aralığındaki aktif nüfusa bölünmesiyle elde edilen orandır (EUROSTAT, 1998: 13).

Türkiye’de istihdam oranı TÜİK tarafından aşağıdaki formülle ölçülmekte olup “kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusun istihdam edilme oranı” şeklinde tanımlanmıştır.

$$\text{İstihdam Oranı} = \frac{\text{İstihdam Edilenlerin Sayısı}}{\text{Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus(15+)}} \times 100$$

İstihdam oranı işsizliğin yanı sıra işgücüne katılma oranını da yansıttığı için ülkenin iş olanaklarını açıklayan önemli bir ölçüttür.

1.3.4. İstihdam Hacmi

İstihdam hacmi bir ekonomide belli bir anda fiilen doldurulan çalışma saatlerinin toplamını ifade etmektedir. Kalifiyeli olan işsizler kalifiyesiz işçiye indirgenerek toplam istihdam hesap edilmektedir (Sadun, 1987: 20).

İstihdam hacmi piyasada emek arzı ve talebine göre belirlenmektedir. Emek arzı bireylerin ücret karşısında çalışma ve boş zaman tercihlerine göre belirlenirken, emek talebi işverenlerin kar maksimizasyonuna yönelik davranışının sonucunda belirlenmektedir. İstihdam hacminin oluşumundan asıl söz sahibi olan talep kısmıdır bu nedenle istihdam hacminin nereye varacağı genellikle işverenlerin kararı ile belirlenmektedir.

1.3.5. İşsizlik Kavramı

İşsizlik, sosyo-ekonomik duruma göre ülkeden ülkeye farklılık gösterse de çoğu ülkenin önemli sorunlarından biridir. Birçok sorunun kaynağı ve destekleyicisi işsizliktir.

Genel olarak işsiz tanımı şöyle yapılmaktadır. İşsiz, çalışma arzu ve iktidarında olup, piyasadaki mevcut ücret seviyesinde bir iş arayıp, normal piyasa şartlarında kendisine uygun iş bulamayan kişidir. Bu tanıma göre, çalışmak istemeyen veya çalışma gücüne sahip olmayanlar işsiz sayılmamaktadır. Ayrıca, normal piyasa şartlarının çok altında iş bulunduğu halde çalışmayan kimseler de işsiz sayılmaktadır. Örneğin; normal ücretin çok altında ücretle

iş bulup çalışmayan veya kendi vasfına uygun olmayan iş bulup çalışmayan kimse işsiz sayılmamaktadır (Yavuz, 2010: 44).

Bir başka tanıma göre işsiz, çalışma istek ve yeteneğinde olup da, günün çalışma ve ücret koşullarına göre emeğini sunmasına karşın, sosyo-ekonomik nedenlerle isteği dışında çalışma imkânı bulamayan kişidir (Andaç, 1991: 16).

Standart tanımlara göre işsizlik, genel olarak piyasadaki ücret düzeyinde çalışma istek ve gücünde olup iş arandığı halde iş bulunamaması durumu olarak kabul edilmektedir (Ünsal, 2000: 14).

Geniş anlamıyla işsizlik, emeğin hiç ya da tam kapasite ile kullanılmaması veya gerektiği şekilde ve yerde kullanılmaması suretiyle boşa harcanmasıdır (Dirimtekin,1965: 4; Ekin, 1971: 11).

Dar anlamda işsizlik ise, genellikle, çalışma yetenek ve arzusunda olunmasına karşılık, cari ücret üzerinden uygun bir iş bulunamaması sebebiyle istihdam dışında kalınması olarak tanımlanmaktadır (Dirimtekin,1965: 6; Ekin, 1971: 28; Talas, 1983: 95).

Herhangi bir kişinin işsiz sayılabilmesi için bir işte çalışmıyor olması, iş arıyor olması ve cari ücret düzeyinde kendisine bir iş teklif edildiğinde bu teklifi kabul edecek olması gerekmektedir. Ekonomik açıdan işsizlik, emek arzının emek talebinden daha yüksek olduğu bir ülkede, emek arzı ile talebi arasındaki fark olarak tanımlanmaktadır (Oğuz, 1963: 6; İzveren, 1970: 18).

Bu durum, emek arzı ile emek talebi arasındaki dengesizlikten doğar. Emek talebinin emek arzına göre yetersizliği işsizliğin var olduğunu gösterir. Bu haliyle işsizlik, işgücü seviyesi ile istihdam seviyesi arasında ki farktır (Zaim, 1997: 171).

İşsizlik, üretimin olmazsa olmazı olan işgücünün kullanılmaması durumudur (Biçerli, 2004: 1). İşsizliğin yanı sıra, işgücünün etkin ve verimli kullanılmaması da işgücü piyasasında ayrı bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

1982 yılında Cenevre’de yapılan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 13. Çalışma İstatistikçileri Konferansında kabul edilen kararda da, işsizliğin uluslararası standart tanımında, üç unsur üzerine durulmuştur.

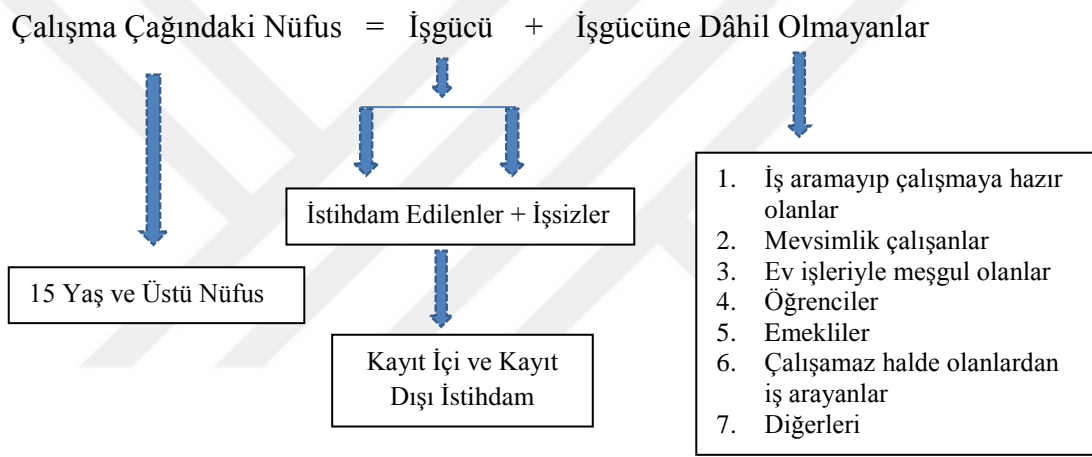
Bu unsurlar (Başterzi, 1996: 7):

- 1) İşsiz olma,
- 2) Halen çalışmaya elverişli bulunma,
- 3) Bir iş talep etme, şeklinde sıralanmaktadır

Uluslararası standartlara göre ancak bu üç unsuru birlikte taşıyanlar işsiz kabul edilmektedir. İş talep eden kişinin aktif olarak iş aramıyor olması çalışma isteğine ters düşeceğinden bu durum işsiz sayılmamaktadır.

TÜİK'in işsizlik araştırmasında dayanak olan işsizlik tanımı ise şöyledir. Belirli referans dönemi içinde istihdam edilemeyen (kar karşılığı, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte bir saat dahi çalışmayan ve böyle bir işle bağlantısı olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaşlardaki kişiler işsiz olarak kabul edilmektedir (TÜİK, 2007: 155).

Şekil 1: İşgücü Çatısı ve Tanımının Analizi



İstihdam Kurumlarında işsizlik ile ilgili farklı algılamalar mevcuttur. Buna göre bir işte çalışmaya hazır olmanın ölçüsü, işgücü bürolarına kayıtlı olmaktır. Üye ülkelerdeki uygulamalara bakıldığında aranılan işin süresi, işin sürekli veya süreksiz olması, işsiz kalınan süre gibi daha ayrıntılı şartlar arandığı görülmektedir. Bu durum işsizlik verilerinin elde edilmesinde farklı metodolojik tanımları beraberinde getirmektedir. Örneğin kamu istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu'nda (İŞKUR) 18 ay süre ile iş arayan kayıtlı kişiler, işsiz olarak kayıtlara yansımaktadır. Bunlar idari kayıtlar olup, beyan esasına göre işlem yapılmaktadır.

İşsizliğin boyutlarını belirlemede ve karşılaştırmada temel terimlerden biri olan işsizlik oranı ifadesi kullanılmaktadır. İşsizlik oranı; bir ekonomide belirli bir anda çalışma kabiliyetinde ve çalışma arzusunda oldukları halde çalışmaya katılmayan yani işsiz

durumdaki insanların toplam işgücüne oranıdır. İş gücü ise bir ekonomide istihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu tüm nüfusu kapsar.

Kısaca, işsizliğin birçok farklı tanımları olmasına karşın, sonucunun iktisadi ve sosyal boyutları benzerlik göstermektedir.

1.3.6. İşsizlik Türleri

İşsizlikle mücadelede izlenecek politikalar, işsizlik türlerine göre farklılık göstereceğinden, işsizlik türünün ne olduğunun bilinmesi son derece önemlidir.

Genel olarak 3 çeşit işsizlik vardır. Bunlar (Zaim,1986: 157):

- 1) Açık işsizlik,
- 2) Gizli işsizlik,
- 3) Sürekli durgunluk.

1.3.6.1. Açık İşsizlik

Çalışma gücü ve arzusu olduğu halde mevcut ve normal piyasa şartlarındaki ücret seviyesinde iş arayıp iş bulamayanlara denilmektedir. Açık işsizlik, mevsimlik işsizlik, teknolojik işsizlik, yapısal işsizlik, konjonktürel işsizlik, arızı işsizlik olmak üzere ayrılmaktadır.

Mevsimlik İşsizlik: Hava şartları veya mevsim değişikliğinden dolayı, mamullere olan talepte veya mamullerin arzında büyük ölçüde azalma nedeniyle üretimde önemli değişikliklerin olmasından dolayı meydana gelen işsizliğe denir (Zaim,1986: 157).

Örneğin; tarım, inşaat, tuğla, kireç, çimento, taş, toprak ve kum ile ilgili sektörlerde mevsim nedeniyle mamul arzında önemli azalmalar meydana gelmektedir. Diğer yandan, kış aylarında dondurma, mayo ve buz gibi mamullere olan talepte büyük ölçüde azalma olduğundan dolayı mevsimlik işsizlik olmaktadır.

Türkiye’de, mevsimlik işsizliğin en yüksek olduğu dönem Ocak-Şubat aylarıdır. En düşük olduğu dönem ise Temmuz-Ağustos aylarıdır (Yavuz, 2010: 122).

Teknolojik İşsizlik: Teknolojik gelişmeler neticesinde otomasyonun, elektronik beyinlerin, bilgisayarların yaygınlaşmasından dolayı, insan gücü yerine makinelerin kullanılması veya verimli metotların uygulanması sonucu meydana gelen işsizliktir (Zaim,1986: 169).

Teknolojik gelişmelerin işsizliğe etkileri konusunda yoğun araştırmalar ve tartışmalar yaşanmıştır. Kabul gören yaygın görüşe göre, teknolojik gelişmeler kısa vadede işsizliğe neden olurken uzun vadede meydana gelen bu işsizliği telafi etmekte ve istihdam artışına sebep olmaktadır (Yavuz, 2010: 122).

Yapısal İşsizlik: Toplumların iktisadi, sosyal ve kültürel yapılarında, örf ve adetlerinde meydana gelen değişikliklerden dolayı talebin farklılaşması nedeniyle oluşan işsizlik türüdür (Zaim,1986:175). Örneğin; toplumda tabii ipek yerine, suni ipeğin veya sentetik elyafın yaygınlaşması, at arabaları ve faytonun yerine motorlu araçların kullanılması gibi.

Konjonktürel İşsizlik: Bir ülkenin iktisadi yapısındaki konjonktürel dalgalanmalardan dolayı mal ile emek arz ve talebinde meydana gelen değişimler neticesinde oluşan işsizlik türüdür (Zaim,1986: 176).

Arızı İşsizlik (Friksiyonel İşsizlik): Arızı işsizlik, bir toplumda toplam emek arzı ve emek talebinin denk olması halinde bile, yani tam istihdamın olması durumunda bile, çalışanların meslek veya işyeri değiştirmesinden dolayı (emek seyyaliyetinden dolayı) oluşan kısa vadeli işsizliktir (Zaim,1986:179). İşletmelerde işçi devri yüksek olduğu zaman arızı işsizlik de fazla olur. Arızı işsizlik oranı, işçi sendikalarına göre %1-2 olması gerekirken, işverenlere göre %3-5 olduğu düşünülmektedir (Yavuz, 2010: 122).

1.3.6.2. Gizli İşsizlik

İşsizlik türleri içinde diğerlerinden nitelik itibarı ile farklı bir biçim gösteren gizli işsizlik, aslında işsizliğin bir türü olmasına rağmen, onun özel bir durumunu açıklamaktadır. Bir kişinin görünürde işsiz olmamasına rağmen gerçekte üretime hiçbir katkısının olmaması durumuna “gizli işsizlik” denir (Yıldırım ve Özer, 2006: 350).

Ekonomide çalışıyor görünmesine rağmen, üretime hiçbir katkısı olmayan işçilerin yarattığı durumdur. Normal çalışmasının çok altında çalışan insanları yani düşük verimle çalışmayı ifade eden bir kavramdır (Yavuz, 2010: 45).

Sermaye ve organizasyon eksikliği nedeniyle genellikle az gelişmiş ülkelerde görülür. Bir işyerinde çalışıyor görünmesine rağmen, çalışmasıyla üretimde meydana gelen artışa hiçbir katkısı olmayan işçilerin meydana getirdiği durumdur. Az gelişmiş ülkelerde, kişileri tam olarak verimli çalıştıracak koşullar bulunmadığından sürekli olarak gizli işsizlik vardır. Ayrıca; tarım, ticaret, hizmet sektörleri ile kamu kesimindeki devlet dairelerinde ve iktisadi kamu işletmelerinde gizli işsizlik görüldüğü söylenebilir.

1.3.6.3. Sürekli Durgunluk

Gelişmiş bir ekonominin belirli bir büyüme dönemi sonucunda karşılaşması muhtemel olan bir ekonomik durgunluk sonucu oluşabilecek işsizlik türüne “ sürekli durgunluk işsizliği” denir (Yavuz, 2010: 45).

1.3.7. İşsizliğin İktisadi ve Sosyal Boyutu

Toplumların sahip oldukları kaynaklar, sosyal ve ekonomik özellikler itibariyle farklıdır. Buna bağlı olarak ülkelerin sosyo-ekonomik yapıları da toplumdan topluma değişmektedir. Dolayısıyla ülkeler sahip oldukları kaynaklar ve özelliklerine bağlı olarak farklı gelişmişlik düzeylerine sahiptirler. İşsizlik olgusunu doğuran nedenler ise toplumların sahip olduğu bu sosyal ve ekonomik yapıdır. Bu bağlamda işsizlik olgusu, günümüzde iktisadi gelişme düzeyi ne olursa olsun bütün toplumların en önemli sorunudur. Yaşama hakkının bir parçası olan çalışma hakkının kullanılmaması olarak ortaya çıkan bu olgu, yoksulluğun, mutsuzluğun ve insana yaraşmayan yaşam şartlarının en önemli nedenini teşkil etmektedir (Serter, 1993: 1).

İşsizlik, toplumla bireyi farklı açılardan etkilemesinin yanı sıra, toplumlar ve bireyler arasında da farklı etkiler taşımaktadır. Sosyo-kültürel yapısı, kişisel özellikler, cinsiyet, yaş ve aile yapısı işsizliğin etkilerini farklılaştırmaktadır. Bu noktada işsizliği kişi ve toplum bakımından olmak üzere iki biçimde tanımlamak mümkündür (Talas, 1983: 129).

Toplum bakımından işsizlik, üretici kaynakların başta işgücü olmak üzere bir kısmının kullanılmaması ya da boşa harcanması anlamını taşımaktadır. Çünkü bir ekonomide iş gücü milli üretim kaynaklarının en önemlisidir. Bu kaynağın bir kısmının üretim dışı kalması, toplum bakımından kayıp ve israftır.

Kişi bakımından işsizlik ise, çalışma yeteneğinde isteğinde ve çalışmaya hazır bir durumda olup da gelir sağlayan bir işe sahip olamama durumunu belirtmektedir. Aşırı nüfus artışı ve bu nüfusu massedecek istihdam alanlarının yetersizliği sonucu toplam emek talebi yetersizliğinden ortaya çıkan ekonomik ve sosyal hayatın en temel sorunlarında biri olan işsizlik, hem ferdi hem de sosyal yönü olan bir problemdir. Aynı zamanda işsizlik hem sosyal hem de ekonomik bir boyuta da sahiptir (Koray,2000: 137).

Ekonomik yönden işsizlik, insan kaynağının savurganlığını ve milli gelir kaybını açıklarken, sosyal yönden işsizlik, toplumsal gelir yetersizliği (yoksulluk), gelir adaletsizliği

ve toplumsal değerlerin oküşü anlamına gelmektedir. Tüm ekonomilerde işsizliğin ekonomik manada ortaya çıkardığı problemlerin başında, emeğin eksik veya hiç kullanılmamasından kaynaklanan kişisel ve bunun sonucunda da ortaya çıkan toplumsal üretim kaybı gelir (Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, 2006: 67).

Bireysel veya toplumsal gelirin azalması milli gelirin azalmasına, milli gelirin azalması yatırımların azalmasına, yatırımların azalması da üretimin düşmesine ve istihdamın daraltılmasına dolayısıyla da tekrar işsizliğin atmasına sebep olmaktadır.

İşsizliğin iktisadi sonuçlarına farklı açılardan bakmak mümkün olmakla birlikte, iktisadi büyüme ve gelir dağılımı üzerindeki olumsuz etkisi daha net görülmekte ve izah edilebilmektedir. Arthur Okun tarafından öne sürülen ve “Okun Yasası” olarak bilinen kurala göre, istihdamdaki her %1’lik artışı milli gelirden %2,5 artışa sebep olacağı bu durumu daha iyi açıklamaktadır. Buradaki, %1-%2,5 ilişkisi kesin olmamakla beraber istihdamla milli gelir arasında ciddi bir pozitif ilişki olduğu görülmektedir. İşsizliğin gelir dağılımı üzerinde de olumsuz etkileri söz konusudur. İşsizlik, milli geliri küçülttüğü gibi bunun paylaşımını da eşitsizlik yönünde bozmaktadır (Seymen, 2004: 83).

Refah ekonomisine büyük katkıda bulunan ekonomist Amartya Sen, genel olarak işsizliğin sebep olduğu sorun ve olumsuzlukları; üretim kaybı bütçeye külfet, özgürlük kaybı, toplumsal dışlanma, vasıf kaybı, entelektüel yeteneklerin zedelenmesi, psikolojik etkiler, ortalama ömrün azalması, isteklilik kaybı ve mesleki çıkamaz, toplumsal ilişkilerde kopuş, aile yaşamında özölme, toplumlar arasında kadın ve erkek arasında ayrışmalar, toplumsal değerlerde ve sorumluluk duygusunda gerileme, işin örgütlenmesi ve yenilikler alanlarında blokajlar olarak belirtmektedir (Gürsel ve Ulusoy, 1999: 11).

II. Dünya Savaşı sonrasında İngiltere’nin sosyal güvenlik sisteminin yaratıcısı olan W. Beveridge’in ifadesi ile “işsizliğin doğurduğu en büyük fenalık, bedensel değil ruhsal, getirebileceği sefalet değil doğurduğu olumsuzluk, kin ve korkudur” (Talas,1997: 128) .

Kısacası işsizlik, ekonomik üretim kaybı ve kamu harcamalarını artırarak bütçeye külfet getirirken bireyde özgürlük kaybı ve toplumsal dışlanmayı da beraberinde getirir. Bu haliyle işsizlik ekonomik sosyal, psikolojik olarak problemlerin sebebi olarak hem toplumlara hem de bireyleri olumsuz yönde etkiler.

Dolayısıyla her seviyedeki toplum (gelişmiş, az gelişmiş ve bilgi toplumları) için işsizlik olgusu bertaraf edilmesi gereken son derece önemli bir sorundur. İşsizliğin belki de en önemli maliyeti, toplumda yarattığı sosyal ve psikolojik yıkımdır. Dolayısıyla toplumda huzur, güven ve istikrar işsizliğin ortadan kaldırılması ile sağlanır. İşsiz kitlelerin artışı, toplumun düzeni ve istikrarı açısından önemli bir tehdit unsurudur (Karabıyık, 2009: 109).

1.3.8. İstihdam Politikaları Kavramı

İşgücü piyasası, işgücü arzı (sunumu) ile işgücü talebinin bir araya geldiği bir süreç ve çalışma koşullarının şekillendiği alanlardır. İşgücü piyasasının temel sorunları, bu piyasanın oluşum unsurlarından ve işgücü arzı ile işgücü talebindeki aksaklıklardan kaynaklanmaktadır.

İstihdamın sağlanması ve sürdürülebilmesi, ortalama ücret düzeyinde çalışmak isteyen herkese iş bulunabilmesi ve işsizliğin önlenmesinde sosyal sorunlara yol açan ya da onları çözmekte yetersiz kalan ekonomik öncelikler ve ekonomik politikalarını destekleyen iş piyasası düzenlemelerinin tamamı “istihdam politikası” olarak tanımlanabilir (Koray, 1992: 91).

İstihdam politikası; herhangi bir ülkede ekonomik büyümeyi ve istikrarı sağlayarak refah düzeyini artırmak, sosyal adalet ve fırsat eşitliği sağlayacak biçimde üretim faktörlerinin etkin kullanılmasıyla doğacak gelirin eşit ve adil dağılımını gerçekleştirmek, fakirliği önlemek amacıyla işsizliğin neden olduğu olumsuz sonuçlarla mücadele etmek ve kişilerin insan onuruna yaraşır şekilde yaşamlarını idame ettirmelerine imkân tanıyacak ilke, kural ve usulleri kapsamaktadır (Tekin, 2008: 83).

ILO'ya göre istihdam politikası ise; “İktisadi gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek, işgücü ihtiyaçlarını karşılamak, işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümlenmek amacıyla, tam ve verimli istihdama ve işin serbestçe seçilmesine aktif bir politikayı esas gaye olarak ele alıp, uygulamaktır” (ILO, 2010).

Bir ülkenin gelişmişlik seviyesi, nüfus ve doğal kaynakları ile ekonomik koşulları o ülkenin istihdamını etkileyen en önemli unsurlardır. Ülkelerin kültürel geçmiş, politika, felsefe, ekonomik ve sosyal yapılarının birbirinden farklılık göstermesi, her ülkenin kendi koşullarına uygun istihdam politikası oluşturup, bu doğrultuda önlemler almasına neden olmuştur (Savaşır, 1999: 81).

İstihdam politikaları sadece istihdamı arttırıp işsizliği azaltmak değil aynı zaman da işsizliğin ortaya çıkardığı toplumsal sorunları ortadan kaldıracak politikaları da içermektedir.

Bu amaçla ülkeler istihdam politikalarını uygularken; refah düzeyini arttırmak, ekonomik büyümeyi ve istikrarı sağlamak, sosyal adaleti sağlamak, yoksulluk ve fakirliği engellemek, işsizliği en az ve en makul seviyede tutmak, piyasaları işgücüne uygun hale getirmek, bu sayede uygun iş gören uygun işveren eşleştirmesini sağlamak, işsizliğin oluşturacağı olumsuz durumları en aza indirmek, işgücüne katılım sürecini hızlandırmak veya engelleri kaldırmak gibi amaçları güderler (Biçerli, 2007: 489).

Artık ülkeler ekonomik ve sosyal sorunları istihdam sorunlarından ayırma yoluna gitmemektedirler. Çünkü ekonomik ve ya sosyal herhangi bir sorun mutlaka arkasından işsizliğe dayalı bir süreci tetikleyecek ve istihdam politikalarına tekrar göz geçirilmesi ihtiyacını doğuracaktır.

Beşeri sermayenin etkinliği ve beşeri sermayenin erken tedbirlerle piyasalara göre şekillenmesi istihdam politikalarının uygulanmasında önemlilik arz edecektir.

Devletin, istihdam politikalarını kullanarak iş piyasasına müdahale etmesinin başlıca nedeni işsizlik sorununa çözüm bulabilmektir. Pasif istihdam politikaları, işsizlik sorununun sonuçlarını onarmayı amaçlayan politikalardır. Aktif istihdam politikaları ise işsizliği önlemeyi ve sınırlandırmayı amaçlayan politikalardır. (Uçkan, 1998: 26).

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre uygulama şekli ve amacı farklılıklar gösterebilmektedir. Gelişmiş devletlerden bazıları, işsizlik sorununu mücadele edilecek bir sorun olarak görmekte ve bu soruna köklü çözümler getirmeye, sorunu hafifletmeye yönelik aktif önlemler almaya çalışmaktadırlar. Birçok gelişmiş ülke ise istihdamı arttırmaya yönelik politikalar yerine işsizliğin yol açtığı olumsuzlukları telafi etmeyi, kısa bir süre için de olsa işsizlere gelir güvencesi sağlamayı amaçlayan pasif politikaları tercih etmektedir.

Gelişmekte olan ülkeler ise, genellikle işsizlik sorununun büyüklüğü ve maddi olanaklarının yetersizliği sonucunda aktif politika üretme olanaklarından yoksun kalmaktadırlar. Bu ülkelerde işsizlere gelir güvencesi sağlamaya yönelik işsizlik sigortalarının kurulması gibi pasif politikaların uygulanması da yaygınlaşmıştır. Buna karşılık pek çok gelişmekte olan ülkede devletin gelişmiş ülkelerde olduğu gibi resmi istihdam kurumlarıyla veya yasama yoluyla işgücü piyasasına belirli ölçülerde müdahale ettiği görülmektedir (Kutal, 1996: 33).

2. AB ÜLKELERİNDE İSTİHDAM POLİTİKALARI VE UYGULAMALARI

Dünya ekonomik yapısının küreselleşmeyle birlikte, yapılan işlerin niteliği ve çalışan işgücünün özellikleri de değişmektedir. Çalışma yaşamının yeniden düzenlenmesi ve çalışan işgücünün bilgi ve becerileriyle donanımı, küreselleşme sürecinin etkisiyle de yeniden değerlendirilmektedir. Bu bölümde AB istihdam stratejileri çerçevesinde AB istihdam politikaları ve uygulamaları üzerinde durulacaktır.

2.1. AB’de İstihdam Politikalarının Tarihsel Gelişimi

Avrupa Birliği’nin (AB) oluşum süreci II. Dünya savaşından sonra başlamıştır. Bu süreç içinde oldukça fazla yol alınmış ve bugün ekonomik anlamda birliğin bir bölümünde tek para birimine geçilmiş, siyasi düzeyde ise Avrupa için bir anayasa oluşturmaya kadar ilerlenmiştir. Bugün diğer uluslar üstü oluşumlarla karşılaştırıldığında AB, uluslar üstü düzeyde en başarılı olmuş entegrasyondur.

AB düzeyinde çalışma piyasasıyla ilgili düzenlemeler 1990’lı yılların başlarında ortaya çıkan düşük istihdam ve yüksek işsizlik oranları gibi çalışma piyasası sorunlarının ciddi sıkıntılar doğurmaya başlaması ile ortaya çıkmıştır. AB’nin çalışma piyasası ile ilgili birçok hukuki düzenlemesi mevcuttur. Öyle ki Avrupa için bir anayasa olarak öngörülen taslak metinde de “İstihdam” başlıklı bir alt bölüm mevcuttur (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 26).

Ulusal politikalarda işsizlik sigortası gibi pasif istihdam tedbirlerinden aktif istihdam tedbirlerine geçiş ile birlikte, bir ekonomik birlik olarak yola çıkan AB’nin bu yönde gerekli adımları atması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Böylece 1990’lı yıllar ile birlikte AB’nin istihdam ve istihdam merkezli sosyal politikalara yönelişi başlamıştır. Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) 1990’lı yıllarda ortaya çıkan çalışma piyasası sorunlarının doğurduğu sıkıntıları gidermek için AB düzeyinde alınmış bir dizi aktif iş piyasası önleminden oluşmaktadır. AİS, 1997 yılında Lüksemburg’da yapılan olağanüstü istihdam zirvesinde ortaya konulmuştur. Lizbon, Stockholm ve Barselona Zirveleri ile bu strateji geliştirilmiştir. Avrupa İstihdam Stratejisi, AB düzeyinde tüm istihdam ve sosyal politikaları kapsayan bir modernleşme ve reform sürecidir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 26).

AİS’nin bir süreç olarak tanımlanmasındaki temel amaç, bu alandaki politikaların, hedeflerin ve uygulamaların AB’de bir bütün olarak sürekliliğinin sağlanmasıdır. Şüphesiz “istihdam sorunu” belirli bir dönem ve koşullar içerisinde yönetilemeyecek ve çözümlenemeyecek kadar dinamik ve kapsamlı bir olgudur. Dolayısıyla AB açısından İstihdam Stratejisi ekonomik, sosyal, siyasi etkileşimi ve sonuçları olan ve bu nedenle de bir modernleşme ve reform süreci olarak tanımlanan politikalar bütünüdür (Lordoğlu ve Selamoğlu, 2006: 95).

AİS ile önemli hedefler ortaya konulmuştur. Bu hedeflere ulaşabilmek için gerek birlik düzeyinde ve gerekse üye ülkeler düzeyinde planlı, programlı çabalar sürdürülmektedir. Strateji uygulamaya konulduktan sonra elde edilen sonuçlar hedeflenen sonuçlara ulaşmanın

zor olduğunu göstermektedir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki AB düzeyindeki işsizlik ve istihdam oranları incelendiğinde bu strateji uygulamaya konulduktan sonra alınan sonuçların gün geçtikçe daha iyiye gittiği gözlenmektedir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 27).

AİS'nin oluşması yönünde politikalar üreten Avrupa Komisyonu, AB politikalarının tasarlama ve koordinatörüdür. Mevzuat önerilerini hazırlar, parlamentoya ve konseye sunar, birliğin yürütme organı olarak AB müktesebatına Avrupa Parlamentosu ve Konsey tarafından hazırlanan bütçe ve programları uygulamakla yükümlüdür. Komisyonun amacı ülkelerin değil AB çıkarlarını gözetmektir. Avrupa Komisyonu, AB'nin uluslar-üstü yapılarından biridir. Komisyonun görevine son verecek tek yetkili kurum AB Parlamentosudur (Arusoğlu, 2013: 39).

AB ülkelerinin siyasi birleşme sürecinden yola çıkarak, AB İstihdam Politikalarının oluşma süreci şu şekildedir:

Amsterdam Anlaşması (AmsA), (1 Mayıs 1997) istihdam stratejisi için başlangıç noktası sayılabilir. AB ülkeleri siyasi anlamda uzlaştıran 2 Ekim 1997 tarihinde imzalanan 1 Mayıs 1999 tarihinde yürürlüğe giren AmsA ile olmuştur. AmsA istihdam alanında 4 hedef belirlenmiştir, Bunlar; istihdamı ve yurttaşların haklarını birliğin merkezine yerleştirmek, hareket özgürlüğü önünde son engelleri de kaldırmak ve güvenliği güçlendirmek, Avrupa'yı dünya ölçeğinde daha güçlü konuma getirmek, yeni üye devletlerin birliğin katılımına dikkate alınarak, birliğin kurumsal yapısını daha etkin kılmaktır (Arusoğlu, 2013: 39).

Belirlenen Avrupa Komisyonu bilgiye dayalı ekonominin parçası olarak istihdamı, ekonomik reformları ve toplumsal uzlaşmayı güçlendirmenin yanı sıra, birlik için yeni bir stratejik hedef üzerinde anlaşmaya varmak amacıyla, 23-24 Mart 2000 tarihinde Lizbon'da Konsey'in toplantısında görüşülmek üzere, gelecek on yıl içinde uygulanacak istihdam politikalarını içeren yeni bir stratejik hedef hazırlamış ve bu strateji konsey tarafından onaylanmıştır (Arusoğlu, 2013: 39).

Lizbon Zirvesi (23-24 Mart 2000), Avrupa'nın ekonomik gücü ile sosyal modeli arasındaki önemli bağı ön plan çıkarmıştır. Ekonomi politikaları ve sosyal politikalar tam bir eşgüdüm içerisinde hareket ederek; tam bir sosyal bütünleşme içerisinde rekabet gücü arttırılarak tam istihdam hedefine ulaşılacaktır. Lizbon Zirvesi'nde Avrupa'nın zayıf noktaları işaret edilmiş, AB açısından çözüm bulunmayı bekleyen konular hakkında önlemler önerilmiştir (Aykaç, 2002: 504).

Önceki istihdam kılavuzlarına oranla gözden geçirilmiş bazı önceliklere yer verilmiştir. Özellikle aktif istihdam politikasının geliştirilmesi üzerinde durulmuş ve bu

çerçeve de bazı temel alanlarda gayret gösterilmesi önerilmiştir (Aydın, 2003: 7; Ekin, 2000: 366).

Dolayısıyla, Lizbon Zirvesiyle ortaya konan yeni stratejik hedefler; “daha çok sayıda daha iyi iş ve daha büyük bir toplumsal uyum için, sürdürülebilir büyümeyi gerçekleştirecek, bilgiye dayalı rekabetçi ve dinamik bir dünya ekonomisi haline gelmek” şeklinde tanımlanmıştır. Bunun için de yenilikçiliği geliştirici yapısal reformlar yapmak ve bilgi temelli ekonomiye geçmek, insana yatırım yaparak sosyal dışlanma ile mücadele ederek Avrupa Sosyal Modeli (ASM) derinleştirmek fikri şeklindedir (Koray, 2005: 288-289; Zengingönül, 2003: 10).

Zirvede, 2010 yılına kadar ulaşılması gereken somut hedefler belirlenmiş, sosyal politika konusunda önemli taahhütlerin verildiği ve uzun dönemli bir vizyonun ortaya koyulduğu bir platform oluşmuştur. Bu strateji, Birliğin 2010 yılına kadar bütünleşmesini güçlendirmek ve tam istihdam koşullarını yeniden kazanabilmek için düzenlenmiştir.

Stockholm Avrupa Zirvesi (21- 23 Mart 2001), Lizbon Zirvesindeki hedefler ilave olarak Stockholm’de iki ara hedef daha belirlenmiştir. 2005 yılına kadar genel istihdam oranının %67, kadın istihdam oranı %57 düzeyine, yaşlılarda bu oranın % 50 seviyesine çıkarmak hedeflenmiştir. Hedeflenen politikalara ulaşmak için politika araçlarının yeniden tanımlanması pazarın işleyişinin iyileştirilmesi ve özellikle kadınlar yaşlılar ve göçmenlerin istihdam piyasalarına katılım oranlarının değiştirilmesi gerekmektedir. Lizbon Stratejisi’nin hedefe ulaşmasındaki yetersizlikleri tespit edilerek, yaşlanan nüfus ve sosyal güvenlik konularına odaklanılmıştır (Hekimler, 2006: 106).

Barselona Avrupa Konseyi (15- 16 Mart 2002), 16 Mart 2002’de Barcelona Zirvesi’nde tam istihdamın AB’nin bir hedefi olduğu kabul edilerek, genişleyen AB’de Lizbon İstihdam Stratejisinin güçlendirilmesi benimsenmiştir. Ayrıca, nitelik ve nicelik olarak daha iyi işlerin yaratılması böylece tam istihdama ulaşılması için aktif politikaların ve mesleki eğitimin önemi bir kez daha vurgulanmıştır. Barcelona Zirvesi’nde Avrupa Komisyonu, AIS’nin tam istihdamın sağlanması sorumluluğu ile birlikte, nitelik ve nicelik olarak daha iyi işler yaratılmasında işgücü piyasalarının reformunu gerçekleştirme sorumluluğu olduğunu da belirtmiştir. Buna göre, sosyal tarafların Lizbon Stratejisi’nde belirlenen hedeflere ulaşılması için geliştirilen stratejilerden yararlanmaları konusunda teşvik edileceklerdir (Arusoğlu, 2013: 45).

Brüksel Avrupa Konseyi Zirvesi (22- 23 Mart 2005), AB Komisyonu Lizbon Stratejisine yeniden işlerlik kazandırmak ve daha güçlü ekonomik büyüme ve daha fazla daha kaliteli istihdam olanakları yaratma hedeflerine yönelmiştir. Söz konusu hedeflere ulaşmak

için Brüksel Zirvesinde belirlenen reformlar; etkin pazar stratejisini oluşturmak, serbest ve adil ticaret ortamının sağlanması, müktesebatin daha iyi hazırlanması, AB alt yapısının iyileştirilmesi, AR-GE yatırımının yapılması, inovasyonun desteklenmesi, güçlü bir sanayi tabanının oluşturulması, daha iyi ve kaliteli istihdam yaratmak, daha esnek ve uyumlu işgücünü oluşturmaktır (TUSİAD, 2007).

Sosyal Politika Gündemi (2005- 2010), Genişletilmiş Lizbon stratejisinin sosyal boyutunu güçlendirmek amacıyla Şubat 2005 'de yeni bir sosyal gündem programı kabul edilmiştir. Gündem 2010 yılına kadar Avrupa sosyal haritası için bir yol haritası çizilmiştir.

2005-2010 dönemi için Şubat 2006'da başlayan gündem programı Avrupa'nın sosyal gündemini yeni Lizbon Stratejisine göre modernize etmeye çalışmıştır. Gündemin iki ana önceliği bulunmaktadır. Bunlar istihdam ile fırsat eşitliğinin sağlanması ve sosyal katılımın desteklenmesidir. Yeni gündem planının en önemli özelliği somut önlemler içeren gelecek eylemler ana hatlarını belirleyen paket konumundadır. Değişime neden olan üç önemli unsur olarak Küresel anlamda artırılmış rekabet, teknolojik gelişmeler, yaşlanan bir nüfus tanımlanmıştır (Arusoğlu, 2013: 46).

Dünyada ekonomik olarak her şey planlandığı gibi yolunda gitmemiştir. Ekonomideki olumsuz gelişmeler, işsizlik olarak etkilerini göstermiştir. İşsizliğin yapısal sorunlara dönüşmesinden endişe duyulmasına başlanmıştır.

Ağustos 2007 'de ortaya çıkan ve tüm dünyayı etkileyen, Mortgage sektöründe başlayarak finansal piyasaları etkisi altına alan ve bu finansal kırımın doğal sonucu olarak reel sektörde talep daralması ile oluşan Amerika Birleşik Devletleri (ABD) kaynaklı kriz, tüm dünyaya yayılarak ekonomilerin küçülmesine ve istihdamın azalarak işsizliğin artmasına yol açmıştır. AB'de bu ekonomik krizin etkisi altında kalarak bazı bankaların tasfiye edilmesine, kamu payının artmasına kadar giden finansal kesimde yoğun müdahale süreci ortaya çıktığı görülmüştür. Ekonomideki küçülme ile birlikte de AB bölgesinde işsizliğin hızla tırmandığı görülmüştür (Bayram, 2009: 196).

AB ve diğer gelişmiş ülke ekonomilerindeki işsizlik 2008–2009 yılları arasında %2,3 artış göstermiştir. 2007 yılında %5,7 olan işsizlik 13,7 milyonluk ilave işsizle 2009'da %8,4'e çıkmıştır. Sadece 2009 yılında 12 milyon kişi işsiz kalmıştır (ILO, 2010).

Krizin yol açtığı olumsuz etkilerin giderilebilmesi için AB tarafından önemli tedbirler alınmıştır. Bunlar içinde en önemli adım, 12 Aralık 2008 tarihindeki Avrupa Zirvesi'nde kabul edilen Avrupa ekonomisini kurtarma planıdır. Bu plan kapsamında hareket eyleminin gerçekleştirilebilmesi için AB'inde, GSYİH'nın yaklaşık %1,5'i ayrılmıştır. Ekonomide canlanmanın sağlanabilmesi için talep arttırıcı ortamın tesis edilerek, istihdamın teşvik

edilmesi ve işveren kesimi üzerindeki işgücünün sosyal maliyetlerinin azaltılması gerekmektedir (Council of The European Union, 2009: 2)

Bu gelişmeler ışığında, AB tarafından atılan diğer önemli bir adım ise, 07 Mayıs 2009 tarihinde Prag'da gerçekleştirilen "İstihdam Zirvesi" dir. Krizin etkisinin giderilerek istihdam koşullarının geliştirilebilmesi için üye ülkeler ve sosyal ortaklar arasında çözüm yaratacak koordinasyonun sağlanması istenmektedir. Zirvede iki temel soruna dikkat çekilmiştir. Kriz ve işsizliğin, bireyler ve aileler üzerindeki etkilerinin azaltılarak, işsizliğin yapısal bir soruna dönüşmesinin önüne geçilmesidir (İçli, 2009:135).

Avrupa Konseyi tarafından kurumsal temelde nelerin yapılabileceği ve nelerin yapılmaması gerektiği belirtilmiştir. Buna göre yapılması gerekenler (Carone vd., 2009: 3-4):

Yapılması gerekenler (Gençler, 2011: 6);

- İstihdamda tutabilmek için geçici esnek çalışma saatleri düzenlenerek maddi destek sağlanmalıdır.
- İşsizlik sigortasının sınırlı olduğu ülkelerde gelir yardımı sağlanmalıdır.
- İşçilere kısa süreli yeniden veya nitelik artırıcı eğitimler verilmelidir.
- Düşük nitelikliler için ücret dışı maliyetleri düşürücü önlemler geliştirilmelidir.
- Genç işsizliği ve erken okuldan ayrılmayı önleyecek yeterli önlemler alınmalıdır.
- Geçici ve sürekli sözleşmelerde işçiyi koruyucu düzenlemeler yapılarak, emek piyasalarında ayrımcılık azaltılmalıdır.

Küresel krizin işgücü piyasalarında yarattığı bozulma 2010 yılında nispeten azalmış ve AB genelinde sanayi ve inşaat dışındaki tüm sektörlerde istihdamda sınırlı bir artış meydana gelmiştir. 2011 yılının ilk aylarında işsizlik oranı AB genelinde %9,5, Euro alanında ise %10 civarındadır. Bununla birlikte üye ülkeler arasında işsizlik oranları bakımından çok büyük farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin Hollanda- Avusturya %4-5, İspanya-Baltık ülkeleri %17-21 gibi (Avrupa Komisyonu Ekonomik ve Mali Konular Genel Müdürlüğü, 2011: 2).

2.2. Avrupa İstihdam Stratejisi Kapsamında İstihdam Politikalarının Genel Özellikleri

Dünya üzerinde, insanların çalışma koşullarının uygunluğu ile işsizlik oranlarının düşüklüğü ve seviyeli istihdam olanaklarının yaratılması açısından bakıldığında, en çok Avrupa ülkeleri dikkati çekmektedir. Avrupa ülkelerinin istihdam konusunda bu denli olumlu

sonuçlar ortaya koymalarının nedeni ise, günümüzde ekonomik alanda oluşturulan entegrasyonlar arasında en başarılı olarak görülen AB'nin belirli standartlarda oluşturduğu istihdam stratejisidir (Ekonomi Bilimleri Dergisi, 2010).

AB'nin istihdam politikası alanında yapılan çalışmalarda istihdam politikasının özellikleri farklı başlıklar altında incelenmiştir. İstihdam politikasının genel özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Tekin, 2007: 131):

- Yüksek Seviyeli Bir İstihdamı Gerçekleştirmek,
- Kadın Erkek Eşitliği, Ekonomik ve Mali Politikalarına Tabi Olma,
- Yetki İkamesi,
- Koordinasyon – Eşgüdüm,
- Çoklu Karar Alma Sürecine Tabi Olma,
- İzleme ve Değerlendirme,
- Raporlama Süreçleri.

Ortak bir politika yaklaşımıyla AİS, ye devletler için temel prensipler ve yol haritası oluşurmaktadır. AİS, alışma piyasası sorunlarının doğurduğu sıkıntıları gidermek için AB düzeyinde alınmış bir dizi aktif iş piyasası önlemlerinden oluşmaktadır. Bu Stratejinin ana amacı daha çok ve daha iyi işler yaratılması iken, en önemli işlevi AB'ye ye devletlerin istihdam politikaları bakımından önceliklerin belirlemesidir.

AİS'nin amacı ye ülkeleri bazı ortak amaç ve hedefler çerçevesinde bir araya getirmek olarak belirlenmiştir. Bu erevede Strateji 4 temel eksene dayandırılmıştır.

Bunlar (TİSK, 2010):

- İstihdam Edilebilirlik (Employability): Eğitim, ileri eğitim, yeniden eğitim ve danışmanlık hizmetleri yoluyla, iş arayanların yetenek ve niteliklerinin arttırılması anlamına gelmektedir. İşsizlik süreleri altı aya ulaşmadan gençlere, on iki aya varmadan da yetişkinlere kendi ihtiyaçları doğrultusunda işgücü piyasasında kalabilmelerini sağlayacak imkânlar sunulmalıdır.
- Girişimcilik (Entrepreneurship): Ekonomideki yüksek işsizlikle mücadeledeki en etkin yol olan yeni iş ve istihdam imkânlarının arttırılması için, kendi işini kuracakların desteklenmesi ve Küçük ve Orta Boy İşletmelerin (KOBİ) gelişiminin önündeki engellerin tespit edilerek; vergi ve işveren yüklerinin azaltılması hedeflenmiştir.
- Uyarlanabilirlik (Adaptability): Sürekli değişip gelişen iş piyasası şartlarına şirketlerin ve çalışanların kendilerini uyarlayabilmeleri gerekir. Bunun için sosyal

tarafların katılımıyla kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı, evde çalışma ve tele çalışma gibi esnek çalışma modelleri ve yeni iş sözleşmeleri türlerinin geliştirilmesi gerekmektedir.

- Eşit Fırsatlar (Equal Opportunaties): İş piyasasındaki kadınlar ve özürllüer aleyhine olan işgücüne katılım oranlarının yükseltilerek, söz konusu gruplara başta olmak üzere dezavantajlıların iş piyasasına entegrasyonlarının sağlanması öncelikli hedefdir. Bu hedefe ulaşmada yardımcı olacak –çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, teşvik eksenli özürllü istihdamının artırılması gibi- önlemlerin ivedilikle alınması önem taşımaktadır (Kaya, 2007: 74).

AİS'nin saptadığı hedefler; girişimciliği özendirmek, iş kurmayı kolaylaştırmak, risk sermayesini sağlamak, vergi kolaylıkları sağlamak, istihdam edilebilirliği artırmak, işsizlik ile mücadele etmek, okuldan işe geçişi kolaylaştırmak, pasif önlemlerden aktif önlemlere geçmek, uyum kapasitesini artırmak, is organizasyonunu modernize etmek, fırsat eşitliği sağlamak, çalışma ve aile yaşamını bağdaştırmak ve faal yasama uyumu kolaylaştırmak olarak sıralanabilir (ÇSGB, 2008).

AİS kapsamında yeni uygulamalar tanıtılmış; istihdam edebilirliği arttırmak amacıyla, özellikle eğitim programlarına ağırlık verilmiş, aktivasyon paradigması doğrultusunda pasif politikalarından aktif politikalara geçişte bu tür programlara katılım teşvik edilmiş, girişimcilik özendirilmiş ve özürllüer gibi dezavantajlı gruplara yönelik politikalar benimsenmiştir (Weishaupt, 2011: 83).

2.3. AB İstihdam Politikalarının Mali Araçları

AB çeşitli standartlardan ve ortak politikalarda oluşan bir entegrasyondur. Avrupa Birliği'nde başlıca dört ana politika mevcuttur. Bunlar, 1) Ortak tarım politikası 2) Ortak rekabet politikası 3) Ortak ulaştırma ve ticaret politikası 4) Ortak sosyal politikasıdır. AB'nde işsizlik ve istihdam ayrıntılı olarak Sosyal Politika içerisinde dikkate alınmıştır. Toplumun sosyal politikasının temel aracı kuruluşu Avrupa Sosyal Fonu' dur. Sözü edilen fon işsizliği azaltmak, coğrafi ve mesleki hareketliliği artırmak ve işgücünün eğitime kaynak sağlamak gibi amaçlarla kurulmuştur (Becerren ve Kasalak, 2010: 50).

Avrupa Sosyal Fonu (ASF), AB sosyal politikasının en önemli finansal aracıdır. Üye ülkelere istihdam olanaklarının artırılması için yardımlarda bulunur. ASF 2006 yılı itibariyle bütçesi 60 milyar Euro dır. Bu fondan en çok yararlanan ülke Portekiz ve Yunanistan olmuştur (TİSK, 2006). ASF'nin kullanımını çalışanlara ve işsizlere yönelik iki farklı alanda

gerçekleşir. Ama genel olarak nihai amaç, formasyon programlarıyla iş yaşamındaki başarıyı arttırmak, iş gücüne nitelik kazandırmak ve kişisel gelişimi arttırarak işgücü piyasasının kalitesini arttırmaktır (Ataman, 2005:18).

Fon; işini kaybeden, meslek değiştiren işçilere yardım etmekte, ayrıca mesleki eğitim, yeniden istihdam gibi programlara katkı sağlamaktadır. Roma Antlaşması'nın 125. maddesinde kimlere hangi durumlarda yardım verileceği belirtilmiştir. Bunlar (Yürekli, 2009: 10):

- Tekstil, tarım, giyim sektörlerinden ayrılıp, diğer sektörlerde çalışmak isteyenlere,
- İşsiz ya da iş arayan 25 yaşını geçmemiş gençlere,
- Göçmen işçilere,
- Kadınlara,
- Sakat ve malullere mesleki eğitim vermek,
- Geri kalmış işçilere,
- Bazı şirketlerin karşılaştıkları zorluklara,
- Sanayinin gerilediği bölgelere, Fon tarafından yardım yapılmaktadır.

ASF'ye ilişkin 1993 yılında yeni bir tüzük yayınlanmıştır. Bu tüzükle Fon'un amacı genişletilmiştir. Fon'un görevleri arasına şunlar girmiştir (Güzel, 1998: 144):

- İstihdam dışında kalanların korunması,
- İşsizliği önlemek için işçilerin mesleki kalifikasyonunu geliştirmek,
- İşçileri sanayideki değişimlere ve yeni üretim sistemlerine daha iyi hazırlamak.

EURES (Avrupa İstihdam Hizmetleri), AB vatandaşı olup kendi ülkesi dışındaki bir ülkede çalışmak isteyen vatandaşlara iş fırsatları, çalışma koşulları hakkında danışmanlık hizmetleri veren bir kuruluştur. EURES, AB içinde emeğin hareketliliğini arttırarak, serbest dolaşımı gerçekleştirecek önemli bir mekanizmadır (Ataman, 2005: 18.).

Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu (ERDF), 1975 yılında birlik içindeki dengesizlikleri gidermek amacıyla kurulmuştur. Gerileyen sanayi bölgelerinde destek fon tarafından sağlanır. ERDF, 1985 yılından itibaren desteklediği projelerin niteliğini değiştirmiş ve sosyal açıdan geri kalmış bölgelerin kalkındırılmasını ön plana çıkarmıştır. Desteklemeye başladığı yeni projeler şunlardır (TİSK, 2006: 26.):

- Birlik Programları,
- Milli Programlar,
- Özel Bölgesel Kalkınma Programları,

- Küçük Ve Orta Ölçekli Firma Projeleri.

Avrupa Yatırım Bankası, sermaye piyasalarına ve öz kaynaklarına başvurarak, birliğin yararı için kazanç gayesi gütmeksizin borç vermek ve garanti sağlamaktır. Banka sağladığı finansman kolaylıkları ile az gelişmiş bölgelere destek verir. Ülkelerin tek başlarına gerçekleştiremeyeceği projelere yardım sağlar. Böylece bölgeler arasındaki dengesizlikleri, sosyal eşitsizliği azaltmaya çalışır (Dülger, 1978: 59).

2.4. AB İstihdam Politikaları Uygulamaları

İşsizlik, bireysel ve toplumsal etkileri olan, geçmişten günümüze, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler açısından en büyük ve en başta gelen ekonomik ve sosyal sorundur. Bu sorunun çözümü ve sürdürülebilir istihdamın sağlanması için üretilen ekonomik ve sosyal politikaların başında istihdam politikaları gelmektedir. İstihdam politikaları ile işsizlik sorununun çözülmesi, yoksulluğun önlenmesi ve gelirin eşit ve adil dağılımının sağlanması amaçlanmaktadır.

Ekonomik büyüme ile beraber gelen istihdam, ülkelerin kalkınmışlık düzeyi ve refahı açısından önemli bir göstergedir. Bazen bir mücadele olarak görülen işsizlik, sistemli ve planlı politikalar gerektirmektedir. Bu politikalar her ülkenin demografik yapısı ve işgücü piyasası özelliklerine göre değişmekte ve farklılıklar gösterebilmektedir. Farklı ülkelerde farklı uygulamaları olmasına karşın istihdam politikalarının amacı ve mantalitesi aynıdır. AB üye ülkeleri Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu'nun istekleri doğrultusunda çalışmalar yapmaktadırlar.

Ortak bir akıl ve birliktelik sergilemeye çalışan AB, işsizlik sorununun çözümünde, sosyal politikalar, zamanla istihdam politikaların tamamlayıcısı olmuştur.

İstihdam politikaları aktif ve pasif istihdam politikaları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İlk istihdam politikaları uygulamaları işsizlik sigortası kapsamındaki (bazı üye ülkelerde ek olarak; işsizlik yardımı, refah sistemi vb. uygulamalar görünmektedir.) pasif politikalar şeklindedir. Bu politikalar artan işsizliği tek başına önleyememiş, birçok ülke ve AB ülkeleri işsizliğin çözümünde zamanla istihdam yaratıcı aktif istihdam politikalarına ağırlık vermeye başlamıştır (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 42).

Avrupa Konsey'i tarafından kabul edilen on tane yol gösterici ve özel hedefler doğrultusunda aktif ve pasif istihdam politikaları uygulamalarını bir bütün olarak değerlendirdiğimizde işsizlikle mücadele uygulamalarını girişimcilik, esnek çalışma ve

adaptasyon, hayat boyu eğitim, istihdam teşvikleri, cinsiyet eşitliği, dezavantajlı grupların entegrasyonu, kayıt dışı istihdamın azaltılması, bölgesel istihdam farklarının azaltılması gibi uygulamalar takip etmektedir. Bu uygulamalar şunlardır (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 42):

2.5. İşsizlikle Mücadele Uygulamaları

AB üyeleri zaman zaman yaşanan ekonomik yavaşlamalar ve küreselleşmenin etkisiyle uzun dönemli işsizlik ve genç işsizlik sorunu gündemden hiç düşmemiştir. Bu nedenle işsizliğin uzun dönemli işsizliğe dönüşmemesi için koruyucu ve önleyici tedbirlerin uygulanması ve tüm iş arayanların, iş arama süreçlerinin başında iş arama yardımı, kariyer danışmanlığı, mesleki eğitim olanakları gibi hizmetlerden mutlaka yararlandırılmaktadır.

İşsizlikle mücadele için kamu istihdam kurumlarının yanında, özel istihdam büroları ve sivil toplum kuruluşları da aktif rol oynamaktadır (Fırat, 2003: 19-24).

Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu, üye devletlerden bu konu ile ilgili olarak şu hususları yerine getirmelerini istemektedir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 42):

- Tüm iş arayan işsizlere ilk aşamada rehberlik, eğitim ve yeni meslek fırsatları şeklinde kişiselleştirilmiş hizmet sunumu,
- İş arayanların gerçek ihtiyaçlarını tanımlayarak aktif programların etkinliğini geliştirmek ve genel büyük ölçekli programlar üzerinden yeni bir şekil verilmiş önlemler tercih etmek,
- İşyeri kapanmalarında veya yeni işyeri açılmalarını da kapsayacak şekilde çok hızlı istihdam planlarını oluşturmak,
- Yeni bir şekil verilmiş hizmetler ve yerel istihdam ortaklıklarını güçlendirmek için istihdam hizmetlerini yeterli kapasite ile donatmak,
- Yaşlılar, gençler ve diğer dezavantajlı grupları da içeren grupların özel ihtiyaçlarına cevap vermek.

2.6. İş Yaratma ve Girişimcilik Uygulamaları

İş yaratma ve girişimcilik programları, AB'nin Lizbon'da belirlenen hedefler arasındadır. Yeni işlerin yaratılması için başta hizmet sektörü ve Ar-Ge olmak üzere girişimcilik, yenilik ve yatırımlar teşvik edilmeli ve tüm girişimciler için uygun bir iş ortamı oluşturulmalıdır. İş kurma ve işe alma sürecindeki bürokratik ve mevzuat engelleri

basitleştirilmeli, başlangıç sermayesine destek verilmeli, ulaşım, girişimcilik ve yöneticilik eğitimi sağlanmalıdır (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 43).

Girişimcilik teşvik programları, üye devletlerin istihdam politikalarına tamamlayıcı bir katkı sunmaktadır. Birçok üye devletinde iş formalite merkezleri, dernekler, fon havuzları, kamu finansman şirketleri adı altında mevcut olan bu yapı girişimcilik, risk analizleri gibi danışmanlık hizmetlerini de beraberinde vermektedir (Beceren ve Kasalak, 2010: 51).

Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu, üye devletlerden bu konu ile ilgili olarak şu hususları yerine getirmelerini istemektedir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 43):

- Yeni işyeri kurmanın önündeki yönetsel ve düzenleyici engelleri azaltma ve yeni işyerlerine yönetim ve insan kaynakları yönetimi alanında yardımcı olmak,
- Yeni işyeri kurmada finansal destek vermek,
- İşverenlik kültürünü özellikle yükseköğretim ve mesleki eğitimde yönetsel eğitimi artırmak;
- Düşük becerili işçiler için ücret dışı çalışma maliyetlerini azaltmak,
- Bölgesel ve yerel düzeyde yeniliklerin yayılmasının gerçekleştirilmesi için ağ bağlantılarının geliştirilmesi,
- Araştırma ve yenilik alanlarında yatırımların teşviki için hem mali hem de entelektüel fırsatların sağlanması,
- İşverenler için risklerin azaltılması yönünde İflas ile ilgili kanunların gözden geçirilmesi.

2.7. Çalışma Piyasasında Esneklik ve Adaptasyon Uygulamalar

İşgücü piyasası dinamik bir yapıya sahiptir. Sosyolojik, ekonomik ve küresel gelişmelerden etkilenebilmektedir. Esneklik adaptasyonunun sağlanmasının yöntemlerinden olan kısmi süreli çalışma ve geçici iş sözleşmeleriyle bu alandaki istihdam AB çok büyük ilerleme göstermiştir. Öyle ki part-time ve geçici işçiler toplam istihdamın %30'unu oluşturmaktadır. Bunun %70'ine yakını kadın işgücü oluşturmaktadır (Büyüksulu, 2002: 3).

Son dönemlerde hızla gelişen esnek çalışma biçimlerinden biri de serbest çalışmadır. İşçi niteliğine göre çalışanların serbest çalışma sözleşmeleriyle istihdam edilmesi yaygın bir uygulamadır. Bu tür sözleşmeler AB ortalamasında %14 seviyelerindedir. Bu tür sözleşmelerle işveren vergi ve sigortayı çalışana yüklemektedir (Çoban, 2005:1).

Esneklik ve adaptasyon uygulamalarında sosyal taraflarla diyalog içinde, işçilerin ve firmaların dönüşüme uyum sağlamaları kolaylaştırılmalıdır. İş sözleşmeleri ve çalışma sürelerinde değişiklikler, başta düşük vasıflı olmak üzere tüm çalışanlara eğitim imkânı, iş kazaları ve hastalıklarında önlemler alınması, verimliliği ve işte kaliteyi sağlayacak yeni iş organizasyonlarının geliştirilmesi önerilmektedir. Etkin iş eşleşmesinin sağlanabilmesi için ulusal düzeyde ve Avrupa düzeyinde iş ve eğitim imkânları desteklenmelidir.

Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu, üye devletlerden bu konu ile ilgili olarak şu hususları yerine getirmelerini istemektedir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 44):

- İşçi ve işverenlerin ilgilerinin artırılması için zorunlu olan durumlarda standart sözleşmelerde esneklik düzeyinin uyumlaştırılması,
- İşçi ve işverenlerin ihtiyaçlarına bağlı olarak daha fazla seçenek sunmak açısından diğer iş sözleşmelerinin rolünün yeniden gözden geçirilmesi,
- Tüm iş sözleşmeleri formlarında işçiler için uygun güvenliğin sağlanması,
- İş piyasasında etkin ve ilgili araçların yaratılması ile ilgili olarak çağdaş iş kurumlarının geliştirilmesinin önündeki engellerin kaldırılması,
- İş organizasyonunun modernizasyonunda ICT teknoloji sistemlerinin kullanımı ve çalışma zamanlarının esnekliğinin araç olarak kullanılması,
- İşçi ve işverenler için kısmi zamanlı çalışmanın cazibesinin artırılmasıyla bunun önündeki engelleri ortadan kaldırılması,
- İş, eğitim, meslek değiştirme, kendi adına çalışma gibi farklı statüler arasında geçişi kolaylaştıracak ve iş piyasasının hareketliliğini sağlayacak sosyal koruma sisteminin benimsenmesi.

2.9. İnsan Kaynağının Geliştirilmesi ve Hayat Boyu Eğitim Uygulamaları

Bu alanda şöyle önlemler alınabilir: Tüm bireylerin bilgi toplumunun gerektirdiği becerilere sahip olması ve kariyer gelişimleri desteklemelidir. İşgücü piyasasında beceri açığını giderebilmek amacıyla yaşam boyu öğrenme stratejileri uygulanmalı, eğitim ve mesleki eğitim sistemlerinin kalitesi iyileştirilmelidir. İnsan kaynaklarına yatırımı teşvik eden politikalar oluşturulmalı, özellikle işletmelerin ve bireylerin verimliliği, rekabet yeteneğini ve aktif yaşlanmayı sağlayacak eğitim yatırımlarının artırılması sağlanmalıdır.

Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu, bu konu ile ilgili olarak üye devletlerden ve sosyal ortaklardan şunları istemektedir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 44-45):

- a) Beşeri sermayenin seviyesini artırmak için şu hususları yerine getirmeleri.
- Herkese ikinci eğitime katılma hakkı ile temel becerileri kazanma hakkını verme,
 - Gençlerin üniversitelere girişlerinin desteklenmesi,
 - Düşük becerili ve diğer dezavantajlı insanlar için özel dikkat göstererek yaşam boyu öğrenime girişi artırmak,
 - Bir Avrupa istatistik ajansları ağı aracılığıyla gelecekte ihtiyaç duyulacak becerilerin daha iyi tahmin edilmesi,
 - Üye Devletler yaşam boyu öğrenimin etkin şekilde kurumsallaşması için kendilerine hedefler seçmeleri,
- b) Sorumluluk ve maliyetlerin paylaşımı için şu hususları yerine getirmelerini istemektedir:
- Her bir taraf için eğitim ve öğrenim bakımından yükümlülüklerin ve hakların belirlenmesi;
 - Eğitim ve eğitim sisteminin kalitesinin tanım ve kontrol standartlarının kamu otoriteleri, şirketler veya eğitim uzmanları tarafından sağlanması,
 - Sektörel ve bölgesel eğitim fonları, vergi teşvikleri ve diğer destekler gibi önlemlerle zorunlu ve gönüllü planlar vasıtasıyla maliyet ve faydaların paylaşımı sağlanarak işverenlerce uygun yatırım düzeyinin garanti edilmesi.
- c) Yaşam boyu öğrenime girişi kolaylaştırmak için şu hususların yerine getirilmesi istenmektedir:
- Eğitime girişte bireysel ihtiyaçların tanımlanması,
 - E-öğrenme gibi daha iyi araçlarla eğitim verilmesinin yaygınlaştırılması,
 - Taraflar arasında tüm düzeylerde işbirliği ve reformların geliştirilmesi.

2.10. İş Arzını Artırmak ve Aktif Yaşlanmayı Teşvik Eden Uygulamalar

Gelişmiş ülkelerde yaşlanan nüfusun, sürekli ve yüksek oranlı işsizliğin, sağlık hizmetlerinin maliyetlerindeki artışların, sürdürülmesi olanaksız yardımlarla bir araya gelmesi sonucu sosyal güvenlik sistemleri finansal açıdan krize sürüklenmiş ve yeniden yapılanma ihtiyacını doğurmuştur. İstihdamı ve çalışmayı teşvik eden politikalar ve beceriler, potansiyel her yaş grubunu içerecek şekilde artırılmalıdır. Eğitim, iş sağlığı ve güvenliği imkânlarının geliştirilmesi, esnek çalışma yöntemleri, erken emekliliğin önlenmesi ve işverenlerin yaşlı ve genç istihdamını teşvik eden politikalar uygulanarak, her yaş kademesindeki çalışanların oranı

artırılmalıdır. Artık birçok ülkede emekliliğin geciktirilmesi yada kademeli emeklilik uygulamaları önemli bir çözüm yolları olarak görülmektedir (Becerren ve Kasalak, 2010: 52).

Almanya ve Avustralya'da kadın çalışanların emeklilik yaşının erkeklerinkine eşitlenmesine çalışılırken Macaristan, İtalya'da her iki cins içinde emeklilik yaşının yükseltilmesi planlanmaktadır. Erken emekliliği önlemek için başvurulacak diğer yollar; Almanya'nın yaptığı gibi doğrudan emekli seviyelerinde indirimle gidilmesi veya Fransa ve Macaristan'da uygulandığı gibi, tam emekli aylığı alabilmek için prim sürelerinde uzatmaya gidilmesi şeklinde olmaktadır. Finlandiya, Almanya, Hollanda, İngiltere'de iş göremezlik yardımları ve işsizlik ödemelerinde de kısıtlamaya gidilmektedir (Çopur, 2003).

Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu, üye devletlerden ve sosyal ortaklarından bu konu ile ilgili olarak şu hususları yerine getirmelerini istemektedir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 44):

- Yaşı ne olursa olsun eğitime giriş ve yaşam boyu öğrenimin geliştirilmesi ve özellikle yaşlılar için işyerinde eğitim;
- Kısmi süreli çalışma ve mesleki ilerlemeyi içeren çalışma hayatı boyunca çekici, güvenli, uyumlu işyeri ortamını geliştirme

2.11. Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Uygulamalar

AB'de istihdam ve işsizlik oranlarındaki cinsiyet farklılığının azaltılması hedeflenmektedir. Cinsiyet farklılığından bahsedilirken, kadın-erkek ücret farklarının altında yatan nedenler, sektör ve meslek ayırımı, eğitim ve öğrenim fırsatlarındaki uygunsuzluklar, meslek sınıflandırmaları ve ücret sistemleri açısından incelenecek ve azaltılmasına yönelik politikalar geliştirilecektir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 46).

Kadınların istihdam dışında kalmasının nedenlerin en başında, çocuk bakım hizmetleri gelmektedir. Bu konuda oluşturulan politikalar göz ardı edilmemelidir (Üşen, 2007: 80).

AB istihdam politikalarında esnekliğin önemle vurgulanmasının temel nedenleri istihdam yaratılması, sosyal bütünleşme sağlanarak kadınlar, ilk kez işe girecek olan genç işsizler, özürllüler, emekliler gibi işgücü piyasasına dâhil olmada zorluklarla karşılaşabilecek kesimlerin istihdamının teşvik edilmesi, kayıt dışılık ile mücadele edilmesidir.

Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu, üye devletlerden ve sosyal ortaklarından şu hususları yerine getirmelerini istemektedir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 46):

- Cinsiyetler arası ücret farklılığını da içerecek şekilde özellikle ücret ve vergilerde kadınların istihdama katılımındaki finansal engellerin kaldırılması;
- Çocuk bakımı ve yatılı bakımının varlığı, kalitesi ve ulaşılabilirliği;
- Meslek edinmelerin kolaylaştırılması, esnek çalışma, kısmi zamanlı çalışma gibi teşvik edicilerin geliştirilmesi;
- Dezavantajlı kadınların özel ihtiyaçlarının karşılanması için önlemlerin alınması.

2.12. İşgücü Piyasasındaki Dezavantajlı Kişilerin İşgücü Piyasasına Entegrasyonunu ve Ayırmacılıkla Mücadele Uygulamaları

AB tarafından belirlenen normlar çerçevesinde işgücü piyasasındaki dezavantajlı gruplar, maluller, göçmenler, etnik azınlıklar, okulu terk edenler ve düşük gelirlilerdir. Yeni üye devletlerin vatandaşları tarafından, farklı sebeplerden dolayı oluşan iç göç talebinin yanında, AB' ye kaçak yollarla gelen dış göç sorunu ile de karşı karşıyadır. Göçmenlerin ve malullerin entegrasyonu çoğu üye devlette kilit mücadele alanı olarak ele alınmaktadır. Birçok ülke de ırkçılık ile mücadele için çabalar ortaya koymaktadır (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 46). Bazı üye ülkelerinde istihdam alanını da içerecek şekilde tüm alanlarda ayrımcılıkla ilgili şikâyetleri inceleme yetkisine sahip bir Etnik Eşit Muamele Şikâyet Komitesi oluşturulmuştur (Becerren ve Kasalak, 2010: 53).

Avrupa ülkelerinde özürlü istihdamının artırılması için özürlü kişilerin istihdamının zorunlu kılınması yerine, işverene başka bazı imkânlar tanınmaktadır. Özürlüler için yasal istihdam zorunluluğu bulunan Avrupa ülkelerinden Almanya, Fransa, Çek Cumhuriyeti, İspanya, Romanya, Avusturya, Belçika, Finlandiya ve Polonya'da işverene vergi indrimi sağlanması, özürlü istihdamı nedeniyle yapılması zorunlu olan yatırımların yarısının devletçe karşılanması, zorunlu iyileştirme hizmeti verilmesi, belirli süreyle ücretlerinin ve/veya sigorta primlerinin devletçe karşılanması, işverene kredi veya sübvansiyon verilmesi gibi istihdamı teşvik edici devlet katkıları da bulunmaktadır (Becerren ve Kasalak, 2010: 53).

Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu, üye devletlerden ve sosyal ortaklarından bu konu ile ilgili olarak şu hususları yerine getirmelerini istemektedir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 46-47):

- Erken yaşta okulu terk edenlerin sayısının azaltılması ve herkese ikinci eğitime giriş ve en düşük temel becerileri kazanma hakkının verilmesi,

- Kişisel yardım ve rehberliği de içeren genç insanlar için etkin bir eğitim ve iş imkanı sağlamak ve malullerin özel ihtiyaçlarına yönelik programlar geliştirmek,
- İşyerinde ayrımcılığa karşı mücadele etmek göçmen kadınların özel ihtiyaçlarını karşılamak, göçmenlere iş bulmak.

2.13. Ücretlerde Teşvik Sistemi ile İş Ortamının Cazibesini Artırmaya Yönelik Uygulamalar

İş piyasasına girme, kalma ve ilerleme bakımından insanlar için hala işgücü piyasasında finansal caydırıcılar bulunmaktadır. Bu nedenle vergi, yardım, sosyal güvenlik sistemleri gözden geçirilerek bu alanlarda reform yapılmalıdır. Yüksek efektif vergi oranı ve düşük ücretli işçilerin üzerindeki vergi yükleri, ulusal koşullar çerçevesinde azaltılması öngörülmektedir.

İş ortamının cazibesini arttırmak öncelikle ücretler ile değişiklikler yapılarak gerçekleştirilir. O nedenle günümüzde birçok Avrupa ülkesi, çalışma miktarı kadar ücret alınmasını öngören, verimliliği amaçlayan esnek ücret politikasını benimsemişlerdir. Makro düzeyde ücret esnekliğinin sağlanmasında, sosyal taraflar arası işbirliğinin güçlü olduğu, ulusal düzeyde toplu pazarlık süreciyle desteklenen işgücü piyasaları da etkilidir. Ulusal düzeyde sosyal taraflar arası karşılıklı görüşmeyi ve pazarlığı benimseyen anlayış ile Hollanda, Danimarka, İsveç ve İrlanda gibi ülkelerde düşük işsizlik oranları yakalanmıştır (Kesici ve Selamoğlu, 2003: 46).

Avrupa Birliği, çalışma miktarı kadar ücret alınmasını öngören, verimliliği amaçlayan esnek ücret politikalarını da benimsemişlerdir. Bazı ülkelerde iş ortamının cazibesinin arttırmak amacıyla diğer bir yöntem olan vergilendirmeler ile yeni ve cazip iş olanakları yaratmak için yöntemler kullanılmaktadır (Beceren ve Kasalak, 2010: 54).

Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu, üye devletlerden bu konu ile ilgili olarak şu hususları yerine getirmelerini istemektedir (Kesici ve Selamoğlu, 2003: 47):

- İşçilerin düşük ücretli meslekleri kabul etmelerinde çalışmaya bağlı olarak sağlanan yardımların bir güdü olarak kullanılmasının sağlanması,
- Aile yardımı, konut yardımları gibi gelir yardımları sağlamak, ancak bu yardımları meslek edinmeyi caydırmayacak şekilde yapmak,
- Aile temelli vergi sistemi yapısından bireysel temelli vergi sistemi yapısına geçme,

- Çalışma hayatı ile bütünleşme isteğinde olan aileler veya yalnız yaşayan ailelerin kısmi zamanlı çalışmalarının finansal olarak desteklenmesi ve yaşlıların kısmi zamanlı çalışma ile tedrici olarak emekli olmak isteyenlerin finansal olarak desteklenmesi.

1.14. Düzensiz ve Kayıt Dışı İstihdamın Kayıt İçine Alınması Uygulamaları

Kayıt dışı istihdam işgücü piyasasının kronik sorunlarından biridir. Sadece çalışanları değil işverenler arasında da rekabet eşitliğini olumsuz etkilemektedir. Bunun yanında sosyal güvenlik primleri, mevzuata uyum yönüyle maliyetleri azaltan ve daha kaliteli istihdam verileri sağlayan, idari prosedürlerin basitleştiren ve yasaların ve yaptırımların uygulama kapasitesini güçlendirme gibi tedbirlerin uygulanması yönünde üye devletlerin iş ve istihdamı kayıt altına alınması gereklidir. 2010 yılına kadar her bir üye ülkede bu konuda geliştirilen istatistiklere de dayanılarak, kayıt dışı işler önemli oranda azaltılacaktır.

Üye devletlerin bu konuyla ilgili uygulamaları içerisinde: Prim ayarlamaları; kurumlar ve disiplinler arası mücadele takımları; sosyal taraflarla işbirliği; politikalarda koordinasyon; yabancı işçiler ve yasa dışı göçle mücadele; yardım ve vergi sistemi düzenlemeleri; eğitim bu yeterli gelmezse caydırıcı cezalar gelmektedir (Kesici ve Selamoğlu, 2003: 48).

2.15. Bölgesel İstihdam Farklarının Azaltılması Uygulamaları

Bölgesel istihdam ve işsizlik oranları farklılıklarını gidermek için yerel iş yaratma desteklenmeli ve ilgili tüm taraflarla işbirliği teşvik edilmelidir. Bölgesel düzeyde özel sektör yatırımları için uygun ortam yaratılmalıdır. Hükümetler, bölgelerde yeterli altyapıyı sağlamalı, beşeri ve bilgi sermayesine yönelik yatırımları desteklemelidirler. Üye ülkelerin bölgesel istihdam politikaları mobilitenin ve becerilerin geliştirilmesi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Çoğu üye devlette hem çalışanlar hem de işçiler için mobilitenin geliştirilmesine yönelik planlar hazırlanmıştır. Beceri geliştirme eğitim politikaları üzerinde etkili olabilir (Kesici ve Selamoğlu, 2003: 48).

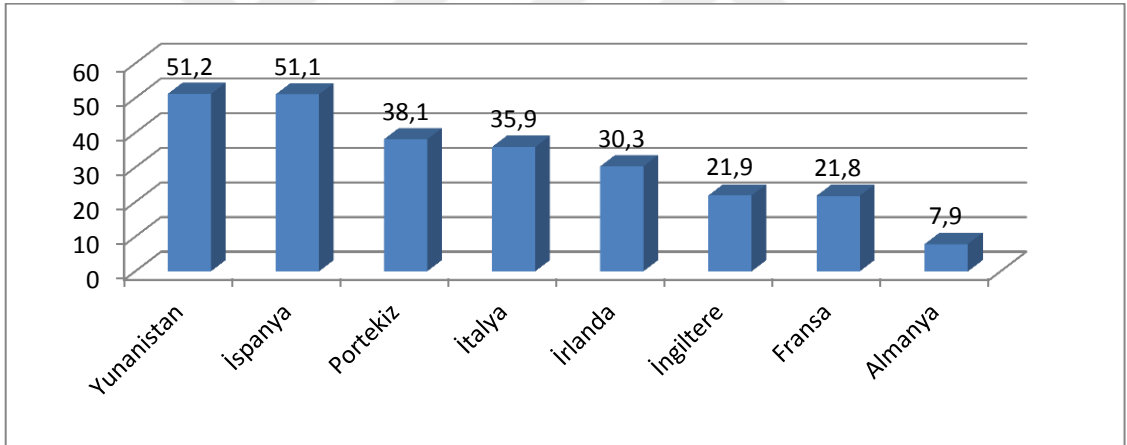
Anlaşıldığı üzere, ilkeler sonuca odaklı, istihdamla doğrudan ilgili ve Lizbon hedeflerine ulaşmak üzere ölçülebilir hedefleri içerecek biçimde yeniden yapılandırılmıştır. İlkelerin bu yeniden hazırlanmasında, önemle altı çizilen bir husus da istihdam ilkeleri ile ekonomi politikası ilkelerinin takvim olarak uyumlu olmaları gereğidir. İstihdam ilkeleri,

istihdama ilişkin tavsiyeler ve ekonomik politika ilkeleri ile birlikte bir paket olarak düşünülmektedir. AB genelinde ekonomi politikalarının koordinasyonunda istihdam politikasının başrolü oynaması düşünülmüştür (Kenar, 2004: 9).

2.16. Avrupa Birliği Bölgesinde İşgücü Piyasasının Genel Görünümü

2 Mayıs 2012 tarihinde EUROSTAT tarafından açıklanan verilere göre Euro bölgesinde işsizlik oranı, Mart sonu itibariyle 1999 yılında Euro'ya geçildiğinden bu yana kaydedilen en yüksek oran olan %10,9'a ulaşmıştır. Söz konusu oran 2012 Şubat ayında %10,8 olarak gerçekleşmiştir. Alınan tasarruf tedbirlerinin, bütçe kesintilerinin ve kamu maliyesinin iyileştirilmesi politikalarının işgücü piyasalarını oldukça olumsuz etkilediği Euro bölgesinde işsiz sayısı da rekor düzeye yükselmiştir.

Şekil 2: Bazı AB Ülkeleri 2012 Yılı 25 Yaş Altı İşsizliği Oranları (%)



Kaynak: EUROSTAT (2012). <http://ec.europa.eu/eurostat>

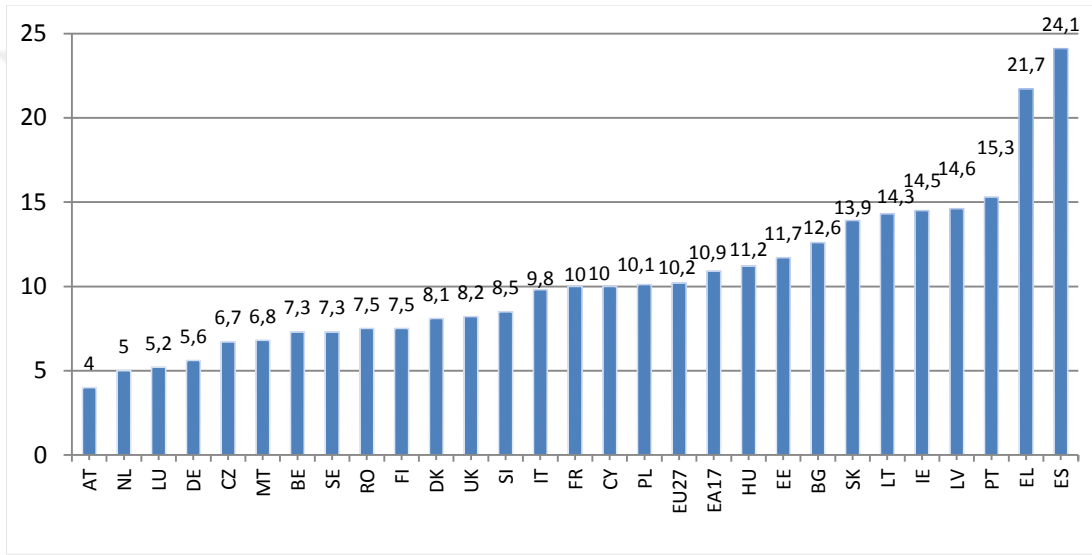
Şekil 2'ye göre, Euro Bölgesinde Mart 2012 sonu itibariyle 17,4 milyon kişi aktif olarak iş aramakta olup, iş arayanların 3 milyondan fazlasını 25 yaşın altındaki gençler oluşturmaktadır. Genç nüfus işsizlik oranları rekor seviyelere ulaşmış durumdadır. En yüksek oran %51,2 olarak Yunanistan'da kaydedilmiştir. Yunanistan'ı %51,1'lik oranla İspanya takip etmektedir. Portekiz ve İtalya'da ise bu oranın %35'i aştığı gözlemlenmektedir.

Şekil 3'e göre, İtalya'nın işsizlik oranı %9,8'e çıkarak son 12 yılın en yüksek düzeyine ulaşmıştır. Sekiz aydır işsiz sayısının artmaya devam ettiği İspanya'da ise Mart ayında işsiz sayısı 5,6 milyona ulaşmış, işsizlik oranı %24,4 ile rekor seviyeye çıkmıştır. Öte yandan, Almanya'da da ekonomik yavaşlamaya dair izler görülmeye başlanmış, bir önceki ay %6,7

olan işsizlik oranı Mart ayında beklenmedik bir şekilde %6,8'e yükselmiştir. Bu oranla birlikte Almanya'da 2009 yılından bu yana işsiz sayısındaki en yüksek artış görülmüştür.

Geçen yılın aynı dönemine göre işsizlik oranının en fazla artış gösterdiği ülkeler İspanya, Yunanistan ve Kıbrıs; en büyük azalmanın gerçekleştiği ülkeler ise Lituanya, Letonya ve Estonya olmuştur. Türkiye'de ise ekonominin yüksek büyüme performansı sayesinde istihdam artışı güçlenerek devam etmiş olup, 2011 yılının sonu itibarıyla işsizlik oranı %9,8 seviyesine gerilemiştir. Ayrıca Ocak ayı itibarıyla ülkemizdeki işsizlik oranı geçen yılın aynı dönemine göre, 1,7 puan azalmış ve %10,2 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Şekil 3: AB 27'de Mart Ayı İşsizlik Oranları (%)



Kaynak: EUROSTAT (2012). <http://ec.europa.eu/eurostat>

Öte yandan Euro bölgesi imalat sanayine ilişkin verilerinde son 11 aydır süren olumsuz eğilimler devam etmektedir. İmalat sektörü satın alma yöneticileri endeksi (PMI), Mart ayında 47,7 iken Nisan'da 45,9'a düşerek Haziran 2009'dan bu yana en düşük değere ulaşmıştır. Bu düşüşteki en büyük pay İspanya ve İtalya'ya aittir. Aynı zamanda İspanya ve İtalya'nın borçlanma maliyetleri giderek arttığı için bu ülkelerin kurtarma paketine ihtiyaç duyma ihtimali büyük endişe yaratmaktadır.

Küresel krizin yıkıcı etkilerinin giderek daha da fazla hissedildiği Avrupa'da, politika yapıcıların ekonomik büyüme yerine kemer sıkma politikalarına öncelik vererek ekonomik daralmayı ve sosyal sorunları daha da derinleştirdiklerine yönelik tartışmalar yoğunlaşmaktadır.

Avrupa genelinde oluşan yüksek işsizlik oranının düşürülmesi amacıyla Komisyon tarafından formüle edilen ve 18 Nisan 2012’de açıklanan İstihdam Stratejisi’nin, istihdamı arttırmayı, ekonomide güvenin yeniden tesis edilmesini ve gerekli yapısal reformların uygulamaya konulmasını sağlayıp sağlamayacağı henüz bilinmemektedir. Analistler, AB’de her Şeyden önce bugüne kadar ki en geniş önlemler içerecek bir Büyüme Anlaşması’na (Growth Compact) ihtiyaç duyulduğunu, bunun için öncelikle Avrupa Merkez Bankası’nın proaktif bir rol oynayarak Haziran ayında faiz indirimine gitmesi gerektiğini belirtmektedirler (Avrupa Birliği Bakanlığı, 2012).



Tablo 1: 2000-2012 Dönemi Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşsizlik Oranları (%)

Ülkeler	Yıllar												
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
AB-27	8,7	8,5	8,9	9	9,1	9	8,2	7,2	7,1	9	9,7	9,7	10,2
AB-17	8,5	8,1	8,4	8,8	9	9,1	8,5	7,6	7,6	9,6	10,1	10,2	10,9
Belçika	6,9	6,6	7,5	8,2	8,4	8,5	8,3	7,5	7	7,9	8,3	7,2	7,3
Bulgaristan	16,4	19,5	18,2	13,7	12,1	10,1	9	6,9	5,6	6,8	10,2	11,1	12,6
Çek Cumhuriyeti	8,7	8	7,3	7,8	8,3	7,9	7,2	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	6,7
Danimarka	4,3	4,5	4,6	5,4	5,5	4,8	3,9	3,8	3,3	6	7,4	7,6	8,1
Almanya	7,5	7,6	8,4	9,3	9,8	11,2	10,3	8,7	7,5	7,8	7,1	5,9	5,6
Estonya	13,6	12,6	10,3	10	9,7	7,9	5,9	4,7	5,5	13,8	16,9	12,5	11,7*
İrlanda	4,2	3,9	4,5	4,6	4,5	4,4	4,5	4,6	6,3	11,9	13,7	14,4	14,5
Yunanistan	11,2	10,7	10,3	9,7	10,5	9,9	8,9	8,3	7,7	9,5	12,6	17,7	21,7*
İspanya	11,1	10,3	11,1	11,1	10,6	9,2	8,5	8,3	11,3	18	20,1	21,7	24,1
Fransa	9	8,3	8,6	9	9,3	9,3	9,2	8,4	7,8	9,5	9,7	9,7	10
İtalya	10,1	9,1	8,6	8,4	8	7,7	6,8	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4	9,8
GKRY	4,9	3,8	3,6	4,1	4,7	5,3	4,6	4	3,6	5,4	6,5	7,8	10
Letonya	13,7	12,9	12,2	10,5	10,4	8,9	6,8	6	7,5	17,1	18,7	15,4	14,3*
Litvanya	16,4	16,5	13,5	12,5	11,4	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	15,4	14,6*
Lüksemburg	2,2	1,9	2,6	3,8	5	4,6	4,6	4,2	4,9	5,1	4,5	4,8	5,2
Macaristan	6,4	5,7	5,8	5,9	18,2	7,2	7,5	7,4	7,8	10	11,2	10,9	11,2
Malta	6,7	7,6	7,5	7,6	8,8	5,3	7,1	6,4	5,9	7	6,8	6,5	6,8
Hollanda	3,1	2,5	3,1	4,2	7,4	5,2	4,4	3,6	3,1	3,7	4,5	4,4	5
Avusturya	3,6	3,6	4,2	4,3	4,7	4,8	4,8	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2	4
Polonya	16,1	18,3	20	19,7	19	17,8	13,9	9,6	7,1	8,2	9,6	9,7	10,1
Portekiz	4	4,1	5,1	6,4	6,7	7,7	7,8	8,1	7,7	9,6	11	12,9	15,3
Romanya	7,3	6,8	8,6	7	8,1	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9	7,3	7,4	7,5
Slovenya	6,7	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5	6	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,5
Slovakya	18,8	19,3	18,7	17,6	18,2	16,3	13,4	11,1	9,5	12	14,4	13,5	13,9
Finlandiya	9,8	9,1	9,1	9	8,8	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,5
İsveç	5,6	5,8	6	6,6	7,4	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,4	7,5	8,3
Birleşik Krallık	5,4	5	5,1	5	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8	:
Türkiye	6,7	8,4	10,3	10,5	10	9,2	8,7	8,8	9,7	12,5	10,7	9,8	10,2*

Kaynak: EUROSTAT (2012). <http://ec.europa.eu/eurostat>

*Ocak sonu itibariyle

Tablo 1’e göre, Avusturya, Hollanda, Lüksemburg ve Çek Cumhuriyeti ülkelerinin ekonomik kriz dönemleri dâhil istikrarlı işsizlik oranlarına sahip oldukları görülmektedir. Yunanistan, İspanya, Estonya, Litvanya, Portekiz ve Bulgaristan ülkelerinin ise ekonomik

kriz işsizlik olarak oranlara yansımıştır. Ekonomik krizi istihdama çeviren en belirgin ülke ise Almanya'dır.

İşsizlik, toplumun tüm katmanları üzerinde aynı etkiyi göstermemekte, belli grupları özellikle gençleri, düşük vasıflı ve kısa süreli sözleşmelerle çalışan kişileri daha çok etkilemektedir. Yapılan araştırmalarda bilgi teknolojileri gibi yeni gelişen alanlarda ihtiyaç duyulmadıkları için fiziksel güce dayalı çalışanların işsiz kalma tehlikesiyle yüz yüze kaldıkları gözlemlenmektedir (İçişleri Bakanlığı, 2013).

Geçmiş yıllarda yaşanan deneyimler yüksek orandaki genç nüfus işsizliğini azaltmak amacıyla erken emeklilik sisteminin uygulanmasının oldukça yanlış bir politika olduğunu göstermiştir. Zira gençlerin emek piyasasında yer edilmeleri için yaşlı işçileri erken emekliliğe teşvik etme çabaları devlet hazinesini oldukça olumsuz etkilemektedir. Bunun yerine hükümetler büyümeyi destekleyici yapısal reformlar yoluyla tüm yaş grupları için iş olanakları yaratacak stratejiler izlemelidir (İçişleri Bakanlığı, 2013).

Hükümetler; işsizlik sorunuyla başa çıkmak amacıyla büyümeyi ve istihdamı artırıcı yapısal reformlar, toplam talebi artırıcı makroekonomik politikalar izlemelidir. İşsizlik probleminden en çok etkilenenlerin gençler ve vasıfsız işçiler olması sebebiyle istihdam alanında politika öncelikleri bu gruplara yönelik olarak belirlenmelidir.

İşsizlere yalnızca gelir desteği sağlamak yerine, onların çalışma hayatına dönüşlerini kolaylaştırmaya odaklanan aktif istihdam politikaları güçlendirilmelidir. Aktif istihdam politikalarının uygulanması ile sosyal yardımlara bağımlılık azalacak, bu yardımlardan faydalanan kişiler iş bulmaya teşvik edilecektir. Bu kapsamda, kişilere iş arama sürecinde kolaylıklar sağlanmalı, yardım ödemeleri iş arama ve eğitim programlarında yer alma şartına bağlanmalıdır. Ayrıca aktif istihdam politikası kapsamında işsizlik maaşlarından istifade edenler düzenli olarak kontrol edilmeli, bu kişilere dair tüm detaylar kayıt altına alınmalı, kişiye özel eylem planlamaları oluşturulmalıdır. Yine bu süreçte kişilerin iş bulmasını sağlayacak, kişinin vasıf seviyesini yükseltici mesleki eğitimler verilmeli, bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetleri sağlanmalı, genç işsizlere iş deneyimi kazandıracak stajlar ayarlanmalıdır. İyi tasarlanmış aktif istihdam politikaları ile uzun dönemde yüksek istihdam oranları elde edilebilecektir (İçişleri Bakanlığı, 2013).

2.17. AB Seçili Ülkelerinden İşsizlikle Mücadelede Ülke Örnekleri

Dünya üzerinde, sosyal refah sistemi, insana yakışır iş felsefesi ve seviyeli istihdam olanaklarının yaratılması bakımından AB ülkeleri dikkati çekmektedir. Ekonomik anlamda oluşturulan entegrasyon ve AB'nin belirli standartlarda oluşturduğu istihdam stratejileri istihdam politikalarının yol haritasını oluşturmaktadır.

Üye Ülkelerin birbirinden farklı istihdam yapılarından oluşması, işsizlik sorununun çözümünde ülkeler bazında farklı istihdam politikaları uygulanması sonucunu doğurmaktadır. Avrupa İstihdam Stratejileri doğrultusunda, uygulama yöntemleri konusunda birlik üyelerine inisiyatifler verilmektedir.

İşsizliğin yol açtığı iş ve gelir kaybının giderilmesinde uygulamaya geçirilen ilk politikalar gelir sağlayıcı uygulamalar olurken, daha sonraları istihdam yaratıcı politikaların önem kazandığı görülmektedir. İşgücünün istihdam edilebilmesi veya işte tutulabilmesi için “aktif istihdam politikaları” öne çıkmıştır. Bu politikaların uygulamaya geçirilmesi ilk olarak İsveç'te görülmüştür.

Aktif istihdam politikalarının ilk uygulayıcısı olan İsveç'te “Rehn-Meidner modeli” uygulanmıştır. Temel prensipleri, “ücret dağılımında eşitlik, sürdürülebilir tam istihdam ve İsveç sanayinin modernizasyonudur”. Diğer ülkeler tarafından da kabul görüp, ülkelere göre farklılaşmıştır (Çalışma İlişkileri Dergisi, 2011: 6).

Eğitim ve istihdam alanındaki politika yapıcılarının bir sorunu da, çalışan nitelikleri ile iş gerekleri arasındaki uyumsuzluktur (yapısal işsizlik olarak da ifade edilmektedir). Aktif istihdam politikalarının amacı ise bu nitelik uyumsuzluğunun neden olduğu işsizliği önlemektir ve gidermektir. İşgücü yeniden eğitilerek gerekli işgücü piyasası dönüşümü sağlanmakta, böylece çalışanlar daha karlı, yüksek değerli ve verimliliği yüksek işlerde çalışma fırsatı bulmaktadır. Böylece, İşgücü talebi ile arzı arasındaki uyumsuzluk giderilmektedir (Bayram, 2009: 88).

Ancak; son yıllarda Avrupa Bölgesinde de etkisini hissettiren küresel ekonomik kriz, düşük ekonomik büyüme ve artan işsizlik sorununu doğurmuştur. Sanayi devriminden beri en önemli üretim merkezlerinden biri olan Avrupa'da işsizlik, genç işsizlik rakamlarındaki ciddi artışlar, yeni istihdam olanakları yaratmakta da ciddi sıkıntılara sebep olmuştur. AB ülkelerinde 26 milyondan fazla işsiz bulunmakta ve bu sayı son 4 yılda 4 milyon artış göstermiştir.

Tablo 2: AB Ülkelerinde ve Türkiye’de İşsizlik ve Genç İşsizlik Oranları (%)

Ülke-Bölge	Nisan ayı	Ülke-Bölge	Nisan ayı
	İşsizlik Oranı		Genç İşsizlik Oranı
Yunanistan	26,8	Yunanistan	59,2
İspanya	26,8	İspanya	56,2
Portekiz	17,8	Hırvatistan	52,1
Güney Kıbrıs	15,8	Portekiz	42,3
Slovakya	14,1	İtalya	39,9
İrlanda	13,5	Slovakya	34,1
Litvanya	12,5	İrlanda	26,1
Letonya	12,4	Letonya	22
Bulgaristan	12,8	Macaristan	27,6
Avro Bölgesi	12,1	Bulgaristan	26,9
İtalya	12	Güney Kıbrıs	34,8
Fransa	10,8	Polonya	27,6
AB 27	11	Litvanya	21,2
Polonya	10,7	Fransa	25,5
Macaristan	10,5	İsveç	24,5
Slovenya	11,1	Avro Bölgesi	24
Türkiye	9,3	AB28	23,5
İsveç	8,3	AB 27	23,3
Belçika	8,5	Romanya	23,1
Estonya	8,3	İngiltere	20,2
Finlandiya	8,3	Estonya	17,4
İngiltere	7,7	Slovenya	21,7
Romanya	7,3	Belçika	22,6
Çek Cumhuriyeti	7,2	Çek Cumhuriyeti	19,5
Danimarka	7	Finlandiya	20,7
Hollanda	6,5	Lüksemburg	19,4
Malta	6,1	Türkiye	17,5
Lüksemburg	5,6	Malta	12,3
Almanya	5,4	Danimarka	12
Avusturya	4,8	Hollanda	10,6
-	-	Almanya	7,6

Kaynak: EUROSTAT (2012). <http://ec.europa.eu/eurostat>

TÜİK (2013).www.tuik.gov.tr

EUROSTAT ve TÜİK 2013 verilerinden yapılan derlemeye göre, işsizlik oranı 2013 yılı nisan ayında AB %11, Türkiye’de ise %9,3 oranında gerçekleşmiştir.

Genç işsizlik ise 2013 yılı nisan ayında AB’de %23,3 iken, Türkiye’de %17,5 seviyesinde kalmıştır. Yunanistan, İspanya ve Hırvatistan’da gençlerin yarısından fazlası işsizdir.

Tablo 2'ye göre, ülkeler bazında bakıldığında en yüksek genç işsizliğin %59,2 ile Yunanistan'da olduğu görülmektedir. Küresel ekonomik krizin odağındaki İspanya'da genç işsizlik oranı %56,2 seviyelerinde bulunurken, Avrupa'nın en yeni üyesi Hırvatistan'da genç işsizlik %52,1 seviyesindedir. Genç işsizlik, nisanda Portekiz'de %42,3, İtalya'da %39,9, Slovakya'da %34,1'le dikkat çekmektedir. Avrupa'da genç işsizliğin en düşük olduğu ülkeler ise %7,6'yla Almanya, %8,2'yle Avusturya, %10,6'yla Hollanda. Türkiye, 2013 Yılı nisan ayı itibariyle % 9,3 olarak gerçekleşen işsizlik oranı ile 14 AB üyesini, %17,5 oranındaki genç işsizlikte de 22 Birlik üyesini geride bırakmıştır.

İstihdam politikaları açısından AB üye devletlerdeki başarılı uygulamalar, Türkiye'deki uygulamalarla karşılaştırma imkanı sunması bakımından önemlidir. Başarılı işsizlik ve genç işsizlik oranlarından dolayı Avusturya, Almanya, Hollanda, Danimarka ve büyük ekonomilerden biri olan Fransa gibi seçili AB ülkelerindeki işsizlikle mücadele uygulamaları aşağıda açıklanacaktır.

Avusturya, işgücü piyasasının öne çıkan uygulamaları; erken emeklilik düzenlemeleri ve genel emekli maaşı reformu, çıraklık dönemi eğitim sistemi ve güçlü işgücü talebi şeklindedir. Bu uygulamaların yürütülmesinde Avusturya İş Bulma Kurumu (AMS) işsizlikle mücadele için maddi ve yasal düzenlemeler yapan, bu çerçevede her ferde özel ara çözümler bulmaya gayret eden bir kurum olarak dikkat çekmektedir.

2013 Nisan ayı EUROSTAT işsizlik oranı %4,8 ve genç işsizlik oranlarındaki başarılarından dolayı dikkat çeken bir AB ülkesidir.

Çıraklık Eğitim Sistemi ve Fabrika Okulları Modeli; ile engelli, sosyal sorunlu kişiler, özel eğitim veren okullardan mezunlar, çıraklığı bırakmışlar, işsizlik sigortasından faydalanan gençler; kadınların oransal olarak az çalıştığı işlerde çalışan genç kadınlar; istihdam sorunu uyumsuz becerilerden kaynaklanan ve çıraklık eğitimiyle çözülebilecek 18 yaşından büyük genç yetişkinler ve birleşik mesleki eğitim programı katılımcılarıdır. Zorunlu eğitim vasıtasıyla hem meslek okullarında hem de şirketlerde eşzamanlı olarak "İkili meslek eğitimi" olarak adlandırılan bir yapı içerisinde uygulanır. Genç mezunlar eğitim sonrası, çıraklığa devam edebilmekte, eğitim sistemine (yeniden) girebilmekte veya bir iş bulabilmektedir.

Kadın istihdamının artırılmasına yönelik uygulamalarda, istihdamda cinsiyet eşitliği vurgusu sıklıkla görülmektedir. Öyle ki, Çalışma, Sosyal İşler ve Tüketicinin Korunması Bakanlığı, kamu istihdam kurumuna aktif işgücü piyasası politikası fonlarının %50'sinin kadınlar için harcanması talimatını vermiştir. Kadınlara yönelik özel danışmanlık hizmetleri kapsamında, işe uyumları desteklenmekte, ailevi sebeplerle çalışmayı bırakıp tekrar dönen kadınlara ve çocuk bakım sübvansiyonları gibi destekler verilmektedir. (AMS, 2013).

İşsizlik Yardımı, işsizlik ödemelerinin sonunda bitkin düşen işçinin istihdama katılımın sağlanmasına yönelik olarak gelir desteği sağlanmasını ve bu kişilerin değişimine fırsat tanıyarak önceki işine geri dönmesini veya önceden öngörülebilir bir gelecekte o kişinin mesleği ile ilgili yeni bir iş bulmasını sağlamaya yönelik bir sübvansiyondur

Bu sübvansiyonlara ek olarak işgücünün hareketliliğini arttırmak ve iş bulmayı kolaylaştırmak için işe gidiş masrafları sübvansiyonu, iş nedeniyle taşınma maliyetleri için hibe, iş görüşmesine gitmek için hibe ve çocuk bakımı sübvansiyonları da verilmektedir.

Merkezi Ücret Pazarlığı Uygulaması, işveren ve işgücü arasındaki ücretin belirlenmesinde işveren, çalışan temsilcileri, sendikalar ve hükümet temsilcileri arasında ortak anlaşmalar yapılmaktadır.

Erken Emeklilik uygulamaları Avusturya’da çok cömert uygulanmakta, en önemlisi ise AB ülkelerine kıyasla, 58 yaş gibi düşük bir emekliliğe başlangıç yaşı uygulanmaktadır. Bu sistem sık sık Avusturya’daki düşük işsizlik oranlarının nedeni olarak gösterilmektedir. Demografik gelişmelerin, bu emeklilik sisteminin desteklenebilirliğini arttırdığı da söylenmektedir (Bayram, 2009: 134).

Almanya, Berlin Duvarının yıkılması sonrası, Batı Almanya’nın Doğu Almanya’yla birleşmenin ardından doğulu işgücünün batının gereksinim duyduğu piyasaya yeniden uyarlanabilmesi çabaları bu yöndeki çalışmaların hız kazanmasına da zemin hazırlamıştır. Doğu Alman işgücü piyasasının merkezi bir planlama ile pazar ekonomisine geçişi sonucunda yaşanan ani dönüşüm neticesinde, politika yapımcıların dönüşümün zararlı sonuçlarını azaltmaya ve Doğu Alman işçilerin nitelik kompozisyonunu düzenlenmeye yönelik çalışmalarında aktif emek piyasası önlemleri önemli bir rol oynamıştır (Bayram, 2009: 139).

İşsizlik yardımları nedeniyle, Almanya’nın sosyal harcamaları her geçen gün artmıştır. Öyle ki, bazı dönemlerde bu yardımlar çalışmamaya yönelik bir teşvik unsuru olmuştur. Bu sebepten Almanya’da işsizliğin azaltılabilmesi için istihdamın mutlaka artırılması gerektiği düşüncesi eyleme geçirilmeye başlanmıştır (Gençler, 2011: 7).

Son dönemdeki reformlar, yüksek verimlilik ve işsiz kişinin kendi kendine daha yüksek sorumluluk alması (“haklar ve sorumluluklar” olarak adlandırılmaktadır) ve sistemin bunu cömertçe desteklemesi temelinde oluşturulmaktadır. 2005 yılından beri, işsizlik sigortası yardımı ödemeleri ve aktif işgücü politikalarına katılım kişinin çalışma yeteneğine bağlıdır. Bu çalışma yeteneği; kişide sadece gerekli çalışma yeteneği yok ise veya hasta ise, yeteneksizlik veya dikkat sorumluluğu taşıması anlamında, bölgesel otoriteler tarafından sosyal yardımların denetlemeye tabi tutulması konusunda istihdam ajanslarına görev verilmiştir (Bayram, 2009: 140).

İşe yerleştirme için ilk kayıt, genellikle yardım ödemeleri için ön koşuldur. Yardıma hak kazanma, yerleştirme için kayıt olunan gün olmaktadır. Yardıma başlanmadan önce bekleme süreci yoktur. Almanya, yardım alanlara belli aralıklarla bildirim şartı getirmeyen ender ülkelerden biridir. Raporlama, bunun yerine yoğun takip görüşmeleri esnasında yapılmaktadır (Genel, 2014: 58).

Almanya’da iş arayanlar, dört grupta sınıflandırılmaktadır: (1) hızlı bir şekilde iş bulması beklendiğinden yardıma ihtiyacı olmayanlar; (2) isteklendirme ve iş arama stratejileri desteğine ihtiyaç duyanlar; (3) beceri eksikliği veya başka engeller nedeniyle özel tedbirlere ihtiyacı olanlar; (4) yerel birimlere gönderildikten sonra 12 ay içerisinde işe yerleştirilmesi mümkün görülmeyenler. Kurum, uzun süreli işsiz haline gelen her kişi için para cezası ödemesine karşın 4’üncü gruptakiler için çok çaba sarf etmediği ve çabalarını 2 ve 3’üncü gruptaki kişiler üzerinde yoğunlaştırdığı için eleştirilmektedir (Genel, 2014: 59).

Hükümet iki önemli reform gerçekleştirmiştir; ilki 2002 yılındaki “mesleki aktivite” yasası, ikincisi de 2003 ve 2005 yılları arasındaki “Hartz Reformları” olarak adlandırılan reformlardır (işgücü piyasasındaki kamusal hizmetlerin desteklenerek geliştirilmesine yönelik hazırlanmış objektif dört büyük kanun reformudur). Reformlar, istihdamın korunmasının azaltılması yoluyla işgücü piyasası mekanizmalarının iyileştirilmesine yardımcı olarak, esnek çalışma şekilleri geliştirilmekte ve düşük ücret kazancına yönelik olarak işgücü arzı güdülenmektedir. Bundan başka, bölgesel istihdam ajanslarının yeniden organize edilmesi ve bazı programlarla pazarın tanıtımı ile iş arama alanlarının etkinliğinin artırılması hedeflenmiştir (Bayram, 2009: 139).

Hartz I; yeni iş biçimleri kolaylaştırılmalı; iş ve işçi bulma kurumlarınca meslek içi eğitim teşvik edilerek, eğitim kuponları devreye sokulmalı; iş bulma kurumu tarafından geçim yardımı yapılmalı, iş ve işçi bulma firmalarıyla süreli işler temin edilmelidir.

Hartz II; istihdam çeşitlerinin düzenlenmeli, küçük ve orta ölçekli işler yaratılarak kısa süreli istihdama ilişkin düzenlemeler getirilmeli; iş merkezlerinin kurulması hedeflenmelidir.

Hartz III; yüksek maliyetlerden dolayı, İş ve İşçi Bulma Kurumu (Arbeitsamt) Federal Çalışma Ajansı’na yönelik yeniden yapılandırılmalıdır.

Hartz IV; işsizlik yardımı ve sosyal yardım II işsizlik parasıyla(geçim yardımı) birleştirilmeli (Kleinhenz, 2007: 177).

Almanya İş ve İşçi Bulma Kurumlarınca (ARBEITSAMT), iş arayanlara maddi ve kişisel destek sağlamaktadır. Kurum, iş arayanların değerlendirme merkezlerine, görüşmelere gitmelerini sağlamak için yol ve benzeri masraflarını karşılamaktadır. 2003’ten itibaren işsizlik yardımı ödemesi alan her iş arayan iş bulma olasılıklarını derinlemesine

değerlendirmek zorundadır. Bu bağlamda kurum çalışanı ve iş arayan, kişisel bir işe yerleştirme stratejisi hazırlamaktadır. İşsizlerin sınıflandırılması, tedbirlerin etkinliğini arttırmakta ve en uygun tedbirlerin kullanılmasını sağlamaktadır. Kişisel işe yerleştirme stratejisi, bir bağlayıcı uyum sözleşmesinde yer almaktadır. Anlaşmada hem yerel istihdam ofisi tarafından sağlanan hizmetler (örneğin eğitim tedbirleri) hem de iş arayandan istenen faaliyetler yer almaktadır. Sözgelimi, iş arayanın bir eğitim tedbirine katılması ve belli bir süre içerisinde belli sayıda başvuru yapması beklenebilmektedir (Genel, 2014: 62).

Aktif emek piyasası önlemleri içinde eğitim programları ve finansal teşvikler önemli faktör olarak yer almaktadır (Gençler, 2011: 9).

- Eğitim programları: □ Mesleki eğitim; Yeniden mesleki eğitim; Bütünleşmeyi sağlayıcı önlemleri arttırmak; Kısa süreli çalışmayı teşvik edici sosyal planların desteklenmesi; İş rotasyonu için eğitimlerdir.
- Finansal içerikli teşvikler: İşveren yönlü teşvikler, İşçi yönlü teşvikler, Doğrudan iş yaratma programları, İş arama yardımı, Gençlere yönelik programlar, Özürlülere yönelik önlemlerdir.

Mesleki Rotasyon ve Meslek Paylaşım Programları (Job Rotation and Job Sharing Programmes), iş yaratabilmek maksadıyla belirli bir dönem için işsiz kişilerin çalışan kişilerle yer değiştirmesini öngörmekte (Meslek Rotasyonu) veya belirli bir çalışma saati için çalışan kişinin yerine geçmesini öngörmektedir (Bayram, 2009: 141).

Başlangıç Teşvikleri (Ich-AG” olarak adlandırılan) ile işsiz kişilerin ticari faaliyetlere girişine yardımcı olmak hedeflenmektedir. Alman Hükümeti 2002 yılında işsiz kişiler tarafından kurulan işler adı altında yeni bir kamu sübvansiyon programı başlatmıştır. Girişimin iki amacı bulunmaktadır: ilk olarak işsizlik oranının düşürülmesi, aynı zamanda işsizlerin kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye döndürülmesi amaçlanmıştır.

İşveren Teşvikleri, uyum sübvansiyonları, ücret sübvansiyonlarının bir türüdür ve şirket belli türdeki işçileri işe alırsa ödenmektedir. Amaç, üretkenliği düşük olabilen bu tür işçiler için şirketi tazmin etmektir. Uyum sübvansiyonları, şu durumlar ve kişiler için uygundur (Genel, 2014: 60):

- Yeni bir faaliyete alışma sürecinde
- İşe yerleştirilmesi zor iş arayanlar (özellikle uzun süreli işsiz ve engelliler)
- 55 yaşından büyük işçiler
- İşgücü piyasasına yeniden girenler (özellikle kadınlar)
- İşveren yeni bir iş kurmuşsa.

Süre ve ödeme miktarı konusunda geniş bir takdir alanı vardır. Genel olarak azami süre, hedef gruba bağlı olarak 6 ile 24 ay arasında değişmektedir. Azami sübvansiyon oranı, hesaplanabilir ücretin yarısını geçmemelidir. İşverenin işçiyi yardım almak için işten çıkardığı açıkça anlaşılıyorsa ve işveren ilgili işçiyi önceki dört yılda çalıştırmışsa ödeme verilmemektedir (Genel, 2014: 60).

Almanya işgücü piyasası, engel durumuna göre istihdam edilemeyen çalışabilir durumda olan özürülülerin de üretken olabilmeleri ve ekonomiye katkıda bulunabilmeleri için Özürülüler Çalışma Atölyesi (ÖÇA-Werkstatt für Behinderte) ve zihinsel engellilere yönelik Özel Mesleki Entegrasyon Merkezleri (Vocational Training Centres; Berufliche Trainingszentren) mevcuttur. Bu çalışma ortamı sayesinde bu kişilerin dünya ile entegre olmaları, iş ve özel hayat arasındaki dengeyi sağlamaları hedeflenmektedir. Özürülüler Çalışma Atölyesi (ÖÇA-Werkstatt für Behinderte) özürülülerin hem mesleki rehabilitasyonu, hem mesleki eğitimi, hem de normal işgücü piyasası dışında özürülülerin istihdamını sağlayan korumalı bir işyeridir. ÖÇA'ya bir özürülünün kabulünde ve işe alıştırmada meydana gelen masraflar İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından karşılanırken, çalışma bölümünde ortaya çıkan giderlerin büyük bir bölümü Sosyal Daire tarafından ödenmektedir. İşverenler istihdamlarının %5'ini özürülülere ayırmak zorundadır. İstihdam durumunda 24 aya kadar ücretinin %70'ine kadarlık kısmı sübvansiyon edilebilmektedir (Bayram, 2009: 142).

Meslek Yaratma Önlemleri (Job creation schemes (JCS); uzun dönemli işsizler ile zor durumdaki bireylere yönelik uygulanan aktif işgücü piyasası politikalarının önemli bir unsurudur. JCS, işsizlerin istihdam için sübvansiyonlar sağlamakta, katılımcıların ekonomik durumunu istikrara kavuşturarak iş hayatlarında ve sosyal hayatlarında ki entegrasyonu tamamlamaktadır. JCS, aktif işgücü piyasası politikaları içerisinde en önemli tedbiri oluşturmaktadır (Bayram, 2009: 143).

Zorunlu eğitim belgesi yeni bir uygulama olarak kullanılmaya başlanmıştır. İş başvurusu yapanların rekabet yoluyla eğitim kalitesinin yükseltilmesi hedeflenmiştir. Böylelikle rekabete dayalı, dinamik ve sürekli değişim içerisinde olan bir işgücü piyasası oluşturulması amaçlanmaktadır. Böylelikle rekabete dayalı, dinamik ve sürekli değişim içerisinde bir işgücü piyasası yaratılması hedeflenmektedir. Bunu sağlamak için geçici ve sürekli kurslar ile işgücü sürekli eğitilmekte ve 2003 yılından bu yana yaptırımlar uygulanmaktadır (Bayram, 2009: 145).

Hollanda, sosyal devlet anlayışı uygulamalarıyla işsizlik sorununu azaltmada başarılı olmuştur. Uygulanan politikalar sendikaların desteğiyle yürütülmüş, aktif işgücü

politikalarına büyük önem verilmiş. Yeni part-time çalışma alanları yaratılarak işgücüne katılım artırılmıştır (Tekçe, 2004: 51).

1970'lerde ve 1980'lerin başlarında işsizlik ödemesi almak (her bir işsizlik sigortası, refah, hastalık ve sakatlık sigortası) daha popüler görülmekteydi. İşsizlik ödemesi alan kişilerin büyük bir bölümü, 1990'ların başındaki düşük ekonomik büyüme ile bağlantılı olarak aktif istihdam politikalarının dışında kalmak istemiştir.

İşsizliğin ve düşük büyüme eğiliminin önüne geçilmesi için 90'lı yıllarda uygulanan "Lale Modeli" ile şunlar ön görülmüştür (Güneri vd, 2004:11).

- Hükümet, işçi ve işveren işbirliğini,
- Üretim üzerindeki vergi ve prim yükünün ve işgücü maliyetinin azaltılmasını,
- Esnek çalışma yöntemlerinin yaygınlaştırılmasını ve diğer yapısal reformların önünü açmıştır.

Hollanda'nın iş arayanları sınıflandırma konusunda güçlü bir deneyimi vardır. Danışmanlar 1999 yılında iş arayanların çalışma isteklerini ölçerek, iş arayanların kişisel durumunu, mesleki becerilerini ve iş arama yeteneklerini değerlendirmektedir.

Hollanda, farklı yardımlardan yararlananları hızlıca işe döndürmeyi amaçlayan ilk ülkelerdendir. Mevcut hak sahiplerinin durumları yeniden değerlendirilerek bazılarına verilen yardım kesilmektedir. 1996'da işsizlik yardımı ödeneği yürürlükten kaldırılmış ve yararlanıcılarının sosyal yardım ödeneğine başvurması istenmiştir (Genel, 2014: 60).

Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı, her bir işsizin desteklenmesi amacıyla iş arama desteği, dil kursları, eğitim, mesleki deneyim programları uygulamaktadır. Ayrıca; İşsizlik sigortası ve sakatlık sigortası ile belediyeler tarafından yapılan refah ödemelerinin ülke genelinde bir program dâhilinde bireylere tahsis edilmesinden Kamusal Sigorta İdaresi sorumludur (Bayram, 2009: 116).

Uygulanan işsizlik ödemesi programları; 15-64 yaşları arasında; işsizlik sigortası, sakatlık sigortası, refah ve erken emeklilik sistemleridir (Bayram, 2009: 119):

İşsizlik Sigortası: Bireyler güçlü bir çalışma geçmişi ile birlikte birikim yaparak, işsizlik sigortası ödeneği almaya hak kazanmaktadır.

Sakatlık Sigortası: Bir çalışan on yıldan sonra, hastalıktan dolayı oluşacak devamsızlığa bağlı olarak sakatlık sigortasından istifade edebilmektedir. Hastalıktan dolayı oluşacak devamsızlık süresince işveren çalışanın aylığını ödemeye devam eder.

Refah Sistemi: Refah, yeterli gelirin olmadığı durumlarda hane halkları için kurulmuş bir güvenlik ağıdır ve diğer işsizlik ve sağlık ödemesi programları tarafından karşılanmamaktadır.

Erken Emeklilik: Erken emeklilik sektör bazında organize olmuştur.

Ülke genelinde kamusal sigortacılık yönetimi işsizlik ve sakatlık sigortasının her ikisinden de sorumludur. Refah Sistemi ise, belediyeler düzeyinde organize edilmiştir

Yaptırım nedenleri, yetersiz iş arama çabası, gereksiz iş kaybı, sahtekârlık veya eğitim ve öğretim programlarına katılmak istememe olabilmektedir. Ana yaptırım, yardımın geçici olarak azaltılmasıdır. Bir yaptırım uygulandığında işsize yaptırımın nedenleri ayrıntılı olarak açıklanmakta ve bir daha yaptırımla karşılaşmaması için kaçınması gereken davranışlar anlatılmaktadır. Yaptırım uygulanmış bireyler, sonraları daha sıkı takip edilmektedir. Yaptırım süresi ve yardımın düşürülme miktarı, yaptırımın nedenine bağlıdır (Genel, 2014: 60).

Yaptırım periyodunun uzunluğu ve ödemenin azalma ölçüsü, yaptırımın nedenine bağlı olarak değişmektedir. İşsizlik sigortası alan kişilerde yaptırımın oranı; 4 hafta süresince %5 azalmadan, 13 hafta süre ile %25 -30 azalmaya kadar değişiklik göstermektedir. Refah ödemesi alan kişiler için yaptırımlar; neredeyse her zaman 1 veya 2 ay ve ödemedeki azalma ise %5, %10 veya %20 seviyesindedir (Bayram, 2009: 120).

İşten çıkarılan kişiler ile istihdam ilişkisinin sürdürülmesi adına İşgücü Havuzları (Labour Pools), “Emek Fazlası Havuzları” ve “İstihdama Entegrasyon Havuzları” oluşturulmuştur. Bu havuzlar çalışanların ödemelerini garanti altına almakta, faaliyetleri süresince sektör ile bağlantılarını devam ettirmektedir. İşverenler işgücüne ihtiyaç duydukları dönemlerde işçileri havuzdan ödünç almaktadırlar. İşten çıkarılmış olan çalışanlar istihdam havuzu vasıtasıyla önceki işverenin üzerine alınmakta ve daha sonra dışarıdaki diğer işverenlere kiralanabilmektedir. Ya da işveren işsiz kalmış eski çalışanlarını üzerine alarak onları farklı işverenlere kiralamaktadır. İşgücü havuzlarının temel maliyetleri (yönetim maliyetlerinden ayrı olarak) işçilerin boş kaldıkları dönem süresince ki ücretlerinden oluşmaktadır. Hollanda “da Rotterdam ve Amsterdam’ın Liman Havuzları en önemli örnekler olarak gösterilmektedir (Bayram, 2009: 117).

Her iki istihdam havuzu tipide işsizliğin önlenmesinde ve azaltılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Buna yardımcı olan işverenlerde gelir elde ederken aynı zamanda sosyal güvenlik ajansları da bundan kazanç sağlamaktadır. Bu gibi kazançlar, bu tip işgücü havuzlarının kurulması ve bunların desteklenmesinin arkasındaki yönlendirme gücünü ve fonlama desteğini oluşturmaktadır. Diğer tip işgücü havuzları ise belediyeler tarafından dışarıdaki uzun dönemdir işsiz kişileri kiralama temelinde oluşturulmuştur. Hollanda istihdam durumu diğer ülkelerin sonuçları ile karşılaştırıldığında daha yoğun bir iş arama yardımı yapıldığı ve işten ayrılma oranının daha yüksek olduğu görülmektedir

Ancak, Hollanda'daki sosyal sigorta programlarında önemli bir ahlaki tehlikenin mevcut olduğu görülmektedir. İfade edilen bazı işsizlik ve refah sigortası ödemeleri benzer ahlaki tehlike problemleri içerisinde süre gelmektedir (Bayram, 2009: 120).

Danimarka, hızlı büyüyen, düşük işsizlik ve yüksek istihdam oranına ve hem kamu finansmanı hem de ödemeler dengesi açısından fazla veren güçlü bir ekonomik yapıya sahip olan bir ülkedir. 2004-2007 dönemindeki büyüme oranının ortalama %2,5 olduğu Danimarka'da işsizlik oranı ise yaklaşık %5 dir.

Esneklik-güvence dengesi literatüründe sıkça referans gösterilen Danimarka istihdam sistemi, son yıllarda “Danimarka Mucizesi”, “Danimarka İşgücü Piyasası Modeli” ve “Danimarka Esneklik-Güvence Dengesi Modeli” gibi ifadelerle nitelendirilmektedir. Bugün başta Birleşmiş Milletler (BM), ILO, AB ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) gibi birçok uluslararası kuruluş tarafından Danimarka, bu alanda “iyi bir örnek” olarak gösterilmektedir. Gerek Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde ve gerekse Almanya ve Fransa gibi ülkeler açısından Danimarka, dinamik bir ekonomi, yüksek istihdam ve sosyal güvenceyi bütünleştirebilen örnek bir ülke olarak görülmektedir. Gerçekten de bir yandan dünyanın en rekabetçi ülkeleri arasında yer alırken diğer taraftan da %5'in altında bir işsizlik oranına sahip olan Danimarka işgücü piyasası, başta AB ülkeleri olmak üzere bir çok ülke açısından örnek alınacak özelliklere sahiptir (Gündoğan, 2007: 29)

Danimarka işgücü piyasasının bir diğer dikkat çekici özelliği ise, %80'e varan çok yüksek bir istihdam oranına sahip olmasıdır. AB ortalamasından yaklaşık %20 daha yüksek olan istihdam oranı sayesinde Danimarka, vergi tabanını genişletirken, işsizlik ve emeklilik ödemelerindeki düşüşle de refah sistemini mali bakımdan daha güçlü bir hale getirmiştir (Gündoğan, 2007: 22).

Danimarka uzun yıllar iktidarda kalan sosyal demokrat partilerin politikalarının etkisiyle sosyal güvenlik devletinden ödün vermeden işsizliği azaltan bir diğer ülkedir. Danimarka bu politikalara örnek olarak 1990larda gelir vergisini düşürmüştür. Buna karşılık bazı sosyal hizmetlerden alınan katkı payları yükseltilmiştir (Tümerdem, 2007: 69).

Ayrıca, 1990'larda gelir vergisi düşürülmüştür. Buna karşılık bazı sosyal hizmetlerden alınan katkı payları yükseltilmiştir. Bunlara ek olarak, işgücüne katılımı artırmak için sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlanma şartları zorlaştırılmıştır. Bu yaklaşım sonrası işsizlik sigortası içeriği ile ilgili düzenlemeler yapılmış ve işsizlik sigortasından faydalanma zorlaştırılmış, faydalanma süresini kısaltılmıştır (Selamoğlu ve Lordoğlu, 2006: 176).

Sosyal güvenlik devletinden ödün vermeden işsizliği azaltan ülkelerden biri olan Danimarka, Aktif İstihdam Politikaları ile işgücü piyasası ve Danimarka ekonomisi için

önemli bir yere sahiptir. Danimarka GSYİH' yi oranla Aktif Emek Piyasa Politikalarına yüksek harcamalar yapan ülkedir. 2002 yılında program tiplerine göre katılanların dağılımı (Bayram, 2009: 161):

- Eğitim programları %44
- Ücret sübvansiyonu programları %36
- Doğrudan meslek yaratan önlemler %14
- İş arama yardımı %7
- Gençlere yönelik programlar
- Sakatlara yönelik önlemler

Aktif Emek Piyasası Politika Sisteminde belirli bir işsizlik döneminden sonraki Aktif Emek Piyasa Politikalarına zorunlu katılım söz konusudur. Örneğin; Danimarka hükümeti üç aydan daha uzun bir süre işsiz kalmış kişilere mutlaka iki haftalık bir aktivasyon programı önererek kişinin harekete geçmesini tetiklemektedir (Bayram, 2009: 164).

Özel Sektör İş Merkezleri (Job's in Denmark Center's Private Sector) aracılığıyla Danimarka 'da özel sektör işveren ve çalışanları buluşturulmaktadır (Bayram, 2009: 162). Danimarka'da aktif sosyal politikaya yönelik kanun ile düşük nitelikli insanların çalışma saatleri ve ücretleri bakımından esnek işler edinmeleri sağlanmıştır. Buna göre; eğer bir kişinin çalışma kapasitesi %50'nin altında ise, kalan %50'yi asgari ücrete kadar Belediye finanse etmektedir (ÇSGB, 2004: 17).

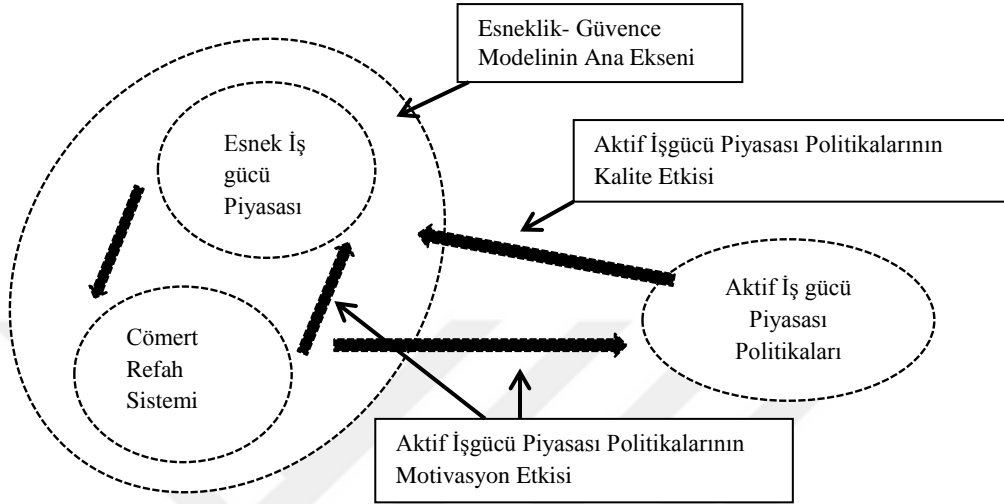
Danimarka'da özel sektörü teşvik programlarına katılan işsizleri özel sektörde belirli süreli iş sözleşmesi ile en az 6 ay en fazla 9 ay istihdam eden işverene asgari ücretin yaklaşık %50'si sübvansiyon olarak ödenmektedir (Uşen, 2007: 74).

Danimarka'da 1977 yılında yürürlüğe konulan İş Teklif Programında, işsiz kişilere 7 ay süre ile kamu sektöründe sübvansiyon edilmiş iş imkânları sunulmuş ve bu kişiler 2,5 yıl süre ile işsizlik yardımından faydalandırılmıştır. Sonraları mevcut işsizlerin neredeyse yarısının bu iş teklif programına katılarak fonlanır hale gelmesi ile program süreleri kısaltılmıştır. Yeni bir aktivasyon stratejisi olarak düşünülen ve kamu hizmetlerinde işsiz kişilerin istihdam edilmesini öngören Danimarka İşgücü Piyasası reformu 1998 yılında hayata geçirilmiş, bu program ile uzun süreli işsizlerin eğitime alınması veya gerçek kamu hizmetlerinde çalıştırılması yoluyla işgücü piyasasına kazandırılması amaçlanmıştır (Bayram, 2009: 162).

Danimarka'da kamu sektöründe istihdam yaratma programına katılanlar ya bir kamu kurumunda ya da belediyeler bünyesinde yürütülen özel istihdam projelerinde (örneğin

park/bahçe temizliği, yaşlı bakımı veya kalıcı statüdeki personele yardım/destek) en az 6 en fazla 12 ay geçici olarak istihdam edilmektedirler (Uşen, 2007: 76).

Şekil 4: Danimarka Esneklik-Güvence Dengesi Modeli



Kaynak: Gündoğan, N. (2007). İşgücü piyasasında esneklik-güvence dengesi: Danimarka modeli. *Çimento İşveren Dergisi*, Mayıs 2007, 21(3).

Danimarka’da belediyeler, herhangi bir niteliğe sahip olmaksızın, okullarından ayrılan 20 yaşın altındaki (bazı bölgelerde yaş sınırı 25’e kadar yükseltilmiştir) gençleri yasal olarak izlemek zorundadırlar. Ayrıca, okullar da yine yasal olarak, bu durumdaki gençleri belediyelere bildirmekle yükümlü bulunmaktadır. Eğer bu durumdaki bir gençle ilişki kurulduğunda, gencin eğitim görmediği, işsiz ya da geçici bir işte çalıştığı anlaşılırsa, özel görüşme için rehberlik servisine çağrılır ve kendisine bir danışman tayin edilir. Danışmanla birlikte eğitim ve iş konularını kapsayan bir kişisel eylem planı hazırlanır. 1996 yılında çıkarılan kanun ile işsizlerin pasif yardım alma süreleri kısaltılarak meslek eğitimine katılmaları amaçlandığından bu tarihten itibaren eğitimsiz 25 yaşın altındaki işsizlerin son 9 ay içerisinde 6 aydan fazla işsizlik yardımına hak kazanmaları en az 1 yıllık eğitim programlarına katılmaları koşuluna bağlanmaktadır (Uşen, 2007: 70)

Yetişkin mesleki eğitim programları, düşük vasıflı ve vasıflı işçiler için geliştirilmiştir. Katılımcılar yeni ve geliştirilebilir becerilerini, işgücü piyasasında ki gelişmelere bağlı olarak daha geniş iş fonksiyonları için gerekli olan esnekliğe kavuşturulmuştur. Bu programlar genel olarak: Düşük vasıflı ve vasıflı işçileri bir iş sahibi yapmak için kurulmuştur. İşçiler hem özel

hem de kamu işletmelerindeki programlara katılabilmektedir. 6 hafta boyunca görülecek eğitim kendi yetişkin mesleki eğitim programlarının bir kombinasyonu olabilir. İşsizler iş merkezlerinden veya yerel yetkililerden kişisel bir eylem planı talep edebilmektedir. Göçmenler ve mülteciler sıradan ders veya dersleri özellikle bu grup için geliştirilmiş mekânlarda izleyebilmektedirler (Bayram, 2009: 163).

Danimarka'da 1996 yılında yürürlüğe giren kanun ile mültecilerin ve göçmenlerin Danimarka dilini öğrenme ve Danimarka'ya uyum sağlamalarına yönelik teşvikler, yabancılara yönelik aktif emek piyasası önlemlerinin başında gelmektedir. Bu programın kapsamı önceleri daha sadece mülteciler iken, 1999 yılı Ocak ayından itibaren göçmenler de kapsama dahil edilmiştir. Göçmenlere yönelik olarak 1999 yılında çıkarılan bir kanun ile entegrasyon programı yeni gelen göçmen ve mülteciler için 18 aydan 3 yıla çıkarılmıştır. Diğer taraftan tüm göçmenler için dil öğrenimini kolaylaştırmak ve işsiz göçmenler için eğitim verilmesi ile ilgili olarak özel bir fon kurulmuştur. Etnik azınlıkların istihdamı ile ilgili olarak daha önceden bu konuda hiçbir deneyimi olmayan teşebbüslere 6 aya kadar 11.000 Danimarka kronuna kadar çalışanların ücretlerinin yarısı kamu istihdam hizmetlerince karşılanmaktadır. Bu programlar sonucu göçmenler ile ilgili olarak ortaya konan araştırma 6 aydan sonra bunların %71'inin iş bulduğu ve %51'inin de eğitime başladığını göstermektedir (ÇSGB, 2004: 18; Uşen, 2007: 76).

Sadece Avrupa'nın değil, dünyanın da en varlıklı ülkelerinden birisi olan Danimarka'nın zenginliği, daha önce de ifade edildiği üzere, doğal kaynaklarından değil, sahip olduğu istihdam düzeyi ve verimliliğinden kaynaklanmaktadır. Küresel rekabet sıralamasında üst sıralarda yer alan Danimarka'nın verimliliği ve kadınların da erkekler gibi yüksek bir istihdam düzeyine sahip olmaları, bu ülkeden alınacak önemli derslerden birisidir. Görece adil bir gelir dağılımına sahip olması, sosyal taraflar arasında güçlü bir diyalogun bulunması, örgütlü bir toplum olması, topluma ve kurumlara karşı duyulan güven gibi başarının altında yatan birçok unsur örnek alınabilecek değerdedir (Gündoğan, 2007: 36).

İstihdam politikalarında başarılı olan ülkeler değerlendirildiğinde, iki farklı yaklaşımın geçerlilik kazandığını belirtmek gerekir. Bu yaklaşımlardan birincisi, ABD ve İngiltere'nin önderliğini yaptığı güçlü piyasa ekonomisi yaklaşımıdır. İkinci yaklaşım ise özellikle Hollanda ve Danimarka'nın önderliğini yaptığı, sosyal tarafların güçlü işbirliğine dayalı yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, Avrupa sosyal modeli olarak da adlandırılmaktadır (Selamoğlu, 2004).

Fransa, işsizlik sorununun tartışılıp çözümlenmesinde, işgücü piyasasına yönelik tercihlerde ve ulusal siyasetin belirlenmesinde toplumsal uzlaşma dinamiklerinden etkilenmektedir.

1988’de kabul edilen “asgari gelir güvencesi” düzenlemesiyle “yaş, zihinsel veya fiziksel yetersizlik, ekonomik koşullar veya işgücü piyasasının durumu gibi gerekçelerle istihdam edilemeyen 25 yaş üstü” herkes için ihtiyaçlarını karşılayabilecek gelirin temini, toplumsal bir sorumluluk olarak kabul edilmiştir. Amaç, tüm toplumu kucaklayabilecek bir toplumsal bütünleşmeyi sağlayabilmektir (Selamoğlu ve Lordoğlu, 2006: 165).

Ekonomik krizin yaratacağı olumsuz ortamın, işçilerin istihdam edilebilirliğinin artırılması için bir fırsata dönüştürülmesi hedeflenmiş ve bu maksatla bir “kriz fonu” (Sosyal Yatırım Fonu-FİSO) tesis edilmiştir (Gençler, 2011: 14).

FİSO’nun iki temel amacı vardır. Bunlar (European Commission, 2010: 49):

1. En zayıf ekonomik sektörler ve bölgeler ile özellikle hedef grupların (gençler ve düşük nitelikli işçiler) gözetilerek krizin çalışanlar ve işsizler üzerindeki etkilerini sınırlamak.
2. Mesleki eğitim programlarının güçlendirilerek uzun süreli istihdam edilebilirliği artırarak, meslekler arasında geçişi güvenli kılabilmek.

Fransız işgücü piyasası son on yılda yüksek genç işsizlik oranı ile tanımlanmıştır. Bu nedenle çoğu aktif emek piyasası önlemleri gençleri hedef almıştır. Nitelikli olup da iş bulmada zorlananlara 20 saatlik eğitim sonrasında iş bulmada yardımcı olunur. Ayrıca sahip olduğu niteliklerin dışında bir işte çalışmayı tercih edenlere ise üç aylık eğitim ve iş arama desteği sağlanabilmektedir (Kluve, 2007: 143).

Yaşları 15–25 arasında formel eğitim almamış veya herhangi bir diploması olmayanlar, yapılan sınav sonrasında başarılı olmaları durumunda diploma sahibi olabilmektedirler. 16-21 yaş arasındaki düşük vasıflı gençler ile 22-25 yaş arasındaki genç işsizler kamu kurumları, yerel idareler ve kamu yararına çalışan kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda yenilenemez geçici veya kısmi süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilmektedirler. Bu şekilde istihdam edilenlere yasal asgari ücret ödenmekte olup, bunları istihdam eden işverenler ise işsizlik sigortası primleri hariç tüm sosyal güvenlik primlerinden muaf tutulmaktadır .Diğer taraftan 40 ila 200 saat arasında değişen mesleki eğitimlere katılan uzun süreli işsizlere devlet tarafından götürü ücret verilmektedir (Uşen, 2007: 83).

Tekrar eğitim programları ise 57 yaş üzerindeki hedef alarak, altı aylık yeniden eğitim ve iş arama yardımlarını içermektedir.

Fransa’da çıraklık sistemi Almanya’ya benzer; özel firmalarda kısmi süreli çalışma imkânı, kamusal eğitim merkezlerinde verilen kısmi süreli eğitim sonrasında istihdam imkânı

bulunmaktadır. Çıraklık sözleşmesine benzeyen nitelik sözleşmesi ve uyum sözleşmeleri uzun süreden beri işsiz olanları, çalışma hayatına hazırlık kursları ise genç, profesyonel deneyimi olmayan ve uzun süreli işsizleri kapsamaktadır (Gençler, 2011: 13).

Fransa'da diploma veya derece almadan eğitim sistemini terk eden 16-25 yaş arası gençlerin sosyal ve mesleki anlamda emek piyasasına uyumunu kolaylaştırmak amacıyla 6 ila 9 ay süren mesleki eğitim kursları verilmekte olup, eğitim süresince katılımcılara devlet tarafından götürü ücret ödenmektedir (European Commission, 2005:152).

Özel sektör teşvik programları daha çok çıraklık sözleşmesi oluşturmaya ilişkindir. Özel işyerlerinin çıraklık sözleşmesi bulunmayan personeli olması durumunda işverenlerden çıraklık vergisi alınmaktadır. Diğer taraftan 1990'lardan beri emek piyasasında iki temel politika uygulanmaktadır; çalışma sürelerinin 35 saate indirilmesi ve istihdamın ödüllendirilmesidir (Gençler, 2011: 14).

Özel kesim teşvikleri, daha çok şirketlerin çıraklık sisteminde yer almasıyla olmaktadır. Çıraklık sözleşmesi olmayan şirketler, çıraklık vergisi ödemek zorundadır. Bazı tedbirlerde işverenler, bu tedbirlerin katılımcılarını işe alırsa sosyal güvenlik katkılarında muaf tutulmaktadır (Genel, 2014: 68).

Genç işsizleri istihdam eden işverenlere ilgili işçilerin sosyal güvenlik harcamalarında indirim ve muafiyetler sağlanmaktadır. 2002 yılında uygulanmaya başlayan "gençlik sözleşmesi" uygulaması ile Fransa, özellikle düşük niteliklere sahip gençleri özel sektörde istihdam eden işverenler için o gencin sosyal güvenlik harcamalarından; üçüncü yıl ise, istihdam ettikleri her bir nitelikli gencin sosyal güvenlik harcamalarının %50'sinden muaf tutulmaktadır (Uşen, 2007: 78).

Girişimciliğin teşviki amacıyla, küçük işletmeler için resmi bildirimlerin basitleştirilmesi, girişimcilerin belirli şartlarda ulusal sigorta katkılarında muaf tutulması, işletmelerin transferine ilişkin vergilerin azaltılması uygulamaları başlatılmıştır (Uşen, 2007: 74).

Kişileri Harekete Geçirme Programıyla daha cömert biri işsizlik ödemesi sistemi ile (istihdam edilmeye uygun kişiler yönelik) işsizlere yoğun olarak tavsiyelerde bulunulmuş, işsizlik ödemesi ve işe yerleştirme uygulama karmaşı oluşturulmuştur (Bayram, 2009: 163).

Topluluk işleri programı; düşük nitelikli 16–21 yaş grubunda olanlarla 22–25 yaşları arasında olan gençlerin kamu kurumları, yerel idareler ve kamu yararına faaliyet gösteren kurumlarda asgari ücret karşılığı çalıştırılması esasına dayanır (Gençler, 2011: 14).

Eğitim önlemleri sayesinde çıraklık ve benzer kontratların anlaşma koşullarında sağlanan yerinde program değişiklikleri ile yaşlı çalışanların yerine gençler yerleştirilmiş,

istihdama katılanların dönüşümü ile ilgili pozitif etkiler elde edilmiştir. 2001 yılındaki çalışma politikası reformu ile iş arama aktivitelerinde artış meydana geldiği ve önlemlerin aynı zamanda etkili olduğu görülmüştür (Bayram, 2009: 185).

İşsizlikle mücadele edilebilmesi için istihdam yaratılmasının elzem olduğu, bunun için gündemde yeni nitelikler ve işleri öngörecekt biçimde çalışılması gerektiği, bu amaçla da hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için Birlik nezdinde Komisyona ve ulusal düzeyde üye ülkelere görevler düştüğü belirtilmektedir. Gelecekte yeni koşullara uyum sağlayabilecek biçimde işgücü yeni niteliklere uyarlanarak işgücü verimliliği arttırılmalıdır. Bu bağlamda AB düzeyinde Komisyona düşen görevlerse şu şekilde sıralanmıştır (Gençler, 2011: 22):

- Sosyal taraflar ekonomik değişime en iyi şekilde uyum sağlayabilecek, işsizliği azaltmak ve aktiviteyi arttırabilmek için güvenceli esnekliği tanımlamalı ve uygulamaya geçirmelidir.
- İşteki güvenliğe ve sağlığa yönelik olabilecek yeni risklere karşın akılcı düzenlemeler ile yasal çatı oluşturulmalıdır.
- AB içindeki emek arz ve talebini karşılayabilmek için emeğin serbest dolaşımı kolaylaştırılmalı ve geliştirilmelidir.
- Birlik düzeyinde sorunların çözümü için üye ülkelerin kamu istihdam hizmetleri ve emek piyasası kurumları arasındaki tüm alanlarda sosyal diyalog kapasitesi güçlendirilmelidir.
- Tüm alanlarda yaşam boyu öğrenmeyi geliştirecek farklı eğitim-öğretim alanlarında esnek öğrenim şekilleri güçlendirilerek, mesleki öğrenim teşvik edilmelidir.
- Gelecekteki emek piyasasının gerek duyacağı niteliklere yönelik genel, mesleki, yüksek ve yetişkin eğitiminde ortak bir yaklaşımla operasyonel bir yapılandırmaya gidilmelidir

AB ekonomik entegrasyonu ile birlikte, büyümeyi istihdamla beraber uygulamaya yönelik politikalar geliştirmektedir. İstihdam politikaları, ülkelerin ihtiyaçları ve piyasa özellikleri göz önüne alınarak, AB hedeflerine ulaşmaya çalışılmaktadır.

AB'ne üye ülkelerin uyguladığı ulusal istihdam politikaları bu ülkelerin yapısal özelliklerine göre farklılık içermektedir. İşsizliğin nedenlerinden biri olarak gösterilen sosyal güvenlik politikaları bırakılmadan da işsizliğin azaltılabilmesi tek bir reçetenin olmadığını kanıtıdır (Tümerdem, 2007: 69).

AB'nin en önemli faaliyet alanlarından biri istihdamdır. Birliğin istihdam politikası hukuki bir temele sahiptir. “Sosyal Politika ve İstihdam”, içinde bulunduğumuz koşullarda Türkiye'nin kalkınmışlığı açısından en titiz biçimde ele alınması gereken alanların başında gelmektedir. Bu itibarla, AB'nin Sosyal Politika ve istihdam alanındaki normlarını, esas aldığımızda ilkeleri, uyguladığı politikaları ve bunların zaman içindeki gelişim sürecini değerlendirmek önem taşımaktadır (TİSK, 2008: 13)

Türkiye'de uygulanan istihdam politikalarının incelemesine fikir vermesi için, ortak istihdam hedeflerine vurgu yapan üye ülkelerin farklı uygulamalarını incelenmesi bu bakımdan önem arz edecektir.



İKİNCİ BÖLÜM

3. TÜRKİYE’DE İSTİHDAM POLİTİKALARI UYGULAMALARI VE İŞKUR

Bir ülkenin istihdamı; o ülkenin kalkınmışlık seviyesi, nüfus ve tabii kaynakları ile ekonomik şartlarına bağlıdır. İstihdamı belirleyen bu faktörleri, Yatırım, GSYİH, Teknoloji, Verimlilik, Ücretler, Nüfus, Göç, Cinsiyet, Eğitim Durumu şeklinde detaylandırmak mümkündür (Unay, 1996: 203).

Ülkelerin genel amacı ekonomik kriterleri göz önüne alarak, toplumun ve bireylerin refah seviyesini yükseltmek için gerekli olan ekonomik politikaları planlayıp uygulamaktır. Hükümetlerin uyguladıkları politikalar ekonomik olduğu kadar toplumsal ve beşeri boyutuyla ilgili olan istihdam politikalarını içinde barındırmalıdır.

Türkiye’de istihdamın artırılması ve genişletilmesi kendi başına bağımsız bir amaç olarak gündeme gelmemiştir. Yeterli düzeyde istihdam artışının sağlanması, genel anlamda ekonomik büyümenin ve özel olarak da yatırımların bağımlı değişkeni sayılmıştır. Kalkınma planlarında benimsenen genel yaklaşımda bu yönde olduğu anlaşılmıştır. Kalkınma planlarında işgücü fazlalığından söz edilmekle birlikte bu konuda genel ve soyut ifadeler kullanılmakta ve çok zaman iyimser yaklaşımlar benimsenmektedir (Koray, 1992: 103).

Temmuz 2013 yılında hazırlanan 10.Kalkınma planı ile 2014-2018 döneminde kamu sektörü için emredici, özel sektör için yol gösterici ve yönlendirici olan yol haritası belirlenmiş oldu.

Ekonomideki başarılı performansın işgücü piyasasına yansyarak, yeni istihdamların yaratılması, işsizlik oranlarının gerilemesi; ayrıca işgücüne katılma oranlarının gelişmiş ülkeler seviyesine doğru yükselmesi hedeflenmektedir. Böylece refah seviyesindeki artışın hızlı bir şekilde sürdürülmesi ve kişi başına gelirin arttırılması sağlanacaktır. Türkiye’deki istihdam politikalarına da yön verecek son kalkınma planında İstihdam ve Çalışma Hayatına dair politikalar şöyledir (TBMM, 2013):

10. Kalkınma Planındaki İstihdam ve Çalışma Hayatı Politikaları

- Bölgesel, yerel ve sektörel işgücü dinamikleri dikkate alınarak, başta kadın ve gençler olmak üzere tüm kesimler için nitelikli istihdam imkânları geliştirilmeye devam edilecektir.
- İşgücüne ve istihdama katılımın artırılması amacıyla iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları hayata geçirilecek ve istihdam teşvikleri etkinleştirilecektir.

- Kayıt dışı istihdamla etkin mücadele edilecek, bu kapsamda elde edilen kazanımlar işgücü maliyetlerinin azaltılmasında kullanılacaktır.
- Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri başta olmak üzere aktif işgücü politikaları etki analizlerine dayandırılarak yaygınlaştırılacaktır.
- İşgücünün eğitim düzeyi yükseltilerek istihdam edilebilirliği artırılacak ve işgücü piyasasının talep ettiği becerilerin kazandırılması için yaşam boyu eğitim faaliyetlerine önem verilecektir.
- İnsana yakışır iş bağlamında, çalışma koşulları iyileştirilecek ve ücret-verimlilik ilişkisi güçlendirilecektir.
- Sosyal taraflarla diyalog içerisinde tüm işçiler açısından erişilebilirliğin sağlanacağı, bireysel hesaba dayanan bir kıdem tazminatı sistemi oluşturulacaktır.
- Alt işverenlik uygulaması işçi haklarını dikkate alacak şekilde gözden geçirilecektir.
- AB normları çerçevesinde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi uygulamaları yaygınlaştırılacaktır.
- Çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği kültürü geliştirilecek, denetim ve teşvik uygulamaları ile iş sağlığı ve güvenliği standartlarına uyum artırılacak ve bu alanda yeterli sayı ve nitelikte uzman personel yetiştirilecektir.

Tablo 3: 2006-2008 Dönemi Türkiye’ de İstihdam ve Çalışma Hayatında Gelişmeler ve 2018 Hedefi

Yüzde (%)	2006	2012	2013	2018*
İşsizlik Oranı	10,2	9,2	9,2	7,2
İşgücüne Katılma oranı	46,3	50,0	51,1	53,8
İstihdam Oranı	41,5	45,4	46,4	49,9
Kadın İşgücüne Katılma Oranı	23,6	29,5	30,9	34,9
Gençlerde İşsizlik Oranı	19,1	17,5	16,5	13,0
Ücretli İstihdam Oranı	58,9	63,0	64,0	70,0
Kayıt Dışı İstihdam Oranı	47,0	39,0	37,5	30,0
Lise ve Üstü Eğitimliilerin İşgücü İçerisindeki Payı	35,2	38,5	39,2	42,0
Uzun Süreli İşsizlerin Toplam İşsizler İçerisindeki Payı	35,8	24,8	24,0	18,0
İŞKUR’a Kayıtlı İşsizlerin İşe Yerleştirilme Oranı	12,3	23,5	35,0	50,0

Kaynak: TBMM (2013). Onuncu Kalkınma Planı (2014 – 2018)

*Hedefler

Türkiye’de işgücü piyasasının yapısı, gelişmekte olan ülkelerin gösterdikleri özellikleri yansıtmakta olup geleneksel ve modern kesim olarak ikili ve parçalanmış bir işgücü piyasası hâkimdir. Türkiye işgücü piyasasının en önemli özelliği; kırsal istihdam-kentsel istihdam, enformel sektör-formel sektör, tarımsal istihdam-sanayi istihdamı gibi istihdam şekillerinin karşı karşıya ve iç içe yaşanmasıdır. Kır-kent ayrımı önemlidir. Kırsal kesimde var olan sosyo-ekonomik yapı içinde işgücünün değerlendirilmesi ile yaşanan işsizliğin ve istihdam sorununun önemli bir kısmı açıklanmış olmaktadır (Ataman, 2000: 92).

İşgücü verimliliğinin düşük olduğu tarımsal istihdamda gizli işsizlik de yaşanmaktadır. Verimliliğin çok düşük olduğu tarım sektöründe geniş bir işgücünün barındırılması, işgücü piyasasının etkinliğinin sınırlandırılmasına neden olmaktadır. Türkiye’de “işgücü verimliliğinin düşüklüğü” yanında “yeni iş yaratamama” istihdamın yapısal özellikleri arasındadır. Kayıtsızların, yani herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmayanların oranı yüksektir. İşgücü piyasasında çalışanların büyük çoğunluğu yetersiz gelir düzeyine sahiptir ve ücretlilerin istihdam edilenler içindeki oranı düşüktür (Aydın, 2011: 13).

Türkiye’de işsizliğin, hızlı nüfus artışı, genç nüfus oranının yüksekliği gibi demografik unsurlardan etkilendiği görülmektedir. Bunun yanı sıra, iç göç ve kentleşmeyle birlikte eğitim ve bölgeler arası dengesizlik işsizliği arttırmaktadır. Ekonomide geçiş sürecini yaşayan Türkiye’ nin, piyasa ekonomisi içerisinde olması rağmen rekabete uyum sağlayamama ve özel sektör yatırımın istenen düzeyde olmaması gibi nedenler işsizliğin yapısal sorunlarını oluşturmaktadır.

Yani, işletmeler ve çalışanlar yeni teknolojilere ve değişen piyasa şartlarına uyarlanabilir olmak durumundadırlar. Böylece modern ve esnek çalışma şekillerinin sosyal taraflarla geliştirilmesi, yeni iş sözleşmesi türlerinin kabul edilmesi ve bireyler ile şirketler için ileri eğitimi cazip kılacak teşviklerin geliştirilmesi gerekmektedir (Yaman, 2004: 3-4).

İstihdam edilebilirlik politikaları sadece ilk eğitim-öğretim çağından ve genç işgücünün eğitilmesiyle değil yaşam boyu eğitim politikaları altında tüm yaş gruplarını da kapsamına almalıdır. Çünkü işgücü piyasalarında sadece genç işsizler değil, belli bir süre çalışmış ve işsiz konuma gelmiş bireylere de istihdam politikaları uygulanmalıdır. İstihdamın sağlanması adına yapılacak olan eğitim, yeniden eğitim, danışmanlık hizmetleri gibi politikaları uygulama adına kamu istihdam kurumlarına önemli sorumluluklar düşmektedir (Aydın, 2011: 17).

Sanayileşme ve kentleşmenin yaygınlaştığı günümüzde işsizlik, tüm toplumların ve ülkelerin ortak sorunu haline gelmiştir. İşsizlikle mücadelede bu bağlamda ortaya çıkmakta, ancak mücadele şekilleri, yürütülen ekonomik sisteme bağlı olarak ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. İşsizliğin çözümünü ekonomik gelişmeye bırakan uygulamalar ile işsizliği bir sorun olarak görüp istihdama öncelik veren uygulamalar uç noktaları temsil etmektedirler (Koray, 1992: 91).

AB ile tam üyelik müzakere sürecinde olan Türkiye, istihdam politikalarını Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde düzenlemek ve ulusal istihdam stratejisini geliştirmek durumundadır.

İşgücü piyasası argümanlarının kullanılarak istihdamın sağlanması ve istihdama yön verebilecek devlet kurumlarının rolü devreye girecektir. Kamu istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’nun 1. maddesinde aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarının uygulanmasıyla görevlendirilmiştir. Kamu istihdam kurumu olarak yetkilerini kullanarak iş piyasalarında aktif ve pasif istihdam politikaları altında işsizliği azaltıcı yerinde faaliyetleri yürütmektedir.

İŞKUR, ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın geliştirilmesine katkıda bulunmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek, işgücü piyasası ile ilgili istatistik verileri toplamak ve analiz etmek, iş ve meslek analizleri yapmak, işgücü yetiştirmeye yönelik programlar uygulamak, işgücünün yurtiçindeki ve yurtdışındaki işlere yerleştirilmesine aracılık etmek, işgücü piyasasının düzenlenmesine yönelik aktif ve pasif istihdam politikaları oluşturmak, kurum faaliyetleri ile ilgili alanlarda uluslararası kuruluşların istihdam ve çalışma hayatı ile ilgili kararlarını izlemek görevlerini yerine getirmektedir (İŞKUR, 2010: 8).

İŞKUR'un yanı sıra Özel İstihdam Büroları, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), belediyeler, sendikalar ve sivil toplum kuruluşları, istihdam politikaları uygulamalarına destek vermektedir.

3.1. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları uygulamaları; kamu ve özel istihdam hizmetleri, mesleki eğitim programları, sübvansiyonlu istihdam programları, girişimciliği teşvik ve gençlere yönelik programlar şeklinde sıralanabilir. Bu programlar arasında mesleki eğitim ayrı bir öneme sahiptir. İşsizlikle mücadelede eğitim yoluyla işsizlerin ve işsiz kalma riski altında bulunan çalışanların beceri düzeyleri yükseltilerek istihdamın artırılması hedeflenmektedir. Eğitim sadece bireylerin becerilerini arttırmakla kalmamakta, aynı zamanda bireylerin piyasalar arasında daha hareketli hale gelmelerini sağlayarak yapısal işsizliğin azaltılmasına katkı sağlamaktadır (Biçerli, 2005: 8).

Küresel rekabet, verimliliği artıran ve gelişen teknolojiler, işgücü piyasasında eğitilmiş, çoklu beceriye sahip, kalifiye işgücüne gereksinimi artırmıştır. Bu nedenle işgücünün yalnızca tek bir alanda eğitimi artık yeterli olmamakta, bunun yerine değişen işgücü piyasasının gereklerine kısa sürede uyum sağlayabilecek niteliklere sahip işgücünün yaşam boyu eğitimi öngörülmektedir (İŞKUR, 2006).

Aktif istihdam politikaları, uzun süredir işsiz olanların yanı sıra eski hükümlüler, eğitimsiz işçiler ve tekrar tekrar işsiz kalarak sadece kısa süreli çalışma imkânı bulabilen gençler gibi grupların istihdamını artırarak sosyal eşitliğe katkıda bulunmayı amaçlamakta ve ekonominin duraklama dönemlerinde istihdamı istikrarlı kıлып, genişleme dönemlerinde ise emek piyasaları ile ilgili darboğazları gidermektedirler (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 90).

Aktif istihdam politikalarına yönelik araçlar genelde iki gruba ayrılmaktadır. Bunlar, tüm işsizlere yönelik uygulanan genel programlar ile gençler, engelliler, kadınlar, yaşlılar ve uzun süreli işsizler, göçmenler gibi dezavantajlı gruplara yönelik programlardır (Uşen, 2007: 70).

Genelde aktif istihdam politikaları, esnek çalışmanın yasallaştırılması ve yaygınlaştırılması, vasıf seviyesini yükseltici eğitim programları, bilgilendirme, işe aracılık ve işe yerleştirme hizmetleri, özellikle okuldan çalışma hayatına geçiş sürecinde büyük zorluklarla karşılaşılacak genç işsizlere iş deneyimi kazandıracak programlar, istihdam/iş yaratma programları, işsizliğin yoğun olarak yaşandığı bölgelerde işyerlerinin mali bakımdan ücret ve istihdam sübvansiyonları ile desteklenmesi ve girişimciliğin özendirilmesi gibi araçlarla hayata geçirilmeye çalışılmaktadır (Uşen, 2007: 67).

Aktif iş piyasası politikaları işgücünün iş piyasasına entegrasyonunu sağlayan politikalar olarak tanımlanabilir. Dünyada genelde uygulanan aktif iş piyasası programları, iş piyasasında eğitim programları, kamu veya toplum yararına çalışma programları, girişim ortaya çıkarma ve istihdamı sübvansiyon etme uygulamalarıdır (Aydın, 2011: 34).

Aktif İstihdam Politikaları iş piyasasında işsizlik ve yoksullukla mücadelede iş arayan ve işveren arasında iletişim köprüsü kurulmasını sağlayan bir uygulamadır. İşgücü arzı ile işgücü talebini istihdam hizmetlerine dönüştürür.

Bu bölümde, Aktif İstihdam Politikası araçları, İşgücü Yetiştirme Programları, İş Arama Desteği ve İstihdam Hizmetleri, İşe Yerleştirme Hizmetleri, İstidamın Arttırılmasına Yönelik Teşvikler başlıklarında değerlendirilecektir.

3.2. İşgücü Yetiştirme Programları ve Uyum Hizmetleri

Mesleki eğitim ya da işgücü yetiştirme programları yapısal işsizliğe karşı mücadelede en etkin program türüdür. Talep ve teknolojiye uyum sağlayabilen, ürün ve üretim sürecinde yenilik yapabilen ve yenilikleri uygun ve değişen ekonomik ve teknolojik koşullar ve ülkelerin rekabet gücü içinde çok daha fazla nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır (Varçın, 2004: 33).

Mesleki eğitim, bireylere nitelik kazandırarak veya var olan niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini arttırmaya yönelik programlardır. Mesleki eğitim programları, okuldan eğitimden diğer kurumsal eğitim biçimlerine ya da işbaşında eğitime kadar uzanan

geniş bir alanda farklı uygulamalarla gerçekleştirilir. Hedef kitleye göre uygulanan programlar farklılık göstermektedir (Sapançalı, 2005: 175).

Nitelikli iş gücü, verimli bir ekonomi için vazgeçilmez unsurdur. Nitelikli iş gücüne sahip olmanın yolu ise iyi planlanmış mesleki eğitimle mümkündür. Mesleki ve teknik eğitim bu açıdan gelişmekte olan ekonomiler için hayati önem arz etmektedir. Türkiye, gelişmekte olan sanayisinde istihdam etmek için nitelikli işgücü sıkıntısı çekmektedir (Şahin ve Fındık, 2008: 65).

Toplumsal kalkınmayı gerçekleştirebilecek nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi büyük ölçüde eğitim sisteminin görevidir. Eğitim sistemi, bu görevini yerine getirirken öğrencileri üretken birer yurttaş olarak görür ve onları toplum yaşamına, meslekler dünyasına ya da ileri eğitime hazırlar. (Aksoy, 1987: 143; Aksoy, 1997: 73).

Ancak eğitim sistemindeki kronik ve yapısal sorunlar ile öğrencilerin bölüm seçimlerindeki yanlışlıklar istenmeyen meslek seçimine ya da mesleksizlik sorununa sebep olabilmektedir. Bu durum, eğitilmiş veya eğitimini tamamlamamış işgücünün, meteliksizlik ve mesleksizlik sorununa sebep olmaktadır.

İstihdamın artırılması ve işgücü piyasasının nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanmasında, kamu istihdam kurumu olan İŞKUR etkin rol oynamaktadır. İŞKUR, Aktif İşgücü Programları çerçevesinde; herhangi bir mesleği ya da iş piyasasında geçerli bir mesleği olmayan işsizlerin, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde yetiştirilmesini sağlarken, ağırlıklı olarak istihdam garantili işgücü yetiştirme kursları düzenlemektedir.

Mesleği olan ve mesleki niteliğini geliştirmek isteyen işsizlerin niteliklerini işgücü piyasasının gereklerine göre yükseltmek ve bu suretle istihdamlarını sağlamayı amacıyla ise “Meslek Geliştirme Kursları” düzenlemektedir.

İşsizlik sigortası kapsamında işsizlik ödeneği almaya hak kazanan işsizlerin mesleklerine uygun ve son yaptıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın bir işe yerleştirilmeleri amacıyla işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde yetiştirilerek işe yerleştirilmelerini veya kendi işlerini kurmalarının sağlanması amacıyla “İşsizlik Sigortası Kapsamında İşsizlere Verilen Eğitimler” adı altında programlar yürütülmektedir.

İŞKUR, sosyal sorumluluk bilinciyle diğer iş arayanlara göre istihdamında daha fazla güçlük çekilen kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelliler, eski hükümlüler gibi özel politika veya uygulama gerektiren dezavantajlı gruplara yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetleri de İşgücü Yetiştirme Programları ve Uyum Hizmetleri kapsamında yürütülmektedir.

Ayrıca İŞKUR, girişimcilik ruhuna sahip işsizlere yönelik olarak, gelir getirici bir faaliyette bulunmalarını temin amacıyla “Kendi İşini Kurmak İsteyenlere Yönelik Meslek Edindirme Kursları” düzenlenerek KOSGEB desteği almalarının yolunu açmaktadır (İŞKUR, 2013).

3.3. Meslek Edindirme Kursları

Mesleki yetiştirme, “bireylerin işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu beceri ve yetkinliklerle donatılmasını amaçlayan” bir mesleki eğitim biçimi olarak tanımlanmaktadır (İşgüç ve Emirgil; 2007: 220).

Kamu istihdam hizmetleri altında uygulanan mesleki yetiştirme hizmetleri, Aktif istihdam Politikalarının en önemli kolunu oluşturmakla birlikte mesleki yetiştirmenin iş dışında yetiştirme yerine çoğunlukla, işbaşında yetiştirme kategorisi içerisinde yer aldığı görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında, AİP kapsamında uygulanan yetiştirme programları, işgücü piyasası içerisinde yer alan gençler, uzun süreli işsizler, temel becerilerden yoksun düşük vasıflılar gibi dezavantajlı kesimlerin, işletmeler içerisinde istihdam edilebilirliklerini doğrudan artırıcı etkiye sahip bir eğitim modeli olarak özellikle gelişmekte olan ülkelerde yaygın olarak uygulanmaktadır (İşgüç ve Emirgil, 2007: 220).

Mesleki eğitim sisteminin, kamusal ve özel eğitim kurumları, İŞKUR, belediyeler, vakıflar, sivil toplum kuruluşları (STK) ve işletmeler tarafından uygulanan, sürekli eğitim ve yaşam boyu öğrenim gibi bileşenleri vardır. Gençlere yönelik çıraklık eğitim programları, Türkiye’de bu çerçevede yürütülen en kapsamlı eğitim etkinliğidir. Temel sorumluluk MEB’e aittir. Meslek kuruluşları ise, MEB’in kapsadığı alan dışındaki mesleki alanlarda eğitim vermektedir (Bayhan, 2007: 21).

İŞKUR’un özel görevi ise, işgücü piyasası gereksinimleri üzerine yapılan çözümlere dayalı eğitim etkinliklerini yürütmektir. Bu eğitim etkinlikleri gençleri, kadınları, işlerini yitirenleri, işsizlik yardımı alanları, engellileri ve eski hükümlüleri hedef almaktadır.

Kuruma kayıtlı işsizlere sunulan kursların içeriği, kamu kesimi ile özel kesim ya da Sivil Toplum Kuruluşları (STK) tarafından birlikte belirlenmekte, İŞKUR kurs hizmetlerini bu kuruluşlardan temin etmektedir. Eğitim kurslarının kapsamı, sayısı ve hedef grupları, kamu kesimi ile özel kesimden temsilcilerin oluşturdukları İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının (İİMEK) onayına sunulmaktadır.

İİMEK, 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile hukuki yapıya oturtulmuştur. İİMEK'leri çalışma usul ve esasları hakkında yönetmelik 21 Ekim 2008 tarih ve 27031 sayılı Resmi Gazetede yayınlandığı şeklindedir.

Sekreteryasını İŞKUR ve MEB' in yaptığı İİMEK, ilin 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 artırmak amacıyla yerel düzeyde politikalar oluşturmak, plan yapmak ve kararlar almak, ilgili kurum ve kuruluşlara görüş ve önerilerde bulunmak üzere illerde yerel işgücü piyasası aktörlerinin tamamının temsil edilip, politika belirlenmesine katkıda bulunabildikleri bir yapı özelliğindedir.

İİMEK'nun aldığı kararlar doğrultusunda onaylanan "Yıllık İşgücü Eğitim Planında" yer alan meslekler için, İŞKUR' un mali ve idari şartlarına uygun olarak milli eğitim, belediyeler, vakıflar, STK ve işletmeler mesleki eğitime katkı sunan programlarını İŞKUR kanalıyla da hayata geçirebilirler.

Meslek edindirme kurslarını istihdama dönüştüren İŞKUR' un doğrudan istihdamı esas alan etkili projelerinden olan "İstihdam Garantili Eğitim Kursları", işsizlere yönelik işgücü eğitim programları arasında yer almaktadır. İstihdam garantili kurslar, kursiyerlerin kurs sonunda hizmet sağlayıcılar tarafından belli bir oranının istihdam edilme zorunluluğu olan programlardır.

Ayrıca; meslek edindirme faaliyetlerinden İŞKUR'u diğer kurumlardan ayıran ve işsizliğin çözüm yöntemlerinden biri olan mesleki eğitim programları süresince, katılımcılarının katılımcı zaruri giderlerini ödemekte, genel sağlık sigortası primlerini, iş kazası ve meslek hastalığı primlerini karşılamaktadır. Ayrıca, işverenlere, kurum ve kuruluşlara eğitici gideri, temrin gideri, zaruri gider, sigorta prim giderleri ve uygun bulunacak diğer eğitim giderlerini üstlenmektedir.

Meslek edindirme kurslarında milli eğitim, belediyeler ve son olarak kamu istihdam kurumu olan İŞKUR un faaliyetlerinden bahsedilecektir.

Meslek Edindirme Kurslarında Milli Eğitim:

Ülkemizin sürdürülebilir ekonomik ve sosyal gelişmesini sağlayabilmesi, küresel rekabette yerini alabilmesi, eğitime ayrılan kaynakları daha verimli ve etkin kullanabilmesi için temel dayanak noktası eğitim sisteminin tüm süreçlerinin kaliteye dayalı hale getirilmesidir.

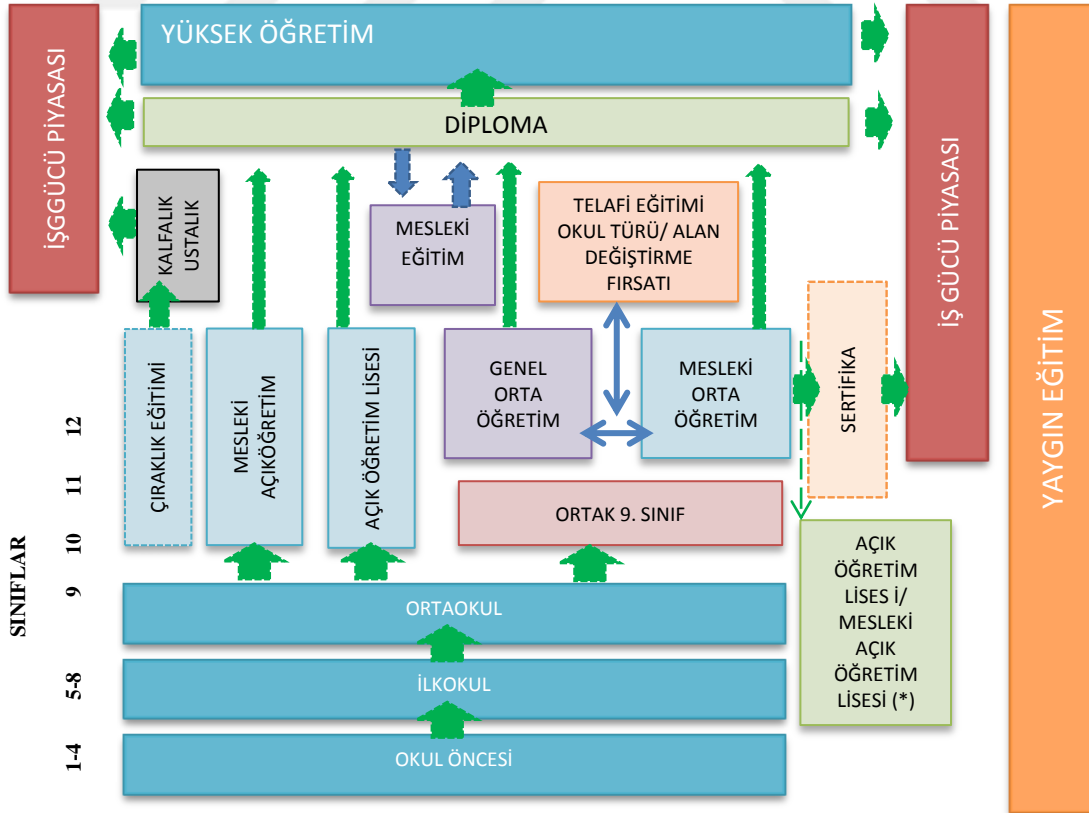
Türkiye'nin nitelikli insan gücü ihtiyacı düşünüldüğünde, mesleki ve teknik eğitimin kalitesinin artırılmasına yönelik olarak geliştirilecek stratejiler ve politikalar büyük önem

kazanmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki baş döndürücü gelişmelerin etkisi bütün sektörlerde ve hayatın her alanında hissedilmekle birlikte değişimin en çok etkilediği alanların başında eğitim gelmektedir. Hızla değişen bilgi, teknoloji, üretim yöntemleri ile iş hayatındaki gelişmelere paralel olarak dinamik bir yapı sergileyen mesleki ve teknik eğitimin önemi tüm dünyada giderek artmaktadır.

Bu dinamik yapı; sürekli kendini yenileyen bir eğitim sistemini, teknolojik altyapı yatırımlarının güçlendirilmesini, dünyadaki gelişmelerin yakından takip edilmesini ve özel sektörle yakın bir iş birliğini gerekli kılmaktadır. Milli Eğitimin temel önceliği mesleki ve teknik eğitimi yerel, ulusal ve uluslararası iş piyasalarının beklentilerine uygun yapılandırarak genç nüfusa gerekli bilgi, beceri ve yetkinliği kazandırmaktır (MEB, 2014).

Türkiye’de eğitim sistemi; okul öncesi, ilköğretim (ilkokul ve ortaokul), ortaöğretim ve yükseköğretim olarak temelde beş kademeden oluşmaktadır. Okulöncesi ile yüksek öğretim kademeleri zorunlu olmayıp on iki yıllık zorunlu kademeli eğitim; birinci kademe dört yıl süreli ilkokul (1, 2, 3 ve 4. sınıf), ikinci kademe dört yıl süreli ortaokul (5, 6, 7 ve 8. sınıf) ve üçüncü kademe dört yıl süreli lise (9, 10, 11 ve 12. sınıf) olarak düzenlenmiştir (Şekil 5).

Şekil 5: Türkiye’de İşgücü, Eğitim ve Mesleki Eğitim İlişkisi



Kaynak: MEB (2015).Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2014-2018).

(*): Çeşitli nedenlerden dolayı örgün eğitimden ayrılmak zorunda kalanlar 12 yıllık zorunlu eğitimden dolayı açık liseye ya da mesleki açık öğretim lisesine devam ederler.

Şekil 5'te görüldüğü gibi birinci kademeyi tamamlayan öğrenciler ortaokula veya imam hatip ortaokuluna devam ederler. 2013-2014 Eğitim öğretim yılında başlayan uygulamaya göre ikinci kademedeki öğrenciler 6, 7 ve 8 inci sınıf yılsonu başarı puanları ile 8 inci sınıfta yapılan altı temel dersi içeren Temel Eğitimden Ortaöğretime Geçiş (TEOG) sınavının ağırlıklandırılmış ortak sınav puanı doğrultusunda ortaöğretime devam edeceklerdir. Ortaöğretim seviyesinden mezun olan öğrenciler işgücüne katılabilmekte, ön lisans programlarına sınavsız geçiş yapabilmekte veya Yükseköğretime Giriş Sınavı (YGS) ve Lisans Yerleştirme Sınavı (LYS) sonuçlarına göre bir üst öğrenime devam edebilmektedirler.

Mesleki ve teknik eğitim yaygın ve örgün eğitim kapsamında MEB'e, yükseköğretim düzeyinde ise YÖK'e bağlı olarak yürütülmektedir. Mesleki ve teknik eğitimin yasal çerçevesini; 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu, 6287 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ve ilgili düzenleyici işlemler oluşturmaktadır. 2011 yılında yürürlüğe giren 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile mesleki ve teknik eğitimin örgün eğitim kısmı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, yaygın eğitim kısmı ise Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir (MEB, 2014).

Mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında 62 alan 226 dalda eğitim öğretim yapılmaktadır. Mesleki eğitim merkezlerinde 31 alan 152 dalda çıraklık eğitim programları uygulanmaktadır (MEB, 2014).

Milli Eğitim sistemi içerisinde mesleki ve teknik eğitim şu şekilde ayrılır (MEB, 2014):

- a. Örgün Mesleki ve Teknik Eğitim
- b. Sürekli Eğitim ve Yetişkin Eğitimi olarak ikiye ayrılır.
- c. Örgün Mesleki Ve Teknik Eğitim

Örgün eğitim, belirli yaş grubundaki ve aynı seviyedeki bireylere, amaca göre hazırlanmış programlarla okul çatısı altında yapılan düzenli eğitimdir. Örgün eğitim; okul

öncesi eğitimi, ilköğretimi (ilkokul ve ortaokul), ortaöğretimi ve yükseköğretimi kapsamaktadır. Ortaöğretim; ortaokula dayalı, çeşitli programlar uygulayan, en az dört yıllık genel, mesleki ve teknik öğretim kurumlarının tümünü kapsar. Ortaokulu tamamlayan her öğrenci, ortaöğretime devam etmek zorundadır.

Yükseköğretimin amacı, toplumun üst düzeydeki insan gücü ihtiyacı ve ülkenin bilim politikası doğrultusunda öğrencilerin ilgi, yetenek ve eğilimlerine göre eğitim almalarını sağlamak; bilimsel alanlarda araştırmalar yapmak, araştırma bulgularına dayalı yayınlar çıkarmak, bilim ve teknolojiyi geliştirmek, kamu kurumları tarafından talep edilen araştırmalarla ilgili görüş bildirmek, Türk toplumunun genel bilgi düzeyinin yükseltilmesine ve kamuoyunun aydınlatılmasına yardımcı olacak bilimsel verileri açıklamak ve yaygın eğitim hizmetleri vermektir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda Yükseköğretim "Millî eğitim sistemi içinde, ortaöğretime dayalı, en az dört yarıyılı kapsayan her kademedeki eğitim öğretimin tümüdür" olarak tanımlanmıştır (MEB, 2014).

Örgün mesleki ve teknik eğitime yönelik orta öğretim kurumları iki ana kategoride toplanmaktadır: Meslek Liseleri (ML) ve Teknik Liseler (TL). ML'ler sistemin asıl yükünü çeken kurumlardır. ML'nin bütün bölümleri temel eğitimini tamamlayanlara açıktır. TL'ler ise, ML'lerdeki ilk yılını başarıyla tamamlayan öğrencileri almaktadır. Mesleki ve teknik liselerden bir bölümü, genel liseler gibi, yabancı dil eğitimi de vermektedir. Bunlara, Anadolu ML ve TL'leri adı verilmektedir. Örgün mesleki ve teknik eğitim, işletmelerde mesleki eğitim ve staj uygulamalarına entegre edilmiştir.

Anadolu teknik ve teknik liselerde staj süresi üç yüz saattir. Öğrenci staj çalışmasının en fazla üçte birini 10. sınıfın bitiminde, geri kalan kısmını ise 11. sınıftan itibaren yapabilmektedir. Staj uygulamaları hafta sonu, yarıyıl veya yaz tatilinde yapılır. Staj uygulaması okullarda yüz yüze eğitimle ya da işletmelerde yapılabilir.

Anadolu meslek ve meslek liselerinde 12. sınıfta haftada üç gün işletmelerde mesleki eğitim verilir. Ancak çeşitli nedenlerle işletmelerde mesleki eğitime gidemeyecek öğrencilerin 10. sınıf sonundan itibaren üç yüz saat staj çalışması yapmaları gerekmektedir. İşletmelerde mesleki eğitim ve staj uygulamaları okullarda uygulanan program türünün özelliğine göre farklılıklar gösterebilmektedir. On ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının yüzde beşinden az olmamak üzere mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine beceri eğitimi verir. On ve daha fazla öğrenciye beceri eğitimi verecek işletmeler bu amaçla bir eğitim birimi kurar. Bu birimde, verilen eğitim için alanında ustalık

yeterliğine sahip ve iş pedagojisi eğitimi almış usta öğretici veya eğitici personel görevlendirilir (MEB, 2014).

İşletmelerde mesleki eğitim uygulaması kapsamına alınacak iller ve meslekler, Mesleki Eğitim Kurulunun görüşü doğrultusunda MEB tarafından belirlenir. Bu kapsama alınan il ve mesleklerde, işletmelerde mesleki eğitim uygulaması yaptırmakla yükümlü olan işletmelerin listesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) İŞKUR il müdürlüklerince Şubat ayı içinde il istihdam ve mesleki eğitim kuruluna (İİMEK) bildirilir. İl ve ilçelerde kurulan işletme belirleme komisyonları, mesleki eğitim yaptırmakla yükümlü işletmelerin eğitime uygunluğunu Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde yer alan ölçütleri göz önünde bulundurarak belirler.

2011 yılında yürürlüğe giren 6111 sayılı yasa ile mesleki ve teknik eğitim veren yükseköğretim kurumları öğrencilerinin işletmelerde mesleki eğitimleri 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamına alınmıştır (MEB, 2014).

Orta düzeydeki mesleki ve teknik eğitim kurumlarını bitirenlere diploma verilmektedir. Üç yıllık mesleki ve teknik eğitim kurumlarını bitirenler MEB tarafından düzenlenen ustalık kurslarına devam edebilecekleri gibi doğrudan doğruya ustalık sınavına da girebilirler. Bu sınavda başarılı olanlara ustalık belgesi verilir. Dört yıllık mesleki ve teknik eğitim kurumunu bitirenlere diplomalarının yanı sıra ayrıca “işyeri açma belgesi” de verilir. Bu belge, getirdiği haklar ve sorumluluklar açısından ustalık belgesine eşdeğerdir (İŞKUR, 2003: 76).

a) Sürekli Eğitim ve Yetişkin Eğitim

Sürekli mesleki ve teknik eğitimle yetişkin eğitimi konusu, çıraklık eğitimi ve yaygın eğitim olmak üzere iki alt başlık altında ele alınacaktır.

• Çıraklık Eğitim

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununa göre çıraklık eğitimine on dört yaşını doldurmuş ve on dokuz yaşından gün almamış olan kişiler alınmaktadır. Ancak on dokuz yaşından gün almış olanlardan daha önce çıraklık eğitiminden geçmemiş olanlar, yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olarak düzenlenecek mesleki eğitim programlarına göre çıraklık eğitimine alınabilirler. 2012 yılında on iki yıllık zorunlu eğitim sistemine geçilmesi ile birlikte çıraklık programına devam etmek isteyen öğrenciler, ortaokulu bitirdikten sonra Açık Öğretim Lisesi veya Mesleki Açık Öğretim Lisesi programına kaydolmak zorundadırlar.

Sektörün taleplerini karşılamak amacıyla, MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü (HBÖGM) 'ne bağlı kurumlarda modüler programlar (Yaygın Eğitim Programları Ve Foet Kodları) uygulanmaktadır. Çıraklar, haftada beş iş günü iş yerlerinde pratik

uygulama yapmakta bir iş günü ise mesleki eğitim merkezlerinde teorik eğitimlere katılmaktadırlar. Çıraklık eğitimi sonunda kalfalık sınavından başarılı olanlar kalfalık belgesi almaktadırlar. Kalfalık yeterliğini kazanmış olanların mesleki yönden gelişmelerini ve bağımsız iş yeri açabilmelerini temin için gerekli yeterlikleri kazandırmak amacıyla Bakanlıkça ustalık eğitimi kursları düzenlenmektedir. Kalfalık yeterliğini kazanmış olup mesleklerinde en az beş yıl çalışmış olanlar ustalık sınavlarına doğrudan katılabilmektedirler. Bu sınavlarda başarılı olanlara ustalık belgesi verilmektedir (MEB, 2014).

- Yaygın Eğitim ve Öğretim (YEÖ)

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Yasası, yaygın eğitim ve öğretimi (YEÖ), insanın yaşam süresi boyunca sunulan eğitim, öğretim, rehberlik ve uygulama imkân ve etkinliklerinin bütünü olarak tanımlar. Hedef grubu, örgün eğitim sistemine girmemiş, herhangi bir eğitim kademesinden ayrılmış veya herhangi bir eğitim kademesini bitirmiş vatandaşları, genel veya mesleki ve teknik eğitim alanlarında eğitmek amacıyla örgün eğitim ile birbirini tamamlayacak, aynı vasıfları kazandırabilecek ve birbirinin her türlü imkânlarından yararlanacak biçimde bir bütünlük içinde düzenlenen eğitimdir (MEB, 2014).

Farklı alan ve çalışmaları ile eğitim veren mesleki yaygın eğitim ve öğretim kurumları şu şekilde ayrılır (MEB, 2014):

Pratik Kız Sanat Okulları: Örgün eğitimlerini tamamlamış ya da tamamlamamış genç kızlarla kadınlara yönelik bu okulların amacı, bu kişilere kendi ilgi alanları doğrultusunda meslek kazandırmaktır.

Olgunlaşma Enstitüleri: Örgün eğitimlerini tamamlamış ya da tamamlamamış genç kadınlarla kadınlara yönelik bu okullar, mesleki nitelik taşımayan (örneğin hobi ve el işleri gibi), ancak işgücü piyasası becerilerini de içerebilen alanları kapsamaktadır.

Endüstri Pratik Sanat Okulları: Bunlar, eğitimlerini (temel eğitim sonrasında) sürdüremeyenlere bir dizi mesleki alanda gerekli alışkanlık ve tutumları kazanmalarında yardım eden yaygın eğitim kurumlarıdır. Bu okullar genellikle sanayi meslek liselerine bağlı olarak faaliyet göstermektedir.

Yetişkinler Teknik Eğitim Merkezleri: Bu merkezler, sanayideki yeni teknolojiler konusunda bilgi ve beceri kazanmak isteyen ilkökul mezunlarına eğitim vermektedir.

Turizm Eğitim Merkezleri (TUREM): Turizm Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet gösteren bu merkezler 1967 yılından bu yana turizm sektörüne orta kademe personel yetiştirmektedir. Merkezler Türkiye'nin turist çeken yörelerinde kurulmuştur.

Halk Eğitim Merkezleri: Bu merkezler, iller, ilçeler, beldeler ve hatta köyler olmak üzere ülkenin birçok yerinde faaldir. Merkezler, mesleki ve genel bilgi kurslarının yansırı

toplum ve kültür konulu dersler de vermektedir. Eğitim, ilgili topluluğun yönelimlerine göre herhangi bir mekânda verilebilmektedir. Cezaevleri, yoksul mahalleleri, ilçe ve beldelerdeki kamusal ve özel kuruluşlar, köylerdeki okullar bu tür mekânlar arasındadır.

El Sanatları Eğitim Merkezleri: Bu merkezler Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı'na bağlı olarak ülkenin pek çok yöresinde faaldir. En az ilkokul diplomasına sahip 14-20 yaş grubundaki erkekler ve kızlara yönelik eğitim ve öğretim aynı zamanda ücretsiz yatılı öğrencilik imkanları da sağlamaktadır.

Sürekli Eğitim Merkezleri: Bu merkezler, farklı hedef gruplara Yüksek Eğitim Öğretim(YEÖ) hizmeti vermek üzere üniversitelere bağlı olarak kurulmuştur.

İşletmeler Üstü Eğitim Merkezleri: Bu merkezler Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK) tarafından kurulmuştur, telafi niteliğinde pratik eğitim vermekte, ayrıca sanatkârlarla orta ve küçük işletmelerin gereksinimlerine yönelik YEÖ programları da sunmaktadır. Sorumlulukları MEM ile aynıdır.

Yaygın eğitim kapsamında mesleki eğitimini tamamlayanlara MEB onaylı belge verilmektedir. Mesleki eğitim merkezlerinde ustalık eğitimi alanlar, ustalık belgesi ile iş yeri açabilmektedir. Ayrıca çeşitli meslek kurslarına katılan bireylerin aldıkları eğitimler Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği denklik hükümlerine göre ustalık belgesi almalarına yönelik değerlendirilmektedir (Yüksek Planlama Kurulu, 2014: 25).

Meslek Edindirme Kurslarında Belediyeler; 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nda; Meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettmek, bu hizmetleri yürütürken üniversiteler, yüksekokullar, meslek liseleri, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapmak şeklinde hükümlere yer verilmiştir. 5393 sayılı Belediye Kanunu'nda da meslek ve beceri kazandırma kursları açılması veya açtırılması Belediyelerin görevleri arasında sayılmıştır.

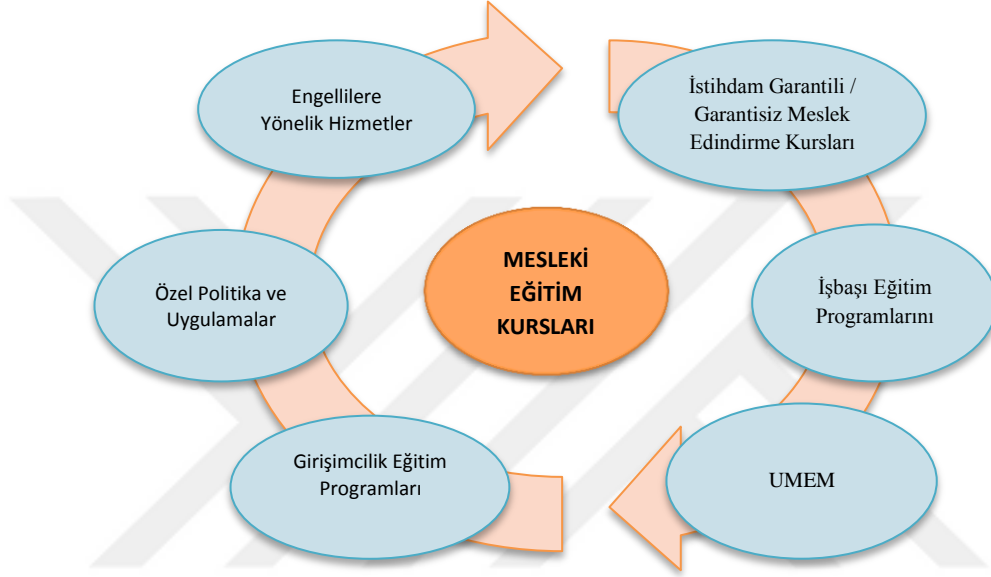
Ülkemizde Belediyelerin mevcut işgücüne ve işsizlere yönelik mesleki beceri kazandırma faaliyetleri konusunda çalışmaları henüz arzu edilen seviyede olmamakla birlikte, çalışma yapılan belediyelerde de kursa katılan ve başarıyla kursu tamamlayan kursiyerlerin istihdamına yönelik herhangi bir çalışma ve faaliyet bulunmamaktadır (Bulut, 2010: 72).

Meslek Edindirme Kurslarında İŞKUR:

Türkiye'nin en önemli sorunlarından biri işsizlik ise diğeri mesleksizliktir. Mesleksizlik, işsizliği besler ve büyütür. Teknolojinin baş döndürücü bir hızla geliştiği günümüzde üretim teknikleri de aynı hızla değişmektedir. Bu da, işgücünün yeni üretim tekniklerine adapte olmasını zorunlu kılmakta, istihdam olanakları azalırken nitelikli işgücüne duyulan ihtiyaç da artmaktadır.

Bu bağlamda Türkiye İş Kurumu (Kurum), istihdamın artırılması ve nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması amacıyla 1988 yılından bu yana işgücü yetiştirme ve meslek edindirme kursları düzenlemektedir. İŞKUR Mesleki edindirme programları genel olarak şu şekilde ayrılır: Mesleki Eğitim Kursları, İş Başı Eğitim Programları, UMEM, Girişimcilik Eğitimleri, Engellilere Yönelik Programlar, Özel Politika ve Uygulamalarıdır (Şekil 6).

Şekil 6: Türkiye’de Meslek Edindirme Faaliyetlerinde İŞKUR Hizmetleri



Temel amaç; işgücü piyasasından veya işverenden alınan işgücü talebinin karşılanmasıdır. Bu amaç doğrultusunda insan kaynağının ve mesleki eğitime harcanan giderlerin etkin ve verimli kullanılması için danışmanlık hizmetleri önemlidir.

Kursiyerlerin seçim aşamasında İş ve Meslek Danışmanları (İMD) aracılığı ile kursiyer adaylarına; öncelikle meslek seçimi, meslek değişikliği ya da bir mesleğe uyum sağlama gibi iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri verilir.

Kuruma başvuru yapan kişilerin iş ve meslek danışmanları tarafından değerlendirilmesi sırasında kişinin öncelikle mesleki eğitim alıp almamasına karar verilmesi gereklidir. Zira kişinin mesleki eğitim yerine diğer aktif işgücü programlarından faydalanması daha yararlı ise bu programlara yönlendirilmesi gereklidir. Ancak eğer mesleki eğitim kurslarına katılmasında fayda var ise bu kez kişinin almasının yararlı olacağı muhtemel meslekler belirlenmelidir. Belirlenen mesleklerde kişinin o an için katılabileceği bir kurs var ise bunun için İMD’nin uygun görüş vermesi ve kişinin kursiyer geçmiş bilgisi sorgulanmalıdır.

Kuruma daha önce kayıtlı olanlardan veya internet üzerinden kurslara kayıt yaptıranların mutlaka iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden yararlanması ve uygun görüş alması gereklidir.

Kursa katılmak için (İŞKUR, 2013);

- Kuruma kayıtlı işsiz olmak,
- 15 yaşını tamamlamış olmak,
- Mesleğin gereklerine uygun olarak belirlenen özel şartlara sahip olmak,
- Kurumca aynı meslekte düzenlenen kursu tamamlamamış olmak
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanarak, danışmanın uygun görüşüne sahip olmak,
- Emekli olmamak,
- Kurslara katılmama yönünde yaptırım uygulanmıyor olmak, şartları aranır.

İMD tarafından mesleki eğitim kurslarına katılması için uygun görüş verilen kişiler, yüklenici ve kurum yetkilisinin bulunduğu komisyon tarafından ayrıca mülakata tabi tutulacaktır. Kurumu temsilen bu mülakata iş ve meslek danışmanları ya da görevlendirilen diğer personel veya yöneticiler katılım sağlayacaklardır.

Kurslara devam zorunludur. Kurumca kabul edilebilir mazereti olanlara izin verilebilir. Ancak doktor raporu ile tevsik edilebilen en fazla 5 günlük sağlık izni dışında bu izin süreleri, hangi sebeple olursa olsun toplam kurs süresinin 1/10'unu aşamaz. Düzenlenecek olan işgücü yetiştirme ve meslek edindirme kurslarında aktif işgücü hizmetleri yönetmeliği 10. Maddesine göre hizmet sağlayıcılar şöyle ifade edilmiştir (İŞKUR, 2013):

- Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim ve öğretim kurumları.
- Üniversiteler.
- 14/6/1973 tarihli ve 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununa ve 8/2/2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununa dayanılarak kurulan özel öğretim kurumları ve özel eğitim işletmeleri.
- Özel sektör işyerleri.
- Kuruluş amaçları doğrultusunda olmak şartıyla; kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, işçi, işveren, esnaf sendikaları, özel kanunla kurulan banka ve kuruluşları ve bunlara bağlı işyerleri ile iktisadi işletmeleri bulunan dernek ve vakıflar.

- Aktif işgücü hizmetlerinin sunulması kapsamında ilgili mevzuatın belirlediği çerçevede, 4904 sayılı Kanun kapsamında kurulan özel istihdam büroları ile de işbirliği veya hizmet alımı yapılabilir.

Kurs eğitim programları MEB tarafından onaylanır. MEB, kurs eğitim programlarının müfredatının Ulusal Meslek Standartları (UMS) ile uyumlu olmasını sağlar. Kurs eğitim programları, teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşabilir. Mesleğin özelliğine göre, kurslarda teorik ve uygulamalı bölümler birlikte verilebilir.

Ayrıca revize olan yönetmeliğe göre mesleki eğitim kursu düzenlenecek mesleğin uygun olması halinde İŞKUR Genel Müdürlüğünce belirlenecek usul ve esaslar dâhilinde bilgi iletişim teknolojileri kullanılarak uzaktan eğitim yöntemleri ile de kurs düzenlenmesi mümkün olabilmektedir.

Toplam kurs süresi yüz altmış (160) fiili günü aşamaz. Kursların, günlük en az beş en fazla sekiz saat ve haftada altı günü geçmemek üzere en az otuz en fazla kırk saat olması gerekir. Yarım günlük tatiller dâhil olmak üzere milli, dini bayramlar ile resmi tatil olan günlerde eğitim yapılamaz ve bu süreler toplam eğitim gününe dâhil edilemez. Kursların mesai saatleri içerisinde yapılması esastır. Ancak il müdürlüğünce uygun görüldüğü takdirde, denetim imkânları da göz önünde bulundurularak bu maddenin üçüncü fıkrasına aykırı olmamak kaydıyla, mesai saatleri ve günleri dışında da kurs düzenlenebilir. Kursların günlük bitiş saati, il müdürlüğünce yüklenici ile imzalanacak sözleşme veya protokol ile belirlenir. Kurslarda görev alabilecek eğitimcilerin veya öğreticilerin durumu şöyledir (İŞKUR, 2013):

- Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kurum ve kuruluşlarda görev alan öğretmenler.
- 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa tabi olarak görev yapan öğretim elemanları.
- 5580 sayılı Kanun kapsamında açılan özel öğretim kurumlarında görev alan eğitimciler.
- Usta öğreticilik belgesine sahip olanlar.
- Millî Eğitim Bakanlığı ve üniversiteler tarafından eğitici veya öğretici olarak görevlendirilmiş olanlar

Kurs sınıfları; eğitici sayısı, eğitim yerinin kapasitesi ve donanımı ile kursa konu mesleğin özellikleri dikkate alınarak oluşturulur. Bir sınıfın en az on en fazla yirmi beş kursiyerden oluşması esastır. Ancak kamu kurum ve kuruluşlarıyla düzenlenecek kurslarda kursiyer sayısı il müdürlüğünce belirlenebilir. Kursiyer sayısının beş kişinin altına düşmesi

halinde il müdürlüğünce kurs iptal edilebilir. Ancak kurs süresinin üçte ikisinin tamamlanması halinde kurs iptal edilmez.

Engellilere yönelik veya işbirliği kapsamında işyerinde düzenlenen kurslarda en az beş kursiyer için de kurs düzenlenebilir.

Finansman kaynağına göre İŞKUR tarafından düzenlenen kurslar kurum kaynaklı kurslar ve ceza paraları kaynaklı kurslar olarak ikiye ayrılmaktadır.

3.3.1. Kurum Kaynaklı Kurslar

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda yapılan değişiklik ve takip eden yasal düzenlemelerin ardından, işsizlik sigortası fonu tüm işgücü yetiştirme faaliyetlerinde kullanılmaya başlanmıştır.

Kurum kaynaklı kurslar İşgücü Yetiştirme Kursları ve Özürlü ve Hükümlü/Eski Hükümlü Mesleki Eğitimi ve Rehabilitasyonu olarak iki ayrı koldan yürütülmektedir.

3.3.2. Ceza Paraları Kaynaklı Kurslar

4857 sayılı İş Kanunu ile bu Kanuna dayanılarak çıkartılan “Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” hükümleri gereğince kurulan “Ceza Paralarını Kullandırmaya Yetkili Komisyon” tarafından, özörlölere, hükümlü/eski hükümlölere yönelik düzenlenmeleri uygun görölerek onaylanan “Projelerin” giderleri, özörlölü/ eski hükümlölü çalıştırmayan işverenlerden ceza olarak kesilip Kuruma aktarılan “ceza paralarından” karşılanmaktadır.

Kaynağı farklılık göstermesine karşın, kursların genel şartları ve uygulama biçimleri benzerlik göstermektedir. İşgücü yetiştirme ve meslek edindirme kursları, istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere açılır.

Kendi içerisinde türüne ve mevzuatına göre istihdam garantili ya da garantisiz olan Türkiye İş Kurumu (Kurum) Mesleki Eğitim Kurslarının iki farklı şekilde uygulama yöntemi bulunmaktadır.

Bunlar (İŞKUR,2013):

- a) İşbirliği Yapılması Yöntemi
- b) Hizmet Alımı Yöntemi şeklinde iki türdür.

a) İşbirliği Yapılması

İşverenin istihdam edeceği kişiyi veya kişileri eğitimin pratik kısmında tanıma imkânı bulabildiği, eğitim işyerinde düzenlendiği için kursiyerlerin ileride çalışacakları işyerini ve makinaları tanınmasının mümkün olacağı ve eğitim sırasında güncel teknoloji kullanıldığı için eğitim sonrasında kursiyerlerin uyum sorunu olmaması amaçlanmıştır. Hizmet sağlayıcılar, işbirliği yöntemi ile ilana tabi olmaksızın, kurs teklifinde bulunabilirler.

Hizmet sağlayıcılar ile işbirliği kapsamında kurs düzenlenebilmesi, bu maddede belirtilen istisnalar dışında, yüzde elli (%50) istihdam taahhüdü verilmesi şartına bağlıdır. Bu kapsamda düzenlenecek kurslarda kursiyer zaruri gideri ve kursiyerler için ödenmesi zorunlu olan sigorta prim giderleri dışında herhangi bir ödeme yapılamaz. Ancak özel sektör işyerleri ile düzenlenen eğitimlerde, eğiticinin hizmet sağlayıcının kendi bünyesinden karşılanamaması halinde eğiticinin unvanı dikkate alınarak MEB tarafından belirlenen ek ders saat ücretinin iki katını aşmamak üzere eğitici gideri yükleniciye ödenebilir.

Eğitim sırasında kursiyerlere İŞKUR tarafından günlük 20 TL kursiyer zaruri gideri ile kişilerin iş kazası ve meslek hastalığı ve gerekmesi halinde genel sağlık sigortası primleri ödenir. Eğitim sırasında işveren açısından herhangi bir maliyet söz konusu olmadığı için ileride istihdam edeceği işçilerinin eğitim maliyeti İŞKUR aracılığı ile karşılanmış olur.

Kurum ile istekli arasında yapılacak işbirliği ile sadece Kurum mevzuatında belirtilen eğitici ücreti verilecek projeler, öncelikli olarak değerlendirme kriterlerine göre puanlama yapılmadan eğitim programı, hedef kitle uyumu, eğitim mekânı, eğitici gibi hususlar dikkate alınarak değerlendirilir. Kamu kurum ve kuruluşları sadece işbirliği yöntemi ile uygulanmak üzere proje başvurusu yapabilirler.

İl müdürlüğüne tahsis edilen yıllık eğitim ödeneğinin yüzde beşi ile sınırlı olmak üzere kamu kurum ve kuruluşları (devlet üniversiteleri dahil) ve Anayasanın 135 inci maddesinde belirtilen kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile işbirliği yöntemi ile düzenlenen kurslarda istihdam oranı en az yüzde yirmi (%20) olarak uygulanır.

İl müdürlüğüne tahsis edilen yıllık eğitim ödeneğinin bir başka yüzde beşi ile kamu kurum ve kuruluşları, devlet üniversiteleri ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim ve öğretim kurumları ile işbirliği yöntemi ile düzenlenecek kurslarda istihdam taahhüdü aranmaz. Bu oranı iki katına çıkarmaya Genel Müdürlük yetkilidir.

b) Hizmet Alımı

Bu yöntem, ortaya çıkan ihtiyacın işbirliği yöntemi ile giderilememesi halinde uygulanmaktadır.

İşgücü talebi olan meslekte veya mesleklerde il müdürlüğünce hizmet alımına karar verildiğinde yaklaşık maliyet tespit edilir. Sözleşme imzalanan yüklenici, kurs sonundaki sınav sonrasında kursiyerlerin en az %50'si olmak üzere teklifinde sunduğu istihdam taahhüdün oranına denk gelen kursiyeri kurs sonunda istihdam etmek zorundadır.

Yıllık işgücü eğitim planında yer alan mesleklere ilişkin hizmet alımları; tespit edilen yaklaşık kursiyer başı ders saat maliyeti de dikkate alınarak bu Yönetmelikte belirlenen kriterler çerçevesinde, 4734 sayılı Kanununun 22 nci maddesinin birinci fıkrasının (1) bendi hükmü uyarınca doğrudan temin usulü ile yapılır.

Hizmet alımı ilanına teklif veren isteklilerin teklifleri önce Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından oluşturulan Komisyon tarafından teknik değerlendirmeye tabi tutulur.

Oluşturulan komisyonun oluşumu ve çalışması Aktif İşgücü Hizmetleri mevzuatı doğrultusunda olur. Hizmet alımı yapılacak hizmet sağlayıcıların teklifleri, belirtilen niteliklere sahip olmak koşuluyla, teklif zarfında yer alan bilgi ve belgeler üzerinden ilgili mevzuata göre değerlendirilir. Teklifler, ön değerlendirmeden sonra teknik değerlendirmeye alınır, teknik değerlendirmede asgari 50 (elli) puan veya üzerinde puan alınması halinde mali değerlendirmeye tabi tutulur.

Mali değerlendirmede de başarılı olanlar nihai değerlendirmeye tabi olurlar. Nihai değerlendirme sonucu başarılı olanlarla sözleşme imzalanır. Hizmet alımı yönteminde Kurum, yükleniciye kursiyer başı ders saat maliyeti olarak ifade edilen birim maliyet üzerinden ödeme yapar. Ayrıca kursiyerlere günlük 20 TL kursiyer zaruri gideri öder ve iş kazası ve meslek hastalığı ile gerekmesi halinde genel sağlık sigortası primlerini de karşılar.

Bunun dışında bakanlıklar düzeyinde yapılan ortak protokoller sonrası oluşturulan "Proje Bazlı Programlar" da mevcuttur. İşgücü piyasasında arz talep uyumsuzluklarından kaynaklanan işsizliğe çözüm getirmek amacıyla "Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 Projesi" başlatılmıştır.

Bu yöntemle kursiyerler, eğitimin pratik kısmını fiili olarak üretimde bulunarak gereken becerileri işletme içerisinde elde etmiş olurlar.

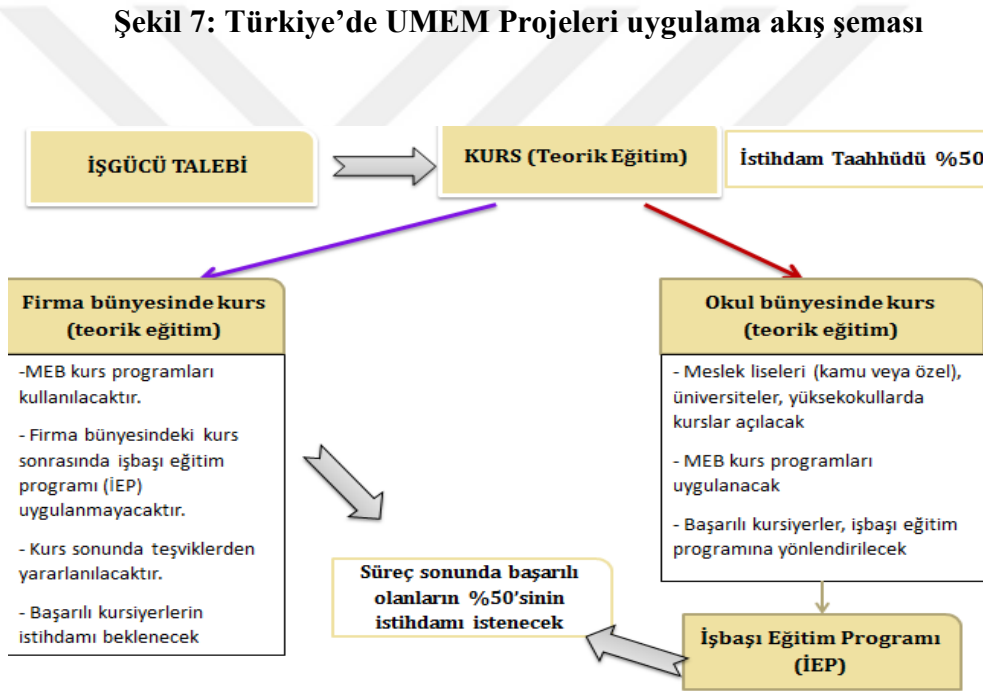
İŞKUR UMEM Beceri 10 (Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri) Projesi:

İŞKUR' un proje bazlı programlarından biridir. Türkiye'nin sanayi politikasıyla uyumlu bir istihdam politikası geliştirilerek, işsizlere yönelik temel mesleki eğitim, mesleki gelişim ve meslekte yenileme eğitimlerinin verilmesi, başarılı kursiyerlerin staja

yerleştirilmesi ve son aşama olarak da başarılı stajyerlerin istihdamının sağlanması amaçlanmaktadır.

Bu projeye, İŞKUR tarafından yürütülmekte olan meslek edindirme faaliyetlerinin ve özellikle de teknik alanlardaki mesleki eğitimin etkinlik ve verimliliğinin artırılması ve işgücü piyasasının ihtiyaçları ile uyumlu hale getirilmesine yönelik bir sistemin ortaya konmuştur. İŞKUR tarafından yürütülen mesleki eğitim faaliyetlerinin meslek odaları üyesi olan firmaların ihtiyaçlarına uygun olarak düzenlenmesini, meslek liselerinin teknik altyapısının yenilenmesi, proje kapsamındaki okulların günün gerektirdiği teknolojik gelişmelere göre donatılması ve bu okullardaki eğitimcilerin gelişen teknolojiye uyumu artırılarak işverenin ihtiyaç duyduğu nitelikte işgücü temin edilmiş olmaktadır.

Şekil 7: Türkiye’de UMEM Projeleri uygulama akış şeması



Kaynak: İŞKUR (2014).www.iskur.gov.tr

Aktif ve pasif işgücü uygulamaları istihdamı desteklerken, bunları yeterli görmeyip daha fazla kişiyi meslek ve iş sahibi yapmak amacıyla 23.06.2010 tarihinde Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Milli Eğitim Bakanlığı ve TOBB-ETÜ işbirliğiyle imzalanan protokol ile sanayi sektöründe yönelik çalışmalar başlatılmıştır. 29.03.2012 tarihinde tarım ve hizmet sektörleri dâhil edilmiştir. İşgücü piyasasının değişen koşulları, ortaya çıkan ihtiyaçları ve yapılan mevzuat değişiklikleri doğrultusunda 08.05.2014 tarihinde Uzmanlaşmış Meslek

Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri 10 Projesi Sanayi, Hizmet ve Tarım Sektörleri Uygulama Protokolü imzalanarak alanı genişletilmiştir.

Proje kapsamında, Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak 81 ilde faaliyet gösteren okullar arasından, İŞKUR ve Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü işbirliği ile 121 Endüstri ve Meslek Lisesi 2011 yılında proje okulu olarak seçilmiştir. Seçilen okullarda teknolojik gelişmelere uygun mesleki eğitim verilebilmesi için teknik alt yapı iyileştirilmiş ve gerekli donanım tedarik edilmiş, eğiticiler ise yenilenen teknolojik donanıma uygun olarak hizmet içi eğitimlerden geçirilmiştir (TOBB, 2014).

19 ilde ve ilgili TOBB Sektör Meclislerinde anket çalışmaları ve odak grup toplantıları gerçekleştirilerek şirket talepleri konusunda bir ihtiyaç listesi belirlenir. Belirlenen ihtiyaçlar doğrultusunda İİMEK'nca gerekli kursların açılması için karar alınır. Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezi olarak belirlenen 81 ilde faaliyet gösteren 121 Teknik ve Endüstri Meslek Lisesinin teknolojik gelişime uygun mesleki eğitim verilebilmesi için gerekli donanım tedarik edilir (TOBB, 2014).

Kurs ve işe yerleştirme süreci mesleki eğitim ihtiyaç analizleri doğrultusuna açılan kurslar, teorik ve pratik eğitimden oluşan toplam en fazla 160 fiili günü geçmeyecek şekilde iki aşamalıdır. Teorik ve temel uygulama eğitimleri, daha önceden belirlenen ve modernize edilen Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezlerinde gerçekleştirilir. Pratik eğitimler (staj) ise eşleştirme yapılan özel sektör kuruluşlarında gerçekleştirilir. Teorik eğitim ve pratik eğitimler süresince kursiyerlere her bir fiili gün için kursiyer zaruri gideri verilir ve bunun yanı sıra iş kazası ve meslek hastalığı sigortası İŞKUR tarafından ödenir. Okul bünyesinde gerçekleştirilen kursları takiben işyerlerinde işbaşı eğitim düzenlenebilmekte; ancak işyerinde düzenlenen kurslardan sonra işbaşı eğitim uygulanmamaktadır (İŞKUR, 2013).

İşyerleri için 1 sigortalı çalışanı olma (işverenin kendi dâhil) şartı yeterlidir. İşverenlerin beklentileri doğrultusunda kurslar başlamadan önce işyerleri ile kursiyerler arasında eşleştirme yapılarak işyerlerinin önceliklerine göre kursiyer seçimi yapılacaktır. İŞKUR' da görevli iş ve meslek danışmanlarının etkin katılımıyla belirlenen kursiyerler, teorik ve pratik (staj) eğitimlerin tamamlanmasının ardından başarılı kursiyerler belgelendirilir. Kursları başarılı olarak tamamlamak için teorik ve temel uygulama eğitimleri ile pratik eğitimlerin (staj) her ikisinden başarılı olmak zorunludur (İŞKUR, 2013).

Kurs bitimi sonrası, protokolün 10. Maddesi uyarınca programı başarıyla bitiren kursiyer/katılımcıların en az %50'si kurs/işbaşı eğitimin tamamlanmasından itibaren en geç otuz gün içinde işe başlatılmak şartı ile yüz yirmi (120) günden az olmamak üzere en az program süresi kadar talep sahibi işyerinde istihdam zorunluluğu vardır. İstihdam

edilmelerine ilişkin eşleştirme faaliyetlerini ilgili meslek odaları koordine etmektedir (İŞKUR, 2013).

Kursiyerlerin/katılımcıların programa katıldıkları meslekte istihdam edilmeleri gerekmektedir. İşverenden alınan işgücü talebini gösteren taahhütnamede istihdam yükümlülüğü ile ilgili hususlar yer alacak olup, söz konusu yükümlülüğün hiç yerine getirilmemesi halinde 24 ay, kısmen yerine getirilmesi halinde ise işveren ile 12 ay süreyle hem Proje hem de İŞKUR mevzuatı kapsamında kurs ve program düzenlenmeyecektir. Bu yaptırımın dışında herhangi bir maddi yaptırım uygulanmayacaktır. Başarılı kursiyerlerin istihdam edilmesi durumunda sigorta primi işveren payı 1 yıl boyunca kamu kaynaklarından karşılanacaktır. Belgelendirmenin ulusal yeterlilikler çerçevesinde yapılması durumunda ise sigorta primi işveren payı 1,5 yıl süreyle karşılanmaktadır (İŞKUR, 2013).

İşyerinde düzenlenen kurslarda herhangi bir gider ödenmemesi şartıyla, çalışanların kursa katılması ve başarılı bulunması durumunda sertifika verilmesi mümkündür.

Proje kapsamında 2011 yılında 1.746 UMEM kursundan 27.309 kişi, 3.180 UMEM İEP' den 10.745 kişi yararlanmıştır (TOBB, 2014). UMEM“Beceri10” Projesi ile fazla olan vasıfsız işgücünü vasıflı hale getirerek hem daha fazla işsizlerin iş sahibi olması, hem de firmaların kaliteli eleman bulma sıkıntısının önüne geçilmesi hedeflenmektedir.

3.4. İş Başı Eğitim Programları

İŞKUR tarafından işsizlerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak, mesleki tecrübe kazanmalarını sağlamak, hem de işgücü piyasasının ara eleman ihtiyacının kaynağında karşılanmasını mümkün kılmak amacıyla hayata geçirilen yeni bir programdır. Bu programlar ile mesleki eğitimde yeni bir dönem başlamıştır. İş arayanların ve işverenlerin en az prosedür ile talep edebilecekleri bir programdır.

İşbaşı eğitim programı (İEP), İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin yine kuruma kayıtlı işyerlerinde, daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini veya mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla işgücü piyasası araştırma sonuçları, iş ve meslek danışmanlarının işyeri ziyaretleri sırasında veya işsizlerle yapılan görüşmelerde tespit edilen ihtiyaçlar, işyerlerinden veya katılımcı adaylarından gelen talepler doğrultusunda düzenlenebilir.

İşbaşı eğitim programı, katılımcının mesleki deneyim kazanmasını sağlayacak mesleklerde düzenlenir. Herhangi bir vasıf gerektirmeyen alanlarda (Örnek: beden işçisi,

temizlik görevlisi, taşıma işçisi, çaycı vb.) program düzenlenmez. Öğretmenlik, avukatlık, mühendislik, muhasebecilik gibi nitelik gerektiren mesleklerde de program düzenlenmesine engel bir durum bulunmamaktadır. Program düzenlenecek meslekleri belirleme yetkisi il müdürlüklerindedir. Hangi mesleklerde program düzenlenip düzenlenmeyeceğine il müdürlüğünce karar verilir.

Program, işverenin istihdam edeceği kişiyi kendisinin yetiştirmesine olanak sağlamaktadır. İşveren katılımcı adaylarını kendisi belirleyebileceği gibi Kurumdan da talep edebilir. Katılımcı da programa katılmak istediği işyerini kendi bulabileceği gibi Kuruma da başvurabilir. Katılımcılarda;

- Kuruma kayıtlı işsiz olmak,
- 15 yaşını tamamlamış olmak,
- İşverenin birinci veya ikinci derece kan hısmı veya eşi olmamak,
- Emekli olmamak,
- Programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde programın yapılacağı işyerinin çalışanı olmamak,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanarak, danışmanın uygun görüşünü almak,
- Öğrenci olmamak (Açık öğretim ilkokulu, ortaokulu ve lisesi ile yükseköğretim öğrencileri hariç), şartları aranır.

Ayrıca; işbaşı eğitim programından yararlanacakların, programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde; programın yapılacağı işyerinin sigortalı hizmet listesinde kayıtlı veya kayıt dışı çalışanı olmaması gerekir. 4857 sayılı Kanunun 71, 72 ve 73 üncü maddeleri kapsamında, çalışma yaşı ve çalıştırma yasağına ilişkin özel düzenlemeler çerçevesinde çalıştırılmaları yasaklananlar ile ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaklanan kişiler bu kapsamda yer alan mesleklerdeki programlara katılamazlar.

İşsizlik ödeneği alan kişiler de katılımcı olabilirler. Ancak bu kişiler işsizlik ödeneği aldıkları süre boyunca işten ayrılma bildirgesinin tarafı olan işyerinde katılımcı olamazlar. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işyerleri, bu ödenekten yararlandıkları dönemde katılımcı talebinde bulunamazlar. Emekliler de programa katılamazlar.

Programlardan yararlanacakların iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanarak, danışmanın uygun görüşünü almaları gereklidir. Kurs ve programlara katılan stajyerlere, işbaşı eğitimine katıldığı her bir fiili gün için kursiyer zaruri gideri verilir ve bunun yanı sıra iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ödenir. Katılımcılar, yirmi dört ay

içinde günlük en az beş en fazla sekiz saat olmak üzere, haftalık kırk beş saatten ve toplamda yüz altmış fiili günden fazla olmayacak şekilde işbaşı eğitim programından yararlanabilirler. İşbaşı eğitim programı katılımcılarına, katıldıkları programa ilişkin bilgileri gösterir katılım belgesi verilir.

İşbaşı eğitim programı, 4857 sayılı Kanuna ve 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olarak en az iki çalışanı bulunan ve Kuruma kayıtlı işyerlerinde ve kamu kurum veya kuruluşlarının payının yüzde ellinin altında olduğu iktisadi teşekküllerde uygulanabilir. 5018 sayılı Kanunun eki I, II, III ve IV sayılı cetvellerde yer alan kurum ve kuruluşlar ile belediyeler ve il özel idarelerinde ve Kurumca bu Yönetmelik kapsamında yaptırım uygulanan işyerlerinde yaptırım süresince işbaşı eğitim programı düzenlenmez. İşveren, işyerini diğer işverenlere devrettiğinde, devam etmekte olan işbaşı eğitim programı ve istihdam yükümlülüğü de devralan işverene aktarılır.

İşbaşı eğitim programlarının düzenlendiği işverenden vergi, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) prim ve prime ilişkin borcu ile SGK'ca kesilmiş idari para cezası olmadığına dair belge istenmez. Kısa çalışma uygulamasından yararlanan işyerleri, bu uygulamadan yararlandıkları dönemde katılımcı talebinde bulunamazlar.

İşverenlerden iki ile on arasında çalışanı bulunanlar bir, on bir ve üzerinde çalışanı olanlar ise fiili çalışan sigortalı sayısının onda biri kadar işbaşı eğitim programı katılımcısı talep edebilir. Söz konusu talebe ilişkin uygulama esasları İŞKUR Genel Müdürlüğünce belirlenir. Özel politika veya uygulama gerektiren grupların işbaşı eğitim programından faydalanmalarını artırmak amacı ile katılımcı sayısı ve uygulama esaslarına ilişkin olarak İŞKUR Genel Müdürlüğünce özel düzenleme yapılabilir.

İşveren tarafından başvuru yapılan tarihe ait çalışan sayısını gösterir belgenin ibraz edilememesi durumunda; işverence izleyen ayda ilgili belgeleri vermek üzere bu tarihe ait fiili sigortalı çalışan sayısına ilişkin taahhütname verilir. Bu taahhütnamede, bu maddede yer alan hususlar ile Kurumca belirlenecek diğer hususlar da yer alabilir. Taahhütnamede beyan edilen çalışan sayısının, izleyen ayda çalışan sayısını gösterir belge üzerinden yapılacak kontrolde tespit edilen programın başladığı tarihteki fiili çalışan sayısından farklı olması durumunda söz konusu belgedeki sayı esas alınır. Taahhütnamedeki sayının ilgili belgedeki sayıdan yüksek olması ve bu durumun fazla kontenjan kullanılmasına neden olması halinde, kontenjan fazlası katılımcıya yapılan ödemeler tespit tarihinden itibaren yasal faizi ile işverenden tahsil edilir, fazla katılımcının program ile ilişkisi kesilir ve programa devam olunur.

İşverenin programın bittiği tarihteki fiili çalışan sayısının, programın başladığı tarihteki fiili çalışan sayısından düşük olduğunun tespiti halinde; işveren bu tespit tarihinden

itibaren bir ay içerisinde programın başladığı ve bittiği tarih arasındaki fiili çalışan sayıları arasındaki farka karşılık gelecek sayıda kişiyi istihdam ettiğini bir aylık sürenin bitiminden itibaren en geç beş işgünü içinde il müdürlüğüne işe giriş bildirgesi ile birlikte bildirmezse işveren ile bu bir aylık sürenin son gününden itibaren on iki ay süreyle bu Yönetmelik kapsamında kurs ve program düzenlenmez.

Yeni katılımcı talebinde bulunan işverenin talebinin kabul edilebilmesi için, işverenin başvuru tarihinden geriye doğru son bir yılda işbaşı eğitim programını tamamlayan katılımcılardan en az yüzde yirmisini kendi işyerinde veya başka işyerinde aynı meslekte en az altmış gün istihdam etmiş olması veya istihdam etmeye başladığına dair taahhütname vermesi gerekmektedir.

Program başlangıcında işveren tarafından istihdam taahhüdü verilmişse program sonunda bu taahhüdün yerine getirilip getirilmediği kontrol edilir, söz konusu yükümlülük yerine getirilmezse işveren ile on iki ay süreyle bu Yönetmelik kapsamında kurs ve program düzenlenmez. Katılımcıların bir kısmını veya tamamını işe alan ve/veya katılımcı sayısında azalma olan ve/veya talep edebileceği katılımcı sayısından daha az katılımcıyla program başlatan işveren, devam eden programın her safhasında yeni katılımcı talebinde bulunabilir. Yeni talep değerlendirilerek varsa mevcut katılımcılar hariç geriye kalan kontenjan kadar katılımcı ile işbaşı eğitim programı düzenlenebilir.

İşverenlerin karşı karşıya kaldığı en önemli sorunlardan biri olan ara eleman ihtiyacının, işbaşı eğitim programları ile sona ermesi hedeflenmektedir. Bu projeye işverenler hem elemanlarını bizzat kendileri eğitecek ve yetiştirecekler, hem de bu süreçte hiçbir maliyete katlanmayacaklardır. Ayrıca milyonlarca genç, işsiz ya da meslek sahibi olmak isteyen kişi de bu sayede meslek ve iş sahibi olacaktır.

3.5. Çalışanların Mesleki Eğitimi

İŞKUR tarafından düzenlenen bu eğitimler, işletmelerde çalışanların değişen üretim tekniklerine adaptasyonunu, iş güvenliği bilincinin oluşturulmasını, işletmelerin verimlilik kapasitelerini arttırmayı ve dış piyasaya daha kaliteli ürünler sunabilmelerini amaçlar ve buna yardımcı olur.

İşyerlerinde yapılan kurslara; hizmet alımı ya da işbirliği yapılan işyerinin işçileri, mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek ve yeni teknolojilere uyum sağlamak amacıyla katılabilir. Sadece çalışanlara yönelik olarak da işbirliği yoluyla kurs düzenlenebilir.

İşbirliği kapsamında düzenlenen bu eğitimlerde, kurs için gerekli olan eğitici gideri yükleniciye ödenebilir. Bu eğitimler, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılan işçilere yönelik olarak ta düzenlenebilir. 4857 sayılı kanunun 85 inci maddesi çerçevesinde ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak kişilerin sahip olmaları gereken sertifikaların verilmesini teminen çalışanlara yönelik düzenlenen eğitimlerdir.

Programlar, Milli Eğitim Bakanlığı il müdürlüğü veya programa konu alanda eğitim vermeye yetkili kurum/kuruluşların onayına istinaden düzenlenmekte olup; bu programlar çerçevesinde katılımcılara ve hizmet sağlayıcılara iş kazası ve meslek hastalığı primi dahil hiçbir gider ödenmemektedir. Programlar sonucunda yapılan sınavda başarılı olan katılımcılara kurs bitirme belgesi verilmektedir.

3.6. Özel Politika Gerektiren Gruplara Yönelik Meslek Edindirme Programları

İŞKUR tarafından istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere düzenlenen aktif işgücü hizmetlerinden biridir.

İstihdamında daha fazla günlük çekilen kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelliler, eski hükümlüler gibi özel politika veya uygulama gerektiren gruplar için yürütülecek faaliyetlerden oluşmaktadır.

Kurum, istihdamında zorluk çekilen grupların dışlanma riskini azaltarak, istihdam edilebilirliklerini, istihdamda kalmalarını, kendiişlerini kurmalarını kolaylaştıracak, mesleki rehabilitasyonlarını sağlayacak, işsizlikle mücadelede etkili sonuçlar ortaya koyacak politika ve uygulamalara temel teşkil edecek protokol, proje, program, kurs ve uygulamalara önem vermektedir.

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 9. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (2) alt bendi, Yönetmeliğin “Özel politikaların ve uygulamaların geliştirilmesi” başlıklı 99. Maddesi ve 01/04/2013 tarih ve 2013/1 sayılı Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi'nin “E-Ortak Hükümler” bölümünün “6. Özel politika ve uygulamalar” hükümlerince, özel politika gerektiren grupların belirli amaçlara yönelik özel kurs, program, uygulama, proje ve protokol tasarlanması ve uygulanması gibi hukuki dayanaklara sahiptir.

Projeler hizmet satın alımı ve işbirliği yöntemi ile uygulanmaktadır. Hizmet satın alınması yönteminde kabul edilen projeler için sözleşme imzalandığında yükleniciye kursiyer başı ders saat maliyeti dikkate alınarak ödeme yapılır. Ayrıca başka bir ödeme yapılmaz.

Kamu kurum ve kuruluşları ile sadece işbirliği yöntemi ile proje yürütülmesi mümkündür. İşbirliği yöntemi ile uygulanacak projelerde, yüklenicinin kendi bünyesinde eğitici bulunmaması şartı ile sadece eğitici ücreti ödenebilir. Projelerin uygulanması aşamasında kursiyerlere Kurum Yönetim Kurulu tarafından belirlenen kursiyer zaruri gideri ödenir ve kursiyerlerin iş kazası ve meslek hastalığı ve/veya genel sağlık sigortası prim ödemesi Kurumca yapılır. Kurumun hedef kitlesi şunlardır (İŞKUR, 2013),

a) Kadınlar (ilgili mevzuatları gereğince şiddet mağduru olan ya da koruma veya bakım altında olanlar, eğitim seviyesi düşük olanlar, kırsal veya yoksul bölgelerde yaşayanlar, işgücü piyasasına ilk kez girecek olanlar, dezavantajlı konumda olan diğer kadın grupları),

b) Gençler (suça bulaşmış veya suç riski altında olanlar, kırsal veya yoksul bölgelerde yaşayanlar, eğitim seviyesi düşük olanlar, madde bağımlılığı tedavisi görmüşler, dezavantajlı konumda olan diğer genç grupları),

c) Uzun süreli işsizler (En az 18 ay ve daha uzun süreli olarak herhangi bir şekilde sigortalı olarak çalışmayan işsizler),

d) Eski hükümlüler (Bir yıldan daha uzun süreli bir suçtan veya ceza süresine bakılmaksızın devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyen ve cezasını infaz kurumlarında tamamlayanları, cezası ertelenenleri, koşullu salıverilenleri, özel kanunlarda belirtilen şartlardan dolayı istihdam olanağı bulunmayanları, ömür boyu kamu hizmetlerinden yasaklı bulunanları ve denetimli serbestlik kapsamında olanları),

e) Engelliler ve engelli aileleri (Bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerle kaybetmesi nedeniyle çalışma gücünün en az yüzde kırkıdan yoksun olduğu sağlık kurulu raporlarıyla belgelenen ve çalışabilir durumda olan kişilerle bunların aileleri ile bunlara bakmakla yükümlü olanlar),

f) Diğer dezavantajlı konumda olan gruplar (Göçmenler, Romanlar vb.) şeklindedir.

Çağdaş sosyal devlet uygulamalarının temelinde; eğitim, sağlık, istihdam, sosyal güvenlik ve toplumsal yaşama tam katılım gibi unsurlar ön plana çıkmaktadır. Bu politikalar kapsamında özel politika gerektiren gruplara, toplumun diğer bireyleri gibi fırsat eşitliği sağlanmalıdır.

Bu grubun topluma katılımının ön şartı istihdam edilmeleridir. Uygulanan sosyal politikaların özünü bu gruplara yönelik oluşturulan istihdam politikaları oluşturmaktadır. Gerektiğinde pozitif ayrımcılık uygulamaları ile işgücü piyasasında yer almaları sağlanmalıdır.

3.7. Girişimcilik Eğitim Programları

Küçük ve orta ölçekli işletmelere, girişimcilere ve işletici kuruluşlara yönelik olarak KOSGEB tarafından uygulanan Girişimcilik Destek Programına ilişkin iş ve işlemlerin uygulamalarının amacı, ekonomik kalkınma ve istihdam sorunlarının çözümünün temel faktörü olan girişimciliğin desteklenmesi, yaygınlaştırılması ve başarılı işletmelerin kurulmasını sağlamaktır.

Uygulamanın esasları, 15/06/2010 tarih 27612 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren KOSGEB Destek Programları Yönetmeliği kapsamında 2010/02 sayılı KOSGEB İcra Komitesi Kararı ile kabul edilerek uygulamaya konulan Girişimcilik Destek Programınının 25. Maddesine istinaden hazırlanmıştır.

Bu Program; Uygulamalı Girişimcilik Eğitimini, Yeni Girişimci Desteğini, İş Geliştirme Merkezi Desteğini, İş Planı Ödülünü kapsar.

Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi, girişimcilik kültürünü yaygınlaştırmak ve girişimcileri iş planı kavramı ile tanıştırmak amacıyla başarılı işletmelerin kurulmasını sağlamak amacıyla verilir. Eğitim sonunda girişimci adaylarının kendi iş fikirlerine yönelik iş planlarını hazırlayabilecek bilgi ve deneyimi kazanmaları hedeflenir.

Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin hedef kitlesi kendi işini kurmak isteyen gerçek kişiler olup, eğitimler genel katılıma açık olarak düzenlenebileceği gibi, engelli girişimci, genç girişimci, kadın girişimci ve yükseköğretim kurumlarının öğrencileri gibi belirli bir hedef gruba yönelik olarak da yapılabilir.

Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri, ulusal veya uluslararası projeler kapsamında KOSGEB tarafından yürütülen eğitimler, kamu kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen eğitimler, yükseköğretim kurumları tarafından örgün eğitim kapsamında verilen girişimcilik eğitimleri şeklindedir.

İŞKUR, işgücü yetiştirme faaliyetlerine 2009 yılında eklenen Uygulamalı Girişimcilik Eğitim Programları (UGEP) ile İŞKUR’a kayıtlı işsizlerin iş sahibi olmaları sağlanırken, açılacak işletmeler ile yeni iş sahalarının oluşması hedeflenmektedir. Girişimcilik eğitim programları Kuruma kayıtlı kişilerin kendi işlerini kurmalarına ve geliştirmelerine yardımcı olmak amacıyla bu Yönetmelikte yer alan hükümler, ilgili kurum veya kuruluşlar ile Kurum arasında imzalanan protokoller ve ilgili mevzuat çerçevesinde yürütülür.

Program kapsamında Kurum, girişimcilik eğitimi almış kişilere iş kurma ve geliştirme konularında danışmanlık ve mentorluk hizmeti ile birlikte finansal destek olanaklarına erişim imkânlarını kolaylaştırıcı hizmetleri verebilir veya verdirebilir.

Girişimcilik eğitiminin verilmesi konusunda İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının kararları doğrultusunda İl/Şube Müdürlüğü karar vermeye yetkilidir. Girişimcilik eğitimlerinden kuruma kayıtlı işsiz, Kuruma kayıtlı olmak, 18 yaşını tamamlamış olmak ve aynı modülü daha önce tamamlamamış olmak şartları aranır. Hizmet alımı yapılacak yüklenici ve eğitimlerin içeriği KOSGEB ile mutabakata varılması ile belirlenmek zorundadır.

Kurum tarafından eğitimlere katılacak her bir katılımcı için belirlenen ders saat ücreti üzerinden hesaplanan eğitim gideri, katılımcılara programa katıldıkları her bir fiili gün için yapılan ve miktarı Yönetim Kurulunca belirlenen katılımcı zaruri giderleri, programa devam edilen süre içinde 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında her bir katılımcı için tahakkuk edecek sigorta primleri, kurumca uygun bulunacak diğer giderler karşılanır.

Yüklenicinin kendisinin, çalışanın, birinci ve ikinci derece kan hısmı olan kişilerin katılımcı olması durumunda, bu kişiler toplam katılımcı sayısına ilave edilmez, bu kişilere ve bu kişiler için yükleniciye Kurumca herhangi bir ödeme yapılmaz.

Eğitim programlarına iş kurmak isteyen Kuruma kayıtlı işsizler katılmakta ve kurmak istedikleri iş ile ilgili iş planı hazırlamaktadırlar. Eğitimi tamamlayan katılımcılar iş planları ve eğitimin sonunda verilen katılım belgesi ile iş yerlerini açmaları durumunda “KOSGEB Yeni Girişimci Desteğine” başvuru hakkı elde edebilmektedir.

İŞKUR Meslek edindirme kurslarının uygulamalarına ilişkin bazı özel uygulamalar bulunmaktadır. Kursiyerler ve katılımcılar için kurs ve/veya programlar arasında altı ay bekleme süresi bulunur. Ancak kurs sonrasında bir ay içinde aynı meslekte düzenlenen işbaşı eğitim programına katılmak istenmesi halinde bu şart aranmaz. Bu durumda kurs ve işbaşı eğitim programının süresi yüz altmış fiili günden fazla olamaz.

Uygulanan mesleki eğitim programlarında iş sağlığı ve güvenliği, engellilerin ulaşılabilirliği, kursa devam durumlarının sisteme girilmesi, sigorta prim giderlerinin ödenmesi, tanınırlık, özel eğitim modülleri, özel politikaların ve uygulamaların geliştirilmesi temel ortak hükümlerdir.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarından sosyal yardım alan ve vakıflardaki ilgili personel tarafından Kurum sistemine kayıt edilen kişilerle irtibata geçilir. Bu kişiler, durumlarına uygun açık işlere ya da aktif işgücü hizmetlerine yönlendirilir.

Yabancıların aktif istihdam programlarından yararlanmasının önünü açan değişiklik ile Türkiye işgücü piyasasına uyumlarını sağlamak amacı ile; 4/4/2013 tarihli ve 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun 30 uncu maddesinin birinci fıkrasının (a), (b), (c) ve (ç) bentlerinde geçen ikamet iznine ve 25/4/2006 tarihli ve 5490 sayılı Nüfus Hizmetleri Kanunu uyarınca yabancılara verilen kimlik numarasına, uluslararası koruma başvuru sahibi kayıt belgesine, uluslararası koruma başvuru sahibi kimlik belgesine, uluslararası koruma statü sahibi kimlik belgesine, geçici koruma kimlik belgesine veya bunlar yerine geçen numara ve belgelere sahip olan yabancılar, il müdürlüğünce uygun bulunmak ve Kuruma kayıt olmak şartları ile, bu Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan (TYP hariç) yararlanabilirler.

Mesleksizlik, istihdam edilebilirliğin önündeki en büyük sorunlardan biridir. Bu programları tek çözüm yöntemi olarak görmeden işsizliği azaltan çözümleri destekleyen araçlar olarak ele alınmalıdır.

3.8. İş Arama Desteği ve İstihdam Hizmetleri

İşsizliği önlemeye yönelik tedbirler kişilerin iş arama etkinliğini arttıran tüm faaliyetleri kapsar. Buradaki amaç, işsizlere işgücü piyasasındaki açık işler hakkında bilgi ya da finansal destek sağlayarak, bu kişilerin iş arama ve bulma süresini kısaltmak ve bir an önce piyasaya girişlerinin gerçekleşmesidir.

İş arama yardımları ve istihdam hizmetlerindeki ana amaç, kişinin iş bulma arzusunu yüksek tutmak ve motivasyonunu sağlamaktır. Bu nedenle, kişiye sadece açık işler hakkında bilgi vermek değil, aynı zamanda iş görüşmesi ve mülakat teknikleri, iş arama yöntemleri, aday portresi oluşturma ve bu yolda gerekli araç ve gereçlerin kullanımı gibi pek çok hizmet de sağlanmaktadır (İŞKUR İMD El Kitabı; 2011: 32).

Ülkemizde istihdam hizmetleri kamu istihdam kurumu olan İŞKUR ile gerçek ve tüzel kişiliğe sahip İŞKUR iznine ve denetimine tabii özel istihdam büroları tarafından yürütülür.

Bu kapsamda istihdam hizmetleri İŞKUR'un hizmet etkileşim sürecinde en önemli paya sahip politika araçlarından birisidir. İstihdamın korunması ve işsizliğin önlenmesi temel amaçlar içinde yer alırken, insan gücü planlaması, işe yerleştirme faaliyetleriyle hizmetler sunulmaktadır. İş ve işçi bulma hizmetleri ile işsizlik yardımı sistemlerinin ötesine geçen kapsamlı müdahale programlarını çağrıştırmaktadır. Hizmetler ulusal istihdam politikalarını

belirleme kapsamında, yerel istihdam politikaları çalışmaları, insan gücü belirleme çalışmaları, yurtiçi ve yurtdışı işe yerleştirme çalışmalarıyla yürütülmektedir (ILO, 2001: 76).

En önemli aktif işgücü hizmetleri politikalarından biri olan iş arama desteği ve istihdam hizmetleri, iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum problemlerini gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini/işlerini değiştirmelerine, işverenlerin bilgilendirilmeleri ile taleplerini karşılamalarına sistemli olarak yardım süreçlerinden oluşmaktadır.

Bu alandaki doğru tercihler bireyler için iş ve meslek yaşamında tatmin ve başarıyı getirirken, işverenler, örgütler ve ülkeler bakımından ise kaynakların etkin ve verimli kullanılması sonucunu doğurmaktadır.

Aktif İstihdam Politikaları içerisinde, İş Arama Desteği ve İstihdam Hizmetleri faaliyetlerinin kilit uygulayıcısı İş ve Meslek Danışmanlığı meslek grubudur. İş ve Meslek Danışmanlığı (İMD), Ulusal Meslek Standartının da Seviye 6 olarak tanımlanmış ve Mesleki Yeterlilik Kurumunun onayından geçmiştir. Bu yeterliliğe sahip kişiler Türkiye İş Kurumu bünyesinde çalışabileceği gibi özel istihdam bürosunda da hizmet verilebilmektedirler.

İşsizliği azaltmayı hedefleyen aktif istihdam tedbirlerinden en etkin olan “İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerini inceleyelim.

3.9. İş Ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

İş ve meslek danışmanlığı Türkiye’de son yıllarda önemi artan bir alan olarak dikkat çekmektedir. Konu önceleri, iş veya meslek hayatının başlangıcında yapılan tercihler çerçevesinde ele alınmıştır. Ancak günümüzde, işsizlik, istihdamda yaşanan zorluklar, kişisel beklentilerin değişmesi gibi sebeplerle iş hayatının değişik evrelerinde de iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin önemi söz konusu olmaya başlamıştır.

Geleneksel anlayışta, iş ve meslek bir defa seçilen ve iş veya meslek hayatı boyunca kolay kolay değişmeyen bir olgu olarak kabul edilmekteydi. Artık bu kabulün değişmeye başladığı görülmektedir. İş ve meslek seçiminin önemli yanında, önümüzdeki yıllarda kişiler iş ve meslek bakımından yeni tercihlerle karşı karşıya kalarak, geçmişe göre daha sık iş ve meslek değiştirmesi söz konusu olacaktır.

Günümüzde iş ve meslek danışmanlığı yaklaşımlarında iş ve meslek seçimi yerine, iş ve meslek gelişimine doğru bir kayış gözlemlenmektedir. Yani iş ve meslek gelişimi daha fazla öne çıkmaktadır. Kariyer hayatımızı bir gelişim süreci olarak ele alan bu yaklaşıma göre,

iş ve meslek hayatının bütününe dikkate alan ve belli dönemlerde yeniden iş ve meslek seçiminin olacağı bir yaklaşımı benimsenmektedir. Bu durum ise iş ve meslek seçimi ve gelişimi konusunda daha fazla danışmanlık ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır.

İş ve meslek seçimi kişilerin hayatlarındaki en önemli tercihlerinden birisidir. Bu alandaki doğru tercihler kişiler için iş ve meslek hayatında tatmin ve başarıyı getirirken, örgütler ve ülkeler bakımından ise kaynakların etkin ve verimli kullanılması sonucunu doğurmaktadır. Bu sonuçların ortaya çıkmasında, bilimsel ilkelere uygun ve sistemli bir biçimde yürütülecek iş ve meslek danışmanlığı rolü büyük önem arz etmektedir (İŞKUR İMD El Kitabı, 2011:3)

Kişinin başarılı olabileceği ve doyum sağlayabileceği, bir iş ve meslekte çalışabilmesi, bilinçli ve doğru olarak yapılacak iş ve meslek seçimi ile gerçekleşebilir. İstihdamda başarı göstermiş tüm gelişmiş ülkelerde olduğu gibi bu faaliyetler, profesyonel meslek grubu olan danışmanlarca gerçekleştirilir. Danışmanlık doğru işe doğru kişinin yerleştirilmesini sağlamak amacıyla iş arayan ve işverene destek olma sürecidir. Diğer bir ifadeyle danışmanlık iş arayan ile işveren arasında köprü olabilmektir.

İşgücü piyasasındaki işsizlerin önemli bir kısmı aslında yeterli niteliklere sahip olmakla birlikte hangi sektörlerde nasıl iş arayacaklarını bilmedikleri için istihdama geçiş yapamamaktadır. Bazı işsizler ise yeterliliklerini gereği gibi algılayamadıkları için yanlış sektörlerde iş aramakta ve işsiz kalmaktadır. Danışmanlık sadece işsizler için değil meslek değiştirmeyi düşünen çalışanlar için de önem taşımaktadır.

İş ve meslek danışmanlığı ile işsizlerin ve meslek değiştirmek isteyenlerin kişisel özellikleri, sahip oldukları becerilerin işgücü piyasası ile uyumlu olup olmadığı, hangi işlere daha yatkın olduğu danışmanlar tarafından tespit edildiğinden “doğru işsiz doğru işe, doğru kursiyer doğru kursa” yönlendirilebilmektedir. Bu yönü itibarıyla iş ve meslek danışmanlığı aktif istihdam politikası araçları arasında maliyet açısından en etkin yöntemdir.

İş ve Meslek danışmanlığı modern kamu istihdam kurumlarının “olmazsa olmaz” hizmetlerinin başında gelmektedir (İŞKUR İMD El Kitabı, 2011:3).

Bu misyon çerçevesinde iş ve meslek danışmanlığının daha etkin bir şekilde yürütülmesi İŞKUR’ un temel önceliği haline gelmiştir. Bu gerçekten hareketle İŞKUR, Türkiye’ de bir ilki gerçekleştirerek Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların ekine Bakanlar Kurulu Kararı ile “İş ve Meslek Danışmanı” mesleğini eklemiştir. Bunun yanı sıra, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından “İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardı” ile “İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Yeterlilik” inin yayımlanmış, İŞKUR bu proje

ile Türkiye’de istihdam edeceği personeli MYK standartlarına göre eğitip akredite kuruluş tarafından sınava tabi tutarak işe alan ilk kamu kurumu olmuştur.

İŞKUR ‘un bu yeniden yapılanma süreci içerisinde iş ve meslek danışmanlığı, ulusal meslek standartları dâhilinde, hazırlanan görev tanımı çerçevesinde ” iş ve meslek danışmanı ” olarak adlandırılmış, profesyonel ve sistematik danışmanlık hizmetleri iş ve meslek danışmanlığı yeterlilik belgesine sahip kişilerce yürütülmesi şarta bağlanmıştır.

Yani kamu personel sistemine yeni bir bakış getiren bu proje ile ilk kez kamuda mesleki yeterliliğe sahip personellerin ataması ve görevlendirilmesi gerçekleştirilmiştir. Hizmet kalitesini arttırmak gayesiyle İŞKUR’ a kayıtlı tüm iş arayanlara, işverenlere ve ayrıca öğrencilere daha etkin hizmet verebilmeleri amacıyla her bir danışmana iş arayan, işveren ve okul portföyü atanarak birebir danışmanlık hizmetinin portföy yönetimi yoluyla sunulması, böylece İŞKUR’ a kayıtlı her işsiz, işverenin ve okulun bir danışmanı olması sağlanmıştır.

İş ve meslek danışmanlarının hedef kitlesi; meslek seçme aşamasında ya da ilk kez çalışma hayatına atılacak olanlar, uzun süreli işsizler, dezavantajlı gruplar, işsizlik ödeneği alan işsizler, mesleki becerilerini geliştirmek isteyenler, mesleğini veya işini değiştirmek isteyenler, iş bulmakta sıkıntıları bulunanlar, meslek edinme veya iş seçmede güçlükleri olanlar, mesleki uyum problemleri bulunan genç ve yetişkinler, işverenler, veliler, rehber öğretmenler vb. gruplardır. Ayrıca meslek eğitimine başlayacak olan gençler de (genel lisede alan, meslek lisesinde alan ve dal seçiminde, lise sonrası eğitim programı tercihinde bilgi ve yardıma ihtiyacı olan ilköğretim ve ortaöğretim öğrencileri) diğer hedef kitle olarak sayılabilmektedir (İŞKUR, 2012).

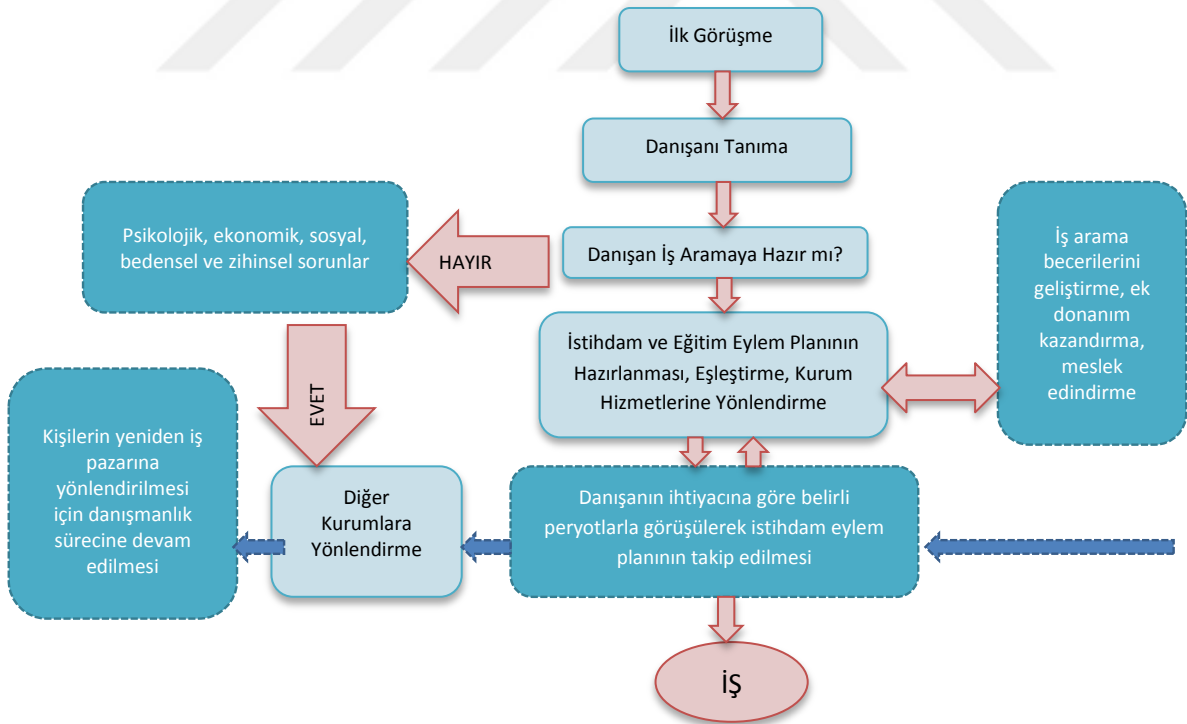
İŞKUR faaliyetlerinin merkezinde bulunan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri genel olarak beş maddede toplayabiliriz.

1. İş Arayan Danışmanlığı Hizmetleri; Bireysel Görüşmeler, Grup Görüşmeleri, Dezavantajlı Gruplara Yönelik Yoğunlaştırılmış Danışmanlık Hizmetleri, Engelli Görüşmeleri, Eski Hükümlü Görüşmeleri, Öncelikli Durumu Olan Başvurular, Dilekçeli Başvurular (Bilgi Edinme, BİMER, ALO 170) değerlendirilerek danışmanlık hizmeti verilir.
2. İşveren Danışmanlığı Hizmetleri;İşyeri Ziyaretleri, Zorunlu İstihdamın Gerçekleştirilmesi ve Takibi Çalışmaları, Toplu İşten Çıkarmanın Takibi çalışmalarını yapar.
3. Üniversite, okul ziyaretleri gibi eğitim ve öğretim kurumlarına yönelik danışmanlık hizmetleri.
4. Danışmanlık hizmetleri ile ilgili tanıtım, tanınırlık ve işbirliği faaliyetleri.

3.9.1. İş Arayan Danışmanlığı Hizmetleri

iş ve meslek danışmanlığı, ulusal meslek standardı' na göre: meslek seçimi aşamasında bulunan, iş bulmada/seçmede güçlükleri olan, mesleki uyumsuzluk problemleri bulunan, mesleki becerilerini geliştirmek, mesleğini veya işini değiştirmek isteyenlere yönelik olarak; kişisel özellikler ile mesleklerin gerektirdiği nitelikleri, şartları ve iş piyasasının gereksinim duyduğu iş/meslekleri karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş/mesleği seçmesi, seçtiği iş/meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım eden kişidir. İş ve meslek danışmanı, bu çalışmalarını iş sağlığı ve güvenliği ile çevreye ilişkin önlemleri alarak, kalite sistemleri çerçevesinde yürütür ve mesleki gelişim faaliyetlerinde bulunur.” şeklinde tanımlanmaktadır.

Şekil 8: İş ve Meslek Danışmanlığı Süreci



Kaynak: İŞKUR (2012). İŞKUR İMD El Kitabı

İş ve meslek danışmanlığı sürecinin temel aşamalarını dört başlıkta toplamak mümkündür. Bunlar (Erdoğan, 2003);

- Birey hakkında bilgi toplama, tanıma ve analiz etmek,
- İş dünyası, işler ve meslekler hakkında bilgi toplama ve analiz etmek,
- Bireyin özelliklerini, iş dünyası, işler ve mesleklerin gereklilikleriyle karşılaştırmak,
- Birey için bir gelişim ve eylem planı hazırlanması olarak sıralanabilir.

İşgücü piyasasının ihtiyaçlarını ve beklentilerini analiz eden iş ve meslek danışmanları; bireyin kendisini tanımasını, işler, meslekler ve iş dünyası hakkında bilgi sahibi olmasını; kendi yeterliliği ve beklentileri doğrultusunda kendini işler, meslekler ve örgütlerle karşılaştırmasını ve bir istihdam ve gelişim planı oluşturmasına destek verirler.

Meslek seçiminin bilinçli bir şekilde yapılması hem kişiler hem de bütün ülke için büyük önem taşımaktadır. Zira kişilerin başarılı olabileceği ve doyum sağlayabileceği bir meslek seçmeleri bireyin verimliliği ve mutluluğu olduğu gibi aynı zamanda ülke kaynaklarının etkin ve doğru kullanımı anlamına da gelmektedir.

İş ve meslek seçimi öncelikle bireyin kendini tanıması, bir başka deyişle özelliklerini tanımlamasıyla ve bu süreç içinde, meslekler, eğitim yerleri, çalışma hayatı ve benzeri konulardaki bilgi eksikliğinin giderilmesiyle başlar. Bireyin kendisini tanımasına, bireysel danışmanlık görüşmeleriyle yardımcı olunur. Bu çalışmalarda özellikle mülakat tekniklerinden yararlanılır ve bireyin başarı ve başarısızlıkları, sorumlulukları, genel sağlık durumu, insanlarla sosyal ilişkileri, boş zaman etkinlikleri, sosyo-ekonomik durumundan hareketle, fiziksel, zihinsel, kişilik özellikleri ile beklentilerini tanımlamasına yardımcı olunur.

Kendini tanıma aşamasını gerçekleştiren ve özellikle meslekler ve eğitim yerleri hakkında bilgi edinmiş olan birey artık değerlendirme, yani kendi özellikleriyle, iş ve mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, seçeneklerini oluşturup, karar verme aşamasındadır.

Karara ulaşan birey için, seçmiş olduğu meslekte, bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını edinebileceği eğitim yerine ve/veya işe yönelim ve yerleşim bu sürecin son aşamasını oluşturur.

Meslek seçme aşamasında olan, mesleki becerilerini geliştirmek isteyen, mesleğini veya işini değiştirmek isteyen, iş bulmada sıkıntıları bulunan, meslek edinme veya iş seçmede

güçlükleri olan, mesleki/işe uyum problemleri bulunan bireylere danışmanlık hizmetleri verilmiş olur.

Danışmanlık hizmetleri “İstihdam ve Eğitim Eylem Planı” çerçevesinde verilir. Eylem planı oluşturulurken, İMD, danışanı tanıma sürecinde danışan hakkında bazı bilgilere sahip olur. Danışanın değerleri, ilgileri ve kişiliği hakkında bilgi toplanır. Kişiyi tanıma bakımından değerler, ilgiler ve kişilik çok önemli olmasına rağmen, genellikle üzerinde durulmayan bir konu olarak dikkat çekmektedir. İş ve meslek danışmanlarının somut konular kadar, kişilerin kolay fark edilemeyen bu özellikleri hakkında güvenilir bilgi toplamaları gerekmektedir. Daha sonra danışanın öğrenim durumu, tecrübesi, becerileri, mesleki eğitim ve sertifikaları, yabancı dil ve bilgisayar becerileri gibi genellikle özgeçmişlerde yer alan bilgileri toplanır.

Sonraki aşamada danışanın iş yaşamında yaptığı işler, iş değiştirme sebepleri, iş arama çabaları ve süreçleri, iş görüşmeleri ve sonuçları hakkında bilgi elde edilir. Son olarak ta danışanın iş ve meslek hedefi, ekonomik ve sosyal beklentileri belirlenir. Danışanı tanıma sürecinde danışanın (İŞKUR, 2008);

- Değer, ilgi ve kişiliği,
- Mesleki beceri ve nitelikleri,
- İşgücü piyasasındaki konumu,
- İhtiyaç ve beklentileri,
- İş bulmak için motivasyonu belirlenir.

Bu bilgilerin toplanması ve analizi yapıldıktan sonra istihdam ve eğitim eylem planı hazırlanması aşamasına geçilir.

Danışanın istihdam ve eğitim eylem planına göre gerçekleştirdiği aktif iş arama sürecine katılımı değerlendirilir. Bu değerlendirmede danışanın (İŞKUR, 2008);

- Motivasyonu,
- İş arama sürecinde harcadığı çaba,
- İş başvurularına ilişkin sonuçlar,
- Plana ve danışmanın yönlendirmelerine uyup uymadığı değerlendirilir.

Planın hazırlanmasından itibaren 6 ay içinde danışan hala işsiz ise eylem planı karşılıklı olarak değerlendirilerek, gerekiyorsa eylem planı revize edilir.

İstihdam ve eğitim eylem planı hazırlandıktan sonra, iş arama sürecinde asıl sorumluluk danışana düşmektedir. Danışan bu süreçte (İŞKUR, 2008);

- Açık iş ilanlarını takip etmeli,
- Hedefe uygun ilanlar için iş başvurusu yapmalı,

- İş görüşmelerine (mülakatlara) katılmalı,
- Yaptığı faaliyetler ve sonuçları hakkında danışmana bilgi vermelidir.

İş arayan danışmanlık hizmetlerinde engellilerin istihdam edilmelerinin farklı bir anlam ve önemi vardır. Çünkü engelli istihdamı; engelli, engellinin ailesi ve çevresinde bulunan bireyler için ve genel anlamda ülkemizin katma değeri için yararlar sağlamaktadır.

Çağımızda çalışma, bir insan hakkı olarak değerlendirilmektedir. İnsan hakları kavramının gelişim süreci içinde bir sosyal hak olarak kabul gören çalışma; her çağdaş toplumda tüm bireyler için ulaşılmak istenen bir hedeftir. Herkes için temel bir hak olan çalışma, günümüzde insanlar için maddî kazanç sağlamak ve yaşamı devam ettirmenin ötesinde anlamlar taşımaktadır. Çalışma; aidiyet duygusu, kendine güven ve benlik saygısının gelişmesi ve sosyalleşme için, yani temelde psikolojik sağlığın korunması için gerekli bir koşuldur.

Buna karşılık engellilerin toplumla bütünleşmesinde kilit rol oynayan engellilerin istihdamının önündeki engeller çeşitlidir. İşverenlerin engellilere karşı salt engelli olmalarından kaynaklanan bireyin çalışamayacağı veya belirli işleri yapamayacağına yönelik varsayımları, bilgi eksiklikleri ve önyargıları bulunmakta ve bu önyargılar engellilerin istihdamında önemli bir engel teşkil etmektedir.

İş ve Meslek Danışmanları çevrenin ve iş arayanların ön yargılarını kırarak iş arayan ve işveren arasında istihdam köprüsü kurmaktadır, engellerin istihdamına yönelik özverili bir danışmanlık hizmeti sunmaktadır.

Ayrıca dezavantajlı gruplar içinde yer alan Aile Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı Şiddet Önleme Merkezilerine (ŞÖNİM) ve Kaymakamlıklara bağlı Sosyal Yardımlaşma ve Danışman Vakıflarına (SYDV) başvuran vatandaşların istihdama katılmalarına yönelik danışmanlık hizmeti verilebilmektedir.

3.9.2. İşveren Danışmanlığı Hizmetleri

Birçok ülkede açık işlerin işverenler tarafından doğrudan internet üzerinden ilan edilmesi yaklaşımı gittikçe artan biçimde benimseniyor olsa da, kamu istihdam kurumlarının işverenlerle doğrudan iletişim kurma ihtiyacı devam etmektedir. Gelişmiş ülkelerin çoğunda kamu istihdam kurumları işverenlerle ilişkilerini güçlü tutmak için ziyaret personeli görevlendirmekte ya da her işveren için bir irtibat sorumlusu görevini üstlenen danışmanlar bulundurmaktadır.

İŞKUR da gelişmiş ülke kamu istihdam kurumlarındaki anlayışa benzer bir yapılanmayla, işgücünün talep kısmında yer alan işverenlerin kurumsal iletişim ve işbirliğinin sağlıklı yürütülmesine yönelik bir sistem kurulmuştur.

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

Kurum personelinin işveren veya temsilcisiyle bizzat yaptığı görüşmelerin amacı; Kurum faaliyet ve hizmetlerinin tanıtılması, işyerlerinin izlenmesi, işyerlerinin Kurum görevleri ile ilgili ihtiyaçların belirlenmesi, bilgi toplanması, işyerlerinin Kurum çalışmaları ile ilgili yükümlülüklerinin yerine getirilmesinin sağlanması ve hizmette etkinliğin artırılmasıdır.

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

İşverenler ziyaret edilerek, İŞKUR hizmetlerini tanıtmaya, işgücü talebi alma, İŞKUR ile ilgili işlerini gerçekleştirme konularında yardımcı olunmaktadır.

Modern bir yaklaşımla işveren danışmanlığı hizmetleri kapsamında yapılan işyeri ziyaretleri, İMD'nin portföyündeki firmalarını tanımaya imkân sağladığı gibi, firmanın misyonunu, çalışma şartlarını, beklentilerini, sektördeki konumunu, işletme kültürünü birebir gözlemlemesini ve sektör bilgisini geliştirmesine katkı sağlar.

Dolayısıyla iş arayan danışanın, işverenlere uygunluğunu öngörebildiği gibi iş arayanın çalışabileceği sektörel uyumunu da gözeterek iş arayanın doğru sektör tercihi yapmasını ve uygun işe yönlendirmesini sağlar. İşverenler açısından baktığımız zaman, işverenlerin İŞKUR'la çalışmasının birçok avantajları vardır. Öncelikle Kurum hizmetleri ücretsizdir. Birçok iş arayan, İŞKUR ofislerinde işgücü taleplerini takip etmekte, işverenden gelen işgücü taleplerinin de tamamı internette yayımlanarak açık aracılık hizmeti sunulmaktadır.

Konusunda uzman iş ve meslek danışmanları tarafından işverenlerin işgücü talepleri doğrultusunda insan kaynakları departmanlarına destek verilmektedir. Aranan nitelikteki işgücünün yönlendirilmesi sağlanarak en kısa sürede etkili iş başvuruları değerlendirilmeye alınabilmektedir. İŞKUR'un bazı aktif istihdam programlarından faydalanarak işgücü

teşvikleri ve dolayısıyla istihdam teşvikleri elde edebilmektedirler. Pasif istihdam programlarıyla da hem işveren hem iş arayanın istihdam sorunları çözüme kavuşturulabilmektedir.

Zorunlu Engelli İstihdamın gerçekleştirilmesi süreci iş ve meslek danışmanlarının takibi ve görevleri arasındadır. İşveren ve iş arayan danışmanlığının kesişimin de yer alan “Engelli İstihdamı”, kanundan gelen bazı sorumluluk ve yükümlülükler içerir. İşverenlerin engelli kontenjan durumları takip edilerek, engellilerin engel durumları dikkate alınarak özel sektörde istihdamı sağlanır.

Toplumun tüm bireyleri için önemli olan çalışma hakkı, engelliler için, yaşadıkları topluma ulaşmada kilit rol oynamaktadır. Bir şey üretmek için bedensel ve zihinsel olarak çaba harcama anlamına gelen çalışma, birey ve içinde yaşadığı toplum açısından çok önemli anlamlar içermektedir. Her şeyden önce bireyin güven içinde var olabilmesi, kendini gerçekleştirebilmesi ve varlığını sürdürebilmesi çalışmasına bağlıdır. Engelli bireyler, diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahiptir ve bu hak, engelli bireylerin açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içermektedir.

Kişinin istihdamda engelli iş arayan olarak kabul edilebilmesi için çalışma gücünün en az % 40'ından yoksun olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenen ve raporda çalışabilir ibaresi olan engelli sigortalılar kast edilmektedir.

Özel sektör ve Kamu sektörü açısından; işverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları, özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü ile yüzde iki eski hükümlü işçiyi, Tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde 51 veya daha fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işletmeleri 4857 sayılı İş Kanununa tabi olduklarından özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü ile yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.

Kontenjan hesaplamasında özel güvenlik olarak çalışanlar, yeraltında ve sualtında çalışan işçiler engelli hesabında dikkate alınmaz ve toplam personel sayısından bu nitelikte çalışan personellerin sayısı düşülür. Kısmi çalışanlar ise çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür ve söz konusu tutar toplam personel sayısına eklenir.

4857 sayılı kanunun 30. Maddesi, 6518 sayılı kanunun 58. Maddesi ile 19 Şubat 2014 tarihinden geçerli olmak üzere değiştirilmiş olup kontenjan harici işverenlerde %100 engelli istihdam teşvikinden faydalandırılmıştır. Yani; işverenlerin aynı il içinde 50 veya üzerinde sigortalı çalıştırıp çalıştırmadıkları ve çalıştırdıkları engelli sigortalı sayısının % 3'ü

aşıp aşmadığına bakılmaksızın prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan işveren hissesi prim tutarının tamamı Hazine tarafından karşılanacaktır.

İşveren, prosedüre uygun olarak engelli kontenjan açığını kapatmadığı takdirde, idari para cezası ile muhatap olmaktadır. 25.4.2009 tarihli Resmi Gazete' de yayımlanan, "Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik" gereğince; özel sektör işverenleri, çalıştırmakla yükümlü buldukları işçileri, yükümlülüğün doğmasından itibaren beş iş günü içinde niteliklerini de belirterek Kurum'dan talep eder.

Yine aynı yönetmeliğin 14. ve 15. maddelerine göre, işveren engelli çalıştırma zorunluluğunun başladığı (50 işçiye ulaştığı) günden itibaren 15 gün içinde İŞKUR'a başvurmak ve takip eden 15 gün içinde de işe başlatmak zorundadır. Özel sektör işvereni, engelli açığını yükümlülüğün doğduğu andan itibaren otuz gün içinde karşılamak zorundadır. Aksi takdirde işveren, özürli istihdam etmek zorunda olduğu halde hangi sebeple olursa olsun, çalıştırmadığı her bir özürli ve her bir ay için 2014 yılı için 1904 lira ceza öder. Özürli çalıştırmadığı için işverenlerden kesilen ve Kuruma aktarılan para cezaları özürli'lere, yönelik hizmetlerde kullanılır.

Zaman zaman işyerlerinde çeşitli nedenlerden dolayı toplu işten çıkışlar olabilmektedir. İş Kanunu' na göre toplu çıkış işlemlerinde mevzuata aykırı davranılması durumunda ciddi para cezaları söz konusu olabilmektedir. İMD, portföyün da bulunan işvereni süreç hakkında bilgilendirerek toplu işten çıkarma ile ilgili işlemlerini takip eder.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. Maddesine göre işveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüklerine bildirir. İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

İşine 4857 sayılı Kanununun 17. Maddesi uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

İşgücü piyasasına hâkim olabilmek ve Kurum hizmetlerini etkin bir şekilde sunabilmek için İŞKUR hizmet merkezleri, hizmet alanı içerisinde oluşan istihdam hareketlerini sürekli ve aktif bir biçimde izlemektedir. Bu bağlamda, yukarıda belirtilen aralıklarda işçi çalıştıran işyerlerinin 4857 sayılı Kanununun 29. Maddesi gereğince çıkaracakları işçi sayısı, çıkarılacak kişilerin T.C. Kimlik numarası, adı, soyadı, adresi, doğum yeri ve tarihi, cinsiyeti, öğrenim durumu, meslek adı ve işten çıkarma nedenini toplu işten

çıkarma bölümüne yansıtılacaktır. Toplu işten çıkarmalara ilişkin bilgiler İŞKUR tarafından PORTAL sistemine girilir. Ayrıca, işçi çalıştıran kamu kesimi işyerleri ile özel sektör işyerlerinin, İŞKUR hizmet merkezlerine her ay bildirmek zorunda oldukları işgücü bilgileri kurum personeline incelenerek işçi çıkışının yapıp yapılmadığı belirlenir.

3.9.3. Üniversite, okul ziyaretleri gibi eğitim ve öğretim kurumlarına yönelik danışmanlık hizmetleri.

İş ve Meslek Danışmanları tarafından eğitim/öğretim kurumlarına yönelik yapılan danışmanlık hizmetlerinin amacı (İŞKUR: 2009):

- İŞKUR'un danışmanlık hizmetleri hakkında bilgi vermek,
- Eğitim/öğretim kurumları hakkında bilgi almak,
- Eğitim/öğretim kurumlarında meslek araştırması yapmak,
- Yapılacak etkinliklerle ilgili planlama yapmak ve uygulamak.(İş Arama Becerileri ve Meslek Seçmenin Önemi Seminerleri gibi)
- Öğrenciler ve velilerle grup görüşmesi yapmaktır.

İş ve meslek danışmanları, meslek seçimi aşamasında bulunan bireylere meslek seçimi konusunda farkındalık sağlamak amacıyla bireysel meslek danışmanlığı, okul bünyesinde sınıf görüşmeleri ve veli toplantıları yaparlar. Öğrencilerin kendini tanımalarına, meslekler, eğitim yerleri, çalışma hayatı vb. konulardaki bilgi eksikliğinin giderilerek, kendi özellikleriyle, mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, mesleki seçeneklerini oluşturup karar vermelerine yardımcı olunur. Öğrenciler, seçmeyi düşündüğü meslekte, bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını edinebileceği eğitim yerine yönelim ve yerleşim ile ilgili bilgilendirilirler.

İş ve Meslek Danışmanları, okulları ziyaret ederek ilköğretimin yedinci ve sekizinci sınıfları ile ortaöğretimin birinci ve son sınıfları (9. ve 12. sınıf) ağırlıklı olmak üzere okullarda meslekler hakkında bilgi verilerek, meslek seçimi ve alan seçiminin önemini ve meslek seçerken dikkat edilmesi gereken hususları (9. sınıf) konularını anlatırlar. Ayrıca Kurum tarafından yürütülen hizmetler, bu hizmetlerden nasıl ve ne şekilde yararlanabilecekleri hakkında öğrencilere, öğretmenlere ve velilere bilgi verirler.

İş ve Meslek Danışmanları, okullarda mesleki yönlendirme çalışmalarını tamamlayıcı mahiyette, okul rehberlik servisi işbirliği ile bazı mesleklerde o mesleği yürüten

kişileri, meslekleri ile ilgili olarak bilgi vermeleri için davet ederek okullarda veya meslek bilgi merkezinde meslek tanıtım toplantıları düzenlerler.

Ayrıca; Kurumda iş arayan işsizlere, meslek lisesi, meslek yüksek okulu ve üniversite son sınıf öğrencileri ile yetişkinlere kendilerini en iyi şekilde tanıtmaları, işverenle görüşme, özgeçmiş hazırlama vb. konularda yardımcı olmak üzere; iş arayanların kendi girişimleri ile iş bulmalarını kolaylaştırmak ve ileriki dönemlerde doğru tekniklerle iş aramalarını sağlamak amacıyla; Kurumun İş ve Meslek Danışmanları (ve zaman zaman dışarıdan kaynak bir kişi) tarafından İş Arama Becerileri Eğitimi verilmektedir.

İş Arama Becerilerinin Geliştirilmesi; İŞKUR tarafından, eğitim kurumu, askeri birlikler, işyerleri, cezaevleri vb. yerlerde iş arama becerileri eğitimi ihtiyacı duyan gruplara iş arama becerilerinin geliştirilmesi eğitim verildiği grup çalışması türüdür (İŞKUR: 2009).

3.9.4. Danışmanlık hizmetleri ile ilgili tanıtım, tanınırlık ve işbirliği faaliyetleri.

İŞKUR'un sunduğu hizmetlerin ve yürüttüğü faaliyetlerin kamuoyunda daha çok tanınması, daha geniş kitlelere ulaşması ve çok daha fazla kişinin bunlardan yararlanması için tanıtım ve tanınırlık faaliyetlerine ağırlık vermektedir.

İŞKUR, iş arayanların, meslek edinmek ya da mesleğini değiştirmek isteyenlerin hizmetleri ayağına götürerek iş arayana doğrudan ulaşarak halkın yoğun ilgi gösterdiği alışveriş merkezleri, şehir meydanları ve pazar yerleri gibi mekânlarda stant açmaktadır. İŞKUR'un faaliyetlerinin ve sunduğu hizmetlerinin tanıtılması amacıyla kurulan stantlarda, işgücü yetiştirme kursları, işbaşı eğitim programları, UMEM ve Toplum Yararına Çalışma Programları hakkında bilgiler verilmekte mesleki eğitim programlarına katılmak isteyenlerin başvuruları alınmaktadır. İş arayan vatandaşlar açık iş ilanları hakkında bilgilendirilerek iş başvurusunda bulunmak isteyen vatandaşlarımızın başvuruları alınmaktadır. İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri hakkında bilgi verilen vatandaşlara ayrıca iş arama kanalları anlatılmaktadır.

Tanıtım ve tanınırlık faaliyetleri kapsamında İŞKUR'un üniversitelerle işbirliği çalışmaları tüm il müdürlüklerinde sürdürülmektedir. İŞKUR, gençlerin mezuniyet sonrasında iş hayatına geçişlerini kolaylaştırmak, işgücü piyasasına daha sağlam adımlar atarak geçmelerini sağlamak amacıyla üniversite kampüsleri içerisinde öğrencilere yönelik danışmanlık hizmeti sunmaya başlamıştır. Bu kapsamda 2013 yılında 48 üniversitede irtibat noktası açarak çalışmalarına devam etmektedir. Açılan irtibat noktalarında İŞKUR'da görevli iş ve meslek danışmanları tarafından üniversiteli gençlere danışmanlık hizmeti sunulmaktadır.

Danışmanlık hizmetlerinde, hem bireysel ve hem de grup görüşmeleri yoluyla işgücü piyasası hakkında bilgilendirme yapılarak, gençlerin eğitim aldığı mesleğe dair çalışma şartları, iş imkânları, iş arama becerileri, özgeçmiş (CV) hazırlama gibi konularda kapsamlı bilgiler aktarılmaktadır.

İrtibat noktaları belediyeler bünyesinde, sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında, şiddet önleme merkezlerinde ve gerekli görülmesi halinde diğer kurumlarda da benzer yapılanma kurulmaktadır.

İŞKUR'un en etkili tanıtım ve tanınırlık faaliyetleri "İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarları" ile "Kariyer Günleri" dir. Bu fuarların amacı bireylerin topluma girmesi ve sosyal yaşantılarını güçlendirmesi için işgücünü arz edenler ile talep edenleri; kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ile işbirliği içinde bir araya getirerek, insan kaynakları konusunda taraflar arasındaki işbirliğini geliştirmek, istihdam ilişkisini güçlendirmektir. Hedef kitle öğrenciler, iş arayanlar, işsizler, işçiler, işverenlerdir.

İşletmeler; kısa orta ve uzun vadede ihtiyaç duyduğu ve duyacağı işgücü açığının giderirken, iş arayanlar ise işgücü piyasası ve işletmelerin insan kaynakları politikaları hakkında haberdar olmaktadır. Ayrıca, iş arayanlar aynı anda fuara katılan birçok işletmeyle yüz yüze görüşerek iş başvurusunda bulunma imkânı yakalamaktadır. Mesleği olmadığı için işe girmekte zorlananların İŞKUR'un düzenlediği mesleki eğitim projelerinden yararlanarak daha kısa sürede işe girmeleri sağlanmaktadır. MEB'e bağlı teknik ve mesleki eğitim veren okullarda 11 ve 12. sınıflarda okuyan orta öğretim öğrencileri ve Üniversitede okuyan öğrencilerin staj yapmak istedikleri işyerleriyle görüşmesine olanak sağlamak, işsizliğin azalmasına ve istihdamın artmasına katkıda bulunmaktır.

Kurum, kuruluş ve meslek odalarına yönelik işbirliği ve bilgilendirme toplantıları, İŞKUR hizmetlerinin tanıtımında çarpan etkisi oluşturmaktadır. İŞKUR'un aktif istihdam politikaları, iş arayan desteği, mesleki eğitimler, işbaşı eğitim programları, işgücü yetiştirme kursları, UMEM Projesi, teşvikler ve iş mevzuatı konularında işverenler bilgilendirmektedir.

3.10. Meslek Araştırması Ve İş Analizi Çalışmaları.

İş ve meslek danışmanlığı sürecinde öncelikle iş ve mesleklerin güncel durumu hakkında bilgi toplamak gerekli ama yeterli olmayacaktır. İş ve mesleklerin mevcut durumu yanında, iş ve mesleklerde gelecekte ortaya çıkabilecek değişimler ve trendler (eğilimler)

hakkında da bilgi toplanmalıdır. İş ve meslek danışmanlığı sürecinde, iş ve meslekler hakkında bilgi kadar, iş ve mesleklerin nereye doğru gittiği konusunda da danışana bilgi verilmelidir. Daha spesifik olarak sektörel ve meslekler anlamında çevre faktörlerinin izlenmesi, hatta bu konuda alt uzmanlıkların olması gerekmektedir. Yoksa çok geniş bir alan olan iş dünyası, meslekler ve bu alanlardaki değişim ve trendleri yakalamak zor olmaktadır. Bu durum iş ve meslek danışmanlarının dünyadaki ve ülkedeki ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik gelişmeler ve bunların iş ve mesleklere etkisini yakından izlemesini ve bu konuda bilgi sahibi olmasını gerekli kılmaktadır.

Günümüzde iş dünyasının sektörel ve meslekler alanında analizi oldukça güçleşmektedir. Bir yanda örgütsel değişimler, diğer yanda mesleklerin gerektirdiği niteliklerdeki hızlı değişimler karar verme ve tercihte bulunmayı zorlaştırmaktadır. Bugün cazip görülen bazı sektör ve mesleklerin bu cazibesinin ne kadar süreceğini tahmin etmek kolay olmamaktadır. Özellikle üniversiteye giriş aşamasında bu ciddi bir sorun olabilmektedir. Öğrencinin cazip görüp tercihte bulunduğu bir bölüm, kişi okulunu bitirinceye kadar aynı cazibeyi sürdürememekte, o alandaki talep azalabilmektedir. Aslında aynı durum şu an çalışan ve bir mesleği olan kişiler için de geçerlidir. O yüzden şu an bir mesleğe sahip olmanın yetmediği, mesleğin geleceğinin de yakından izlenmesi gereği unutulmamalıdır.

Meslek seçimi aşamasında meslekler hakkında bilgi toplarken, meslekler hakkında basılı malzemelerin derlenmesi, işyerlerine geziler, staj ve kısa süreli çalışma, mesleki konferanslar, meslek inceleme çalışmaları ve eski mezunların incelenmesi gibi yollardan yararlanılabilir (Kuzgun, 1995, s. 89-92). İş hayatında çalışma deneyimi olan kişiler için de yukarıdaki yollar bilgi toplamak için kullanılabilir. Bu kişiler için işgücü piyasasının aradığı nitelikleri takip etmek ve iş ve mesleğin geleceği hakkında bilgi toplamak daha önemlidir. Bilgi toplama sürecinde iş/meslek tanımı ve iş/meslek gerekleri formları önemli bir bilgi kaynağıdır. Bu başlıklar hakkında iş analizi ve meslek analizi çalışmalarında kapsamlı olarak bilgi toplanmakta, analiz edilmekte ve bu bilgiler standart formlar haline getirilmektedir (İŞKUR İMD Kitabı; 2011: 15).

Türkiye İş Kurumu tarafından, işgücü piyasasındaki yenilenen teknolojik yapı, üretim sistemlerinin gelişimi, mesleki işbölümü ve uzmanlaşma alanlarındaki değişimleri izlemek, bunlarla ilgili araştırmalar yapmak, iş ve meslek analizleri yaparak meslek tanımları oluşturmak, yeni meslekleri tespit etmek ve varolan mesleklerin görev tanımlarında oluşan değişiklikleri belirleyip Türk Meslekler Sözlüğüne (TMS) aktarmak amacıyla yürütülen iş piyasası araştırma çalışmaları sonuçlarına dayalı olarak, kamu ve özel kesime ait işyerlerinde iş analizi çalışmaları sürdürülmektedir.

İş analizi; işlerin doğru, etkin ve ayrıntılı bir biçimde değerlendirilmesi amacıyla her işin ayrı ayrı niteliğini, niceliğini, gereklerini, sorumluluklarını, çalışma koşullarını bilimsel yöntemlerle inceleyen ve bilgi toplayan bir tekniktir. Bu bağlamda, iş analizi çalışmalarının amacını, işin başarılı bir şekilde yürütülebilmesi için; işçide olması gereken niteliklerin, kullanılan malzeme ve araç, gerecin, işçinin eğitim ve öğretim durumunun, işçi için mevcut risklerin, iş yerinin çalışma koşullarının belirlenmesi oluşturmaktadır. Meslek standartları kapsamında planlanan çalışmalar devlet, işçi ve işveren kesimlerinin birlikte kurup yaşatacağı bir kurumsal organizasyonun varlığını gerekli kıldığından 21.09.2006 günlü, 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Yasası çıkarılmıştır (ÇSGB, 2007).

İŞKUR, meslekler ile ilgili bilgi sahibi olmak isteyen herkes için Türk Meslekler Sözlüğü' nü oluşturmuştur ve güncellemelerini takip etmektedir. Türk Meslekler Sözlüğünde; mesleklerin tanımı, standartları, görevleri, çalışma şartları, gerektirdiği eğitim düzeyi, hala faal olup olmadıkları gibi bilgiler uluslararası standartlara uygun hazırlanan bu sözlükte kategorilere ayrılmış bir biçimde uygun yer almaktadır. Meslekler hakkındaki bilgileri daha kolay elde etmek için gelişmiş arama seçenekleriyle zenginleştirilen İŞKUR web sayfasında, sadece tek bir harf girerek bile aranan meslek hakkında hazırlanmış ayrıntılı dosyaya ulaşılması mümkün.

Sürekli geliştirilen ve güncellenen meslek araştırma, bilgi toplama ve iş analizi çalışmaları sonucunda; teknolojiye, üretim anlayışında ve iş hayatında meydana gelen gelişmelere paralel olarak işgücü piyasasında ortaya çıkan yeni meslekler tespit ediliyor ve var olan mesleklerin görev tanımlarında oluşan değişiklikler belirlenip TMS'ne aktarılıyor. Bu şekilde standart tanım ve görevleri hazırlanan meslekler, Uluslararası Meslek Sınıflandırma Sistemi (ISCO-88)'ne göre sınıflandırılıp kodlanarak İŞKUR web sitesindeki yerini almaktadır.

3.11. İşgücü Piyasası Analiz Çalışmaları

Düzenli bir işgücü piyasasının oluşabilmesi, işgücü arz ve talebinin temel niteliklerinin incelenip bunlara uygun önlemlerin zamanında alınmasına bağlıdır. Birçok ülkede yüksek işsizlik oranlarına rağmen özellikle kısa dönemli işgücü talebinin hep yüksek olduğu da sık sık ifade edilmektedir. Birçok sektörde işgücü fazlalığı olmasına rağmen etkin eşleştirme eksikliği ve beceri uyumsuzlukları nedeniyle işgücü açığı karşılanmayabilmektedir. Açık işler, işgücünün mobilitesinin yetersizliği ve işverenin talep ettiği niteliklere sahip

eleman olmayışı nedenlerinin yanı sıra bazı mesleklerde iş ortamı ve ücretin beğenilmemesi nedeniyle de zamanında doldurulamamaktadır.

İşgücü piyasası analiz raporunun nihai amacı; illerde oluşan istihdam, işgücü, işsizlik oranlarının saptanması ve bunların çözüme ulaştırılması, sektörler bazında personellerin eğitim ve nitelik ihtiyaçlarının belirlenmesi, bunlara ek olarak illerin arz ve talep boyutunun geniş çapta ele alınması hedefiyle bilgi derlemesi sağlamaktır.

İllerde uygulanan işgücü piyasası raporları iki ana bölüm etrafında şekillenmektedir. Raporun birinci bölümü işgücü piyasasının genel görünümünü içermektedir. Bu bölümde işgücü piyasasını etkileyen unsurlar yer almaktadır. Ekonomik veriler, nüfus göstergeleri, eğitim göstergeleri bu bölümde yer almaktadır. Bununla birlikte genel işgücünü oluşturan; istihdam, kayıt dışı istihdam, genç istihdamı, işsizlik, kadınlar açısından işgücü piyasası, işgücü piyasasında gençler, işgücü dışında nüfus gibi konular da bu bölüm içerisinde yer almaktadır. İkinci bölümde ise işgücü piyasası talep araştırmasının sonuçlarından bahsedilmiştir.

Araştırmada yer alan işyerleri ve mevcut istihdam konuları, açık işler, temininde güçlük çekilen meslekler ve gelecek dönem istihdam beklentileri raporun ikinci bölümünün konularıdır. Raporun değerlendirme ve sonuç bölümünde ise işgücü piyasasının önemli unsurları arasındaki ilişkilerden yola çıkarak işgücü arzı ve talebi açısından karşılaştırmalı bir değerlendirme yapılmakta ve politika önerileri sunulmaktadır.

Son olarak 15 Mayıs-30 Haziran 2013 tarihleri arasında özel kesimde, 10+ istihdamlı olduğu varsayılarak seçilen 100.852 işyerine uygulanan İşgücü Piyasası Talep Araştırması İşyeri Bilgi Formundan elde edilmiştir. Bu kapsamda 74 ilde tam sayım ve 7 büyük ilde örneklem yapılan araştırmada 87.719 işyerine ulaşılarak işyerlerinin mevcut istihdamına, açık işlerine, temininde güçlük çektikleri mesleklerine ve gelecek dönem istihdamlarına ilişkin veri derlenmiştir. Özellikle potansiyel istihdam olarak ifade edilen açık iş oranlarına ilişkin görünümün gelecek dönemlerde ilgi odağı olacağı ifade edilebilir.

Türkiye İş Gücü Piyasası Analizi çalışmaları, İŞKUR tarafından 2007 yılından bu yana gerçekleştirilmektedir. Ancak yukarıda belirtilen kapsamda bir raporlama ikinci kez yapılmaktadır. Bu raporlama yılda bir kere sadece Türkiye için değil 81 il için de ayrı ayrı yapılarak kamuoyunun bilgisine www.iskur.gov.tr adresi üzerinden sunulmaktadır.

3.12. İşe Yerleştirme Hizmetleri

İşe yerleştirmenin amacı, iş isteyenlerin meslek ve nitelikleri dikkate alınarak işverenlerin işgücü taleplerinde aradığı koşullara en uygun kişilerin seçilmesidir. İşverenlerin işgücü ihtiyacı ile iş arayanların iş ihtiyacını eşleştirme işlemi, kamu istihdam kurumunun en temel hizmetidir.

İşe Yerleştirme Faaliyetleri insan gücü planlaması sonucunda ortaya çıkan iş gören açığına karşılık üzere gerekli bilgi, yetenek, beceri ve motivasyona sahip iş gören adaylarını araştırma ve örgüte kazandırabilme faaliyetleridir (Yüksel, 2004: 101).

Emek piyasalarında emeğini arz eden işçiler ile emek talep eden işverenler arasında aracılık etmek kamu istihdam kurumlarının hizmetlerinin esasını oluşturmaktadır. Özelde kamu istihdam kurumlarının görevi yapısal işsizliği önlemek ve uzun dönemli işsizler ve diğer iş bulmakta zorlanacak işsizlerin iş bulmalarını sağlamaktır. Bu anlamda kamu istihdam kurumları eşleştirmede etkinliği arttırmanın yanı sıra, doğrudan iş yaratımı, ücret sübvansiyonu ve mesleki eğitim gibi işe yerleştirme dışındaki diğer aktif istihdam programlarının uygulanmasında da görevlendirilebilmektedirler (Biçerli, 2004:147).

Birçok ülkede işsizliğin hüküm sürdüğü bugünkü pazar ekonomisi içerisinde, iş piyasası işlerliğinin kazanılmasında kamu istihdam kurumları önemini korumakla birlikte, bunların yanında özel istihdam bürolarının faaliyette bulunması; iş yaratmada, işçilerin niteliklerinin artırılmasında, diğer bir ifadeyle istihdam hizmetlerinin kalitesini artırma ve tam istihdama ulaşmada gerekli bir unsur haline gelmiştir.

- Özel İstihdam Kurumları:

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Özel İstihdam Kurumlarının" işleyişine ilişkin Sözleşme ve Tavsiye Kararları' nda da kamu istihdam kurumlarıyla özel istihdam bürolarının birlikte çalışarak öncelikli sorun olan işsizliğe çare olunması ve tam istihdama doğru ilerlenmesi gerekliliği vurgulanmaktadır. Bu suretle, birçok ülkede bürolarla devlet arasında ilişki kurularak iş piyasasının ortak yönetimi kavramı pekiştirilmiş ve iş piyasasında kamu tekeli ilkesine son verilmiştir (İŞKUR 3İ Dergisi, 2014: 7).

10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Kanunu (md. 90) ile 5 Temmuz 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu (md.3/d, 6/4e, 17-20, 32/i), iş ve işçi bulma işlerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bağlı kuruluşu olan İŞKUR ve özel istihdam bürolarının aracılık edeceğini hükme bağlamıştır ve özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin verilmesi yerinde görülmüştür.

İş ve işçi bulmaya aracılığın İŞKUR ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilmesi hükmüyle ILO'nun 181 sayılı Sözleşmesi'nde düzenlenen ve birçok ülkede uzunca bir süredir yasal çalışma olanağına kavuşturulmuş bulunan özel istihdam bürolarının kurulmalarına ve çalışmalarına olanak sağlanmıştır (Özdemir, 2007: 665).

Özel istihdam büroları, işletmelerin işçi ihtiyaçlarının karşılanması konusunda uzmanlaşmış işletmelerdir. Bu kurumların işletme olarak değerlendirilmesinin en önemli nedeni ise; iş ve işçi bulma faaliyetleri karşılığında çoğunlukla kar elde etmeleridir ki, bu özellikleri özel istihdam bürolarını kamu istihdam kurumlarından ayıran en önemli farklılıktır. İkinci önemli farklılık ise; kamu istihdam kurumlarının devlet tarafından kurulmasına ve yönetilmesine karşılık özel istihdam bürolarının özel girişimlerin sonucu faaliyet sürdürmesidir. Bu iki temel farklılık sonuçta kamu ve özel istihdam kurumlarının faaliyet alanlarına da yansımaktadır.

Türkiye'nin dünya pazarındaki yerinin küreselleşme süreci çerçevesinde tartışılmaya başlanması istihdam hizmetlerinin devlet ile birlikte özel kesim tarafından da sağlanmasının gerekliliğinin tartışılmasına neden olmuştur. Bu bağlamda istihdam hizmetlerinin İŞKUR ile birlikte özel istihdam büroları tarafından yerine getirilmesinin Türkiye açısından gerekliliği gündeme gelmiştir.

İşgücü arz ve talebinin buluşması eskisi kadar düz ve sıradan olmaktan uzaklaşmış, ayrı bir uzmanlık isteyen karmaşık bir yapıya bürünmüştür. İşgücünün yaşadığı bu yapısal dönüşüm sürecinde özellikle bazı işsizlik türlerinde istihdam kurumlarına önemli roller düşmektedir. Bu çalışma kapsamında incelenen özel istihdam büroları da bu değişim ve gelişimin sonucunda çalışma hayatının temel aktörleri arasında yerini almış kurumlardır.

İstihdam hizmetlerini, temelde yurt içi ve yurt dışı işe yerleştirme olarak ele alırsak,

3.13. Yurt İçi İşe Yerleştirme

Yurt içi işe yerleştirme faaliyetlerini; özel sektörde ve kamuda istihdam olarak inceleyecek olursak,

- **Özel Sektör İşe Yerleştirme**

Özel sektör açısından işgücü istemi, işverenlerin açık işlerini karşılamak üzere il/şube müdürlüklerine bildirdikleri, işgücü kayıtlarıdır. İşverenler işgücü istemlerini Kurumun İnternet portalına üye olmak suretiyle doğrudan sisteme kayıt ederek karşılayabilecekleri gibi

Kuruma her türlü iletişim kanallarını/araçlarını kullanmak suretiyle ileterek il/şube müdürlüğü personeli aracılığıyla da karşılayabilmektedirler. İşverenler tarafından yapılan işgücü istemi açık işleri oluşturmaktadır. Açık işler iş arayanlar tarafından kolayca görülebilecek ilan panoları, Kuruma ait bina içi ve bina dışında bulunan panolar gibi yerlere asılmak suretiyle duyurulmaktadır. Özel sektörden alınan işgücüne ilişkin ilanlarda işverenlerin isteği doğrultusunda işverenin unvanı, adresi ve telefon bilgileri açık olarak yayımlanabilmektedir.

Uygun elemanı işverene takdim etmek amacıyla, açık iş koşulları değerlendirilerek seçme işlemi yapılmaktadır. Seçme işlemi sistem tarafından belirlenen oranlarda otomatik olarak yapılır. İşgücü talebi il/şube müdürlüğüne bildirildiğinde, işyerinden sorumlu İş ve Meslek Danışmanı tarafından açılan ya da sistem üyeliği olan işverenlerin kendilerinin açtığı talepler işgünü başlangıcında kontrol edilerek uygun adayların belirlenmesine yönelik eşleştirme çalışması hemen başlatılmaktadır. Uygun adayların bulunamaması halinde, görevli personeller işverenle bağlantı kurarak başka adaylar bulmanın yollarını ararlar. Görüşülmesine karar verilen iş arayanlar sisteme üye olurken belirttikleri tercihleri doğrultusunda (Cep telefonuna mesaj, e-mailine mesaj, telefon, faks, posta vb.) hizmet gereklerine en uygun olan iletişim araçları kullanılarak belirlenen gün, saat ve adreste görüşülmek üzere davet edilmektedirler. Cep telefonuna veya e-posta adreslerine mesaj yoluyla yapılacak davetler Portal tarafından otomatik olarak yapılmaktadır. Cep telefonu veya e-posta adresi olmaması nedeniyle posta ile davet edilenlerin davet işlemleri il/şube müdürlüklerince yapılmakta olup; görüşme işverenin isteği doğrultusunda Kurumda olabileceği gibi, işverenin bürosunda veya belirleyeceği bir adreste yapılabilmektedir. Özel sektör işverenlerinden alınan normal işgücü istemlerinin işlemde kalma süresi talebin işleme girdiği tarihten itibaren otuz gündür. Bu süreden sonra ilgili talep sistem tarafından pasif konuma getirilmektedir (İŞKUR, 2009).

- Kamu Sektöründe İş Yerleştirme

Kamu kurum ve kuruluşlarının sürekli (daimi) ve geçici işgücü ihtiyaçları; Orta Öğretim (Lise ve Dengi Okul) ve üstü eğitime sahip işçi talepleri için ÖSYM Başkanlığınca yapılacak KPSS sonuçlarına göre, ilköğretim ve daha alt eğitim düzeyindeki talepler ile eğitim şartı aranmaksızın kömür ve maden işletmelerinin yeraltı işlerinde çalıştırılacaklar için ise noter huzurunda çekilecek kura ile belirlenir.

Kamu işyerleri, işgücü istemlerine müracaatlar için süre 10 gündür. Kamu kurum ve kuruluşları sürekli (daimi) işçi taleplerini il düzeyinde, geçici işçi taleplerini ise il veya ilçe düzeyinde verirler. Talepler Kurum internet sayfasında ve Kurum panolarında ilan edilmekte olup ayrıca Resmi Gazete’de yayımlanmamaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarının il

düzeyinde verilen sürekli (daimi) veya geçici işçi taleplerinin karşılanamaması hâlinde ulusal düzeyde; ilçe düzeyinde verilen geçici işçi taleplerinin karşılanamaması hâlinde, önce il düzeyinde sonra ulusal düzeyde karşılanması yoluna gidilmektedir. Geçici olarak alınacak işçiler; Büyükşehir sınırları içerisindeki merkez ilçelerde alınacaksa önce ilçe düzeyinde, karşılanamazsa il düzeyinde, Büyükşehir belediyelerine alınacaklar ise il düzeyinde karşılanabilmektedir.

Ancak, Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 2 nci maddesinin ikinci fıkrasının (d) bendi saklı kalmak kaydıyla, sürekli (daimi) işçi olarak istihdam edilecek müfettiş, kontrolör, denetmen, denetçi ve uzmanların yardımcı ve stajyerleri ile mühendis, aktüer ve hukuk müşaviri talepleri, işçinin istihdam edileceği ilin potansiyeli göz önünde bulundurularak, ulusal düzeyde de verilebilmektedir (İŞKUR, 2008).

3.14. Yurt Dışı İşe Yerleştirme

İşgücü gereksinimi olan ülkelere işçi göndermek, yurtdışında çalışmak isteyen işsizlere iş bulmak, yurtdışında iş alan Türk firmalarının işlemlerini yapmak, kendi olanaklarıyla iş bulan veya ismen talep edilenlerle ilgili işlemleri yapmak, ya da gerektiğinde işçi değişimini gerçekleştirmek amacıyla yapılan işgücü anlaşmaları, Türkiye'nin taraf olduğu diğer anlaşma ve sözleşmeler ile hizmet akitleri çerçevesinde yürütülen faaliyetlerin tümü yurtdışı işe yerleştirme faaliyetleri kapsamındadır.

Yapılan işgücü anlaşmaları, diğer taraf olunan anlaşma ve sözleşmeler ile hizmet akitleri; dış ülkelerde çalışacak işçilerin haklarını belirler (örneğin, anlaşma süreleri, ücretler, çalışanların ülkelerine para göndermeleri, sosyal güvenlik, ailelerini yanlarına alabilme durumları) ve işçilerin seçilmelerini, çalışacakları ülkeye gönderilmelerini, gittikleri ülkelerde işe yerleştirilmelerini ve işçilerin yurtlarına geri dönüş yapmalarına ilişkin süreçleri kapsar (İŞKUR, 2008).

Kurum, yurtdışına çalışmak üzere işçi göndermelere ilişkin anlaşmaların, sözleşmelerin hizmet akitlerinin oluşturulmasında ve uygulamaya konmasında aktif rol oynar. Özellikle, istenen işçilerin bulunmasında, seçilmesinde ve gönderilmesinde Kurum önemli sorumluluklar yüklenmiştir. Yurtdışından alınan teklifler yurtiçinde işe yerleştirmelere benzer bir işleme tabi tutulur. Açık işler dosyalarındaki kayıtlarla eşleştirilir ve seçilen adaylar

görüşmek üzere Kuruma davet edilir. Bu son görüşmelere işçi isteminde bulunan yabancı firmaların temsilcileri de katılabilir (Öksüz, 2007).

20. yüzyılın iki büyük savaşından biri olan II. Dünya Savaşından sonra Batı Avrupa ülkelerinde başlayan hızlı kalkınma süreci sonrasında işgücü açığı ortaya çıkmış ve işgücü fazlası olan ülkelere doğru işgücü göçü yaşanmaya başlamıştır.

Yurtdışına işçi gönderilmesi hizmetleri ülkemizde düzenli olarak 1961 yılında başlamıştır. Batı Avrupa Ülkelerine ve Avustralya'ya işçi göndermeleri ikili anlaşmalara göre yapılmaya başlanmış ve 1973 yılında yaşanan ekonomik krize kadar devam etmiştir (Yücel, 1993).

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

Yurtdışında işyerleri bulunan ya da iş alan yerli ve yabancı firmaların Kurumumuza intikal eden işgücü taleplerinin karşılanması ve gerek bu işçilerle ilgili işlemlerin, gerekse serbest işgücü piyasasından kendilerinin temin ettiği işçilerle ilgili işlemlerin yapılması konusunda gerekli çalışmalar yürütülmüştür (İŞKUR, 2008).

3.15 İstihdamın Arttırmasına Yönelik Teşvikler

3.15.1. Doğrudan Geçici Kamu İstihdamı (Toplum Yararına Programlar (TYP))

TYP, işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde işsizlerin kısa süreli istihdam ve eğitimini amaçlayan, doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesini sağlayan programlar olup; bu faaliyetler, genellikle ekonomik kriz, özelleştirme, ekonomik yapılanma, doğal afetler ve işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde İŞKUR' a kayıtlı işsizlerin, çalışma yaşamından uzun süre ayrı kalarak maddi sıkıntıya düşmelerini önlemek, çalışma alışkanlık ve disiplinlerini yitirmemelerini, kısa süreli istihdam ve eğitimlerini sağlamak için yürütülmektedirler.

Bu faaliyetler genellikle ekonomik kriz, özelleştirme, ekonomik yapılanma, doğal afetler ve işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde kuruma kayıtlı işsizlerin, çalışma yaşamından uzun süre ayrı kalarak maddi sıkıntıya düşmelerini önlemek, çalışma alışkanlık ve disiplinlerini yitirmemelerini, kısa süreli istihdam ve eğitimlerini sağlamak için yürütülürler.

Türkiye’de İŞKUR tarafından TYÇP (TYP programının daha önceki kısaltılmış halidir.)’ler ilk olarak 1999 yılında meydana gelen Marmara Depreminin olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla uygulanmaya başlamıştır. Daha sonra ki yıllarda düşük yoğunlukta olmak üzere bu programlar ülkenin her tarafında uygulanmıştır.

Programların konusu; a-Çevre temizliği, b-Kamusal altyapının yenilenmesi, c-Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi, bakım onarım ve temizlik işleri yapılması, ç-Restorasyon, kültürel mirasın korunması, d-Ağaçlandırma, park düzenlemeleri, e-Vadi ıslahı, f-Erozyon engelleme çalışmaları alanlarında olabilir. Düzenlenebilen programlar kamu yararına olmak zorundadır.

Programların azami uygulama süresi 9 ay olmakla birlikte programlar için özelliğine göre tam zamanlı ya da kısmi zamanlı düzenlenebilmektedir. Programlara katılabilmek için; kuruma kayıtlı işsiz, 18 yaşını tamamlamış, daha önce Kurumun düzenlediği Toplum Yararına Çalışma Programlarına katılmamış olmak, emekli, malul dul ve yetim aylığı almamak, kamudan herhangi bir ad altında maaş vb. gelirin olmaması (özürlü maaşı vb.) gerekmektedir. Katılımcı sayısı uygulanacak Programın niteliğine, uygulanacak alanın genişliğine ve/veya Program için ayrılan kaynağın miktarına göre belirlenmekte, programa başvuran sayısı münhal sayının üstünde olduğunda noter kurası ile katılımcılar seçilebilmektedir. Her bir programın iş arama becerileri vb. alanlarda iş danışmanlığı programını içermesi gerekmektedir (İŞKUR, 2013).

TYP’ler işsizliğin azaltılmasında direk etkisi olduğu söylenemez. Ancak dezavantajlı grupları aktif tutmakta ve sosyal dışlanma ile mücadelede etkin olabileceği düşünülmektedir. Özel sektör işe yerleştirme oranlarına olumsuz etkisi olabilmesine karşın, uygulandığı ilin kamu kurumlarına devletin eksik kalan kamu yararı gözetilen hizmetlerine destek olması nedeniyle yerelde arzulanan bir programdır.

3.15.2.1. Ücret / İstihdam Sübvansiyonları

Ücret/istihdam sübvansiyonların uygulanmasının gerisindeki ekonomik gerekçe işgücü maliyetlerini ucuzlatmak ve istihdamın artmasını teşvik etmektir. Maliyetlerdeki düşüş fiyat baskısını azaltacak, bu ise mal ve hizmet talebini arttıracığından istihdam genişleyecektir. Sübvansiyonlar kapsam itibariyle üç grupta toplanabilir: genel sübvansiyonlar, yeni işçiler için sübvansiyonlar ve marjinal sübvansiyonlar.

Bunlardan genel sübvansiyon işe alınan herkes için verilir. Bu durum işveren için olumlu iken, fonlar geniş kitleye yayıldığı için görece olarak daha az işsizlerin yararlanması söz konusu olacaktır. İkinci tür sübvansiyon ise yeni işe alınan işçiler için ödenen sübvansiyondur. Marjinal sübvansiyon ise belirli sayıda işçi çalıştırırken bunlara ilaveten alınan işçilerin maliyetlerinin sübvansiyonla karşılanmasıdır.

Genel sübvansiyonda işveren, zaten çalıştıracığı kişiler için de sübvansiyon alabilirken, ikincisinde sübvansiyon almak için işçi devri yapılabilir. Üçüncüsünde ise belli bir sayıdaki çalışana ilave çalışan alındığından diğer ikisinde ortaya çıkabilecek kusurları ortadan kaldıracaktır. Sübvansiyonlar vergi ve sosyal güvenlik kesintileri şeklinde olabileceği gibi işverene ve işçiye doğrudan da verilebilir (Biçerli, 2004: 74).

Bu programlar çoğunlukla dezavantajlı alanlardan (yüksek işsizliğin olduğu sektörler gibi) ve gençler, kadınlar gibi özel gruplardan gelen uzun dönemli işsizler için kullanılmaktadır. Sübvansiyonlar genellikle durgunluk dönemlerinde olmak üzere çeşitli ekonomik koşullar altında yürütülebilmektedir. Bu programlar çoğu durumda istihdamın teşvik edilmesi, böylece dezavantajlı bireylerin sosyal olarak içerilmesi amacını taşımaktadır.

Sübvansiyon sona erdiğinden işverenin, çalışanın verimliliğinin artacağını düşünerek onu istihdam etmeye devam etmesi beklenmektedir. Bunu yanı sıra, bu programların net istihdam etkileri olumlu olmasa bile güçlü bir sosyal bileşeni vardır. Sübvansiyonlar dezavantajlı kişileri işgücüne çekmekte doğrudan bir yoldur ve hükümetler bunu bazen sübvansiyonla karşılanmayanların pahasına belli bir süre ile sınırlı olsa da kullanılmaktadır (Betcherman ve diğerleri, 2004: 39).

Ücret / İstihdam Sübvansiyonlarına örnek olması bakımından uygulamada olan Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) Yürürlükteki Teşvikleri:

- 4447 Teşvik Kodlu 18-29 Yaş Aralığında Erkek ve 18 Yaşından Büyük Kadın Sigortalı Çalıştırma İstihdamı
- 14857 Teşvik Kodlu Özürlü İşçi İstihdamı
- 54857 Teşvik Kodlu Özürlü İşçi İstihdamı (Kontenjan Fazlası)
- 05746 Teşvik Kodlu Ar-Ge SGK Prim Desteği
- 05510 Teşvik Kodlu Borcu Olmayanlara % 5' lik İndirim
- 15921 Teşvik Kodlu İşsizlik Maaşı Alanın İstihdamına İlişkin İndirim
- 25510 Teşvik Kodlu Yatırım Teşvik Belgesi Sahiplerine Prim İndirimi
- 06111 Teşvik Kodlu 6 Ayrık İşsiz Olan Ve Son 6 Ayın İşçi Sayısına İlave Olan 18-29 Yaş Aralığında Erkek ve 18 Yaşından Büyük Kadın Sigortalı Çalıştırma

İstihdamı (İŞKUR' a kayıtlı işsizlerin istihdamı halinde teşvik süresi 6 ay artmaktadır.)

3.15.1.2. İş Kurma ve Geliştirme Programları

İşsizlerin kendi işini kurmasını veya küçük ölçekli yeni işletmelerin kurulmasını ve geliştirilmesi amacıyla kredi, hibe, ödenek şeklinde finansal yardımlarla eğitim, danışmanlık, iş planı geliştirme ve uygulama gibi teknik hizmetlerle desteklenen programlardır. Hedef mümkün olan en fazla geçerli işin yaratılmasıdır.

Finansal altyapısı gelişmemiş ülkelerde özel bankalar çoğunlukla kendi işini kurmak isteyen işsizlere kredi sunmak için gerekli olan kapsamlı risk değerlendirmelerini yapamamaktadır. Kamu programları çerçevesinde verilen destekler ile katkıda bulunulabilmektedir. Bu programlar kamu istihdam kuruluşları, kamu kuruluşları veya sivil toplum örgütleri tarafından yürütülmektedir (Özşuca, 203: 144).

İş kurma ve geliştirme programları yer değiştirme ve ikame etkilerine rağmen ciddi ölçüde ilave istihdam yaratabilmektedir. Bu programlar sonucu kurulan işletmeler kapansa bile katılımcılar bu vesileyle edindikleri deneyimler ile iş bulma ihtimallerini artırabilmektedir. Bu kapsamda yapılması gereken, program katılımcılarının çok iyi bir biçimde seçilmesi ve bu kişilerin iş planlarının mevcut piyasa koşullarına göre başarılı olup olamayacağını iyi bir biçimde analiz edilmesidir. Bunun yanı sıra, kurulan bu işletmeler denetlenerek gerekli uyarı ve önlemlerin alınması sağlanabilir (Biçerli, 2004: 120)

Bunlardan biri olan Mikro kredi uygulaması Türkiye'de 2001 krizinden sonra benimsenen, bireyleri girişimciliğe teşvik etmek amacıyla uygulanan bir yoksullukla mücadele aracı olarak kullanılmaktadır. Hayata geçirilen projeler ile kırsal ve kentlerde bireyleri kendi işlerini kurmaya teşvik etmek ve girişimcilik potansiyellerini hayata geçirmelerini sağlamak amaçlanmaktadır. Böylece bireylerin olası kriz durumlarına hazırlıklı olmaları ve bu tür durumlarda kendi çözümlerini üretebilmeleri beklenmektedir (Gürses, 2007: 68).

3.15.2. Özelleştirme Nedeniyle İşini Kaybedenlere Sunulan Hizmetler

Finansmanı Dünya Bankası ve Türk Hükümeti katkısıyla sağlanan Birinci Özelleştirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP) kapsamında İŞKUR tarafından 2002-2005 yılları

arasında yürütülen 769 projede 25.000 katılımcıya hizmet verilmiş ve 11.709 katılımcı istihdam edilmiştir.

ÖSDP-1’de elde edilen başarı sonrasında, ülkemiz ekonomisinin verimlilik ve rekabet gücünün arttırılmasına yardımcı olmak, özelleştirme programındaki hedeflerin başarıyla tamamlanmasına destek olmak ve kamu kuruluşlarının özelleştirilmesinden doğan ekonomik ve sosyal etkileri hafifletmek amacıyla ÖSDP-2 finansmanının tamamı Dünya Bankasından sağlanarak projelendirilmiş ve 4791 TU no’lu krediye ilişkin İkraz Anlaşması 27 Aralık 2005 tarih ve 26036 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Özelleştirme İdaresi Başkanlığı (Ö İ B) koordinasyonunda yürütülen ÖSDP-2; Tazminatlar, Yeniden İşe Yerleştirme ve Proje Yönetimi olmak üzere üç ana bileşenden oluşmuştur. ÖSDP-1’de olduğu gibi ÖSDP- 2’de de özelleştirme işlemleri kapsamında işten çıkartılan işsizlere tazminatları ödenmiş ve Yeniden İşe Yerleştirme Hizmetleri (YİYH) ile özelleştirme sürecinin sosyal boyutuna destek verilmiştir.

Projenin Yeniden İşe Yerleştirme Hizmetleri bileşeni kapsamında ikincil işsizler de dahil olmak üzere Kuruma kayıtlı işsizlere yeniden işe yerleştirme hizmetlerinin sunulması hedeflenerek, Danışmanlık, Eğitim ve Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP) hizmetleri İŞKUR tarafından verilmiştir. Bu hizmetlerin hedef kitlesi, Kamu İktisadi Teşekküllerinin (KİT) özelleştirilmesine bağlı olarak iş kaybına uğrayan veya uğrayabilecek olan kişiler ile istihdama katılmakta zorluk çeken İŞKUR’a kayıtlı diğer işsizlerden oluşmuştur. 2006 yılı Şubat ayında başlatılan ÖSDP-2 faaliyetleri 30 Haziran 2009 tarihinde tamamlanmıştır. Başlangıçta 9 milyon Avro olarak planlanan İŞKUR YİYH bütçesi, daha sonra alınan ek bir milyon Avro bütçe ile birlikte 10 milyon AVRO’ya ulaşmıştır. İŞKUR’un “Yeniden İşe Yerleştirme Bileşeni” Kapsamında Verdiği Hizmetler (İŞKUR, 2009),

- a) Danışmanlık Hizmetleri,
 - b) Eğitim Hizmetleri,
 - c) Toplum Yararına Çalışma Programları
- olmak üzere üç bölümden oluşmuştur.

ÖSDP-2 Yeniden İşe Yerleştirme Hizmetleri (YİYH) kapsamında; danışmanlık hizmetleri desteği sağlanarak, meslek eğitimi verilerek ve kısa süreli çalışma programı olan Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP) düzenlenerek, İŞKUR’a kayıtlı işsizlerin işgücü piyasasına uyumlarının sağlanması ve geçici gelir desteği verilmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede 263’ü formal eğitim, 175’i işyeri eğitimi, 3’ü kendi işini kuracaklara yönelik meslek eğitimi (KİKİME), 39’u TYÇP ve 1’i danışmanlık hizmetlerinden oluşan toplam 481

proje gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen bu projelerde, toplam 9.420 kişi hizmetlerden yararlanmış ve 18.278.329,66 TL tutarında kaynak kullanılmıştır (İŞKUR, 2009).

3.15.3. GAP II Projesi Kapsamında Yürütülen Faaliyetler

GAP II Projesi, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin sahip olduğu potansiyeli ortaya çıkarmak için ülke kaynaklarını değerlendirerek bu yörede yaşayan insanlarımızın gelir düzeyini ve yaşam kalitesini yükseltmeyi, bölgeler arası farkları gidermeyi ve ulusal düzeyde ekonomik gelişme ve sosyal istikrar hedeflerine katkıda bulunmayı amaçlayan ve Proje illerini bir çekim merkezine dönüştürmeyi hedefleyen bölgesel kalkınma projesidir (İŞKUR, 2013).

Bölgede yer alan insan kaynaklarının mesleki eğitim yolu ile geliştirilmesi, istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve böylelikle işsizliği azaltması amacıyla, 2013 yılında 39.735.000TL kaynak tahsis edilmiştir.

GAP II Projesi çerçevesinde düzenlenen 18 Mesleki Eğitim kursuna 132 erkek, 253 kadın olmak üzere toplam 385 kişi, 962 işbaşı eğitim programına 1.589 erkek, 987 kadın olmak üzere toplam 2.576 kişi katılmıştır. Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Beceri'10 Projesi (UMEM) İşbaşı Eğitim Programı kapsamında açılan 80 kursa 514 erkek, 538 kadın olmak üzere toplam 1.052 kişi, Girişimcilik Eğitim Programı kapsamında açılan 58 programa 1.088 erkek, 507 kadın olmak üzere toplam 1.595 kişi katılmıştır. GAP II Projesi kapsamında 2013 yılında düzenlenen toplam 1.118 kurs veya programdan 3.323'ü erkek, 2.285'i kadın olmak üzere 5.608 kişi yararlanmıştır (Tablo 4).

Tablo 4: GAP II Projesi 2013 Yılı Gerçekleşmeleri

İLLER	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
Adıyaman	211	511	464	975
Batman	105	649	250	899
Diyarbakır	57	104	168	272
Gaziantep	270	895	505	1.400
Kilis	31	108	101	209
Mardin	122	235	163	398
Siirt	50	109	41	150
Şanlıurfa	104	418	437	855
Şırnak	168	294	156	450
TOPLAM	1.118	3.323	2.285	5.608

Kaynak: : İŞKUR (2013). İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu, www.iskur.gov.tr

3.15.4. Pasif İstihdam Programları

3.15.4.1. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı uygulamasının Türkiye'deki en eski pasif istihdam politikası olduğu söylenebilir.

Mevzuatımıza ilk kez 1936 yılında 3008 Sayılı İş Yasasının 13.maddesi ile giren kıdem tazminatı, yıllar içerisinde ve her seferinde birbirinden farklı gerekçelerle birçok değişikliğe uğrayarak, 1475 Sayılı İş Kanunu'nun bugün yürürlükte bulunan 14. maddesiyle son şeklini almıştır (Uzun, 2009: 41).

İşverenlerin elemanlarını kolayca işten atmamalarını dolayısıyla işyerinde iş güvencesinin sağlanmasını hedefleyen bir sistemdir. İşletmelerde istikrarı sağlayan bir özelliğe sahiptir. İşveren tazminatı ödemek yerine personeli değişen koşullara ve işletmenin ihtiyacına göre istihdam etmeye devam etmekte ve başka bir bölümde değerlendirme yoluna gitmektedir. İnsan kaynaklarını rasyonel olarak kullanmaya giden işletmeler personel değiştirmek yerine mevcut personelini değerlendirme yoluna gitmektedir.

Çalışanların işyerinde iş güvencesinin sağlanmasını, yani işverenlerin işçileri işten kolayca çıkarmalarını engellemeyi sağlayan bir sistemdir. Kıdem tazminatı işten atılan

elemanın tazminat ile ödüllendirilmesinden çok, işverenlerin kolayca eleman atmamalarını, dolayısıyla işyerinde iş güvencesinin sağlanmasını hedefleyen bir sistemdir (Varçın, 2004:15).

Kavram olarak, kanunen belirtilen hallerde iş sözleşmesinin son bulması durumunda işveren tarafından işçiye verilen hizmet süresine ve ücrete göre değişen üst sınırı kanunen belirlenmiş bir miktar para olarak tanımlanabilir (Taylan, 2004: 64).

Kendi isteği dışında iş yerinden ayrılan bir çalışan bir tam yılını doldurduysa o iş yerindeki çalışma süresinin her tam yılına bir aylık brüt ücret almaktadır (Pakdemirli, 2009: 45).

Emeğinden başka geliri olmayan üretimin en etkili unsuru bulunan, üretimden önce ve üretimden sonra psikolojik, fizyolojik ve biyolojik bakımdan güçsüz olan işçinin korunması amaçlanmaktadır (Anadolu, 2001: 246).

Kıdem tazminatı genelde işsizlik sigortasına alternatif olarak uygulanmaktadır. İşsizlik sigortasının olduğu çoğu ülkede kıdem tazminatı uygulanmamaktadır.

Kıdem tazminatı istihdam koruyucu unsur olarak ekonomik daralma dönemlerinde işsizliği azaltıcı bir rol oynamakla birlikte ekonominin genişleme dönemlerinde işgücü talebini kısıcıcı bir etki yapabilir (Taylan, 2004: 65).

Bu yaygın ‘sosyo –ekonomik boyut’ özelliği nedeniyle, her ekonomik kriz döneminde veya çalışma yaşamı ile ilgili yasal düzenlemeler gündeme geldiğinde kıdem tazminatı da tartışmaya açılmaktadır. Konuyla ilgili, ÇSGB ile sosyal taraflar arasında yapılan görüşmeler devam etmekte olup, orta vadeli program’ da ifade edildiği gibi bir kıdem tazminat fonu getirilmesi gündem konusudur.

3.15.4.2. İhbar Tazminatı

Süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin İş Kanununun 13. maddesinde belirtilen esaslara uyulmadan sona erdirilmesi halinde işi terk eden işçi ya da işçinin işine son veren işveren aynı maddede belirtilen bildirim önellerine (iş akdinin feshedileceğinin belli bir süre önceden bildirilmesi) ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek durumunda kalacaktır. Bu şekilde ödenecek tazminat uygulamasına ihbar tazminatı denir.

İhbar tazminatı, ihbar öneli verilmemiş işçilere verilmektedir. Eğer, işçiye işyerindeki (aşağıda belirtilen) kıdem süresine göre önceden iş akdinin feshedileceği belirtilmiş ve günlük iki saat iş arama izni kullanılmış ise, ihbar öneli (veya ihbar tazminatı) verilmez. Bunun

haricinde, işçinin ölümü, emekli olması, 4857/17-2. bendinde sayılan nedenlerden dolayı iş akdinin bildirimsiz feshedilmesi halinde ihbar tazminatı ödemesine gerek bulunmamaktadır.

Süresi işçinin çalışma süresine göre değişmektedir. Bu süreler içerisinde işveren işçiye iş arama izni vermek durumundadır. Bu bildirim üzerine aşağıdaki sürelerin geçmesi üzerine hizmet akdi feshedilmiş olur (İŞKUR, 2013).

- İş 0-6 ay sürmüş olan işçi için, bildirimden diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İş 6 ay-1,5 yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimden başlayarak dört hafta sonra,
- İş 1,5-3 yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimden başlayarak altı hafta sonra,
- İş 3 yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirimden başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

Bu şartları yerine getirmeyen işveren ise bu sürelerle orantılı olarak hesaplanacak bir ihbar tazminatı ödemek zorundadır.

Çalışan kişiye ve kamu istihdam ofisine önceden haber vermeksizin çalışanların iş akdinin sona erdirilmesi hem işini kaybedecekleri hem de işsizlik sigortası ödeyecek ve istihdam hizmetleri sunacak olan kamu istihdam ofislerine ek yükler getirebilir ve her iki kesimi de hazırlıksız yakalayarak zor durumda bırakabilir. Bu durumdan kaçınabilmek ve çalışanların mağdur olmasını önleyebilmek için işgücü piyasası uyum politikaları ihbar süresini zorunlu kılmaktadır. Bu süre içerisinde işini kaybedecek olan kişi alternatif iş imkânlarını araştırarak kendisine uygun bir iş bulabilir.

İhbarlı işten atma politikası kamu istihdam ofisine hem planlama hem de kaynakların verimli kullanılması için önemli girdiler sağlar. İşsizlik sigortasının uygulamada olduğu ülkelerde ihbarlı işten atma kamu istihdam ofisleri için çok önemli bilgi sunar. Bu süre içerisinde kamu istihdam ofisi işini kaybedecekleri ilişkin bilgi sahibi olarak işsizlik sigortası fonundan ilerleyen dönemde kimlerin yararlanacağını belirleme imkânı sağlar, işini kaybedecekleri yönelik olarak veri bankasında iş taleplerini değerlendirebilir ve kişiyi uygun işlere yönlendirebilir.

3.15.4.3. Erken Emeklilik

Ülkenin içinde bulunduğu geçiş dönemini kolaylaştırmak için uygulamaya konulan erken emeklilik programı dönemsel aralıklarla ya da bir defaya mahsus olarak

gerçekleşebilecek bir programdır. Erken emeklilik geçiş sürecinde özelleştirme kapsamında ya da işletmelerin ekonomik olarak zarar ettiği veya çeşitli nedenlerle kapatılmasının söz konusu olduğu dönemlerde uygulanmaktadır. Bu program geçiş ekonomisi diye tabir edilen piyasa ekonomisine geçmeye çalışan ülkelerde uygulanmaktadır.

Erken emeklilik ile istihdam edilen ancak çeşitli nedenlerle işten atılmakla karşı karşıya kalabilecek yaşlı işgücünün istem dışı işten atılmalarının doğuracağı ekonomik ve sosyal sonuçların etkisini azaltmak, işten atılmakla karşı karşıya kalacak genç işgücünün, istihdamının devam etmesi de amaçlanmaktadır (Varçın, 2004: 20).

Erken emeklilik uygulamasının kullanıldığı bir başka pasif istihdam politikası çalışma paylaşımıdır. Çalışma paylaşımını uygulamada iki şekilde görmek mümkündür. Birinci şekilde emekliliği yaklaşan çalışanlar emekli edilerek (erken emeklilik) bunlardan boşalan yerlere işsizler istihdam edilmektedir. İkinci şekli ise, çalışma sürelerini kısaltarak ve fazla mesai yaptırma imkânlarını zorlaştırarak işverenlerin daha fazla işçi istihdam etmeleri sağlanmaktadır. Bu politika bir ekonomide veri bir zamanda sabit sayıda iş olduğu ve bu işlerin mevcut işgücü arasında nasıl paylaşılacağına politikayı belirleyenlerin karar vereceği görüşüne dayanmaktadır (Biçerli, 2004: 25).

1992 yılında 3374 sayılı Kanun ile 1986 yılında sosyal güvenlik sistemine getirilen minimum emeklilik yaşına ilişkin düzenlemeler kaldırılarak emeklilik için, kadınlara 20, erkeklere 25 sigortalılık yılının yeteli görülmesi sağlanmıştır. Bu durum yalnız sosyal sigorta kuruluşlarının mali durumu açısından değil ulusal ekonomi açısından da büyük sorun ve sakıncalar doğurmuştur. Erken emeklilik uygulaması 1999 yılında 4447 sayılı Kanun ile sona erdirilmiştir.

Erken emeklilik yoluyla ilk anda genç işsizlere istihdam imkânı yaratılsa da, erken emekli olan ama bilgi ve beceri olarak olgunluk düzeyinde olan emeklilerin pek çoğu kısa sürede yeniden çalışmaya başlamakta ve yine genç işsizlerin önünü kesmektedir. Genç emeklilerin, kayıt dışı çalıştırılmaları halinde sosyal sigorta havuzuna katkı yapmadığını da buna eklersek, erken emeklilik programlarının zararları inanılmaz boyutlara ulaşmaktadır (Erkekli, 2007: 41).

3.15.4.3. İşsizlik Sigortası

Ülkeler, işsizliğin sonuçlarını giderici geçici gelir kayıplarını tazmin edici politikalar uygulamak zorundadırlar. Bu politikaların temel araçlarından birisi de işsizlik sigortasıdır.

İşsizlik sigortası pasif programlar arasında en fazla öneme sahip olan programdır. İşsizlik sigortası çalışanları hedefleyen ve uygulanan ülkeye göre değişen ve işsizlik sigortası fonuna belirli bir süre para ödeyen ve çalışanın işsiz kaldığı süre zarfında (yasada bu süre belirtilmiştir) satın alma gücünün korunmasını sağlayan bir programdır. Burada kişiye kendi inisiyatifi ya da istihdam ofisi aracılığı ile iş buluncaya kadar gelir desteği alması hedeflenmektedir (Varçın, 2004: 15).

İşsizlik sigortasının mevcut olmadığı bir ülkede işsizlik, ferdin en başta gelen endişesini teşkil etmektedir. İşsizlik sigortasının tazmin edici politikası, işsizliğin çalışanlar üzerinde meydana getireceği umutsuzlukları sınırlı bir ölçüde de olsa gidermek gibi sosyal yönü ağır bir amaçtan hareket etmekte bu nedenle de sosyal güvenlik sistemi içinde yer almaktadır (Türk-İş, 1991).

Türkiye’ de işsizlik sigortası sistemi 8 Eylül 1999 tarihinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanun’u ile kurulmuştur. Bu sigorta zorunlu olup, finansmanı işçi, işveren ve devletten alınan primlerden oluşmaktadır. (İşsizlik sigortası primi, sigortalının prime esas aylık brüt kazançların üzerinden hesaplanan % 1 sigortalı, % 2 işveren ve %1 Devlet payından oluşmaktadır. İsteğe bağlı işsizlik sigortası primini ödeyenlerden ise % 1 sigortalı ve % 2 işveren payı alınmaktadır).

İşsizlik Sigortası Fonu, Kurum Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde Türkiye İş Kurumu tarafından işletilir ve yönetilir. 2013 yılı sonu itibariyle İşsizlik Sigortası Fonu’ nun toplam varlığı 69 milyar 270 milyon 626 bin TL’dir. 2013 yılsonu itibariyle İşsizlik Fonu’ na 732.409 kişi başvurmuş 422.334 kişi hak etmiştir (İŞKUR, 2014).

İşsizlik sigortası; bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru olmaksızın, işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önleyen, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta koludur. İşsizlik sigortası, kişinin çalıştığı dönemde ücreti üzerinden kesilen, devlet ve işverenin de zorunlu olarak primlere katkıda bulunduğu fondan işsiz kaldığı dönemde ücret ve kanunda yazılı diğer hizmetlerin verilmesi kapsar.

Gelir desteğinin yanı sıra, sağlık ve analık sigortası primleri fon tarafından karşılanmakta ve bu dönemde yeni bir işe girebilmelerine yönelik iş bulma hizmeti, meslek geliştirme ve yetiştirme eğitimlerine yönlendirilebilmektedir.

İşsizlik sigortasının kapsamında olanlar (4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu):

- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalılar,
- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalılar,
- İstekleri halinde; 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalılar,
- Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile Kültür ve Turizm Bakanlığınca 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 kişilerdir.

İşsizlik ödeneğine hak kazanma koşulları üç noktada toplanabilir (4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu):

- Belirli bir süre sigortalı olarak çalışma ve prim ödeme:
Kanuna göre sigortalı olarak çalışan kişinin hizmet akdinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde kesintisiz çalışarak ve prim ödeyerek geçirmiş olması gerekir.
- Hizmet akdinin belirli nedenlerle sigortalının isteği ve kusuru dışında sona ermesi:

Hizmet akdi ile henüz çalışmaya başlamamış yani işçi niteliğini henüz kazanmamış olanların işsizlik sigortasından yararlanmaları mümkün değildir. İşsizlik Sigortası Kanununun 51. Maddesinde 7 bend halinde sayılan nedenlerden biri ile hizmet akdinin sona ermesi gerekir. Ancak hizmet akdinin grev, lokavt veya kanundan doğan ödevler nedeni ile askıya alınmamış olması gerekmektedir.

- Kuruma kişisel başvuru:
Hizmet akdinin fesih edildiği tarihi izleyen 30 gün içinde sigortalının Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine şahsen veya www.iskur.gov.tr adresine elektronik ortamda başvurması gerekir. Mücbir sebepler dışında başvuruda gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya engel değilse de gecikilen süre hak kazanılan toplam süreden düşülür.

İşsizlik maaşını hak eden işsiz, İş ve Meslek Danışmanlarının uygun gördüğü iş görüşmelerine, meslek edindirme kurslarına gitmemesi, işe yerleştirme çalışmalarını mazeret göstermeden kabul etmemesi durumu bağlanan işsizlik maaşının kesilmesine neden olacaktır.

4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre on altı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemez. İşsizlik ödeneğinin verilme süresi, prim ödeme gün sayısı ile orantılı olarak belirlenmiştir. Buna göre; hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde (İŞKUR, 2013);

- 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,
- 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,
- 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün, süre ile işsizlik ödeneği verilir.

İşsizlik sigortasının iki temel amacı vardır. İlki işsizliğin bireyler üzerindeki olumsuz etkilerinin en az düzeyde tutulması yoluyla toplumsal dengeyi bozucu sonuçların ortaya çıkmasını engellemektir. Diğer amaç ise piyasada işsizlik nedeniyle meydana gelecek olan satın alma gücünün azalmasının engellenerek üretimin daha da azalmasının ve işsizliğin artmasının önlenmesidir (Biçerli, 2003:456).

İşsizlik ödeneklerinin bir yandan maliyetleri bir yandan da iş arama süresini uzatarak işsizliği arttırdığı ifade edilmektedir. İşsizlik sigortası uygulamasının başarısı ülkedeki tam istihdam durumu ile yakın ilişki içindedir (Taylan, 2004: 65).

Bu kapsamda ödenecek işsizlik sigortasının miktarı ve süresi son derece önemlidir. Ödeme miktarındaki veya süresindeki artışlar işsizlerin sayısında artışa neden olabileceği öngörülmektedir. Bundan dolayı işsizlik sigortası aktif programların yürütülmesinde doğrudan ilgili kuruluşlar ile eşgüdüm içerisinde yürütülmesi gereken bir programdır.

İşsizlik sigortası hizmetleri, aktif istihdam politikaları ile birlikte yürütüldüğünde etkinliği artacaktır. İşsizlik sigortası sisteminin aktif istihdam politikalarıyla birlikte sunulması halinde, sigortalının işgücü piyasasında çapraz kontrolüne imkân verdiği gibi, uzun süre işsiz kalmasının önüne de geçilebilecektir.

3.15.4.4. Ücret Garanti Fonu

İşverenin ödeme gücünden düşmesi halinde çalışanların iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacağıının garanti edilmesi amacıyla İş Kanununun 33.maddesinde uygulanan pasif politika aracıdır. Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde 1 i ile oluşturulmuştur.

Ücret Garanti Fonu kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin, konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası, iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme gücüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkilerinden kaynaklanan üç aylık ücret alacaklarının karşılanması şeklinde uygulanır.

01.06.2003 tarihinden itibaren ödeme aczine düşen işverenden ücret alacağı bulunan işçilerin, Kurum birimine gerekli belgelerden en az biri ile şahsen veya vekili (noter tasdikli vekâletnameye haiz vekil) aracılığıyla başvurmaları gerekmektedir.

Ücret garanti fonu ile çalışanların iş ilişkisinden kaynaklanan alacaklarını karşılayarak, bu kişilerin ücret alamadan boşa çalışma gibi bir duruma karşı korunması amaçlanmaktadır.

3.15.4.5. Kısa Çalışma Ödeneği

İşsizlik sigortası ve ücret garanti fonuna ek olarak ülkemizde uygulanan bir diğer pasif istihdam politikası kısa çalışma ödeneğidir. Ücret garanti fonunda olduğu gibi kısa çalışma ödeneği de çalışanları koruma maksadıyla üretilmiş pasif bir tedbirdir. Belirli bir süre üretimi azaltan veya üretime ara veren işletmelerin, işçilerini işten çıkarmalarını önlemeyi amaçlamaktadır.

İşverenin genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması halinde yararlanılmaktadır.

İlk defa 4857 sayılı İş Kanununda yer verilen kısa çalışma ödeneği, 2008 yılında yapılan değişiklik ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu içerisinde düzenlenmiştir.

Ülkemizde kısa çalışma ödeneği işsizlik sigortası fonundan ödenmekte olup, miktarı işsizlik sigortası ödeneğinin tutarını geçmemektedir.

Çalışma hayatını ve çalışma barışını koruyarak işçilerin kendi nedenleri dışında olan sebeplerden dolayı işten çıkarılmasını önlemeye yardımcı programdır.

Türkiye’de özellikle kısa çalışma ödeneği 2009 yılından itibaren yaşanan ekonomik kriz ile birlikte İŞKUR tarafından yoğun bir şekilde uygulanmaktadır. Kriz tedbiri olarak kısa çalışma ödeneğinin yararlanma süresi 3 aydan 6 ay çıkarılmış daha sonra da azami 12 ay olarak düzenlenmiştir.

3.15.4.6. İş Kaybı Tazminatı (Özelleştirme Nedeniyle İşini Kaybedenlere Tazminat Ödemeleri)

İş kaybı tazminatı, Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair 24.11.1994 tarih ve 4046 sayılı Kanunun 5398 sayılı Kanunla değişik 21 inci maddesi uyarınca, özelleştirme nedeniyle işini kaybeden işçilere ödenmesi gereken tazminattır.

Buna göre özelleştirme kapsamına alınan kuruluşların (iştirakler hariç) özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen ya da tamamen durdurulması, süreli ya da süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedeniyle; bu kuruluşlarda iş sözleşmesine dayalı olarak ücret karşılığı çalışanlardan iş sözleşmeleri tâbi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona ermiş olanlara, kanunlardan ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında ilave olarak iş kaybı tazminatı ödenir.

Ayrıca işini kaybeden işçilere mesleklerinin geliştirilmesine, bir meslekte yetiştirilmesine veya meslek edindirilmesine ilişkin eğitim giderleri ile yeni iş bulmalarına katkı sağlamak amacıyla yapılacak giderler Özelleştirme Fonundan karşılanır. Özürlü personele (ilgili kanunların öngördüğü I, II ve III. derece), maddede belirtilen tutarın iki katı olarak iş kaybı tazminatı ödenir. İş kaybı tazminatı ödenmesi ve sağlanabilecek diğer hizmetlere ilişkin işlemler Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından yürütülür (4046 sayılı Kanun Özelleştirme uygulamalarına ilişkin bölüm).

Özelleştirme nedeniyle işine son verilenlerin iş kaybı tazminatına hak kazanabilmeleri için, hizmet akitlerinin sona erdiği tarihten itibaren en geç 30 gün içinde en yakın Türkiye İş Kurumu birimine başvurmaları gerekmektedir.

Özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda çalışırken hizmet akitleri sona erenlerden, hizmet akdi kesintisiz en az (İŞKUR, 2013),

- 550 gün devam edenlere 90 gün,
- 1100 gün devam edenlere 120 gün,
- 1650 gün devam edenlere 180 gün,
- 2200 gün devam edenlere 240 gün, iş kaybı tazminatı ödenir.

Tazminat dışında yeni bir iş bulma, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi verilmesi, sosyal güvenlik kuruluşları kesintilerinin hak sahipleri adına ilgili kurumlara yatırılması yardımları sağlanır. İş kaybı tazminatı, hizmet akdinin fesih tarihindeki günlük net asgari ücretin iki katıdır. Özürlü personele (ilgili kanunların öngördüğü 1, 2 ve 3. derece), günlük net asgari ücretin dört katı iş kaybı tazminatı olarak ödenir.

Özelleştirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP) projeleri ile ekonomik reform programlarını desteklemek, özelleştirme programındaki hedeflerin başarıyla tamamlanmasına destek olmak, kamu kuruluşlarının özelleştirilmelerinden doğabilecek olumsuz ekonomik ve sosyal etkileri hafifletmek olarak belirtilmiştir. ÖSDP' nin dört bileşeni vardır; tazminat ödemeleri, yeniden işe yerleştirme hizmetleri, özelleştirmenin sosyal etkilerinin izlenmesi ve proje yönetimi.

Uygulanan ÖSDP' nin olumlu çıktılarından dolayı proje ikinci defa uygulanmıştır.

ÖSDP-1, 2000-2005 yılları arasında uygulanmış ve toplam 355,3 milyon \$ lik bir bütçeden oluşmaktadır. (250 milyon Dünya Bankası kredisi, 105,3 milyon Türkiye Cumhuriyeti katkısı) Projenin tazminat ödemeleri (kıdem, ihbar, iş kaybı tazminatları) kısmı Pasif İstihdam Politikaları kapsamındadır. Proje kaynaklarının yüzde 90'ı tazminatların ödenmesine ayrılmıştır. Proje başlangıcından 2005 yılı onuna kadar 42 işletmeden ayrılan 18.023 kişiye yapılan tazminat ödemelerinin karşılanması amacıyla 314,3 milyon \$ ödenmiştir (ÖİB, 2005: 11).

ÖSDP-2, finansmanının tamamı Dünya Bankasından sağlanarak 4791 TU no'lu krediye ilişkin İkras Anlaşması 27 Aralık 2005 tarih ve 26036 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 2006-2009 tarihleri arasında uygulanan proje, başlangıçta 9 milyon Avro olarak planlanan İŞKUR bütçesi, daha sonra alınan ek bir milyon Avro bütçe ile birlikte 10 milyon Avro'ya ulaşmıştır.

Aktif İstihdam Programları kapsamında; İŞKUR “Yeniden İşe Yerleştirme Hizmetleri“ (YİYH) uygulamaları ile Danışmanlık Hizmetleri, Eğitim Hizmetleri, Toplum Yararına Çalışma Programları ile istihdama yönelik ÖSDP' ye katkıda bulunmuştur.

3.15.4.7. Sosyal Yardımlar

ASPB'na bağı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü tarafından; Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik Fonu kaynağı kullanılarak, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu kapsamında yer alan vatandaşlarımıza yönelik çeşitli sosyal yardım programları uygulanmaktadır.

Fonda toplanan kaynak, fon kurulunda alınan kararlar doğrultusunda, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü eliyle Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarına aktarılmakta ve yardımlar Vakıflar tarafından vatandaşlara ulaştırılmaktadır.

Sosyal Yardımlaşma ve Teşvik Fonu'nun gelirleri; Kanun ve Kararnemelerle Kurulu bulunan veya kurulacak olan fonlardan Bakanlar Kurulu kararıyla %10'a kadar aktarılacak miktarlar. Gelir ve kurumlar vergisi tahsilat toplamının%2,8'i, trafik para cezalarının %50'si, RTÜK gelirlerinin %15'i, bütçeye konulacak ödenekler, her nevi bağış ve yardımlar ve diğer gelirlerinden oluşur.

Sosyal Yardım Programları (ASPB, 2014),

- Aile Yardımları (gıda yardımı, yakacak yardımı, barınma yardımı)
- Sağlık Yardımları (tedavi destekleri, şartlı sağlık yardımıdır)
- Eğitim Yardımları (eğitim materyalleri yardımı, şartlı eğitim yardımı, öğle yemeği yardımı, ücretsiz kitap yardımı, öğrenci barınma-taşıma-iaşe yardımı, engelli öğrencilerin okullarına ücretsiz taşınması, yükseköğrenim bursları)
- Engelli Yardımları (engelli öğrencilerin okullarına ücretsiz taşınması)
- Özel Amaçlı Yardımlar (aşevleri, afet yardımları)
- Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Yardım Programları,
- Muhtaç Asker Ailelerine Yönelik Yardım Programlarından oluşmaktadır.

4. İŞKUR'UN İSTİHDAM UYGULAMALARI: GAZİANTEP İLİ ÖRNEĞİ

Dünya ekonomisinin değişiminin işgücü piyasası üzerindeki etkisi büyük yararlar sağladığı gibi birçok sorun da getirebilir. Özel sektör ile kamu sektörünün arasında, hem işgücü piyasasının günlük dinamikleri hem de hükümetlerin işgücü piyasasındaki aksaklıkları giderme amacını taşıyan müdahaleleriyle ilgili bir konumda yer alan kamu istihdam hizmetleri, bu gelişmelerde önemli rol oynayacak potansiyele sahiptir. Bir işgücü piyasası olarak kamu istihdam hizmetlerinin etkililiği, verdiği hizmetlerin işgücü piyasasının etkili

çalışıp iş arayanlara, işverenlere, ekonomiye ve topluma yarar getirmesini ne ölçüde sağlayabildiğine bağlıdır. Kamu istihdam hizmetlerinin yöneticileri, bu amaca ulaşmak için işgücü piyasasında neyin olup bittiğini kavramak durumundadırlar (ILO, 2001).

Hükümetlerin kamu istihdam hizmeti aracılığıyla işgücü piyasasına müdahale etmesinin gerekçesi, bir yanıla insan kaynaklarının bir ülkenin kalkınması açısından taşıdığı önemle, diğer yandan da sosyal göstergeleri artırma gerekliliğiyle ilişkilidir.

Kamu istihdam hizmetlerinin uygulamalarının savunulan konularından birincisi, kamu istihdam hizmetinin varlığı, işgücü piyasasının işleyişini daha etkin hale getirebilir ve işgücü piyasası bilgilerinin saydamlığını artırabilir ki, bunların her ikisi de kamu yararına olacaktır. İkincisi, kamu istihdam hizmeti, işgücü piyasasına erişimde eşitliğin sağlanması ve öbür türlü dezavantajlı konumda olacakların korunması açısından yararlı bir araçtır. Üçüncüsü, kamu istihdam hizmeti, yapısal uyum politikalarının işgücü talebi üzerindeki olumsuz etkilerini telafi edebilir. Dördüncüsü, işsizlik sigorta ve yardımlarının geçerli olduğu ülkelerde kamu istihdam hizmeti, bu yardımlardan yararlananların mümkün olduğu kadar kısa sürede iş bulup çalışmalarını sağlayacak önlemlerin alınmasına yarayabilir (ILO, 2001).

Artık işgücü piyasasında arz ve talebin belirli mekânlarda kayıtlandığı ve eşleştirildiği, eşleştirilmediğinde ise işsizlik sigortası sistemi içinde ya da dışında bekletildiği geleneksel yaklaşım yeterli olmamaktadır. Değişen koşullar işgücü piyasasında; işgücü arz ve talebini en uygun ve hızlı şekilde buluşturacak, işgücüne talebe uygun yeni vasıf kazandıracak veya yön verecek, istihdam hizmetlerine duyulan ihtiyacı artırmaktır.

ILO, 1948 tarih ve 88 sayılı İstihdam Hizmetleri Sözleşmesine göre Kamu İstihdam Hizmetlerinin temel görevi, gerektiğinde ilgili diğer kamu kuruluşları ve özel kuruluşlarla işbirliği halinde, tam istihdama ulaşılmasına ve tam istihdamın korunmasına, üretken kaynakların geliştirilmesine ve kullanılmasına yönelik ulusal programın ayrılmaz bir parçası olarak, istihdam piyasasının mümkün olan en iyi biçimde örgütlenmesini sağlamaktır şeklinde ifade etmektedir.

Bu kapsamda Kamu İstihdam Kurumları, tam istihdamın ve üretken kaynakların geliştirilmesinin sağlanmasında bir taraf, kolaylaştırıcı ve katalizör olarak iş gücü piyasasının mümkün olan en iyi biçimde düzenlenmesi açısından merkezi bir öneme sahip olan kurumlardır.

Kamu istihdam kurumu olan İŞKUR; işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda; iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetini etkin bir şekilde sunarak, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik aktif programlar yoluyla istihdamı kolaylaştırmak, korumak, geliştirmek,

çeşitlendirmek ve işini kaybedenlere geçici bir süre gelir desteği sağlamak gibi misyona sahiptir.

4.1. Türkiye İş Kurumu'nun Yapısı ve Görevleri

4.1.2. İŞKUR'un Gelişimi ve Teşkilat Yapısı

Türkiye'de kamu istihdam hizmetlerine ilişkin ilk yasal düzenleme, iş ve işçi bulma aracılığı yapan özel büroların yasaklanmasını ve istihdam hizmetlerinin kamu tekelinde yürütülmesini öngören 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu'dur. Bu kanun hükümleri doğrultusunda 1946 yılında 4837 sayılı Kanun ile İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) kurulmuştur. İlgili kanunda Kurumun görevi, "işçilere vasıflarına uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçi bulmak" olarak belirlenmiştir.

İİBK, 1960'lı yıllarda başta Almanya olmak üzere sanayileşmiş ülkelerin artan işgücü ihtiyacı ve bu ihtiyacı yabancı işçiler yoluyla da karşılamaları üzerine yurt dışına işçi gönderme faaliyetlerine ağırlık vermiştir. 1970'li yıllarda ise birçok ülkede görülmeye başlanan ekonomik sorunlar ve işsizliğin artmasıyla birlikte, istihdam geliştirme konusundaki rol ve sorumlulukları artmış, istihdam politikalarının oluşturulup uygulamasında merkezi role sahip olmaya başlamıştır. Petrol Krizi'nden sonra sanayileşmiş ülkelerde yaşanan durgunluk ve bununla birlikte artan işsizlik, yurtdışından gelen işgücü talebinin durmasına neden olmuştur. Bu gelişme ve yoğun olarak uygulanmaya başlanan liberal politikalar hızla değişen işgücü piyasasının ihtiyacı olan hizmetleri sunmada yetersiz kalan İİBK, 1999 yılında yürürlüğe giren 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile kendisine verilen görevlerle Kurumda yoğun değişim ve gelişimin yaşandığı yeni bir dönem açılmıştır (İŞKUR, 2013).

Son dönemde, klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra işgücü piyasasını sürekli izleyen, uyguladıkları aktif ve pasif işgücü politikaları ile işgücü piyasasına yön veren kurumlar haline gelen kamu istihdam kurumlarında yaşanan değişime paralel olarak; değişen işgücü piyasaları, artan görev ve sorumluluklar ile AB'nin uyum süreci Kurum için yeniden yapılanmayı zorunlu kılmıştır. Bu nedenle, İŞKUR 5 Temmuz 2003 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 4904 sayılı Kanunla klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra, işgücü piyasasını sürekli izleyerek, aktif ve pasif işgücü politikalarını etkin bir şekilde uygulayabilecek bir yapıya dönüştürülmüştür (İŞKUR, 2013).

Diğer taraftan, yasa sonrası yaşanan gelişmeler kapsamında özellikle 2008 küresel krizin reel ekonomide yarattığı tahribatı azaltmak, istihdamı korumak ve işsizlikle mücadele etmek amacıyla 5763, 5838, 5921 ve 6111 sayılı kanunlarla Türkiye’de çok önemli düzenlemeler gerçekleştirilmiş, ayrıca 2011 yılı Kasım ayında yürürlüğe giren 665 sayılı KHK ile İŞKUR yeniden yapılanma sürecine girmiş; görev ve fonksiyonlarını daha iyi ve etkin bir biçimde yerine getirebilmek için merkez ve taşra teşkilatlanmalarıyla bir dizi değişiklikler gerçekleştirilmiştir (İŞKUR, 2013).

Söz konusu KHK ile İŞKUR merkez teşkilatı, görev ve fonksiyonları ile genişleyen iş hacmi de dikkate alınarak yeniden oluşturulmuş, bu kapsamda bazı yeni hizmet birimleri kurulmuş, bazı hizmet birimlerinin adları değiştirilmiş; taşra teşkilatları yeniden düzenlenerek il düzeyindeki birimler “Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü”, daha alt düzeydeki birimler ise “Hizmet Merkezi” olmak üzere yeniden yapılandırılmıştır. Ayrıca Çalışma Bölge Müdürlüklerinin tüm hak ve yetkileri de İŞKUR’a devredilmiş, Yönetim Kurulunun görevlerinde değişikliklere gidilmiştir (İŞKUR, 2013).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olan Kurum, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kurumu olup, 4904 Sayılı Kanunla kurulmuştur. Kurum organları (İŞKUR, 2013);

- a) Genel Kurul,
- b) Yönetim Kurulu,
- c) Genel Müdürlük,
- d) İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu’dur.

Türkiye İş Kurumu merkez ve taşra teşkilatından teşekkül etmektedir. Merkez teşkilatı aşağıdaki hizmet birimlerinden oluşmaktadır (İŞKUR, 2013);

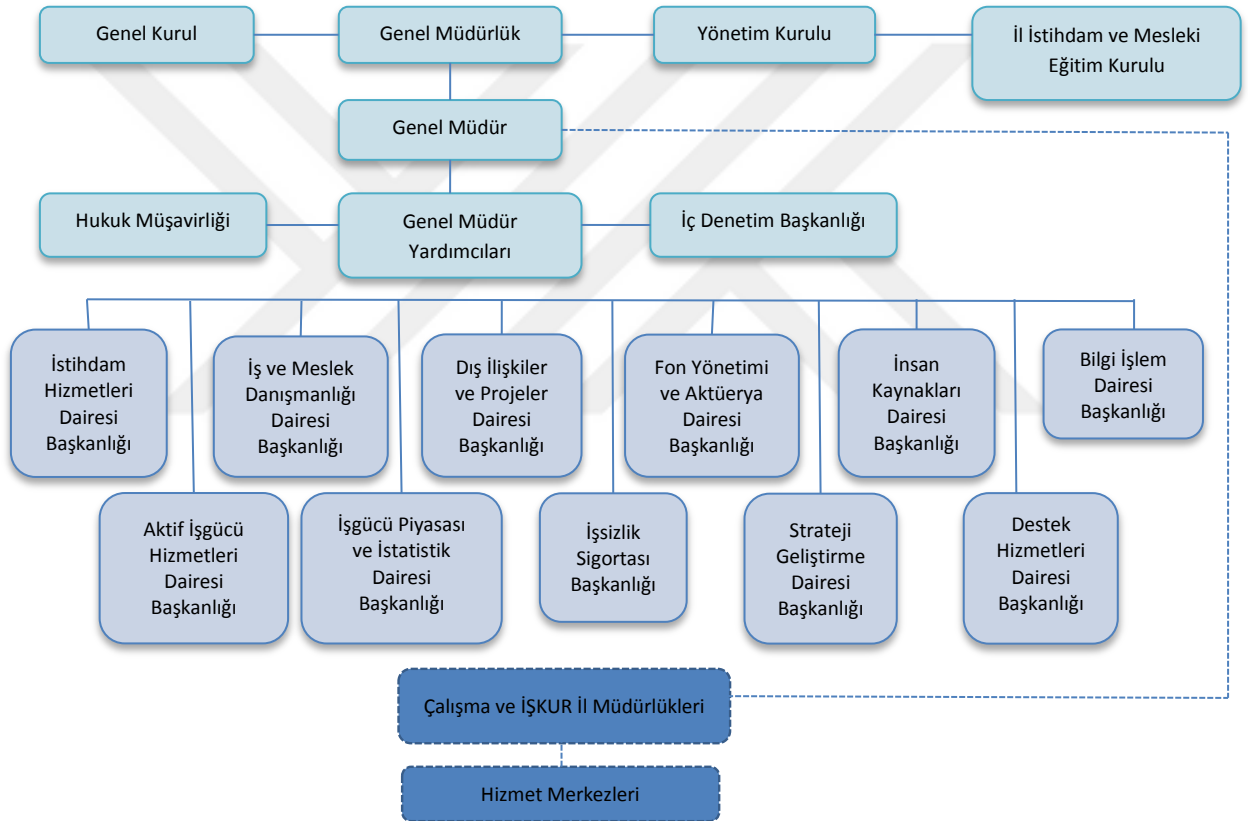
- a) İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı,
- b) Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı,
- c) İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı,
- d) İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı,
- e) Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı,
- f) İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı,
- g) Fon Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başkanlığı,
- h) Hukuk Müşavirliği,
- i) Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı,
- j) İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı,
- k) Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı,

- l) Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı,
- m) İç Denetim Başkanlığı,
- n) Basın, Yayın ve Tanıtım Birimi.

Taşra teşkilatı aşağıdaki hizmet birimlerinden oluşmaktadır(İŞKUR, 2013);

- a) Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri (81 il)
- b) Hizmet Merkezleri (44 tane)

Şekil 9: Türkiye İş Kurumu Teşkilat Yapılanması



Kaynak: İŞKUR (2013). İŞKUR Faaliyet Raporu. www.iskur.gov.tr

4.1.3. Görev ve Faaliyetleri

Türkiye’de kısaca İŞKUR olarak bilinen Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü gerek özel gerekse kamu örgütlerine iş gören ve işsizlere ise iş bulmak için kar amacı gütmeyen kamu hizmeti görmek amacıyla kurulan resmi bir kurumdur.

İŞKUR'un temel görevleri ulusal istihdam politikasının oluşturulması ve geliştirilmesine yardımcı olmak, aktif ve pasif istihdam tedbirlerini yürütmek, işgücü piyasası verilerini derlemek, analiz etmek ve yayımlamaktır. İŞKUR'un işsizliği önlemeye, istihdamı artırmaya ve işsizliğin işsizler üzerindeki mevcut yükünü hafifletmeye yönelik faaliyetleri istihdam hizmetleri ile aktif ve pasif işgücü programlarıdır.

İŞKUR, artan personel sayısı ile Türkiye'de işgücü piyasasının ihtiyaç ve beklentilerini daha fazla karşılayabilmek için, gerek işverenlere gerekse iş arayanlara yönelik önemli çalışmalar yürütmektedir.

31.12.2013 tarihi itibarıyla görev yapan personel sayısı 8.338'dir. Kurum çalışanlarının %80,59'u lisans ve üstü öğrenim derecesine sahiptir. Ön lisans ile 3 yıllık yükseköğretim mezunları da dâhil edildiğinde yükseköğretim mezunu personel oranı yaklaşık %90'dır (İŞKUR, 2013).

2011 Yılı 665 sayılı KHK ile İŞKUR yeniden yapılanma sürecine girmiş; görev ve fonksiyonlarını daha iyi ve etkin bir biçimde yerine getirebilmek için merkez ve taşra teşkilatlanmalarıyla bir dizi değişiklikler gerçekleştirilmiştir.

Son yapılan kanuni değişikliklerle beraber merkez teşkilat yapısına ilişkin görev ve faaliyetleri şöyledir (İŞKUR, 2013):

a) İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı;

- Ulusal istihdam politikalarının oluşturulmasına yardımcı olmak amacıyla çalışmalar yapmak veya yaptırmak,
- İşgücü talebi ve iş aramanın düzene bağlanması ile istihdamda özel politika gerektiren grupların istihdamlarına yönelik çalışmalar yapmak veya yaptırmak,
- İşgücünün yurtiçinde ve yurtdışında uygun oldukları işlere yerleştirilmesi ile işgücü talepleri için elverişli işçiler bulunmasına ve yurtdışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek,
- İşverenlere yönelik hizmetleri sunmak,
- 25.8.1999 tarihli ve 4447 sayılı Kanunun ek 2 nci maddesine göre işyerinde haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azalmasının veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulmasının tespitini yapmak veya yaptırmak,
- Tarım araçları ve özel istihdam bürolarına ilişkin görevleri yerine getirmek,
- İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde işsizlere geçici gelir desteği sağlanması amacıyla toplum yararına program ve projeler uygulamak,

- Bakanlığın taşrada yürütülmesi gereken hizmetlerini koordine etmek.
- b) Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı;
- Meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme kursları düzenlemek,
 - İstihdamda özel politika gerektiren grupların istihdamını kolaylaştırıcı mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri vermek veya verdirmek,
 - Diğer işgücü yetiştirme ve uyum programlarını uygulamak.
- c) İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı;
- Kuruma kayıtlı iş arayanlara ve işverenlere iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek,
 - Öğrencilere ve iş arayanlara mesleki rehberlik hizmetleri sunmak,
 - İş ve meslek danışmanlarına ilişkin iş ve işlemleri koordine etmek.
- d) İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı;
- İşgücü piyasası verilerini yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak,
 - Yerel düzeyde yapılan işgücü piyasası araştırma ve analizlerini koordine etmek ve bu konuda standardizasyon sağlamak,
 - Kurum hizmetlerinin performans ölçümlerine ilişkin işlemleri yapmak,
 - Kurum istatistiklerini derlemek ve diğer hizmet birimlerinin kullanımına sunmak,
 - İşgücü piyasası bilgi sistemini oluşturmak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu çalışmalarını koordine etmek.
- e) Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı;
- Avrupa Birliği ve diğer uluslararası kuruluşlarda ve bunlara yönelik mevzuat ve uyum çalışmaları ile ekonomik ve teknik işbirliğine yönelik çalışmalarda Kurum hizmetlerinin süratli, düzenli, etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesi için gerekli irtibat ve eşgüdümü sağlamak,
 - Uluslararası alanda faaliyet gösteren kuruluşlarla kurumun görev alanına giren konularda uluslararası sözleşmeler de dahil olmak üzere ilişkileri düzenlemek ve gerekli irtibat ve eşgüdümü sağlamak,
 - Kurumun görev alanı ile ilgili olarak Avrupa Birliği ve diğer uluslararası kuruluşların mevzuatı ve uygulamaları konusunda inceleme ve araştırmalar yapmak, yaptırmak ve ilgililere duyurmak, bunlarla işbirliği içinde gerçekleştirilecek projeleri hazırlamak ve yürütmek,

- Kurum faaliyetleri çerçevesinde yurtdışından gelen heyetler ve kurumdan yurtdışına gönderilecekler ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek,
 - Yurtdışı ilişkilerle ilgili protokol işlerini yürütmek.
- f) İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı;
- İşsizlik Sigortası Kanunu hükümleri çerçevesinde, işsizlik sigortası ödeneğine, kısa çalışma ödeneğine ve ücret garanti fonu kapsamında ücret alacaklarının ödemesine ilişkin çalışmaları yapmak,
 - 4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun hükümlerine göre iş kaybı tazminatına ilişkin işlemleri yapmak.
- g) Fon Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başkanlığı;
- İşsizlik Sigortası Fonunun Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde değerlendirilmesine ilişkin işlemleri yapmak,
 - Fon hareketlerini izlemek ve Fonun değerlendirilmesi ile ilgili olarak finansal piyasaları takip etmek,
 - Fonun aktüeryal işlemlerini yürütmek.
- h) Hukuk Müşavirliği;
- Kurumun taraf olduğu adli ve idari davalarda, tahkim yargılamasında ve icra işlemlerinde Kurumu temsil etmek,
 - Dava ve icra işlemlerini takip etmek,
 - Anlaşmazlıkları önleyici hukuki tedbirleri zamanında almak,
 - Kurum hizmetleriyle ilgili olarak diğer kamu kurum ve kuruluşları tarafından hazırlanan mevzuat taslaklarını, kurum birimleri tarafından düzenlenecek her türlü sözleşme ve şartname taslaklarını, Kurum ile üçüncü kişiler arasında çıkan her türlü uyuşmazlıklara ilişkin işleri ve Kurum birimlerince sorulacak diğer işleri inceleyip hukuki mütalaasını bildirmek,
 - Kurum tarafından hizmet satın alma yoluyla temsil ettirilen dava ve icra takiplerine ilişkin usul ve esasları belirlemek; bunları izlemek, koordine etmek ve denetlemek,
 - Kurumun amaçlarını daha iyi gerçekleştirmek, mevzuata, plan ve programa uygun çalışmalarını temin etmek amacıyla gerekli hukuki teklifleri hazırlayıp Genel Müdüre sunmak.

i) Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı;

5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu ve ilgili diğer mevzuatla strateji geliştirme ve mali hizmetler birimlerine verilen görevleri yapmak. Bu çerçevede;

- Stratejik Plan, Faaliyet Raporu gibi stratejik planlamaya yönelik çalışmaları yürütmek,
- İç ve Ön Mali Kontrole ilişkin çalışmaları yürütmek,
- Bütçe ve Performansa ilişkin çalışmaları yürütmek,
- Muhasebe ve Kesin Hesaba ilişkin çalışmaları yürütmek,
- Basın ve Halkla İlişkilere yönelik çalışmalarını yürütmek.

j) İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı;

- Kurumun insan gücü planlaması ve personel politikası ile ilgili çalışmaları yapmak,
- Personel sisteminin geliştirilmesi için tekliflerde bulunmak,
- Kurum personelinin atama, nakil, terfi, emeklilik ve benzeri özlük işlemlerini yürütmek,
- Kurumun eğitim planını hazırlamak, uygulamak ve değerlendirmek.

k) Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı;

- 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu hükümleri çerçevesinde; kiralama ve satın alma işlerini yürütmek, temizlik, güvenlik, aydınlatma, ısıtma, onarım, taşıma ve benzeri hizmetleri yapmak veya yaptırmak,
- Kurumun taşınır ve taşınmazlarına ilişkin işlemleri ilgili mevzuat çerçevesinde yürütmek,
- Genel evrak ve arşiv faaliyetlerini düzenlemek ve yürütmek,
- Kurum sivil savunma ve seferberlik hizmetlerini planlamak ve yürütmek,
- Seferberlik ve savaş halinde insan gücü özel planlamasına yönelik araştırma ve diğer çalışmaları yapmak veya yaptırmak.

l) Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı;

- Kurumun bilgi işlem hizmetlerini yürütmek.
- Kurumun internet sayfaları, elektronik imza ve elektronik belge uygulamaları ile ilgili teknik çalışmaları yapmak,
- Kurum hizmetleriyle ilgili olarak diğer birimlerle işbirliği içinde veri tabanları oluşturmak ve bilgileri toplamak,

- Kurumun mevcut bilişim altyapısının kurulumu, bakımı, ikmali, geliştirilmesi ve güncellenmesi ile ilgili işleri yürütmek, elektronik haberleşme güvenliğini sağlamak ve bu konularda görev üstlenen personelin bilgi teknolojilerindeki gelişmelere paralel olarak düzenli şekilde hizmet içi eğitim almalarını sağlamak,
- Teknolojik gelişmeleri takip etmek, bilgi güvenliği ve güvenilirliği konusunun gerektirdiği önlemleri almak, politikaları ve ilkeleri belirlemek, kamu bilişim standartlarına uygun çözümler üretmek.

m) İç Denetim Başkanlığı;

- Nesnel güvence sağlamanın yanında, özellikle risk yönetimi, kontrol ve yönetim süreçlerini geliştirmede idareye yardımcı olmak üzere bağımsız ve tarafsız bir danışmanlık hizmeti verilmesini sağlamak,
- Kurum faaliyetlerinin amaç ve politikalarına, kalkınma planına, programlara, stratejik planlara, performans programlarına ve mevzuata uygun olarak planlanmasını ve yürütülmesini sağlamak,
- Kaynakların etkili, ekonomik ve verimli kullanılmasını sağlamak,
- Bilgilerin güvenilirliğini, bütünlüğünü ve zamanında elde edilebilirliğini sağlanmasına yönelik çalışmaları yürütmek.

n) Basın Yayın Tanıtım Birimi;

- Kurumun basın ve yayın kuruluşları ile ilişkilerini düzenlemek,
- Kurumla ilgili konuların kamuoyuna gerçeğe uygun olarak yansımaları ve Kurum hizmetlerinin tanıtılmasını sağlamak,
- Halkla ilişkiler konusunda yurtiçi ve yurtdışı gelişmeleri takip etmek ve uygulanmasını sağlamak,
- Kurumca yayınlanması ve basılması uygun görülen, dergi, broşür, afiş vb. yayınları hazırlamak / hazırlatmak ve dağıtımını yapmak,
- Ulusal / yerel yazılı ve görsel basında yayınlanan Kurumumuz, çalışma yaşamı, istihdam, işsizlik ve işgücü piyasasına ilişkin haberlerin derlendiği günlük basın özetlerini hazırlamak / hazırlatmak ve yayınlamak,
- Düzenlenecek kurumsal organizasyonların tanıtım, hazırlık ve yürütümüne ilişkin çalışmalarını yapmak.

Türkiye İş Kurumu'nun temel istihdam göstergeleri; istihdam politikalarında Gaziantep ili örneğine yönelik, İŞKUR 2013 yılı faaliyetlerine ilişkin genel istatistiksel değerlendirme yapmak yararlı olacaktır.

Kurum faaliyetlerinin temel aktörlerinden biri olan İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri önemli bir role sahiptir. Bu hizmetler ile kişilerin ilgi, yetenek ve özellikleri ile mesleklerin ve işin gerektirdiği nitelik ve şartlar karşılaştırılarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçilen meslekle ilgili eğitim olanaklarından yararlanması, işe yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmektedir.

İŞKUR'a kayıtlı tüm iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere daha etkin hizmet verilebilmesi amacıyla her bir İMD'na iş arayan, işveren ve okul portföyü atanması, söz konusu hizmetin portföy yönetimi yoluyla sunulması, böylece her işsiz, işverenin ve okulun bir danışmanı olması sağlanmıştır. İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin etkinliğinin artırılması amacıyla 2012 ve 2013 yıllarında kademeli olarak 4.000 İMD istihdam edilmiş, 2013 yılı sonu itibarıyla 3.889 İMD görev yapmaktadır (İŞKUR, 2013).

İşveren ilişkilerini geliştirerek daha fazla işgücü ve mesleki eğitim talebi almak, işverene bilgi aktarmak ve yükümlülükleri konusunda işverene yardımcı olmak amacıyla, İş ve Meslek Danışmanları aracılığıyla son yıllarda etkin işyeri ziyaretleri yapılmaktadır. Türkiye geneli 2012 yılında 192.258 olan işyeri ziyaret sayısı, 2013 yılında % 96'lık artışla 376.654'e ulaşmıştır.

Kuruma 2012 yılında iş aramak için başvuruda bulunan kişi sayısı 2.296.325 iken, 2013 yılında bu sayı %3 artışla 2.359.304 kişi olmuştur. 2013 yılında özel sektörden alınan açık iş sayısı 2012 yılına göre %66'lık artışla 1.414.929'a yükselmiştir. Kurum aracılığı ile 2013 yılında toplam 671.578 kişi işe yerleştirilirken, özel sektörde işe yerleştirme sayısı bir önceki yıla göre %46'lık artış ile 609.636 olmuştur. Yurt dışı işe yönlendirme rakamları göre, 2013 yılında 52.013 kişi yurtdışına gönderilmiştir. En fazla işçi gönderilen ülkeler arasında ilk üç sırada Irak (15.294), Rusya (13.463) ve Suudi Arabistan (5.206) bulunmaktadır. İŞKUR, etkin işyeri ziyaretleri ile işgücü talebinin daha büyük bir kısmını kendisine çekmeyi başarmış ve daha çok iş arayanı işe yönlendirmiştir. 2013 yılında 1.414.929 özel sektör olmak üzere toplam 1.481.196 açık iş talebi alınmış, 1.649.108'u kadın olmak üzere toplam 5.082.131 kişi işverene takdim edilmiştir. Kurum 4857 Sayılı İş Kanununun 30. maddesinde belirlenen kotalar dâhilinde engellilerin, eski hükümlülerin istihdamının sağlanmasına aracılık yaparken, diğer yandan işverenlerin istihdam yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini izlemektedir. 2013 yılında işçi statüsünde toplam 34.476 engelli ve 247 eski hükümlü istihdam edilmiştir. Kurum toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini artırmaya yönelik eğitim, seminer vb. çalışmalar sonucunda daha fazla sayıda kadının işe yerleştirilmesine aracılık etmiştir. Kurum aracılığıyla özel sektörde işe yerleştirilenlerin 2013 yılında %30'unun

kadınlardan oluşması hedeflenmişken, 190.406 kadının işe yerleştirilmesi ile bu oran %31,2 seviyesinde gerçekleşmiştir (Tablo 5).

Tablo 5: 2012-2013 Yılları İŞKUR Faaliyetleri Türkiye Temel Göstergeleri

	2012 Yılı			2013 Yılı			Değişim (%)
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	
Başvuru	1.476.26	820.06	2.296.32	1.496.69	862.60	2.359.304	3
Açık İş			991.804			1.481.196	49
Kamu			140.668			66.267	-53
Özel			851.136			1.414.929	66
İşverene	2.297.54	964.82	3.262.37	3.433.02	1.649.1	5.082.131	56
İşe	390.978	165.60	556.586	466.155	205.42	671.578	21
Kamu	105.519	32.129	137.648	46.925	15.017	61.942	-55
Özel	285.459	133.47	418.938	419.230	190.40	609.636	46
Normal	360.512	160.27	520.785	436.883	199.97	636.855	22
Kamu	104.918	32.062	136.980	46.438	14.970	61.408	-55
Özel	255.594	128.21	383.805	390.445	185.00	575.447	50
Engelli	30.203	5.328	35.531	29.026	5.450	34.476	-3
Kamu	338	60	398	241	46	287	-28
Özel	29.865	5.268	35.133	28.785	5.404	34.189	-3
Eski	263	7	270	246	1	247	-9
Kayıtlı	2.188.40	1.293.3	3.481.72	2.816.47	1.724.0	4.540.488	30
Kayıtlı işsiz	938.641	1.433.6	2.372.26	1.561.20	1.049.7	2.610.969	10

Kaynak: İŞKUR(2013). İŞKUR Faaliyet Raporu. www.iskur.gov.tr

İŞKUR, istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplinden uzaklaşmalarını engellemek işgücü piyasasına uyumlarını sağlamak amacıyla; doğrudan veya yüklenici eli ile çevre temizliği, kamusal altyapının yenilenmesi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi, bakım onarım ve temizlik işleri yapılması, restorasyon, tarihi ve kültürel mirasın korunması, ağaçlandırma, park düzenlemeleri, vadi ve dere ıslahı, erozyon engelleme çalışmaları alanlarında Toplum Yararına Programlar düzenlemektedir. 2013 yılında uygulanan 4.722 programdan 141.925'i erkek, 55.257'si kadın olmak üzere toplam 197.182 işsiz faydalanmış olup, katılımcı sayısında 2012 yılına göre yaklaşık %3 oranında artış sağlanmıştır (Tablo 6).

Tablo 6: Türkiye 2011-2013 Dönemi TYP Program Sayıları ve Cinsiyete Göre Katılımcı Sayıları

Yıllar	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2011	2.424	50.434	13.651	64.085
2012	5.022	144.902	47.096	191.998
2013	4.722	141.925	55.257	197.182

Kaynak: İŞKUR (2013). İŞKUR Faaliyet Raporu. www.iskur.gov.tr

Sosyal yardım istihdam bağlantısının etkinleştirilmesini sağlamak amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) arasında 17.02.2012 tarihinde kapsamlı bir işbirliği protokolü imzalanmıştır.

Söz konusu protokolün “Sosyal Yardımlar ile İstihdam Bağlantısının Etkinleştirilmesi” bölümünde; İŞKUR tarafından belirlenen çalışabilirlik kriterlerine uygun olmak üzere; sosyal yardım başvurusu yapan, sosyal yardım alan, Aile ve Sosyal Destek Danışmanları (ASDD) tarafından yapılan saha incelemeleri sonucunda belirlenen kişilerin İŞKUR’a yönlendirilmesi ve bu kişilere İş ve Meslek Danışmanları (İMD) tarafından rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi öngörülmüştür.

2013 yılı itibarıyla sosyal yardım alan 15-64 yaş aralığında 1.078.566 kişiden 396.470’i İŞKUR’a kayıtlı/kayıt edilmiş olup, 162.876’sı işe yönlendirilmiştir. İşe yönlendirilen kişilerden 43.054’ünün istihdamı sağlanmıştır. Ayrıca 31.763 kişi mesleki eğitim kurslarına katılmıştır.

İstihdam hizmetlerini çeşitlendirmek ve işe yerleştirmede aktif rol oynamak amacıyla İstihdam Fuarları ve Kariyer Günleri düzenlenmesine önem verilmekte ve bu faaliyetler 2010 yılından beri artarak devam etmektedir. 2010’da 6, 2011’de 16, 2012’de 27, 2013’de ise 27 istihdam fuarı düzenlenmiştir. 2011’de 41, 2012’de 102 kariyer günü gerçekleştirilmiş, 2013’de ise devlet üniversitelerinde düzenlenmek üzere 107 kariyer günü hedefi konulmuş, bu hedef aşılarak 138 kariyer günü gerçekleştirilmiştir.

Yurtiçi ve yurtdışında iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti ile işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetlerde bulunmaya yetkili olan özel istihdam büroları işgücü arzı ve talebinin karşılanması faaliyetinin yanı sıra, işgücü piyasasının talep ettiği niteliklere uygun işgücü yetiştirilmesi ile danışmanlık gibi hizmetler de sunmaktadır. Kurum 2004-2013 yılları arasında 2.431 özel istihdam bürolarına izin vermiştir. Bu bürolardan 2013 yılı itibarıyla 364’ü faaliyette bulunmaktadır.

İŞKUR işgücünün niteliklerinin geliştirilmesi, istihdam edilebilirliklerinin artırılması, işgücü piyasası taleplerinin karşılanması amacıyla aktif işgücü piyasası programlarını uygulamaktadır. Bu kapsamda; mesleki eğitim kursları ve rehabilitasyon faaliyetleri, girişimcilik eğitim programları, işbaşı eğitim programları düzenlenmektedir. Mesleki eğitim kurslarına katılan kursiyerlere günlük zaruri gider ödemesi (2013 yılında 20 TL, hükümlülere yönelik kurslarda 6 TL) yapılmakta ayrıca, Genel Sağlık Sigorta Primleri ile İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigorta Primleri İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

Tablo 7: Türkiye Geneli 2012-2013 Yılı İŞKUR Aktif İşgücü Programları

Kurs / Program Türü	Kurs / Program		Kursiyer / Katılımcı Sayısı					
			Erkek		Kadın		Toplam	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Mesleki Eğitim Kursları	9.073	5.471	92.629	55.720	111.817	68.430	204.446	124.150
İşbaşı Eğitim Programı	11.407	24.379	18.011	33.417	13.762	30.243	31.773	63.660
Girişimcilik Eğitim Programı	921	910	13.127	13.023	12.348	12.143	25.475	25.166
Engellilere Yönelik Kurslar	574	506	3.753	3.326	2.519	2.147	6.272	5.473
Hükümlü/ Eski Hükümlülere yönelik kurslar	354	119	4.479	1.515	202	111	4.681	1.626
Toplam	22.329	31.385	131.999	107.001	140.648	113.074	272.647	220.075

Kaynak: İŞKUR (2013). İŞKUR Faaliyet Raporu. www.iskur.gov.tr

Tablo 7’de görüldüğü gibi, 2013 yılında aktif işgücü piyasası programlarında kullanılmak üzere 507,2 milyon TL kaynak ayrılmıştır. Bu kapsamında 2013 yılında toplam 31.385 kurs/program açılmış, bunlara 107.001’i erkek 113.074’ü kadın olmak üzere toplam 220.075 kişi katılmıştır.

Kurumca düzenlenen işgücü yetiştirme programlarıyla, işgücü piyasasında dezavantajlı durumda olan engellilerin, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda kurs/programlara

yönlendirilerek uygun mesleklerde istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve işe uyum sorunlarının azaltılması hedeflenmektedir. 2013 yılında engellilere yönelik 506 kurs açılmış olup bu kurslara 3.326'sı erkek 2.147'si kadın toplamda 5.473 kişi katılmıştır.

İşgücü piyasasında dezavantajlı olan hükümlü/eski hükümlülerin istihdamını kolaylaştırmak üzere Adalet Bakanlığı ve sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapılarak, tahliyelerine belli bir süre kalan hükümlülere, ayrıca tahliye olduğu halde işgücü piyasasına girmekte zorlanan eski hükümlülere yönelik olarak işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde çalışabilmelerini sağlamak amacıyla işgücü yetiştirme kursları düzenlenmektedir. Kurum 2013 yılında hükümlü / eski hükümlülere yönelik 119 kurs açmış, bu kurslara 1.515'i erkek 111'i kadın olmak üzere toplam 1.626 kişi katılmıştır.

GAP II Projesi, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin sahip olduğu potansiyeli ortaya çıkarmak için ülke kaynaklarını değerlendirerek bu yörede yaşayan insanların gelir düzeyini ve yaşam kalitesini yükseltmeyi, bölgeler arası farkları gidermeyi ve ulusal düzeyde ekonomik gelişme ve sosyal istikrar hedeflerine katkıda bulunmayı amaçlayan ve Proje illerini bir çekim merkezine dönüştürmeyi hedefleyen bölgesel kalkınma projesidir. Bölgede yer alan insan kaynaklarının mesleki eğitim yolu ile geliştirilmesi, istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve böylelikle işsizliği azaltması amacıyla, 2013 yılında 39.735.000TL kaynak tahsis edilmiştir.

Tablo 8: GAP II Projesi 2013 Yılı Türkiye Gerçekleşmeleri

GAP II Projesi 2013 Yılı		Kursiyer Sayısı		
İller	Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
Adıyaman	211	511	464	975
Batman	205	649	250	899
Diyarbakır	57	104	168	272
Gaziantep	270	895	505	1400
Kilis	31	108	101	209
Mardin	122	235	163	398
Siirt	50	109	41	150
Şanlıurfa	104	418	437	855
Şırnak	168	294	156	450
TOPLAM	1.118	3.323	2.285	5.608

Kaynak: İŞKUR (2013). İŞKUR Faaliyet Raporu. www.iskur.gov.tr

Tablo 8'de görüldüğü gibi, GAP II Projesi çerçevesinde düzenlenen 18 Mesleki Eğitim kursuna 132 erkek, 253 kadın olmak üzere toplam 385 kişi, 962 işbaşı eğitim programına 1.589 erkek, 987 kadın olmak üzere toplam 2.576 kişi katılmıştır. Uzmanlaşmış

Meslek Edindirme Merkezleri Beceri'10 Projesi (UMEM) İşbaşı Eğitim Programı kapsamında açılan 80 kursa 514 erkek, 538 kadın olmak üzere toplam 1.052 kişi, Girişimcilik Eğitim Programı kapsamında açılan 58 programa 1.088 erkek, 507 kadın olmak üzere toplam 1.595 kişi katılmıştır. GAP II Projesi kapsamında 2013 yılında düzenlenen toplam 1.118 kurs veya programdan 3.323'ü erkek, 2.285'i kadın olmak üzere 5.608 kişi yararlanmıştır.

Başta sanayi sektörü olmak üzere işgücü piyasasında arz talep uyumsuzluklarından kaynaklanan işsizliğe çözüm getirmek amacıyla, 2010 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İŞKUR, TOBB, TOBB ETÜ ve Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü arasında imzalanan protokol neticesinde “Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 Projesi” başlatılmıştır. Proje ile özellikle sanayi ile mesleki ve teknik eğitim kurumları arasındaki işbirliğinin artırılması ve sanayi sektörünün talep ettiği nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması amaçlanmıştır. Mart 2012 itibariyle tarım ve hizmetler sektörü de Proje'ye dâhil edilmiştir.

Proje kapsamındaki okullarda mesleki eğitim alan kursiyerlerin, pratik eğitimlerini işgücü talebinde bulunan işverenin bünyesinde almaları sağlanmaktadır. Söz konusu Proje dâhilindeki okulların teknik altyapısı iyileştirilmiş, makine ve donanımları yenilenmiş ve eğitimcilerin eğitimi gerçekleştirilmiştir. 2013 yılında UMEM Projesi kapsamında açılan 5.061 kurs/programa 31.557'si erkek, 24.148'i kadın olmak üzere toplam 55.705 kişi katılmıştır.

İŞKUR meslekler ve eğitim-öğretim kurumları hakkında bilgi almak üzere Kuruma başvuran kişilere gerekli hizmetin sunulmasını sağlamak amacıyla, Meslek Danışma Komisyonunun (MEDAK) marifetiyle meslek bilgi dosyaları oluşturmaktadır. Bu doğrultuda 237 Fakülte, 215 Yüksekokul, 189 Lise, 115 Mesleki Eğitim Merkezi (Çıraklık) ve 53 kurs mesleği olmak üzere toplam 809 meslek bilgi dosyası güncellenmiş, MEDAK tarafından onaylanan 809 meslek bilgi dosyası Kurumun web sayfasında güncel olarak kullanıma sunulmuştur.

Kurum, “İşgücü Piyasası Talep Araştırması İşyeri Bilgi Formu” ile işgücü piyasasıyla ilgili periyodik ve güvenilir bilgiler elde etmekte, işgücü piyasasında meydana gelen değişme ve gelişmelerin işgücü üzerindeki etkisini ortaya çıkararak istihdam ve eğitim politikalarının oluşumuna katkı sağlamaktadır. 2013 yılında Türkiye Genelinde iki defa, il düzeyinde bir defa olmak üzere işgücü talebini derlemek amacıyla alan araştırması yapılmış ve “2013 I. Dönem İşgücü Piyasası Analiz Raporu” Kurum web sitesinde yayımlanmıştır. 2013 yılı içerisinde 15 Mayıs-30 Haziran döneminde Türkiye geneli I. Dönem araştırması kapsamında ziyaret edilen 10 ve üzeri işçi çalıştıran işyeri sayısı 87 bin 719'dur. Bu araştırmalar sonucunda elde edilen talep verileri ve işgücü arzına ilişkin diğer kurum ve kuruluşların

verilerini içeren “2013 Yılı I. Dönem Türkiye ve 81 İl İşgücü Piyasası Analiz Raporu” yayımlanarak Kurum web sitesinde yayınlanmıştır. 2013 yılı II. Dönem İşgücü Piyasası Analizi kapsamında ise, 11-29 Kasım 2013 tarihleri arasında saha çalışması gerçekleştirilmiş, 10 ve üzeri işçi çalıştıran 9 bin 752 işletmeyle yüz yüze görüşme yapılmıştır.

Kurum İşsizlik Sigortası, Kısa Çalışma Ödeneği, İş Kaybı Tazminatı, Ücret Garanti Fonu gibi araçlarla kişilerin uğradıkları gelir kayıplarının belli süreler ve ölçülerde karşılanması ve yeniden işgücü piyasasına kazandırılmalarına yönelik çalışmaları etkinlikle yürütmektedir.

En önemli pasif istihdam programlarından biri olan işsizlik sigortası faaliyetleri 1 Haziran 2000 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, ilk ödeme 2002 Mart ayında yapılmıştır. 31.12.2013 tarihi itibarıyla 732.223 kişi işsizlik ödeneği başvurusunda bulunmuş, hak eden 429.333 kişiye toplam 1.272.487 TL ödeme yapılmıştır (Tablo 9).

Tablo 9: Yıllar İtibarıyla İŞKUR İşsizlik Sigortası Başvuruları

Yıllar	Başvuran	Hak Eden*	Hak Etmeyen*
2008	381.434	331.348	50.086
2009	597.662	472.937	124.725
2010	459.422	330.837	128.585
2011	497.353	322.767	174.586
2012	609.509	370.525	238.984
2013	732.223	429.333	302.890

Kaynak: İŞKUR (2013). İŞKUR Faaliyet Raporu. www.iskur.gov.tr

*Yapılan güncellemeler neticesinde hak eden ve hak etmeyen rakamları değişiklik gösterebilir.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. 2013 yılında yapılan 8.584 başvurudan Kısa Çalışma Ödeneği almayı hak eden 978 kişiye toplam 824 bin TL ödeme yapılmıştır (Tablo 10).

Tablo 10: 2009-2013 Yılları İŞKUR Kısa Çalışma Ödeneği Ödemeleri

Yıllar	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)
2009	190.223	162.506
2010	27.147	39.194
2011	5.821	4.244
2012	2840	3.003
2013	978	824

Kaynak: İŞKUR (2013). İŞKUR Faaliyet Raporu. www.iskur.gov.tr

İşverenin ödeme gücüne düştüğü hallerde kullanılmak üzere işsizlik sigortası işveren payının yüzde birinden oluşan ücret garanti fonu oluşturmuştur. 2013 yılı sonu itibarıyla 5.668 kişiye toplam 15.042,73 TL Ücret Garanti Fonu ödemesi yapılmıştır. Geçmişe dönük olarak 2009 yılında 12.371 kişiye 22.068.000,35 TL ile yıllar itibarıyla en fazla ödeme yapılmıştır (İŞKUR, 2013).

İş kaybı tazminatı, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda çalışırken bu kuruluşların özelleştirilmesi sonucu işini kaybedenlere yapılan bir ödemedir. 2013 yılında İş Kaybı Tazminatı için başvuruda bulunan ve hak eden 3.351 kişiye toplam 11.163.725,24 TL ödeme yapılmıştır (Tablo 11).

Tablo 11: 2008-2013 Yılları İŞKUR İş Kaybı Tazminatı Ödeme Bilgileri

Yıllar	Başvuran	Hak eden	Ödeme Miktarı (TL)
2008	671	671	4.920.378,43
2009	654	654	7.111.943,29
2010	9485	9485	68.004.712,55
2011	1856	1856	8.087.869,96
2012	532	532	6.627.655,45
2013	3351	3351	11.163.725,24

Kaynak: İŞKUR (2013). İŞKUR Faaliyet Raporu. www.iskur.gov.tr

31 Aralık 2013 tarihi itibarıyla, Fonun girişler toplamı; 34 milyar 029 milyon TL İşçi ve İşveren primi, 11 milyar 426 milyon TL, Devlet Katkısı, 15 milyon 622 bin TL İdari Para Cezası, 505 milyon 403 bin TL Gecikme Zammı, 15 milyon 544 bin TL Diğer Gelirler, 523 milyon 858 bin TL İade Girişi, 48 milyar 600 milyon TL Faiz Geliri olmak üzere, toplam 95 milyar 116 milyon TL olarak gerçekleşmiştir. İşsizlik Sigortası Fonu toplam varlığı, çıkışlar toplamı 24 milyar 765 milyon TL düşüldükten sonra 70 milyar 351 milyon TL'dir (İŞKUR 2013).

4.1.4. Gaziantep İli İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu

Gaziantep, Güneydoğu Anadolu Bölgesi içerisinde diğer illere göre, birçok konuda farklılıklar göstermektedir. Gaziantep, sanayi ve ticaret yapısıyla Türkiye ekonomisinde önemli bir yer tutmaktadır. Gaziantep'te imalat sanayii; gıda, tekstil, kimya-plastik, makine-metal, otomotiv yan, inşaat yan. deri ve işlenmiş deri mamulleri, orman-ağaç-kağıt ürünleri sanayii adları altında gruplara toplanmıştır.

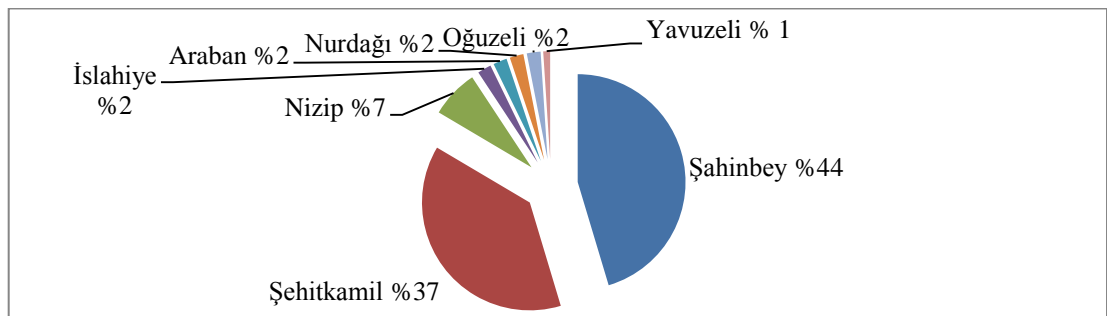
Özellikle Gaziantep'in Türkiye'nin önde gelen sanayi şehirlerinden biri olması, ilin bölgenin cazibe merkezi olmasını sağlamıştır. Sosyo-gelişmişlik açısından bakıldığında yine Gaziantep'in diğer illere göre gelişmiş olması oldukça yoğun göç almasına sebep olmaktadır. Bundan dolayı, bölge oldukça genç bir nüfusa sahip olmakla birlikte aynı zamanda vasıfsız ve eğitimsiz işgücü barındırmaktadır (İKA, 2013).

4.1.5. Nüfus ve Demografik Durumu

7.194 km² yüz ölçüme sahip olan Gaziantep, 9 ilçeden oluşmaktadır. 1 Aralık 2013 tarihi itibarıyla 6360 ve 6447 sayılı kanunlar ile düzenlenen ve bu kanunlar uyarınca ilk mahalli idareler genel seçimlerinde yürürlüğe girerek, idari bağıllık ve tüzel kişilik değişiklikleri ile kır nüfusu, kent nüfusu olarak düzenlenmiştir.

Gaziantep nüfusu TÜİK 2014 verilerine göre, 913.466'sı kadın ve 930.972'si erkek olmak üzere toplam nüfus 1.844.438 kişidir. 2012 yılı toplam nüfus 1.799.558 kişi olup, ildeki nüfus artış oranı %2,5 dir.

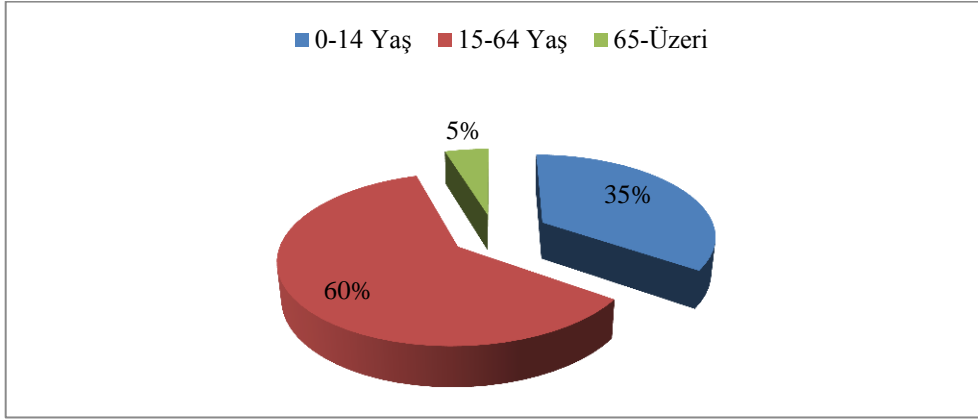
Şekil 10: 2013 Yılı Gaziantep İlçe Merkezleri Nüfus Oranı



Kaynak: TÜİK (2014). İlçelere Göre Gaziantep Nüfusu. www.tuik.gov.tr

İlçe merkezlerine göz atacak olursak; %44 oranla en yüksek nüfus, 817.258 kişiyle Şahinbey merkez ilçesidir (Şekil 10).

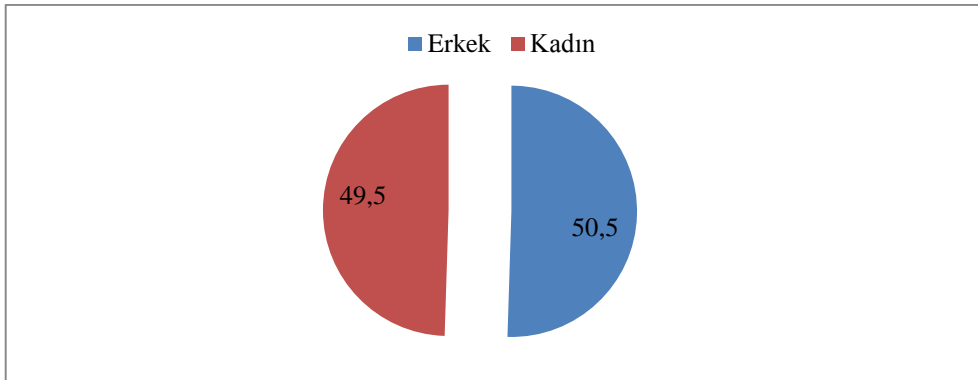
Şekil 11: 2013 Yılı Gaziantep İli Nüfusu Yaş Grubuna Göre Dağılımı



Kaynak: TÜİK (2014). Yaş Grubuna Göre Gaziantep Nüfus Dağılımı. www.tuik.gov.tr

Yaş gruplarına göre değerlendirme yapıldığında ise; Toplam nüfusun %34'ü 0-14 yaş grubunda(627.770 kişi),%61,2'si 15-64 yaş grubunda(1.128.878 kişi), %4,8'i de 65 üzeri yaş grubunda (87.790 kişi) bulunmaktadır. Bu rakamlara bakarak en çok nüfusun genç, dinamik işgücünde toplandığını söylemek mümkündür (Şekil 11).

Şekil 12: Gaziantep İli Nüfusu Cinsiyet Dağılımı



Kaynak: TÜİK (2014). Cinsiyete Göre Gaziantep Nüfus Oranı. www.tuik.gov.tr

İl genelinde de erkek nüfusun oranı %50,5 kadın nüfusun oranı ise %49,5'dir. Kadın nüfusunun eğitiminin, sosyalleşmesinin ve istihdamdaki yerinin önemi daha net görünmektedir (Şekil 12).

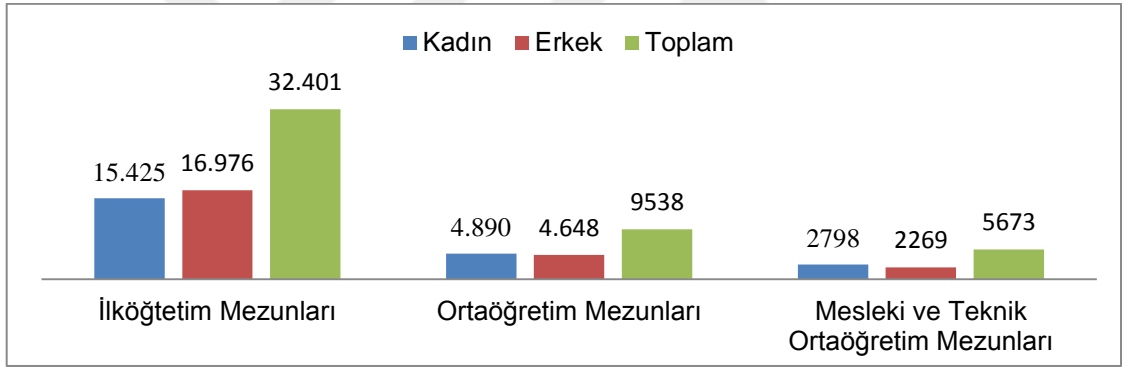
Tablo 12: Gaziantep İli Yıllar İtibariyle Göç Durumu

Yıllar İtibariyle	Aldığı Göç	Verdiği Göç	Net Göç	Net Göç Hızı(%)
2008-2009	36.075	34.124	1.950	1,18
2009-2010	40.380	35.327	4.053	2,39
2010-2011	45.991	38.634	7.357	4,20
2011-2012	41.672	39.410	2.262	1,26
2012-2013	41.978	42.291	-313	-0,17

Kaynak: TÜİK (2013, 2012, 2011, 2010, 2009). Yıllara Göre Gaziantep Nüfusu

Tablo 2'ye göre, 2011-2012 döneminde, 2.262 kişilik net göç miktarı ile göç alan konumundan, 2012-2013 döneminde 313 göç veren durumuna gelerek net göç hızı %-0,17 olmuştur. 31 Aralık 2013 tarihli adrese dayalı nüfus kayıt sistemi TÜİK verilerine göre nüfus artış hızı Gaziantep'te binde 24,6 ile Türkiye değeri olan binde 13,7' ün üzerindedir.

Şekil 13: Gaziantep İli 2013-2014 Yılı Mezuniyet Durumu



Kaynak: TÜİK (2014). Cinsiyete Göre Gaziantep Nüfus Oranı. www.tuik.gov.tr

Gaziantep ili 2013 yılı mezuniyet istatistiğini iki açıdan değerlendirmek gerekir. Birincisi; kızların ve erkeklerin okullaşma oranlarını birbirine yakın olduğu görülmektedir. Eğitimde cinsiyet eşitliğine yönelik yerelde ve ulusalda uygulanan politikaların yansımasıdır. İkincisi; ilköğretim sonrası her iki cins içinde eğitime devamlılığın düşük olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır (Şekil 13).

Tablo 13: 2013 Yılı Gaziantep İlinde Nüfusun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (6+Yaş)

	Erkek	Kadın	Toplam
Okuma Yazma Bilmeyen	9.092	60.040	69.132
Okur Yazma Bilen Fakat Bir Okul	205.277	231.869	437.146
İlkokul Mezunu	132.183	174.844	307.027
İlköğretim Mezunu	222.312	159.907	382.219
Ortaokul veya Dengi Okul Mezunu	32.618	17.900	50.518
Lise veya Dengi Okul Mezunu	115.872	77.302	193.174
Yüksekokul veya Fakülte Mezunu	57.455	40.004	97.459
Yüksek Lisans Mezunu	4.140	2.218	6.358
Doktora Mezunu	1.142	652	1.794
Bilinmeyen	11.164	15.532	26.696

Kaynak: TÜİK (2014). Eğitim Durumuna Göre Gaziantep Nüfus Dağılımı. www.tuik.gov.tr

Tablo 13'e göre, nüfusun eğitim durumuna göre dağılımına baktığımızda 6 yaş üzeri erkeklerin sayısı 791.255 kadınların sayısı 780.268 olmak üzere toplam: 1.571.523 kişidir. Kadın ve erkek sayılarının birbirine yakın olduğunu görmekteyiz. Ancak ilkokul sonrası erkeklerin eğitim sistemindeki sayısı artmaktadır. Gaziantep'te ilköğretim ve altındakilerin eğitim oranının %76,1(1.195.524 kişi) olmasının sosyal, kültürel, ekonomik olumsuz yansımaları işgücü piyasasında da hissedilmektedir. Bu durum, ilin en önemli sorunlarından biri olmaktadır.

Tablo 14: Gaziantep İlinde Bölümler İtibarıyla Yüksek Okulda Kayıtlı ve Mezun Öğrenci Sayısı

Bölümler Fak./Y.Okul/Enstitü	Mezun Olan Öğrenci Sayısı						Mevcut öğrenci sayısı
	2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014 Yılı
	Mevcut	Mezun	Mevcut	Mezun	Mevcut	Mezun	Mevcut
01-Mühendislik	4702	224	5609	562	6172	525	7010
02-Dış Hekimliği	70		122		179		237
03-Tıp Fak.	827	10	985	56	1161	49	1234
04-Fen Edebiyat	2372	239	2632	473	2655	452	2928
05-İkt.ve İdari Bil.	1791	151	2375	265	2555	264	2339
06-Eğitim	1425	81	2103	203	2465	201	2722
07-İslahiye İkt.İd.Bil.	205		296		413		453
08-TMD Konservat.	363	8	410	65	431	60	485
09-Beden Eğt.S.Y.O	348	45	455	38	589	38	713
10-Turizm Otel. Y.O	653	14	797	153	818	90	1127
11-Sağlık Y.O.	538	14	749	178	811	138	1187
12-GMYO	4352	217	5224	1087	5150	730	6557
13-SHMYO	538	14	635	178	658	138	920
14-Nizip MYO	1293	221	1556	493	1547	175	1854
15-Nurdağı MYO	82		112	58	124	38	117
16-Oğuzeli MYO	451	7	487	214	602	203	1000
17-İslahiye MYO	166	80	281	121	270	121	279
18-Naci Topç.MYO	654	14	752	231	840	229	920
19- Araban MYO	19		38	12	46	12	47
20-Fen Bil.Enstitüsü	504		764	83	1116	66	1735
21-Sos.Bil.Enstitüsü	761	130	3496	236	3468	270	5548
22-Sağlık Bil.Enstitüsü	165	8	354	52	432	47	687
23-Hukuk Fak.	91		429		616		976
24-İletişim Fak.	22		105		205		331
25-Mimarlık ve Tasarım Fak.	69		245		467		701
26-Güzel S.F.D	73		149		238		379
27-İlahiyat Fak.			81		148		316
28-Nizip E.F.D			51		148		316
29-Formasyon			200		200		145
TOPLAM	22534	1477	31492	4758	34524	3846	43263

Kaynak: İŞKUR (2013). Gaziantep İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu

Tablo 14'e göre, 2013-2014 akademik yılında Gaziantep Üniversitesinde 32.564, Zirve Üniversitesi'nde 7.461, Hasan Kalyoncu Üniversitesi'nde 1.566 kayıtlı öğrenci bulunmaktadır. Gaziantep'te toplam 43.263 yükseköğrenim öğrencisi eğitim görmektedir. Kuruluş aşaması tamamlanan Sanko Üniversitesi ile beraber 4 tane üniversitesi ile

yükseköğrenimde farklı alanlar ve üniversite alternatifleri ilin ekonomisine ve istihdamına katkı sağlayacaktır.

4.1.6. Gaziantep İşgücü Piyasası Göstergeleri

Gaziantep ilinde rekabet gücü açısından en önde gelen sektör imalat sanayi sektörü olmuştur. İmalat sanayi sektörü içerisinde tekstil ürünleri giyim eşyası imalatı rekabet gücü en güçlü sektör olarak birinci sırada yer alırken, gıda ürünleri ve içecek imalatı ikinci sırada gelmektedir (Tablo 15).

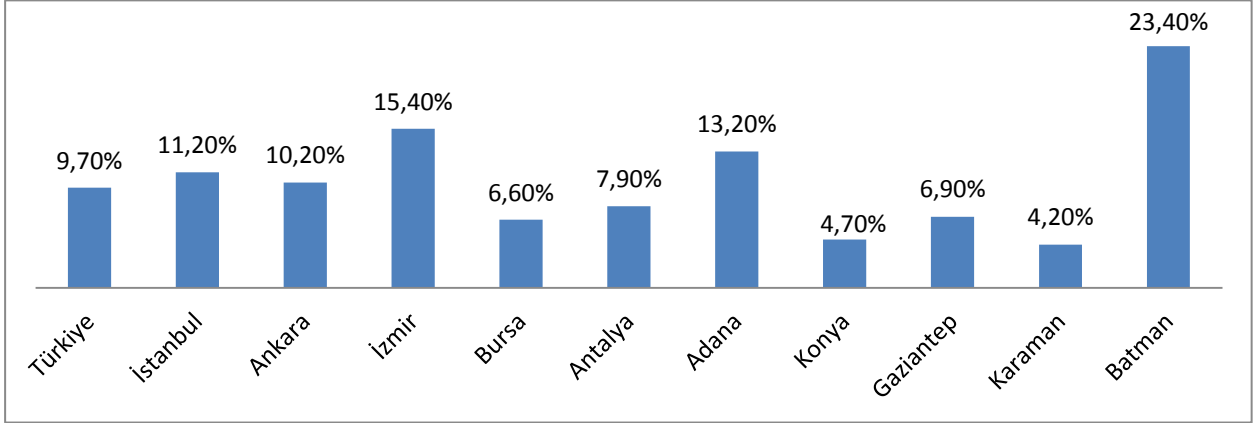
Tablo 15: Gaziantep İlinin Rekabet Gücü Yüksek Sektörleri

İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Sektörler	Birinci Rekabet Gücü Yüksek Öncelikli Sektör	İkinci Rekabet Gücü Yüksek Öncelikli Sektör	Üçüncü Rekabet Gücü Yüksek Öncelikli Sektör	Diğer
Sanayi İmalat Sektörü	Tekstil Ürünleri-Giyim Eşyası İmalatı	Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı	Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı	Makine-Teçhizat Madeni Eşya İmalatı
Hizmet Sektörü	Toptan-Perakende Ticareti	Ulaştırma-Depolama ve Haberleşme	Sağlık İşleri-Kişisel ve Sosyal Hizmetler	Gayrimenkul Kiralama ve Mali Aracı Kur. Faaliyet.
İnşaat Sektörü	İnşaat Malzemeleri Üretimi ve Satışı	Çimento Üretimi ve Satışı		
Tarım Sektörü	Antep Fıstığı Üretimi	Zeytin ve Yan Ürünleri Üretimi		

Kaynak: İŞKUR (2013). Gaziantep İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu.

Plastik ve kauçuk ürünleri imalatını rekabetçi üstünlük sıralamasında makine-teçhizat ve madeni eşya imalatı izlemektedir. Tarım Sektöründe Antep fıstığı üretimi birinci sırada yer almaktadır (Tablo 15).

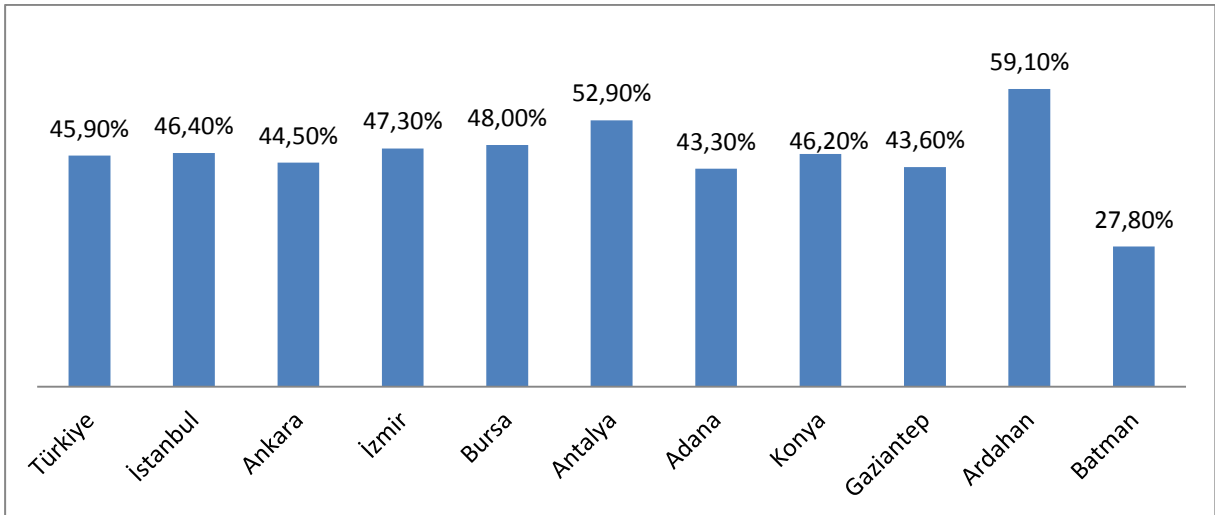
Şekil 14: Seçili İllerin 2013Yılı İşsizlik Oranları



Kaynak: TÜİK (2013). İller İtibariyle İşsizlik Oranı. www.tuik.gov.tr

2013 yılı TÜİK verilerine göre işsizlik oranı Gaziantep'te %6,9 değerini almış olup bu oranla en yüksek işsizlik oranına sahip 47. İl konumundadır. Ortadoğu'da ve komşu ülkelerde yaşanan olumsuz gelişmelerin ilin istihdamını olumsuz etkilemesi beklenirken, beklentilerin üzerinde çıkan sonuç diğer ekonomik verilerle beraber başarıyı getirmiştir. Türkiye işsizlik oranı ise %9,7'dir. Diğer illere baktığımızda Batman ili %23,4 ile en yüksek, Karaman ise %4,2 ile en düşük işsizlik oranı değerine sahiptir (Şekil 14).

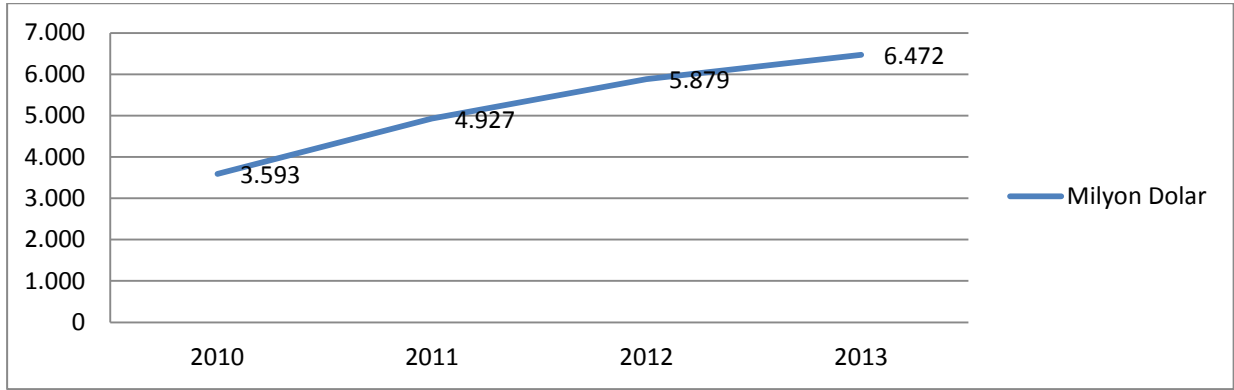
Şekil 15: Seçili İllerin 2013Yılı İstihdam Oranları



Kaynak: TÜİK (2013). İller İtibariyle İstihdam Oranı www.tuik.gov.tr

Şekil 14’de 2013 yılında Gaziantep ilinde istihdam edilenlerin oranı %43,6 olup bu değer ile 60. Sıradadır. Ardahan ili %59,1’lik oranla birinci, Batman ise %27,8’lik oranla sonuncu durumdadır (Şekil 15).

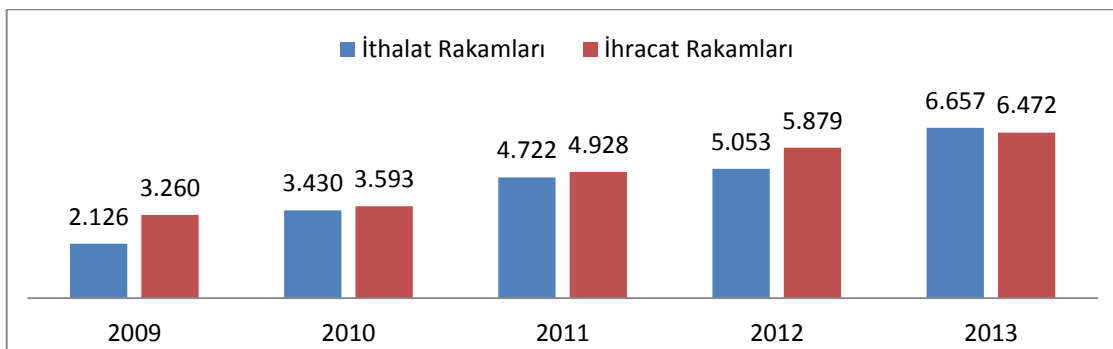
Şekil 16: Gaziantep İli 2013Yılı İhracat Rakamları



Kaynak: Gaziantep Sanayi Odası Raporu (2013). Ekovizyon 2013. www.gso.org.tr

Şekil 16’ya göre, Gaziantep 2013 yılında toplam 6 milyar 472 milyon 870 bin dolarlık ihracat rakamıyla 2012 yılına göre %10,2 oranında artış göstermiştir. 2013 yılında Türkiye’de en fazla ihracat yapan iller sıralamasında Gaziantep, 6. sıradaki yerini korumuştur (TİM, 2014).

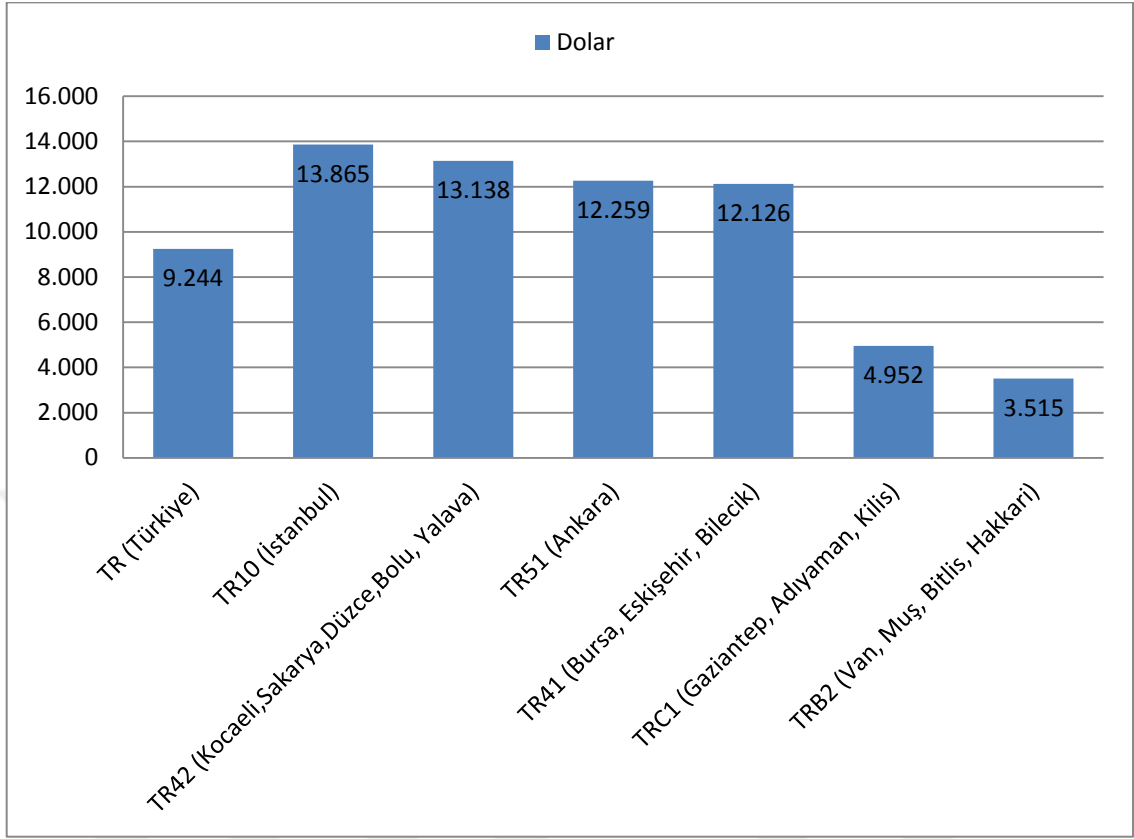
Şekil 17: Gaziantep İli Karşılaştırmalı 2013Yılı İhracat ve İthalat Rakamları (Milyon \$)



Kaynak: Gaziantep Sanayi Odası (2013). Ekovizyon 2013. www.gso.org.tr

Şekil 17’ ye göre ithalat ve ihracat rakamlarının birbirine yakın değerlere sahip olması, ithalata dayalı ihracat yapılmakta olduğu sonucunu doğurmaktadır. Özellikle 2013 yılı ithalatı, 2012 yılına oranla %31,7 oranında artmıştır. Daha çok, yatırım malı, hammadde ve makine ithalatı yapılmaktadır.

Şekil 18: Türkiye ve Seçili İllerin 2011Yılı Kişi Başı Gayri Safi Katma Değer Rakamları



Kaynak: TÜİK (2013). www.tuik.gov.tr

Şekil 18'e göre ekonomik birimlerin belli bir dönemde bir bölgedeki ekonomik faaliyetleri sonucunda ürettikleri mal ve hizmetlerin (çıktı) değerinden, bu üretimde bulunabilmek için kullandıkları mal ve hizmetler (ara tüketim) değerinin çıkarılması sonucu elde edilen değer Gayri Safi Katma Değer olarak tanımlanmaktadır. Gayri Safi Katma Değer sıralamasında 26 alt bölge içerisinde Gaziantep ilinin bulunduğu TRC1 bölgesi 22. Sırada yer almıştır.

4.1.7. Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İstihdam Verileri ve Faaliyetleri

02.11.2011 tarihinde yürürlüğe giren 665 sayılı KHK ile Çalışma Bölge Müdürlükleri kapatılmış ve bu faaliyetler İŞKUR faaliyetleri ile birleştirilerek Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu adını almıştır. Kendi binasında hizmet vermektedir.

2013 yılı sonu itibariyle 1 il Müdürü, 2 il müdür yardımcısı, 7 şube müdürü, 83 İMD, 8 şef, 45 memur, hizmet alımı yöntemiyle 7 hizmetli, 3 şoför, 7 güvenlik ile toplam 163

kişi ile kamuya hizmet vermektedir. Yeni yapılanmayla beraber, son 2 yıldaki personel artış oranı %400 olmuştur.

2013 Yılı İŞKUR'a kayıtlı işgücü ve işsizleri cinsiyet gruplarına göre dağılımı Tablo 16'da görülmektedir.

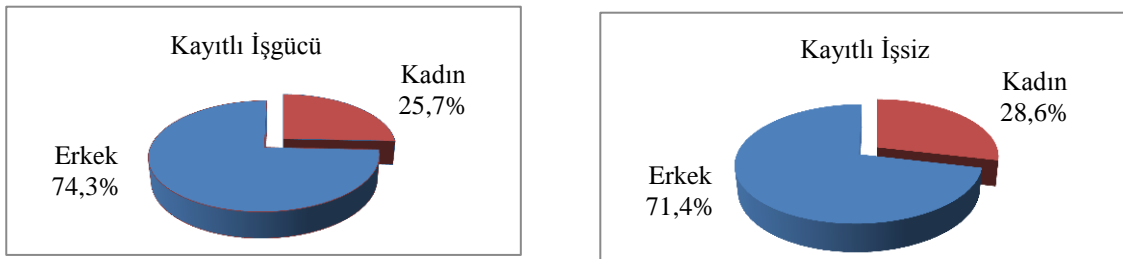
Tablo 16: 2013 Yılı Cinsiyet Gruplarına Göre Gaziantep İŞKUR' a Kayıtlı İşgücü ve İşsiz Sayıları

2013 Aralık Sonu	Kadın	Erkek	Toplam
Kayıtlı İşgücü	23.122	66.963	90.085
Kayıtlı İşsiz Kanuni zorunluluktan dolayı kuruma kayıtlı kişiler ile daha iyi şartlarda iş arayanlar kayıtlı işsiz rakamlarına dâhidir.	13.032	32.522	45.554

Kaynak: İŞKUR (2013). Gaziantep İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu

Buna göre, 2013 yılında kurumumuza 48.497 iş başvurusu yapılmıştır. Kuruma kayıtlı işgücü 2012 yılına göre %25,6 artış göstermiştir. 2013 yılı kayıtlı işgücü 90.085 olmuştur.

Şekil 19: 2013 Yılı Gaziantep İŞKUR'a Kayıtlı İşgücü ve Kayıtlı İşsizin Cinsiyete Göre Oranı



Kaynak: İŞKUR (2013). Gaziantep İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu

Kayıtlı işgücünün %25,7 kadın %74,3 erkektir. Kayıtlı işsiz sayısı 2012 yılına göre %2,6 artış ile 45.554 kişi olmuştur. Kayıtlı işsizlerin %28,6'sını kadınlar oluşturmaktadır (Şekil 19).

Tablo 17: 2013 Yılı Gaziantep İŞKUR'a Kayıtlı İşgücü ve İşsizlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

2013 Aralık Sonu	Kayıtlı İşgücü	Kayıtlı İşsiz
15-19 Yaş	6.747	2.819
20-24 Yaş	21.045	10.669
25-29 Yaş	20.494	10.024
30-34 Yaş	14.900	7.613
35-39 Yaş	10.246	5.353
40-44 Yaş	7.069	3.756
45-54 Yaş	7.723	4.201
55+ Yaş	1.861	1.119
TOPLAM	90.085	45.554

Kaynak: İŞKUR (2013). Gaziantep İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu

Tablo 17'ye göre, İŞKUR 2013 yılı verilerine göre kayıtlı işsizlerin %68,3'ü 35 yaş altı (31.125 kişi), kayıtlı işsizlerin %31,7'si 35 yaş ve üzeri (14.429 kişi) kişilerden oluşmaktadır. Yaş gruplarının dağılımı istihdam politikalarının uygulamalarında göz önünde bulundurulmaktadır. Mevcut durum genç istihdamın desteklenmesine yönelik, yerel ve ulusal istihdam stratejilerinin oluşturulması açısından önem ve öncelik arz etmektedir.

Tablo 18: 2013 Yılı Gaziantep İŞKUR'a Kayıtlı İşgücü ve İşsizlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

2013 Aralık Sonu	Kayıtlı İşgücü	Kayıtlı İşsiz
Okur Yazar Değil	1.276	847
Okur Yazar	1.522	868
İlköğretim	50.121	25.246
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	21.516	10.838
Ön Lisans	8.443	4.279
Lisans ve Üstü	7.207	3.476
TOPLAM	90.085	45.554

Kaynak: İŞKUR (2013). Gaziantep İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu

Tablo 18'e göre, eğitim düzeyi arttıkça işsizlik oranı düştüğü görülmektedir. İŞKUR 2013 yılı verilerine göre kayıtlı işsizlerin %59,2'si ilköğretim ve altı (26.961 kişi), kayıtlı

işsizlerin %23,8'i lise mezunu (10.838 kişi), kayıtlı işsizlerin %17'si yükseköğretim ve üzeri (7.755 kişi) kişilerden oluşmaktadır. İlköğretim ve altı mezunu oranı, ilin genel eğitim durumuyla benzerlik göstermektedir. Buradan hareketle eğitimin işsizliğin azaltılmasındaki önemi ortaya çıkmaktadır. İşgücünün ve işsizlerin daha nitelikli ve kalifiye olmasına yönelik istihdam stratejileri oluşturulması, işgücü piyasasıyla ilgili yaşanabilecek olası sorunların çözümünü kolaylaştıracaktır.

Tablo 19: 2013 Yılı Gaziantep İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Mesleki Dağılımı

Kayıtlı İşsizlerin Mesleki Dağılımı			
Meslekler	Kadın	Erkek	Toplam
Bilinmeyen	0	0	0
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	3.910	2.179	6.089
Hizmet ve satış elemanları	1.828	3.683	5.511
Yöneticiler	97	255	352
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	3.817	13.365	17.182
Profesyonel meslek mensupları	1.730	1.779	3.509
Nitelikli tarım, hayvancılık, ormancılık ve su ürünleri	11	133	144
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	311	3.584	3.895
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	195	5.168	5.363
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı profesyonel	1.148	2.361	3.509
TOPLAM	13.047	32.507	45.554

Kaynak: İŞKUR (2013). Gaziantep İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu

Tablo 19'a göre, yapılan hesaplamada 2013 yılı itibari ile İŞKUR İl Müdürlüğüne bağlı kayıtlı işsizlerin meslek gruplarına göre dağılımına bakıldığında yüzde 37,7 ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların en büyük dilimi oluşturduğu görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında aktif istihdam politikaları uygulamalarından olan meslek edindirme kurslarının işsizliğin azaltılmasındaki önemi ortaya çıkmaktadır. İkinci sırada ise %13,3'lük oranla büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar yer almaktadır.

Kayıtlı işsizlerin mesleki dağılımlarına ait veriler; iş arayanların, işverenlerin ve bunların İŞKUR'dan beklentisini de ortaya çıkarmaktadır. Kurum, iş arayanlar açısından daha çok vasıfsız elemanlar tarafından tercih edilmekte, işverenler açısından da ağırlıklı olarak vasıfsız eleman tercihlerinde kuruma başvurmaktadır.

Tablo 20: 2012-2013 Yılı Gaziantep İŞKUR'a Kayıtlı İşyeri Sayıları

	2012 Aralık Sonu			2013 Aralık Sonu		
	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
(1 -9) işçi	17	5.728	5.745	20	6.013	6.033
(10- 49)	24	1.633	1.657	29	1.745	1.774
50+ işçi	16	462	478	14	526	540
TOPLAM	57	7.823	7.880	63	8.284	8.347

Kaynak: İŞKUR (2013). Gaziantep İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu

Tablo 20'ye göre, İŞKUR, mevcut iş arayanlarına niteliklerine göre iş sunabilmesi ve işgücü piyasasında etkinliğini arttırabilmesi için işverenlere yönelik çalışmalarına da önem vermek durumundadır. Kayıtlı işveren sayısını artırma hedefiyle 2013 yılı sonu itibariyle 63 tanesi kamu olmak üzere toplam 8.347 kayıtlı işyeri sayısına ulaşmıştır. Geçen yıla göre bu oran %5,9 artmıştır. 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işverenlerin birçok yasal zorunluluklar bulunmaktadır. Bu zorunluluklardan en önemlisi engelli çalıştırma zorunluluğu, doktor ve iş güvenliği uzmanı bulundurma zorunluluklarıdır. Kurum bu işverenlerin yasal zorunlulukları takip etmekte ve düzenleme görevini yürütmektedir. 2013 yılı itibariyle kamu ve özel dahil 50 ve daha fazla işçi sayısına sahip kuruma kayıtlı toplam işyeri sayısı 540 dır.

Tablo 21: Gaziantep İŞKUR'un Özel Sektör İşyeri Ziyaret Sayıları ve Oranları

	2012 Aralık Sonu			2013 Aralık Sonu			Ziyaret Sayısı
	İşyeri sayısı	Ziyaret sayısı	İşyerine Ziyaret	İşyeri sayısı	Ziyaret sayısı	İşyerine Ziyaret	
TOPLAM	7.880	4.992	%63,4	8.347	12.311	%147,5	%146,6

Kaynak: İŞKUR (2013). Gaziantep İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu

Yeniden yapılanma süreci sonrası, portföy uygulaması ile her iş arayanın yanı sıra, her işverene de bir danışmanlık uygulaması getirilmiştir. İş ve Meslek Danışmanlarınca düzenli olarak işverenler ziyaret edilmekte, kurum faaliyetleri ve teşvikleri hakkında bilgilendirilmekte ve ihtiyaç duydukları eleman talepleri alınmaktadır.

İşyeri ziyaretleri, İŞKUR'un işgücü piyasasındaki tanınırlığını ve etkinliğini arttırdığı gibi, ilgili iş ve meslek danışmanının kendi portföyün de bulunan işvereni daha iyi tanımasını, çalışma şartları ve kurum kültürü hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır. En önemlisi doğru işgücü eşleştirmeleri yapılarak hem iş arayan hem işveren memnuniyeti ve faydası elde edilmektedir.

Tablo 21'e göre, İŞKUR' a kayıtlı işyeri sayısı ve kurumun işyerlerine ziyaret sayılarındaki artış oranı dikkat çekmektedir.

Bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslek ile ilgili eğitim olanaklarından yararlanması ve işe yerleştirilmesi amacıyla danışmanlar tarafından sistemli hizmetler sunulmaktadır. Her iş arayana ve eğitim kurumlarına bireysel ve grup görüşmeleri yapılmaktadır. Kurum faaliyetlerinin tanıtıldığı çalışmalar ile iş arayanlara ve öğrencilere yönelik “iş arama becerileri eğitimleri” ve “meslek seçmenin önemi seminerleri” düzenlenmiş ve 2013 yılında bu çalışmalardan toplam 67.465 kişi yararlandırılmıştır İŞKUR (2013).

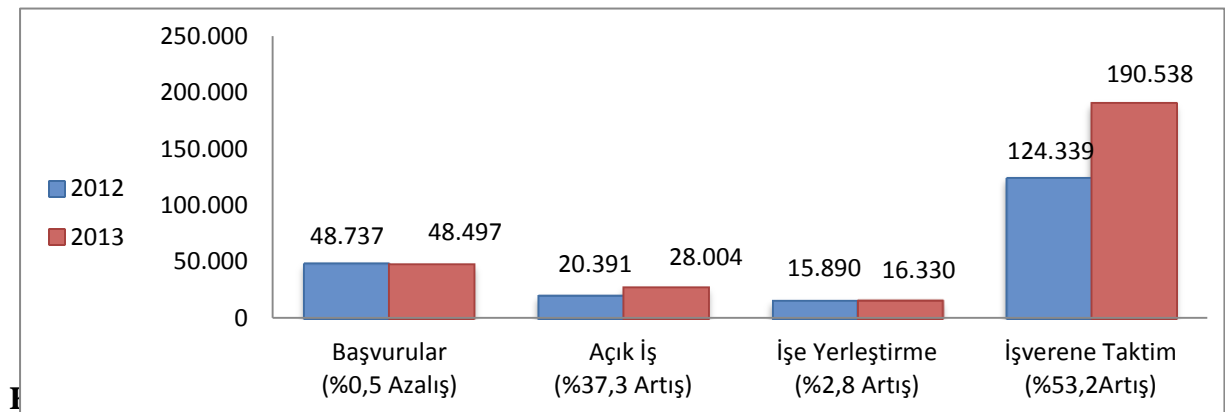
Tablo 22: 2012-2013 Yılları Gaziantep İŞKUR’a Kayıtlı İşgücü ve İşe Yerleştirme Temel Göstergeleri

	2012 Yılı	2013 Yılı	Değişim
Başvurular	48.737	48.497	-%0,5
Açık İş	20.391	28.004	%37,3
• Kamu	4.137	276	-%93,3
• Özel	16.254	27.728	%70,6
İşe Yerleştirme(Kamu ve Özel)	15.890	16.330	%2,8
İşverene Takdim	124.339	190.538	%53,2
Kayıtlı İşgücü	71.724	90.085	%25,6
Kayıtlı İşsiz	44.406	45.554	%2,6

Kaynak: İŞKUR (2013). Gaziantep İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu

Tablo 22’ye göre, işyeri ziyaretlerinin olumlu sonuçlarını açık iş taleplerine yansıdığını görmekteyiz. Kurumumuza 2013 yılında kamu ve özel sektörden toplam 28.004 açık iş talebi alınmıştır. Bunun 276 kamu iş talepleri, 27.728 özel sektör iş talepleridir. Toplam açık iş sayısında 2012 yılına göre %37,3 artış görülmüştür.

Şekil 20: Gaziantep İŞKUR’a Kayıtlı İşgücü ve İşe Yerleştirme Temel Göstergeleri



Şekil 20’ye göre, iş arayanların açık iş taleplerine yönlendirilme sayısı olan işverene taktim sayısı 190.538 dir. 2012 yılına göre %53,2 artmıştır. Çünkü 2013 yılı işe yerleştirme

sayısı 16.330 dur. Ortalama yaklaşık her 11,6 işe yönlendirme sonrası açık iş talebi karşılanabilmiştir. Bunun gerekçesi olarak ilk akla gelen sebep iş arayanların iş beğenmemesi gelmektedir. Diğer bir sebep işverenlerin aradığı kriterleri net olarak belirlememesi veya bunların işverenden sağlıklı temin edilememesi gibi sebeplerde olabilir. Ayrıca çokça tartışılan istihdam ile sosyal yardım bağlantısının ters etkileri de göz ardı edilmemelidir.

Tablo 23: 2013 Yılı, Gaziantep İŞKUR Kayıtlarına Göre Cinsiyete, Kamu-Özel, Normal-Engelli, Eski Hükümlü Ayırımına Göre İşe Yerleştirme Temel Göstergeleri

	Kadın	Erkek	Toplam
İşe Yerleştirme	2.428	13.802	16.230
Kamu	97	174	271
Özel	2.331	13.628	15.959
Normal	2.310	12.041	14.351
Engelli	118	1.761	1.879
Eski Hükümlü	0	0	0

Kaynak: İŞKUR (2013). Gaziantep İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu

Tablo 23'e göre, 2013 yılı sonu itibariyle 16.230 kişi işe yerleştirilmiştir. Başvuruların %33,4'ü bir işe yerleştirmeye sonuçlandırılmıştır. Kamu kesiminde 271 kişi işe yerleştirilirken özel kesimde bu sayı 15.959 kişi olmuştur. 2012 yıllana kıyasla açık iş sayısında %37,3 artış görülmesine rağmen işe yerleştirme sayısında %2,8 oranında artış gerçekleşmiştir. 2012 yılında 2.095 kadın işe yerleştirilmiş olup, bu rakam %15,9 artış oranıyla 2013 yılında 2.428 olarak gerçekleşmiştir. İŞKUR'un kadın istihdamına yönelik projelerin ve çalışmaların sonucu olarak il müdürlüğünün göstermiş olduğu çabaların bir sonucudur.

Engelli istihdamının artırılmasına yönelik çalışmalara önem verilmektedir. İŞKUR il müdürlüğü, farklı bir uygulama yürüterek haftanın belli günleri hizmet binasında, kontenjan açığı olan işverenler ve engelli iş arayanları buluşturulmaktadır. Ayrıca engelli iş arayanlar kurum tarafından finanse edilen engelli aracıyla evlerinden alınarak ilgili firmalara servis edilmektedir. Kanuni zorunluluktan kaynaklı 3.108 engelli açık iş kontenjanının 2.870'i işe yerleştirilmiştir. Özel sektör engelli kontenjanı doluluk oranı %92,3 olmuştur (Tablo 23).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 30'uncu maddesi 6518 sayılı "Torba" Kanununun 58'inci maddesi değişikliğe gidilmiştir. Gerek aynı il sınırları içinde elli ve üzerinde sigortalı çalıştıran işverenlerden kontenjan dâhilinde veya kontenjan fazlası engelli sigortalı çalıştıran işverenlerin, gerekse engelli çalıştırmakla yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin, çalıştırdıkları her bir engelli sigortalının prime esas kazanç alt sınırı üzerinden

hesaplanan sigorta primine ait işveren hissesinin tamamı, Hazinece karşılanmaya başlanılmıştır. Engelli istihdamında tüm işverenlere teşvik uygulamasına geçilmiştir.

Terör mağduru ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu ile ilgili olarak, 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesinde yer alan maddede 26/05/2008 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5763 sayılı Kanun ile değişiklik yapılmıştır. Yapılan bu değişiklik ile özel sektör işverenleri için terör mağduru ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu kaldırılmıştır.

Ayrıca, 12/7/2012 tarihli ve 28351 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6353 sayılı Bazı Kanun ve KHK Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 79. maddesiyle; 4857 sayılı Kanunun 30. maddesinin birinci fıkrasındaki, elli veya daha fazla işçi çalıştıran kamu işyerlerinin yüzde iki eski hükümlü işçi çalıştırma yükümlülüğü, yüzde iki eski hükümlü veya terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yararlananları; meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırma yükümlülüğü şeklinde değiştirilmiş, dolayısıyla kamu işyerlerine yüzde dört özürlü, yüzde iki eski hükümlü yanında terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yararlananları da çalışma zorunluluğu getirilmiştir.

Tablo 24: 2013 Yılı Gaziantep İŞKUR'daki Açık İşlerin ve İşe Yerleştirmelerin Mesleklere Göre Dağılımı

Alınan Açık İşlerin ve İşe Yerleştirmelerin Mesleklere Göre Dağılımı						
Meslekler	Açık İşler	İşe Yerleştirme				
		Kamu		Özel		Toplam
		Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan	2.031	0	0	570	481	1051
Hizmet ve satış elemanları	3.367	2	5	417	944	1368
Yöneticiler	47	0	0	1	9	10
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	14.769	95	152	912	8.390	9549
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri	62	0	4	19	36	59
Profesyonel meslek mensupları	856	0	0	52	113	165
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	1.900	0	1	53	644	698
Tesis-makine operatörleri ve montajcıları	4.671	0	7	143	2.748	2898
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı	1.305	0	5	164	263	432
TOPLAM	29.008	97	174	2.331	13.628	16.230

Kaynak: İŞKUR (2013). Gaziantep İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu

Tablo 24'e göre, alınan açık işlerin %50,9 u nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar olup, işe yerleştirmenin %58 i olan 9.549 kişi yine nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar olması dikkat çekicidir.

Bu durumun en büyük sebebi kurumdan talep edilen mesleklerin ulusal meslek standardına göre isimlendirilirken eşleştirme sorunu yaşanmakta olup, iş taleplerinin sisteme

açılması sırasında genel ifade olarak “Beden İşçisi” ibaresinin sıklıkla kullanılmasıdır. Ayrıca, kamu istihdam kurumlarının hedef kitlesi içerisinde yer alan dezavantajlı grupların meslek sahibi olmadığını da göz önünde bulundurmak gerekir. İş arayan ve işverenlerde, İŞKUR’un niteliksiz eleman taleplerini karşıladığıyla ilgili geçmişten günümüze gelen olumsuz algının etkisi büyüktür.

Tablo 25: 2013 Yılı Gaziantep İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Sektörel Dağılımı

İşe Yerleştirilenlerin Sektörel Dağılımı			
	Kamu	Özel	Toplam
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	0	4	4
Madencilik ve taş ocakçılığı	0	17	17
İmalat	0	10.134	10.134
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	0	33	33
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	0	40	40
İnşaat	5	265	270
Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve	0	1.076	1.076
Ulaştırma ve depolama	7	255	262
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	10	468	478
Bilgi ve iletişim	14	214	228
Finans ve sigorta faaliyetleri	0	39	39
Gayrimenkul faaliyetleri	0	7	7
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	0	147	147
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	116	1.085	1.201
Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik	27	6	33
Eğitim	84	86	170
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	0	577	577
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	0	23	23
Diğer hizmet faaliyetleri	8	1480	1488
Hane halklarının işverenler olarak faaliyetleri; hane halkları	0	2	2
Uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri	0	1	1
TOPLAM	2271	15.959	16.230

Kaynak: İŞKUR (2013). Gaziantep İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu

Tablo 25’e göre, işe yerleştirilenlerin sektörel dağılımına bakıldığında en büyük payın %62,4 oranla imalat sektöründe olduğu görülmektedir. İmalat sektöründe işe yerleştirme oranı 2012 yılına göre %14,3 artmıştır. işe yerleştirmenin en çok olduğu ikinci sektör “Diğer Hizmet Faaliyetleri” nin toplam işe yerleştirmedeki oranı %9,1 dir.

Tablo 26: Gaziantep İŞKUR’un İlde İşe Yerleştirme 2013 Yılı Etki Oranı

İŞKUR İl Müdürlüğünün Gaziantep İlde İşe Yerleşenler Üzerindeki Etki Oranı (2013)	
	Toplam
Kurum Tarafından Özel Sektör İşe Yerleştirilen Sayısı (İYS)	15.959
Özel Sektör Tarafından İşe Alınan Sayısı (İAS)	147.002
Etki Oranı % (İYS/İAS*100)	10,86

Kaynak: İŞKUR (2013). Gaziantep İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu

Tablo 26'ya göre, Gaziantep'te 2013 yılı içerisinde özel sektör tarafından işe alınanların sayısı 147.002 kişidir. Bunun 15.959'u kurum tarafından işe yerleştirilmiştir. Kurumun işe yerleştirmede etki oranı %10,86 olarak gerçekleşmiştir. 2012 yılı ki etki oranı %10,59 dur.

Aktif istihdam politikaları, farklı işsizlik türlerine göre değişik enstrümanlar kullanarak doğrudan işsizlik sorununu çözmeye çalışacak, mesleki eğitime yönelik programlar oluşturmaktadır. Temel amacı, işsizlere yalnızca gelir desteği sağlamak yerine, onların çalışma hayatına dönüşlerini kolaylaştırmaktır. İŞKUR il müdürlüğü tarafından uygulanan 2013 yılı aktif istihdam programları içerisinde 95 farklı meslek alanında toplam 484 program başlatılmıştır. Kurslara başlayan kişi sayısı 2.312 erkek (%58,6) , 1.632 kadın (%41,4) olmak üzere toplam 3.944'dür (Tablo 27).

Tablo 27: Gaziantep İŞKUR'un 2013 Yılı Aktif İstihdam Programları ve Cinsiyete Göre Katılımcı Sayıları

Program	2012 Aralık Sonu			2013 Aralık Sonu				
	Program	Katılımcı Sayısı		Program	Katılımcı Sayısı			
	Sayı	Erkek	Kadın	Toplam	Sayı	Erkek	Kadın	Toplam
Kurs	202	1.962	1.495	3.457	63	532	407	939
TYP	55	2.390	634	3.024	9	325	275	600
Staj	136	228	177	405	379	1.042	581	1.623
Girişimcilik	27	368	295	663	33	413	369	782
Toplam	420	4.948	2.601	7.549	484	2.312	1.632	3.944

Kaynak: İŞKUR (2013). Gaziantep İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu

İŞKUR aktif istihdam programları, Kurslar (istihdam garantili / istihdam garantisiz, formal / informal, dezavantajlı gruplar, kadınlar, madde bağımlıları, eski hükümlü-hükümlü ve engellilere yönelik), Staj Programları (İş Başı Eğitim ve UMEM), Toplum Yararına Programlar (TYP) ve Girişimcilik kurslarından oluşmaktadır.

Tablo 27'de yer alan program başlıklarına göre, 2013 yılında, 10 adet istihdam garantili kursuna 230 kişi, formal kurs ve UMEM staj dâhil 68 programdan 1.184 kişi, 17 adet engelli kursundan 111 kişi faydalandırılmıştır. İstihdama yönelik farklı alanlara hizmet eden, farklı meslek dallarına ait uygulanan aktif istihdam programları aşağıda belirtilmiştir;

İşgücü Yetiştirme Kursları:

- 2013 yılında Sivil Toplum Kuruluşları ve Derneklerle ile birlikte 15 farklı meslek dalında 40 tane kurs başlatılmıştır. Bu kurslarda 367 erkek, 276 kadın olmak üzere toplam 643 kursiyer kursa başlamıştır.

- Üniversitelerle birlikte 2 farklı meslekte 4 kurs başlatılmıştır. 63 erkek, toplam 63 kursiyer bu kurslardan faydalanmıştır.
- Halk Eğitimlerle 7 farklı meslekte 8 kurs düzenlenmiştir. 16 erkek, 119 kadın olmak üzere 135 kursiyer halk eğitimde düzenlenen kurslarımızdan faydalanmıştır.
- 5580 Sk. Özel Eğitim Kurumlarına 1 adet kurs düzenlenmiştir. 14 kadın olmak üzere toplam 25 kişi katılmıştır.

İstihdam Garantili Kurslar: 7 farklı alanda 10 istihdam garantili kurs düzenlenmiştir. Bu kurslara 129 erkek, 100 kadın olmak üzere 230 kişi katılmıştır.

Girişimcilik Kursları: Kendi işini kuracaklara yönelik olarak 33 adet girişimcilik kursu açılmış ve bu kurslara 413 erkek, 369 kadın; toplam 782 kişi katılmıştır.

Özürlü Kursları: Özürlülere yönelik olarak 7 meslek dalında 17 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 61 erkek, 50 kadın; toplam 111 kişi katılmıştır.

TYP Programı: 2013 yılında 1 meslek alanında toplam 9 Toplum Yararında Çalışma Programı başlatılmıştır. Bu programlardan 325 erkek, 275 kadın olmak üzere toplam 600 kişi faydalanmıştır.

İşbaşı Eğitim (Staj) Programı: 2013 yılı içerisinde 64 meslek dalında 123 staj programı uygulanmış ve bu programlara 356 erkek 211 kadın olmak üzere 567 kişi katılmıştır.

UMEM Projesi: UMEM Projesi kapsamında 6 meslek dalında 16 kurs başlatılmıştır. Bu kurslara 149 erkek, 44 kadın olmak üzere 193 kursiyer katılmıştır.

UMEM Projesi kapsamında kursların devamı niteliğinde olan işbaşı eğitimin programları ise (UMEM/İEP) 6 meslek dalında 12 tanedir. 65 erkek, 30 kadın olmak üzere toplam 95 kişi UMEM stajlarına katılmıştır.

İşsizlik fonunun büyük bir dilimini oluşturan ve İŞKUR'un istihdama yönelik iş arayana ve işverene sunulan en güçlü hizmeti ve teşviklerini oluşturan aktif istihdam programlarının istihdam etki oranı net olarak belirlenmemektedir. Hatta istihdam garanti kursların yükümlülük süresi dolar dolmaz kursiyerlerin işten çıkartıldığının gözlenmesi, bu programların istihdama katkısının takip edilmesi gerçeğini ortaya koymaktadır.

İŞKUR'un uyguladığı aktif istihdam politikalarında katılımcıların yaş ve eğitim durumuna bakıldığında, genç işsizlere ve eğitim düzeyi düşük olan kesimlere öncelik verildiği anlaşılmaktadır.

Tablo 28: Gaziantep İŞKUR'un Aktif İstihdam Programlarına Katılımcıların Eğitim ve Yaş Grupları

Yaş ve Eğitim Durumlarına Göre Katılımcılar							
2013 YILI	Yaş Grupları				Eğitim Durumu		
	16-24 yaş	25-34 yaş	35-44 yaş	45+ yaş	İlköğretim ve altı	Lise	Üniversite
	1.617	939	701	687	2.187	1.249	508

Kaynak: İŞKUR (2013). Gaziantep İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu

Tablo 28'e göre, aktif istihdam programlarına katılan katılımcılar yaş gruplarına göre incelendiğinde 35 yaş ve üzeri olanlarının oranı %35,2 dir. Ancak 16-34 yaş arası bu oranın %64,8 lere çıktığı görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumuna göre incelediğimizde lise ve üstü mezunlar %44,5 iken ilköğretim ve altı eğitim durumu %55,5 dir.

Pasif istihdam politikaları işsizliği önlemekten ziyade işsizliğin yarattığı bireysel ve toplumsal alandaki olumsuz sonuçları gidermeye yönelik politikalarlardır. En önemlisini İşsizlik Sigortası işlemleri oluşturmaktadır. 2012 ve 2013 yıllarına ait veriler Tablo 29'da görülmektedir.

Tablo 29: 2012-2013 Yılları Gaziantep İŞKUR'un İşsizlik Sigortası İşlemleri

Başvuran Kişi		Hakkeden Kişi		Alan Kişi Sayısı		Ödeme Miktarı	
2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
8.417	9.769	7.616	8.965	8.662	10.111	12.433.866,86	16.074.992,10

Kaynak: İŞKUR (2013). Gaziantep İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu

Tablo 29'a göre, 2013 yılı işsizlik sigortası işlemlerine 9.769 başvuruda bulunulmuş, başvurusu uygun görülen ve hak eden 8.965 kişiye toplam 16.074.992,10 TL ödeme yapılmıştır. Gaziantep ilinde özelleştirme nedeniyle işini kaybeden ve "İş Kaybı Tazminatı" almaya hak kazanan 2012 ve 2013 yılları içerisinde bulunmamaktadır.

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerden ötürü sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan "Kısa Çalışma Ödeneği" uygulaması 2012 ve 2013 yıllarında bulunmamaktadır.

İşverenin, konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası, iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme gücüne düştüğü hallerde geçerli olan, "Ücret Garanti Fonu" işlemleriyle ilgili olarak 2013 yılında 13 tane başvuru olmuş, toplam 22.005,04 TL fondan kaynak aktarması yapılmıştır.

02/11/2011 tarihli ve 28103 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan, 665 Sayılı KHK ile 23 ilde bulunan Çalışma Bölge Müdürlükleri ve İş Kurumu İl Müdürlükleri birleştirilerek 81 ilde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri oluşturulmuştur. İŞKUR’un işgücü piyasasındaki öneminin ve ağırlığının giderek artmıştır. Bakanlık bölge müdürlükleri tarafından yürütülen iş ve işlemler de dâhil Bakanlığın mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerinin artık bu il müdürlükleri tarafından yürütülmektedir.

Tablo 30: Gaziantep İŞKUR’un İdari Para Cezası Uygulamalarına İlişkin Göstergeler

4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca İdari Para Cezası Uygulanan İşyerleri						
	İşin		İş Sağlığı ve Güvenliği		Toplam	
	Sayı	Ceza Tutarı	Sayı	Ceza Tutarı	Sayı	Ceza
2012 Yılı	98	1.505.933,00	114	1.314.340,00	212	2.820.273,00
2013 Yılı	122	2.531.554,00	47	444.818,00	169	2.976.372,00

Kaynak: İŞKUR (2013). Gaziantep İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu

Tablo 30’a göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı iş müfettişleri tarafından planlı veya şikayete dayalı yapılan denetimler sonucu 2013 yılında 169 işlemde toplam 2.976.372,00 TL ceza işlemi uygulanmıştır.

Tablo 31: Gaziantep İŞKUR’un İdari Para Cezası Uygulamalarına İlişkin Göstergeler

4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Uyarınca								
	Yabancı Uyruklu		Yabancı Uyruklu		Bağımsız Çalışan		TOPLAM	
	Sayı	Ceza Tutarı	Sayı	Ceza Tutarı	Sayı	Ceza Tutarı	Sayı	Ceza
2012	16	318.685,00	44	29.624,00	4	10.868,00	64	359.177,00
2013	19	248.520,00	31	23.340,00	6	2.164,00	56	274.024,00

Kaynak: İŞKUR (2013). Gaziantep İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu

Tablo 31’e göre, Türkiye’nin güneyinde komşu ülkelerde yaşanan olumsuz gelişmelerden, Gaziantep ili de olumsuz etkilenmektedir. Soysal boyutuyla, zorunlu göç eden komşu ülke vatandaşlarının barınma ve çalışma sorunları bulunmaktadır. Ancak bunlar çalışma izinleriyle ilgili yasal mevzuattan ötürü istihdam edilememektedirler. 2013 Yılında 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Uyarınca toplam 19 firma, 31 yabancı uyruklu çalışan ve 6 bağımsız çalışan yabancı uyruklu tespit edilmiş, 274.024, 00 TL ceza işlemi uygulanmıştır.

Tablo 32: Gaziantep İŞKUR’a Başvurulan İşçi Şikâyetleri ve Şikâyet Konuları

YIL	Sonuçlandırılan İşçi Şikâyet Başvuru Sayısı (Şikâyet) + (Bilgilendirmeye)	Şikâyet Konuları									
		İhbar Tazminatı	Kıdem Tazminatı	Aylık Ücret	Yıllık İzin Ücreti	Fazla Çalışma	Hafta Tatili Ücreti	Resmi Tatil Ücreti	Sigortasızlık	Diğer	Toplam
2012 Yılı	3.831	1.402	1.501	1.028	531	574	190	190	244	57	5.717
2013 Yılı	7.720	4.256	4.069	2.208	1.823	1.780	462	561	1.051	1.159	17.369

Kaynak: İŞKUR (2013). Gaziantep İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu

İl müdürlüğü bünyesinde bulunan, “Çalışma İlişkileri Servisince”, farklı konu başlıklarındaki şikâyetler değerlendirilmeye alınarak, en kısa sürede sonuçlandırılmaktadır. 2012 Yılına kıyasla 2013 yılında toplam şikâyetlerde %203 artış görülerek 17.369 şikâyet değerlendirilmeye alınmıştır (Tablo 32).

Tablo 33: Gaziantep İŞKUR Toplu İş İlişkileri Göstergeleri ve Değişim Oranı

İş İlişkileri Türü	Göstergeler	2012 YILI	2013 YILI
Toplu İş Sözleşmesi	İmzalan Sözleşme Sayısı	44	36
	İşyeri	73	140
	İşçi	5.664	9.094
Yetki Tespitleri	Yetki Tespit	108	81
	İşçi	16.402	87.252
Resmi Arabulucu Çalışmaları	(Anlaşma ile	1	5
	(Anlaşma ile	293	603
	(Uyuşmazlıkla	0	2
	(Uyuşmazlıkla	0	205

Kaynak: İŞKUR (2013). Gaziantep İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu

Tablo 33’e göre, 2012 yılında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile toplu iş hukukunda önemli dönüşüm yaşandı. Sendikaların her geçen gün kaybettiği

Türkiye’de yeni yasayla birlikte sendikacılıkta yeni bir dönem başlamış oldu. İşçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapabilmek amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’ndan yetki alabilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda %3 üye sayısının bulunması ve örgütlendiği işyerinde %50’den fazla işletmede ise %40 üye sayısının bulunması gerekmektedir. Yetki belgesini alan işçi sendikası 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 46. maddesi uyarınca 15 gün içinde işvereni veya işverenin üye olduğu işveren sendikasını toplu görüşmeye çağrı yapmakla yükümlüdür. 2012 Yılına yetki tespitine başvuran işçi sayısı %431 artışla 87.252 kişiye ulaşmıştır. 2013 yılı itibariyle 81 yetki tespiti yapılmıştır. 140 işyerinde 36 toplu iş sözleşmesi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 34: Gaziantep İŞKUR Toplu İş İlişkileri Göstergeleri ve Değişim Oranı

İş İlişkisi Türü	Göstergeler	2012 YILI	2013 YILI
Grev Uygulamaları	Grev	-	3
	İşyeri	-	3
	Greve Katılan İşçi	-	38
Lokavt Uygulamaları	Lokavt	-	-
	İşyeri	-	-
	Lokavta Dahil İşçi	-	-
Sendikalı İşçi Ve İşyeri Sayısı	İşyeri	1.533	1.544
	İşçi	58.042	59.385

Kaynak: İŞKUR (2013). Gaziantep İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu

Tablo 34’e göre, 2013 Yılında toplam 1.544 sendikalı işyeri ve 59.385 sendikalı işçi bulunmaktadır. Sendikalı işyeri sayısı ile beraber, 2012 yılına kıyasla sendikalı işçi sayısında %2,3 artış gözlenmektedir. Gaziantep ilinde toplam 260.113 kayıtlı işçi çalıştığını düşünürsek, sendikalaşma oranı %22,8’dir. Türkiye’ de ise toplam 11.600.554 kayıtlı işçi ve 1.096.540 tane sendikalı işçi ile sendikalı oranı 9,5 olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2013).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bir ülkede ya da işletmede, üretime ya da herhangi bir işe katılan ve bunun gerçekleşmesini sağlayan insan emeği olan işgücü, üretim faktörleri arasında en önemlisidir. Herhangi bir malın üretimi ya da bir hizmetin karşılanması işgücü tarafından sürdürülmektedir.

Gelişmiş ülkelerde ekonomik ve sosyal kalkınmanın en önemli belirleyicisi işgücünün yapısını oluşturan insan kaynağıdır. İnsan kaynağı geleceğe yönelik planlamalarla etkin ve verimli değerlendirilmediği takdirde istihdam ve işsizlik, dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İşgücü arzı ve işgücü talebi arasındaki dengesizliğin sonucu olarak oluşan işsizlik sorunu yalnızca işsiz kalan kişinin değil, ortaya çıkardığı sonuçlar itibarıyla de tüm toplumun önemli bir sorunudur. Bu sorun, küreselleşmeyle beraber dinamik ve hızlı bir değişim geçiren işgücü piyasasının, ürün piyasasından farklı olmasından kaynaklanabilmektedir.

Türkiye’deki işsizlik sorunu demografik ve yapısal özelliklerin yanında uygulanan makroekonomik politikalardan kaynaklanmaktadır. Üretim sürecinin sonucu olan ve istihdamı belirleyen faktörler, yatırım, GSYİH, teknoloji, verimlilik, ücretler, nüfus, göç, cinsiyet, eğitim durumudur.

İşgücünün aktif nüfusa oranı olan işgücüne katılım oranını, mevcut insan kaynağının istihdam üzerindeki davranışlarını takip etmemiz için önemli bir göstergedir. İşgücüne katılım, ülke nüfusunun yaş ve cinsiyet durumu, bölgeler arası demografi durumu, toplumların ekonomik ve kültürel gelişmişlik düzeylerinin farklı olması, ekonomik nedenlerin yanı sıra, sosyolojik ve psikolojik nedenlerden etkilenmektedir. Türkiye’de 2013 yılında %50,8 olan işgücüne katılım oranı erkeklerde %71,5 kadınlarda ise %30,8 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’de işgücü piyasasının yapısı, gelişmekte olan ülkelerin gösterdikleri özellikleri yansıtmaktadır. İşsizliğin, hızlı nüfus artışı, genç nüfus oranının yüksekliği gibi demografik unsurlardan etkilendiği görülmektedir. Bunun yanı sıra, iç göç ve kentleşmeyle birlikte eğitim ve bölgeler arası dengesizlik işsizliği arttırmaktadır. Ekonomide geçiş sürecini yaşayan Türkiye’nin, piyasa ekonomisi içerisinde olması rağmen rekabete uyum sağlayamama ve özel sektör yatırımın istenen düzeyde olmaması gibi nedenler işsizliğin yapısal sorunlarını oluşturmaktadır. Gelişmiş bir işgücü piyasası, eğitilmiş nüfus, kadınların iş hayatına katılmasını teşvik edecek düzenlemeler, çalışma koşullarının iyileştirilmesi Türkiye’deki işgücü katılım oranını yükseltebilecek önlemlerdir.

İşgücü piyasasını etkinleştirmeye yönelik alınan tedbirler neticesinde önemli ilerlemeler kaydedilmiş, işsizler ile açık işlerin etkin bir biçimde eşleştirilmesi, kadınların işgücüne ve istihdama katılımının artırılması, kıdem tazminatı, alt işverenlik gibi uygulamalarda yaşanan sorunların çözülmesi, esnek çalışma biçimlerinin etkin bir biçimde uygulanması ile sosyal yardım istihdam bağlantısının güçlendirilmesi ihtiyacı önemini korumaktadır.

İstihdamın artırılmasına yönelik iki temel politika uygulaması mevcuttur. Aktif politikalar, işsizlerin işgücü piyasasında iş bulmalarını ve bir işe yerleşmelerini kolaylaştırmayı amaçlayan bir dizi önlemleri içermekte ve işsizlerin istihdam edilebilirliklerini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Pasif istihdam politikaları, ekonomik büyümenin yanı sıra sosyal gelişmenin sağlanması ve gelirin toplumda adil ve dengeli biçimde paylaşılmasının amaçladığı için sosyal devlet olma ilkesinin bir gereğidir. Bu programların hedef kitlesi işsizler, işgücü piyasası dışındaki dezavantajlı gruplar, kadınlar, kayıt dışı çalışanlar ve işverenlerdir. Bu programlarla işgücü piyasası daha etkin hale getirilerek, rekabetçi bir ekonominin gerektirdiği nitelikli ve insana yaraşır istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması ve işgücü verimliliğinin yükseltilmesi amaçlanmaktadır.

Ortak bir akıl ve birliktelik sergilemeye çalışan AB, işsizlik sorununun çözümünde, sosyal politikalar, istihdam politikaların tamamlayıcısı olmuştur. Üye ülkelerin birbirinden farklı istihdam yapılarından oluşması, işsizlik sorununun çözümünde ülkeler bazında farklı istihdam politikaları uygulanması sonucunu doğurmaktadır. Avrupa İstihdam Stratejileri (AİS) doğrultusunda, uygulama yöntemleri konusunda birlik üyelerine inisiyatifler verilmektedir. AİS, AB düzeyinde tüm istihdam ve sosyal politikaları kapsayan bir modernleşme ve reform sürecidir. AİS'nin saptadığı hedefler; girişimciliği özendirmek, iş kurmayı kolaylaştırmak, risk sermayesini sağlamak, vergi kolaylıkları sağlamak, istihdam edilebilirliği artırmak, işsizlik ile mücadele etmek, okuldan işe geçişi kolaylaştırmak, pasif önlemlerden aktif önlemlere geçmek, uyum kapasitesini artırmak, iş organizasyonunu modernize etmek, fırsat eşitliği sağlamak, çalışma ve aile yaşamını bağdaştırmak ve faal yasama uyumu kolaylaştırmak olarak sıralanmaktadır.

İstihdam politikalarında başarılı olan ülkeler değerlendirildiğinde, iki farklı yaklaşımın geçerlilik kazandığını belirtmek gerekir. Bu yaklaşımlardan birincisi, ABD ve İngiltere'nin önderliğini yaptığı güçlü piyasa ekonomisi yaklaşımıdır. İkinci yaklaşım ise özellikle Hollanda ve Danimarka'nın önderliğini yaptığı, sosyal tarafların güçlü işbirliğine dayalı yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, Avrupa sosyal modeli olarak da adlandırılmaktadır.

İşsizlik, sistemli ve planlı politikalar gerektirmektedir. Türkiye'nin potansiyelini, bölgesel dinamikleri ve insanımızın yeteneklerini harekete geçirerek kalkınma sürecinin hızlandırılması amacıyla, yeniden şekillenen dünya ekonomisinde uluslararası işbölümü ve değer zinciri hiyerarşisinde Türkiye'nin konumunun aşamalı olarak üst basamaklara çıkarılması ve sürdürülebilir kalkınma hedefiyle 2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı oluşturulmuştur.

Kalkınma planındaki istihdam ve çalışma hayatı politikaları çerçevesinde; nitelikli istihdam imkânlarının geliştirilmesi, istihdam teşviklerinin etkinleştirilmesi, kayıt dışı istihdamla etkin mücadele edilmesi, aktif işgücü politikaları etki analizlerine dayandırılarak yaygınlaştırılması, mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması, yaşam boyu eğitim faaliyetlerine önem verilmesi, işgücünün eğitim düzeyi yükseltilerek istihdam edilebilirliği artırılması, çalışma koşullarının iyileştirilerek ücret-verimlilik ilişkisinin güçlendirilmesi, bireysel hesaba dayanan bir kıdem tazminatı sistemi oluşturulması, alt işverenlik uygulamasının gözden geçirilmesi, AB normları çerçevesinde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi uygulamaları yaygınlaştırılması esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması ve sosyal yardım istihdam bağlantısının güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

Türkiye Onuncu Kalkınma Planı çerçevesinde 2018 yılında belirlenen temel istihdam göstergeleri üzerinde: işsizlik oranı; %7,2, genç işsizlik %13, kayıt dışı istihdam oranı %30, kadınların işgücüne katılımı %34,9 ve İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin işe yerleştirilme oranı %50 olması şeklinde hedefler belirlenmiştir.

Kamu istihdam hizmetleriyle; işgücü piyasasının işleyişini daha etkin hale getirebilir ve işgücü piyasası bilgilerinin saydamlığını artırabilir ki, bunların her ikisi de kamu yararına olacaktır. İşgücü piyasasına erişimde eşitliğin sağlanması ve öbür türlü dezavantajlı konumda olacakların korunması açısından yararlı bir araç olacaktır. Yapısal uyum politikalarının işgücü talebi üzerindeki olumsuz etkileri telafi edilerek işsizlik sigortası ve yardımlarından yararlananların mümkün olduğu kadar kısa sürede iş bulup çalışmalarını sağlayacak önlemlerin alınmasına destek olunmaktadır.

Türkiye'de kısaca İŞKUR olarak bilinen Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü gerek özel gerekse kamu örgütlerine iş gören ve işsizlere ise iş bulmak için kar amacı gütmeyen kamu hizmeti görmek amacıyla kurulan resmi bir kurumdur.

İŞKUR'un temel görevleri ulusal istihdam politikasının oluşturulması ve geliştirilmesine yardımcı olmak, aktif ve pasif istihdam tedbirlerini yürütmek, işgücü piyasası verilerini derlemek, analiz etmek ve yayımlamaktır. İŞKUR'un işsizliği önlemeye, istihdamı

artırmaya ve işsizliğin işsizler üzerindeki mevcut yükünü hafifletmeye yönelik faaliyetleri istihdam hizmetleri ile aktif ve pasif işgücü programlarıdır

İşsizlikle mücadele için kamu istihdam kurumlarının yanı sıra, özel istihdam büroları ve sivil toplum kuruluşları rol oynamaktadır. İşverenlerin işgücü ihtiyacı ile iş arayanların iş ihtiyacını eşleştirme işlemi, kamu istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) en temel hizmetidir. İstihdamın artırılması adına yapılacak olan eğitim, yeniden eğitim, danışmanlık hizmetleri gibi politikaları uygulama adına kamu istihdam kurumlarına önemli sorumluluklar düşmektedir

İŞKUR'un hizmet etkileşim sürecinde en önemli paya sahip istihdam hizmetleri ile istihdamın korunması ve işsizliğin önlenmesi temel amaçlar içinde yer alırken, insan gücü planlaması, işe yerleştirme faaliyetleriyle hizmetler sunulmaktadır. Hizmetler ulusal istihdam politikalarını belirleme kapsamında, yerel istihdam politikaları çalışmaları, insan gücü belirleme çalışmaları, yurtiçi ve yurtdışı işe yerleştirme çalışmalarıyla yürütülmektedir. Ayrıca; istihdama yönelik farklı hedef gruplarına göre ulusal ve uluslararası "Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu", "Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu" ile "Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu", "İstihdam ve Sosyal Yardım İlişkisi" gibi bazı politika araçları, programlar ve projeler uygulanmaktadır.

İŞKUR' da 2013 yılı itibarıyla görev yapan personel sayısı 8.338'dir. Kurum çalışanlarının % 80,59'u lisans ve üstü öğrenim derecesine sahiptir. 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (2011 Yılı KHK) ile İŞKUR yeniden yapılanma sürecine girmiş; görev ve fonksiyonlarını daha iyi ve etkin bir biçimde yerine getirebilmek adına merkez ve taşra teşkilatlanmalarıyla bir dizi değişiklikler gerçekleştirilmiştir. En önemli değişiklik taşra teşkilatlarının Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri adıyla, işe yerleştirme faaliyetlerine ek olarak çalışma ilişkilerinin düzenlemesine yönelik görevler almasıdır.

Türkiye İş Kurumu hizmet kalitesini arttırmak gayesiyle işsizlerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak, mesleki tecrübe kazanmalarını sağlamak, hem de işgücü piyasasının ara eleman ihtiyacının karşılanması amacıyla; insan kaynağının ve mesleki eğitime harcanan giderlerin etkin ve verimli kullanılması için İş ve Meslek Danışmanlık hizmetlerini uygulamaya geçirmiştir. Kamu personel sistemine yeni bir bakış getiren bu uygulama ile ilk kez kamuda mesleki yeterliliğe sahip personellerin ataması ve görevlendirilmesi gerçekleştirilmiştir.

Bu faaliyet ile kişisel özellikler ile mesleklerin gerektirdiği nitelikler, mesleğin gerektirdiği şartlar ve iş piyasasının gereksinim duyduğu iş veya meslekler karşılaştırılmakta; bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği iş veya meslekle ilgili

eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanmasına yardım edilmesi amaçlanmaktadır. İŞKUR' a kayıtlı her işsiz, işveren ve okulun bir danışmanı olması sağlanarak, doğru işe doğru iş arayanın yönlendirilmesi yani doğru iş arayan-ışveren eşleştirmesi yapılmaktadır.

İş ve meslek seçimi kişilerin hayatlarındaki en önemli tercihlerinden birisi olduğu unutulmamalıdır. Bu alandaki doğru tercihler kişiler için iş ve meslek hayatında tatmin ve başarıyı getirirken, örgütler ve ülkeler bakımından ise kaynakların etkin ve verimli kullanılması sonucunu doğurmaktadır. İşgücü piyasasındaki işsizlerin önemli bir kısmı ise yeterli niteliklere sahip olmasına rağmen hangi sektörlerde nasıl iş arayacaklarını bilmedikleri için istihdama geçiş yapamamaktadır. Bazı işsizler ise yeterliliklerini gereği gibi algılayamadıkları için yanlış sektörlerde iş aramakta ve işsiz kalmaktadır. Danışmanlık sadece işsizler için değil meslek değiştirmeyi düşünen çalışanlar için de önem taşımaktadır. İş ve meslek danışmanlığının daha etkin bir şekilde yürütülmesi İŞKUR' un temel önceliği haline gelmiştir. Bu sonuçların ortaya çıkmasında, bilimsel ilkelere uygun ve sistemli bir biçimde yürütülecek iş ve meslek danışmanlığı rolü bir kez daha önem arz etmektedir.

Yeniden yapılanma süreci sonrası, İŞKUR istihdam hizmetlerinde belirlenen hedefler doğrultusunda taşradan merkeze doğru ve her ilin ekonomik ve demografik durumu gözetilerek hedef bazlı çalışma sistemi getirilmiş ve performans alışkanlığı kazandırılmıştır. Hedef gerçekleştirmelere göre tüm il müdürlükleri kendi grupları ve diğer il müdürlükleri ile sıralamaya tabi olarak, hedef izleme sistemi oluşturulmuştur.

2013 yılında toplam 3.889 İş ve Meslek Danışmanı göreve başlamıştır. İşgücü ve mesleki eğitim talebi almak, işverene bilgi aktarmak ve yükümlülükleri konusunda işverene yardımcı olmak amacıyla, İş ve Meslek Danışmanları aracılığıyla son yıllarda etkin işyeri ziyaretleri yapılmaktadır. 2012 yılında 192.258 olan işyeri ziyaret sayısı, 2013 yılında % 96'lık artışla 376.654'e ulaşmıştır.

2013 yılında iş aramak için İŞKUR'a başvuruda bulunanların sayısı geçen yıla göre %3 artışla 2.359.304 kişi olmuştur. 2013 yılında özel sektörden alınan açık iş sayısı ise 2012 yılına göre %66'lık artışla 1.414.929'a yükselmiştir.

Kurum aracılığı ile 2013 yılında toplam 671.578 kişi işe yerleştirilirken, özel sektörde işe yerleştirme sayısı bir önceki yıla göre %46'lık artış ile 609.636 olmuştur. 2013 yılında işçi statüsünde toplam 34.476 engelli ve 247 eski hükümlü istihdam edilmiştir.

Kurum toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini artırmaya yönelik eğitim, seminer vb. çalışmalar sonucunda daha fazla sayıda kadının işe yerleştirilmesine aracılık etmiştir. Kurum aracılığıyla özel sektörde işe yerleştirilenlerin 2013 yılında %30'unun kadınlardan oluşması

hedeflenmişken, 190.406 kadının işe yerleştirilmesi ile bu oran %31,2 seviyesinde gerçekleşmiştir

İŞKUR, etkin işyeri ziyaretleri ile işgücü talebinin daha büyük bir kısmını kendisine çekmeyi başarmış ve daha çok iş arayanı işe yönlendirmiştir. 2013 yılında 1.414.929 özel sektör olmak üzere toplam 1.481.196 açık iş talebi alınmış, 1.649.108’u kadın olmak üzere toplam 5.082.131 kişi işverene takdim edilmiştir.

Onuncu Kalkınma Planında yer verildiği üzere İŞKUR’a kayıtlı işsizlerin işe yerleştirilme oranı 2012 yılında %22,5 iken 2013 yılında %35 olmuştur. 2018 yılı hedefi ise %50 ye yükseltilmesi planlanmıştır.

Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi, istihdam edilebilirliğin önünde en büyük sorun olarak görülen mesleksizliğin aşılmasıyla mümkün olacağı düşünülmektedir. Çünkü nitelikli iş gücü, verimli bir ekonomi için vazgeçilmez unsurdur. Nitelikli iş gücüne sahip olmanın yolu ise iyi planlanmış mesleki eğitimle mümkündür. Mesleki ve teknik eğitim bu açıdan gelişmekte olan ekonomiler için hayati önem arz etmektedir. Türkiye, gelişmekte olan sanayisinde istihdam etmek için nitelikli işgücü sıkıntısı çektiği görünmektedir. İstihdam edilebilirlik politikaları sadece ilk eğitim-öğretim çağından ve genç işgücünün eğitilmesiyle değil yaşam boyu eğitim politikaları altında tüm yaş gruplarını da kapsamına almalıdır.

Küresel rekabet, verimliliği artıran ve gelişen teknolojiler, işgücü piyasasında eğitilmiş, çoklu beceriye sahip, kalifiye işgücüne gereksinimi artırmıştır. İşsizlikle mücadelede nitelikli işgücü oluşturulmasına yönelik mesleki eğitim kursları ile işsizlerin ve işsiz kalma riski taşıyan çalışanların becerileri artırılarak işgücü piyasasının gereklerine kısa sürede uyum sağlayabilecek niteliklere sahip işgücünün yaşam boyu eğitimi öngörülmektedir.

Devletin, istihdam politikalarını kullanarak iş piyasasına müdahale etmesinin başlıca nedeni işsizlik sorununa çözüm bulabilmektir. Diğer ülke kamu istihdam kurumları gibi İŞKUR’da aktif ve pasif istihdam programları uygulayarak işgücü piyasasına yön vermektedir.

Bu programlardan, aktif istihdam politikaları ile iş piyasasında işsizlik ve yoksullukla mücadelede iş arayan ve işveren arasında iletişim köprüsü kurulması sağlanmaktadır. Amaç, işgücü arzı ile işgücü talebini istihdam hizmetlerine dönüştürmektir.

Aktif istihdam politikaları çerçevesinde meslek edindirme kurslarını istihdama dönüştüren İŞKUR’un doğrudan istihdamı esas alan etkili projelerinden olan “İstihdam Garantili Meslek Edindirme Kursları”, işsizlere yönelik işgücü eğitim programları arasında yer almaktadır. İstihdam garantili kurslar, kursiyerlerin kurs sonunda hizmet sağlayıcılar tarafından belli bir oranının istihdam edilme zorunluluğu olan programlardır.

Ayrıca; meslek edindirme faaliyetlerini İŞKUR’u diğer kurumlardan ayıran ve işsizliğin çözüm yöntemlerinden biri olan mesleki eğitim programları süresince, katılımcılarının katılımcı zaruri giderlerini ödemekte, genel sağlık sigortası primlerini, iş kazası ve meslek hastalığı primlerini karşılamaktadır. İşverenlere, kurum ve kuruluşlara eğitici gideri, temrin gideri, zaruri gider, sigorta prim giderleri ve uygun bulunacak diğer eğitim giderlerini üstlenmektedir.

2013 yılı itibariyle İŞKUR Aktif istihdam programları içerisinde Mesleki Eğitim Kursları 5.471, İş Başı Eğitim Programı 24.379, Girişimcilik Eğitim Programı 910, Engellilere Yönelik Kurslar 506, Hükümlü/ Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar 119 olmak üzere toplam 31. 385 kurs/program tamamlanmıştır. Toplam 220.075 (Kadın: 113.074, Erkek: 107.001) kişi bu programlardan faydalanarak işgücünün niteliklerinin geliştirilmesi, istihdam edilebilirliklerinin artırılması, işgücü piyasası taleplerinin karşılanması amacıyla İŞKUR aktif istihdam politikaları uygulanmıştır.

İstihdamında zorluk çekilen ve uzun süreli işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engellemek işgücü piyasasına uyumlarını sağlamak amacıyla Toplum Yararına Programlar düzenlemektedir. 2013 yılında uygulanan 4.722 programdan 141.925’i erkek, 55.257’si kadın olmak üzere toplam 197.182 işsiz faydalanmıştır.

Pasif istihdam programlarıyla hem işveren hem iş arayanın istihdam sorunları çözüme kavuşturulabilmektedir. Pasif istihdam politikaları işsizliği önlemekten ziyade işsizliğin yarattığı bireysel ve toplumsal alandaki olumsuz sonuçları gidermeye ve onarmaya yönelik politikalarlardır. İŞKUR Pasif istihdam programları işsizlik sigortası, kıdem tazminatı, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği ve iş kaybı tazminatından oluşmaktadır.

Pasif istihdam programları içerisinde en önemlisini işsizlik sigortası işlemleri oluşturmaktadır. İşsizlik sigortasının iki temel amacı vardır. İlki işsizliğin bireyler üzerindeki olumsuz etkilerinin en az düzeyde tutulması yoluyla toplumsal dengeyi bozucu sonuçların ortaya çıkmasını engellemektir. Diğer amaç ise piyasada işsizlik nedeniyle meydana gelecek olan satın alma gücünün azalmasının engellenerek üretimin daha da azalmasının ve işsizliğin artmasının önlenmesidir. İşsizlik sigortası hizmetleri, aktif istihdam politikaları ile birlikte yürütüldüğünde etkinliği artacaktır.

İşsizlik Sigorta Fonu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanun’u ile kurulmuş ve SGK tarafından mahsup edilir. Bu sigorta zorunlu olup, finansmanı işçi, işveren ve devletten alınan primlerden oluşmaktadır. İşsizliğin çalışanlar üzerinde meydana getireceği umutsuzlukları, endişeleri sınırlı bir ölçüde de olsa gideren sosyal yönü ağır bir programdır. İşsizlik Sigortası Fonu, Kurum Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde Türkiye İş Kurumu tarafından işletilir

ve yönetilir. 2013 yılı sonu itibariyle Türkiye’de İşsizlik Sigortası Fonu’nun toplam varlığı 69 milyar 270 milyon 626 bin TL’dir. 2013 yılsonu itibariyle İşsizlik Fonu’ na 732.409 kişi başvurmuş 422.334 kişi hak etmiştir.

Düzenli bir işgücü piyasasının oluşabilmesi, işgücü arz ve talebinin temel niteliklerinin incelenip bunlara uygun önlemlerin zamanında alınmasına bağlıdır. İşgücü piyasası anket çalışmalarıyla, işyerlerinin mevcut eleman ihtiyaçları, temininde güçlük çektikleri nitelikli işgücü ve ileriki dönemlerde istihdam artışı veya azalışı beklediği meslekler ile bunların sayıları tespit edilmektedir. İşgücü piyasası analiz raporları illerde oluşan istihdam, işgücü, işsizlik oranlarının saptanması ve bunların çözüme ulaştırılması, sektörler bazında personellerin eğitim ve nitelik ihtiyaçlarının belirlenmesi, bunlara ek olarak illerin arz ve talep boyutunun geniş çapta ele alınması hedefiyle bilgi derlemesi sağlamaktır. İŞKUR, işgücü piyasasında meydana gelen sosyo-ekonomik değişme ve gelişmelerin istihdam üzerindeki etkilerinin ortaya çıkarılması, alınması gerekli önlemler konusunda karar alıcılara yardımcı olunabilmesi, İŞKUR hizmetlerinin etkin ve bir plan dâhilinde sunulabilmesi amacıyla işgücü piyasasını sürekli takip ederek, güncel ve güvenilir veriler elde etmeye çalışmaktadır.

İş dünyasının sektörel ve meslekler alanında analizi oldukça güçleşmektedir. Bir yanda örgütsel değişimler, diğer yanda mesleklerin gerektirdiği niteliklerdeki hızlı değişimler karar verme ve tercihte bulunmayı zorlaştırmaktadır. Bugün cazip görülen bazı sektör ve mesleklerin bu cazibesinin ne kadar süreceğini tahmin etmek kolay olmamaktadır. Bununla ilgili olarak İŞKUR, iş ve meslekler ile ilgili bilgi sahibi olmak isteyen herkes için Türk Meslekler Sözlüğü’ nü oluşturmuştur ve güncellemelerini takip etmektedir. Türk Meslekler Sözlüğünde; mesleklerin tanımı, standartları, görevleri, çalışma şartları, gerektirdiği eğitim düzeyi, hala faal olup olmadıkları gibi bilgiler uluslararası standartlara uygun hazırlanan bu sözlükte kategorilere ayrılmış bir biçimde uygun yer almaktadır.

Sürekli geliştirilen ve güncellenen meslek araştırma, bilgi toplama ve iş analizi çalışmaları sonucunda; teknolojiye, üretim anlayışında ve iş hayatında meydana gelen gelişmelere paralel olarak işgücü piyasasında ortaya çıkan yeni meslekler tespit edilerek var olan mesleklerin görev tanımlarında oluşan değişiklikler belirlenip Türk Meslekler Sözlüğü’ ne aktarılmaktadır. Bu şekilde standart tanım ve görevleri hazırlanan meslekler, Uluslararası Meslek Sınıflandırma Sistemi (ISCO-88)’ne göre sınıflandırılıp kodlanarak İŞKUR web sitesindeki yerini almaktadır.

İşgücü piyasasına yön vererek, yerel düzeyde istihdam politikalarının uygulayıcısı olan İŞKUR İl Müdürlüklerinden biride Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüdür.

Gaziantep, ekonomisi, güçlü ve rekabetçi işgücü piyasası ile Güneydoğu Anadolu Bölgesinin lokomotif tabir edilen çekim merkezi olan bir ilidir.

Demografik ve ekonomik veriler ışığında 2013 yılında nüfusu 1.844.438 kişidir ve %2,5'lik nüfus artış oranı yaşanmıştır. Çalışabilir nüfus olarak değerlendirilen 15-64 yaş grubu toplam nüfusun %61,2'si oluşturmaktadır (1.128.878 kişi). Buda en çok nüfusun genç, dinamik işgücünde toplandığını göstermektedir.

Gaziantep' te ilköğretim ve altındakilerin eğitim oranının %76,1 (1.195.524 Kişi) olmasının sosyal, kültürel, ekonomik olumsuz yansımaları işgücü piyasasında da hissedilmektedir. Bu durum, ilin en önemli sorunlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

2013-2014 akademik yılında toplam 43.263 yükseköğrenim öğrencisi eğitim görmektedir. Mevcut öğrenci potansiyelini öğrenim sonrası çekim merkezi haline getirerek kalıcı hale dönüştürebildiği takdirde güçlü sanayisini beyin gücüyle birleştirmiş olacaktır. Bu kazanım ilin işgücü piyasasının aradığı nitelikli ve ara eleman ihtiyacına kaynak olacaktır.

Gaziantep ilinde rekabet gücü açısından en önde gelen sektör imalat sanayi sektörüdür. İmalat sanayi sektörü içerisinde tekstil ürünleri giyim eşyası imalatı rekabet gücü en güçlü sektör olarak birinci sırada yer alırken, gıda ürünleri ve içecek imalatı ikinci sırada gelmektedir.

2013 yılı TÜİK verilerine göre Türkiye genel işsizlik oranı %9,7 iken Gaziantep' te işsizlik oranı %6,9 değerini almıştır. Ortadoğu'da ve komşu ülkelerde yaşanan olumsuz gelişmelerin ilin istihdamını olumsuz etkilemesi beklenirken, beklentilerin altında işsizlik oranıyla diğer ekonomik verilerle beraber başarıyı getirmiştir.

Gaziantep 2013 yılında toplam 6 milyar 472 milyon 870 bin dolarlık ihracat rakamıyla geçen yıla göre %10,2 oranında artış göstermiştir. 2013 yılında Türkiye'de en fazla ihracat yapan iller sıralamasında Gaziantep, 6. sıradaki yerini korumuştur. İthalat ve ihracat rakamlarının birbirine yakın değerlere sahip olması, ithalata dayalı ihracat yapılmakta olduğu sonucunu doğurmaktadır. Özellikle 2013 yılı ithalatı, 2012 yılına oranla %31,7 oranında artmıştır. Daha çok, yatırım malı, hammadde ve makine ithalatı yapılmaktadır.

Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü faaliyetleri kapsamında 2013 yılında kuruma 48.497 iş başvurusu yapılmıştır. Kuruma kayıtlı işgücü 2012 yılına göre %25,6 artış göstermiştir. 2013 yılı kayıtlı işgücü 90.085 olmuştur. Kayıtlı işgücünün %25,7 kadın %74,3 erkektir. Kayıtlı işsiz sayısı geçen yıla göre %2,6 artış ile 45.554 kişidir. Kayıtlı işsizlerin %28,6'sı kadınlardan (13.032) oluşturmaktadır.

Gaziantep İŞKUR 2013 yılı verilerine göre kayıtlı işsizlerin %68,3'ü 35 yaş altı (31.125 kişi), kayıtlı işsizlerin %31,7'si 35 yaş ve üzeri (14.429 kişi) kişilerden oluşmaktadır.

Yaş gruplarının dağılımı istihdam politikalarının uygulamalarında göz önünde bulundurulmaktadır. Mevcut durum genç istihdamın desteklenmesine yönelik, yerel ve ulusal istihdam stratejilerinin oluşturulması açısından önem ve öncelik arz etmektedir.

Eğitim düzeyi arttıkça işsizlik oranı düştüğü görülmektedir. Gaziantep İŞKUR 2013 yılı verilerine göre kayıtlı işsizlerin %59,2'si ilköğretim ve altı (26.961 kişi), kayıtlı işsizlerin %23,8'i lise mezunu (10.838 kişi), kayıtlı işsizlerin %17'si yüksekokul ve üzeri (7.755 kişi) kişilerden oluşmaktadır. İlköğretim ve altı mezunu oranı, ilin genel eğitim durumuyla benzerlik göstermektedir. Buradan hareketle eğitimin işsizliğin azaltılmasındaki önemi ortaya çıkmaktadır. İşgücünün ve işsizlerin daha nitelikli ve kalifiye olmasına yönelik istihdam stratejileri oluşturulması, işgücü piyasasıyla ilgili yaşanabilecek olası sorunların çözümünü kolaylaştıracaktır.

2013 yılı itibari ile Gaziantep İŞKUR İl Müdürlüğüne bağlı kayıtlı işsizlerin meslek gruplarına göre dağılımına bakıldığında %37,7 ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların en büyük dilimi oluşturduğu görülmektedir. Bu aktif istihdam politikaları uygulamalarının gereğini ve önemini göstermektedir.

İşverenlerden alınan açık işlerin %50,9'u nitelik gerektirmeyen iş talebi olup, işe yerleştirilenlerin %58'i olan 9.549 kişi yine nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar olması dikkat çekicidir.

Kayıtlı işsizlerin mesleki dağılımları; iş arayanların ve iş verenlerin, İŞKUR' dan beklentisini de ortaya koymaktadır. Kurum iş arayanlar açısından daha çok vasıfsız elemanlar tarafından tercih edilmekte, işverenler açısından da ağırlıklı olarak vasıfsız eleman tercihlerinde kuruma başvurmaktadır.

Bu durumun en büyük sebebi, kurumdan talep edilen mesleklerin ulusal meslek standardına göre isimlendirilirken eşleştirme sorunu yaşanmaktadır. İş taleplerinin sisteme açılması sırasında genel ifade olarak "Beden İşçisi" ibaresinin sıklıkla kullanılmasıdır. Ayrıca, kamu istihdam kurumlarının hedef kitlesi içerisinde yer alan dezavantajlı grupların meslek sahibi olmadığını da göz önünde bulundurmak gerekir. İş arayan ve işverenlerde, İŞKUR'un niteliksiz eleman taleplerini karşıladığıyla ilgili geçmişten günümüze gelen olumsuz algının etkisi büyüktür.

Mesleki eğitim, bireylere nitelik kazandırarak veya var olan niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini arttırmaya yönelik programlardır. Mesleki eğitim programları, okuldan eğitimden diğer kurumsal eğitim biçimlerine ya da işbaşında eğitime kadar uzanan geniş bir alanda farklı uygulamalarla gerçekleştirilir. Hedef kitleye göre uygulanan programlar farklılık göstermektedir

Gaziantep İŞKUR, mevcut iş arayanlarına niteliklerine göre iş sunabilmesi ve işgücü piyasasında etkinliğini arttırabilmesi için işverenlere yönelik çalışmalarına da önem vermektedir. 2013 yılı sonu itibariyle 63 tanesi kamu olmak üzere toplam 8.347 kayıtlı işyeri sayısına ulaşmıştır. Kamu ve özel sektör dahil 50 ve daha fazla işçi sayısına sahip kuruma kayıtlı toplam işyeri sayısı 540 dır.

İşyeri ziyaretlerinin olumlu sonuçlarını açık iş taleplerine yansıdığı görülmektedir. İŞKUR'a 2013 yılında kamu ve özel sektörden toplam 28.004 açık iş talebi alınmıştır. Bunun 276 kamu iş talepleri, 27.728 özel sektör iş talepleridir. Toplam açık iş sayısında 2012 yılına göre %37,3 artış görülmüştür.

İş arayanların açık iş taleplerine yönlendirilme sayısı olan işverene taktim sayısı 190.538'dir. 2012 Yılına göre %53,2 artış oranı dikkat çekicidir. Çünkü 2013 yılı işe yerleştirme sayısı 16.330 dur. Ortalama yaklaşık her 11,6 işe yönlendirme sonrası açık iş talebi karşılanabilmiştir. Bunun gerekçesi olarak ilk akla gelen sebep iş arayanların iş beğenmemesi gelmektedir. Diğer bir sebep işverenlerin aradığı kriterleri net olarak belirlememesi veya bunların işverenden sağlıklı temin edilememesi olabilir. Ayrıca çokça tartışılan istihdam ile sosyal yardım bağlantısının ters etkileri de olabilir.

2013 yılı sonu itibariyle 16.230 kişi işe yerleştirilmiştir. Başvuruların %33,4'ü bir işe yerleştirmeye sonuçlanmıştır. 2012 yıllana kıyasla açık iş sayısında %37,3 artış görülmesine rağmen işe yerleştirme sayısında %2,8 oranında artış gerçekleşmiştir. Geçen yıla göre %15,9 artış oranıyla 2013 yılında 2.428 kadın işe yerleşmiştir. Bu durum, İŞKUR'un kadın istihdamına yönelik projelerin ve çalışmaların sonucu olarak il müdürlüğünün göstermiş olduğu çabaların bir sonucudur.

Engelli istihdamının arttırılmasına yönelik çalışmalara önem verilmektedir. Gaziantep İŞKUR il müdürlüğü, farklı bir uygulama yürüterek haftanın belli günleri hizmet binasında, kontenjan açığı olan işverenler ve engelli iş arayanları buluşturulmaktadır. Ayrıca engelli iş arayanlar kurum tarafından finanse edilen engelli aracıyla evlerinden alınarak ilgili firmalara servis edilmektedir. Kanuni zorunluluktan kaynaklı 3.108 engelli açık iş kontenjanının 2.870'i işe yerleştirilmiştir. Özel sektör engelli kontenjanı doluluk oranı %92,3 olmuştur. Türkiye geneli engelli kontenjan doluluk oranı yaklaşık %70-75 arası olduğu düşünülürse, Gaziantep İŞKUR'un engelli istihdam faaliyetlerinde özverili ve başarılı olduğu söylenebilir.

Mesleki eğitim ya da işgücü yetiştirme programları yapısal işsizliğe karşı mücadelede en etkin program türüdür. Talep ve teknolojideki değişime uyum sağlayabilen, ürün ve üretim sürecinde yenilik yapabilen ve yenilikleri uygun ve değişen ekonomik ve teknolojik koşullar ve ülkelerin rekabet gücü içinde çok daha fazla nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır.

Gaziantep İŞKUR il müdürlüğü tarafından uygulanan 2013 yılı aktif istihdam programları içerisinde 95 farklı meslek alanında toplam 484 program başlatılmıştır. Kurslara başlayan kişi sayısı 2.312 erkek (%58,6) , 1.632 kadın (%41,4) olmak üzere toplam 3.944'dür.

Aktif işgücü programlarına %64,8'lik oranla 16-34 yaş arasındaki ve %55,5'lik İlköğretim ve altı katılımcıların katılımı dikkat çekmektedir. İŞKUR'un uyguladığı aktif istihdam politikalarında, genç işsizlere ve eğitim düzeyi düşük olan kesimlere öncelik verilmektedir.

Pasif işgücü programları içerisinde ön plana çıkan işsizlik sigortası işlemlerinde 2013 yılında geçen yıla oranla işsizlik maaşı alan kişi sayısında % 16,7'lik artış görülmüş ve toplam 10.111 kişiye ulaşılmıştır. Geçen yıla göre 2013 yılında %29,3 lük artışla 16.074.992,10 TL ödeme yapılmıştır.

İşverenin, konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası, iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olan, "Ücret Garanti Fonu" işlemleriyle ilgili olarak 2013 yılında 13 tane başvuru olmuş, toplam 22.005,04 TL fondan kaynak aktarılmıştır. İşgücü piyasasının temel aktörleri olan işçi ve işverenlere yönelik uygulanan İŞKUR aktif ve pasif istihdam programları ile işçi ve işveren arasında işe yerleştirme hizmetleri dışında da birçok alanda da faaliyetler yürütülmektedir.

İŞKUR Çalışma ilişkileri servisi çalışmalarıyla işçi ve işveren arasındaki çözümsüzlükler giderilmekte, iş güvenliği ve sağlığı düzenlemelerini takip etmektedir. Bu kapsamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı' na bağlı iş müfettişleri tarafından planlı veya şikayete dayalı yapılan denetimler sonucu 2013 yılında Gaziantep ilinde 169 işlemde toplam 2.976.372,00 TL ceza işlemi uygulanmıştır.

2013 yılına kıyasla toplam şikâyetlerde %203 artış görülerek 17.369 şikâyet değerlendirilmeye alınmıştır. Şikâyet konularını; ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, aylık ücret, yıllık izin ücreti, fazla çalışma, hafta tatili ücreti, resmi tatil ücreti, sigortasızlık ve diğerleri oluşturmaktadır.

2013 Yılında 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Uyarınca toplam 19 firma, 31 yabancı uyruklu çalışan ve 6 bağımsız çalışan yabancı uyruklu tespit edilmiş, 274.024, 00 TL ceza işlemi uygulanmıştır. 2013 Aralık tarihinde Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığınca (AFAD) Gaziantep'te 33 bin 819 Suriyeli vatandaşın bulunduğunu da göz önünde bulundurduğumuzda tespit edilen kaçak yabancı uyruklu çalışanların sayısının az olduğu fark edilmektedir.

Sendikal faaliyetler bakımından 2013 yılı itibariyle 81 yetki tespiti yapılmıştır. 140 işyerinde 36 toplu iş sözleşmesi gerçekleştirilmiştir. 2013 yılında toplam 1.544 sendikal işyeri mevcut olup, 59.385 sendikal işçi bulunduğu tespit edilmiştir.

ÖNERİLER

İşsizliğin önlenmesinde en temel çözüm yolu, hiç kuşkusuz istihdam kapasitesini artıracak yatırımların çoğalması, yeni iş alanlarının yaratılması ve aktif istihdam politikalarının uygulanmasıdır. Bu kapsamda özel sektör yatırımları teşvik edilmeli, istihdamı artırıcı ekonomik ve sosyal politikalar belirlenip, bu politikaların hayata geçmesi sağlanmalıdır.

İstihdam stratejileriyle kalkınma stratejileri birbirinin tamamlayıcısı olarak planlanmalı, öncelikli sektörlerin tespit edilerek genel politikalar yerine sektörel politikalar geliştirilmelidir.

İşgücü piyasasının izlenmesi ve ihtiyaçların yerinde tespiti ve yerel politikalar oluşturulması anlamında önemli görevleri olan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının işlerliği ve etkinliği artırılarak, kuruldanda somut eylem planlarının çıkartılması ve alınan kararların ciddiyetle uygulanmasına yönelik yeniden yapılandırılmalıdır.

İşsizliğin yarattığı olumsuz sonuçların giderilebilmesiyle ilgili, işsizlik sigortası kapsamının genişletilerek, eş çocuk desteği gibi farklı kriterler adı altında işsizlik ödemesi tavanının yükseltilmesi, sigortadan yararlanma koşullarının daha esnek hale getirilmesi sağlanmalıdır.

Kamu istihdam kurumu misyonuyla İŞKUR, istihdam açısından gençlere, kadınlara, engellilere ve diğer dezavantajlı gruplara yönelik projeler ile bu hedef kitlelerinin istihdamına pozitif ayrımcılık verecek uygulamalarını genişletmelidir.

Genç işsizliğin azaltılmasına yönelik politikalar orta ve üstü yaş aralığının işsizliğine sebep olmayacak şekilde düzenlenmelidir. Toplum yararına çalışma programlarında, özellikle istihdamında zorlanılan kişiler, emeklilik sürelerine az süre kalmış katılımcılar ve sosyal yardım desteği alanlara öncelik verilecek şekilde kapsayıcı yönetmelikler hazırlanmalıdır. Bu program bir yandan işsizlerin geçici bir süre istihdama girmelerini, iş disiplini kazanmalarını ve gelir sahibi olmalarını sağlarken, diğer taraftan da krizle mücadele için gerekli olan toplam

talebin artırılmasına katkı vermekte, aynı zamanda kamu yararına bir hizmetin gerçekleştirilmesini sağladığı unutulmamalıdır.

İŞKUR Hizmet Binaları mutlaka, engelli ve diğer unsurlar gözetilerek, ferah ve düzenli çalışma ortamları oluşturulmalı, mini konferans salonları ve işveren mülakat odaları oluşturularak modern istihdam ofislerine dönüştürülmelidir. İş arayanlara ve işverenlere ulaşılabilir olma düşüncesiyle organize sanayi bölgelerinde, üniversitelerde ve halkın yoğun olduğu merkezlerde hizmet noktalarına ağırlık verilmelidir. Bu merkezlerde kişilerin kendi kendilerine iş arama kanallarına ulaşabilecekleri teknik imkânlar sağlanmalıdır.

İŞKUR web sitesi ve portal sistemi hızlı bir şekilde revize edilmeli, iş arayanlara ve işverenlere hitap edecek şekilde daha güncel, anlaşılır, daha ulaşılabilir ve daha kullanışlı hale getirilmelidir. “İş Arama Becerileri”, “Meslek Seçmenin Önemi”, “Mesleklere İlişkin Bilgiler” gibi bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları video ve diğer bilgi kanalları kullanılarak resmi internet sitesinde konumlandırılmalıdır. Ayrıca; SGK kurumu sistemiyle online entegrasyon sağlanarak, İŞKUR veri tabanı ile otomasyon kurulmalı, işsizlik maaşı işlemleri, işe yerleştirme işlemleri gibi bir çok işlemin otomasyona dönmesi İŞKUR’un iş yoğunluğunu ciddi anlamda rahatlatacaktır.

İŞKUR personellerinin değişen işgücü piyasasını takip edebilecek ve mesleki gelişimine soluk katacak hizmet içi eğitimlerin sıklıkla belirlenen modüller çerçevesinde verilmesi çok önemlidir. Farklı illerdeki güzel uygulamaların da paylaşımının önünü açacak bu hizmet içi eğitimler aynı zamanda çalışanların aidiyet duygusunu arttıracaktır. Ayrıca zorunlu ve belirli sürelerle verilen online akademi eğitimleri, ulusal ve uluslararası eğitimlerle desteklenerek işgücü piyasasının hızlı değişimini takip edebilen personel sistemi oluşturulmalıdır.

Türkiye’de yeni bir mesleki yapılanma olan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, Avrupa ülkelerindeki standartlara ulaştırılmalıdır. İŞKUR’un temel faaliyetlerini yürüten iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin uygulamasındaki fiziki, teknik ve yasal düzenlemeler yapılmalıdır. İŞKUR kamu istihdam kurumu olarak dış müşteri memnuniyeti önceliği olmalı ancak kendi iç müşterisi olan personellerinin memnuniyetini de dikkate alarak, aidiyet duygusunu ve kariyer basamağı politikalarını acilen gözden geçirmelidir. Örneğin, İş ve Meslek Danışmanlığı ve İl İstihdam Uzmanlığı gibi kadrolara belli kriterleri taşıyan çalışanlarının sınavla geçişlerinin önü açılmalıdır.

Üst yöneticiler, politikaların ve yönetmeliklerin birebir uygulayıcısı olan taşra teşkilat çalışanlarının sorun ve önerilerini mutlaka dikkate almalıdırlar. Profesyonel şirketlerde

olduğu gibi “Fikir Havuzları” oluşturularak, uygulamaya konulan fikir sahipleri onura edilerek yeni ve işlevsel fikirlerin önü açılmalıdır.

İstihdamın arttırılması ve işsizlik oranının kabul edilebilir seviyelere çekilmesi ve işgücü piyasasında etki alanı oluşturarak istihdama katkı sağlayarak İŞKUR, uyguladığı aktif işgücü politikaları ile işgücüne nitelik kazandırılmakta önemli roller üstlenmiştir. Uyguladığı pasif işgücü politikaları ile de gerek sosyal korumaya, gerekse istihdamın korunmasına önemli destekler vermektedir. Bu durum, İŞKUR’un Türkiye işgücü piyasası açısından nedenli önemini ve işsizlikle mücadelede İŞKUR’a duyulan ihtiyacın artık vazgeçilmez önemde olduğunun da göstergesidir.

2013 yılı sonu itibariyle İşsizlik Sigortası Fonu 70 milyar 351 milyon TL’dir. Ciddi bir büyüklüğe sahip olan bu fon, istihdama katkı sağlayacak şekilde kullanılmalı, korunmalı ve işçi, işveren ve devletin bir birikimi olarak görülmelidir.

İşsizlik fonunun büyük bir dilimini oluşturan ve İŞKUR’un istihdama yönelik iş arayana ve işverene sunulan en güçlü hizmeti ve teşviklerini oluşturan aktif istihdam programlarının istihdam etki oranı net olarak belirlenmemektedir. Hatta istihdam garanti kursların yükümlülük süresi dolar dolmaz kursiyerlerin işten çıkartıldığına gözlenmesi, bu programların istihdama katkısının takip edilmesi gerçeğini ortaya koymaktadır. İŞKUR’un %10 gibi bir etki oranı Gaziantep ilinin istihdamına katkısı olduğunu göstermektedir. Ciddi bir emek ve maddi külfeti olan böyle bir çalışmanın istihdama daha çok katkı sunması beklenir. Bundan dolayı; yapılan çalışmaların istihdama katkısını ortaya çıkartabilecek bir etki analizi çalışması yapılmalıdır. Kaynakların etkin ve verimli kullanımını sağlayacak etki analizi çalışması ile sorunların tespiti kolaylaşırken değişen işgücü piyasasına yönelik farklı alternatif çalışmalarının önü açılmış olur.

İstihdam sorunu, belirli bir dönem ve koşullar içerisinde yönetilemeyecek ve çözümlenemeyecek kadar dinamik ve kapsamlı bir olgudur. Dolayısıyla ekonomik, sosyal, siyasi etkileşimi ve sonuçları olan bir çalışma sadece bir kurumun görevi ve sorumluluğunda değildir. İstihdamın arttırılmasına ilişkin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı gibi devlet kuruluşlarıyla, toplumsal ortaklar ve sivil toplum kuruluşları ortak akıl ve stratejiler geliştirerek gerekli politikalar belirlemeli ve uygulamalıdır. İlgili diğer kuruluşların da katılımıyla istihdam şurası adı altında bir üst kurul oluşturulmalı ve ülkenin istihdam politikalarıyla ilgili tüm ilgili kurumlara sorumluluklar yüklenmelidir. Strateji ve politikalar belirlemek önemlidir ancak, belirlenen strateji ve politikaları gerçekleştirmek daha da önemlidir.

KAYNAKÇA

- AB Bakanlığı. (2011). *Küresel krizin AB üyesi ülke ekonomilerine etkileri ve gelecek döneme ilişkin beklentiler*. Ankara: Avrupa Komisyonu Ekonomik ve Mali Konular Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Akay, T. (2008). *Avrupa birliği istihdam politikası genel esasları*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
- Akpınar A.ve Ercan H. (2002) . *Mesleki ve teknik eğitim sistemi raporu-Ulusal gözlemevi ülke raporu*. Ankara: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Aksoy, H. H. (1987). İnsan gücü planlaması. *Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 42 (1-4), 143-160.
- Aksoy, H. H. (1997). Ekonomik getirisi, istihdam ve piyasaya dönük etkileri açısından mesleki teknik eğitim. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 29(1), 73-104.
- Aktüel Para Dergisi. (1997). *Aktüel ekonomi ansiklopedisi*, C. 2, s. 647. İstanbul: Paymaş Yayınları.
- Aktürk, F. (1999). Türkiye’de işgücü piyasası, istihdam ve işsizlik. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(3), 186-187.
- Altun, Ö. (2013). *İstihdam görünümü*. Ankara: İçişleri Bakanlığı, AB ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı Yayınları.
- AMS. (2012) *İstihdam uygulamaları*. <http://www.ams.at/docs>
- Anadolu, F. K. (2003). Kıdem tazminatı koşulları ve işçinin kıdeminin hesaplanması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 239-264.
- Andaç, F. (1991). *Niçin işsizlik sigortası*. Kayseri: Türk-İş Yayınları.
- Aren, S. (1987). *İstihdam-para ve iktisadi politika*. Ankara: Savaş Yayınları.
- Arusoğlu, E. (2013). *Avrupa Birliği istihdam politikası ve Türkiye’nin uyumu*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Ordu Üniversitesi, Ordu.
- ASPB. (2013). *Sosyal yardım programları*. <http://www.sosyalyardimlar.gov.tr>
- Ataman, B. (2000). *İşgücü piyasası ve istihdam politikalarının temel prensipleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi S.B.F. Yayını.
- Ataman,B. C. (2005). *Avrupa Birliği’nin istihdam ve sosyal politikası*. Ankara Üniversitesi Yayınları.

- Avrupa Birliği Bakanlığı Ekonomik ve Mali Politikalar Bakanlığı. (2012). *AB, rakamları Euro Bölgesi'nde işsizlik*. Ankara: AB Bakanlığı Yayınları.
- Aydın, M. (2011). *İstihdam politikaları açısından İŞKUR'un eğitim programları*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Aykaç, M. (2002). *AB sosyal politikası: muğlak geçmiş ve tartışmalı gelecek, tüm yönleriyle Türkiye- AB ilişkileri*. İstanbul: Ezgi Kitabevi.
- Başterzi, S. (1996). *İşsizlik sigortası*. Ankara: A.Ü. Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Bayhan, M. (2007). *Kamu istihdam hizmetlerinin etkinleştirilmesi için daha geniş kitlelere ulaşılmasının sağlanması ve yerelleştirme*. Uzmanlık tezi, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Bayram, S. (2009). *Avrupa Birliği ülkelerinde emek piyasalarının görünümü; işsizlik olgusu ve uygulanan politikalar*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Beceren, E. ve Kasalak, M. A. (2010). AB istihdam stratejisi ve üye ülke stratejilerinin 10 hedef kapsamında istihdama yönelik uygulamaları. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 2(2), 50.
- Bekiroğlu, C. (2010). *Türkiye'de işsizlik sorununun çözümlenmesinde uygulanan ekonomi politikalarının analizi*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul.
- Betcherman, G., Olivas, K. and DAR, A. (2004). *Impacts of active labor market programs: New evidence from evaluations with particular attention to developing and transition countries*. Washington: The World Bank.
- Biçerli, M. K. (2004). *İşsizlikle mücadelede aktif istihdam politikaları* (1.Baskı). Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Biçerli, M. K. (2005). Aktif istihdam politikaları işsizliği azaltır mı?. *Çimento İşveren Dergisi*, 6(19), 4-15.
- Biçerli, M. K. (2007). *Çalışma ekonomisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. Yayınları.
- Bulut, S. (2010). *Türkiye'de aktif istihdam politikası aracı olarak düzenlenen işgücü eğitim kurslarının istihdam açısından belirleyiciliği*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Büyükuslu, A.R. (2002). İşsizlik ve çalışma yasaları. *Tekstil işverenleri*, <http://www.sendika.org>.
- Çoban, T. (2005). Yeni AB Üyesi Ülkelerde Çalışma ve İstihdam Koşulları. <http://www.sendika.org>

- Çopur, E. (2003). İstihdamı artırmada geç emekliliğin rolü. *TİSK İşveren Dergisi*, 41(8), 42-46.
- ÇSGB. (2007). *06.04.2007 Tarihli teftiş kurulu raporu*. Ankara: ÇSGB Yayınları.
- Dinler, Z. (2001). *İktisada giriş* (7. Basım). Bursa: Ekin Kitabevi.
- Dülger, İ. (1987). *Avrupa topluluğunda sosyal politika, geçiş dönemi özellikleri ve 21. yüzyılda hedef alınan toplum*. Ankara: DPT Sosyal Planlama Başkanlığı Yayını
- Ehrenberg, G and Smith, R.G. (2000). *Modern labor economics. massachusetts*: University of Massachusetts.
- Ekin, A. (2008). *Avrupa Birliği istihdam politikası genel esasları*. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, No: 13.
- Ekin, N. (1971). *Gelişen ülkelerde ve Türkiye 'de işsizlik*. İstanbul: Sermet Matbaası.
- Ekin, N. (2000). *Türkiye 'de yapay istihdam ve istihdam politikaları*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer geliştirme: Kuram ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Erkekli, F. (2007). İstihdam politikaları, esneklik ve özel istihdam büroları. *İşveren Dergisi*, 36-41.
- Etöz, Z. ve Çubuk, N. (1999). *Bölgesel işgücü izleme kaynakları*. Ankara: İİBF, Siyasal Yayıncılık.
- EUROSTAT. (1998). *AB işgücü anketi – metodoloji*. <http://ec.europa.eu>
- Eyüboğlu, D. (2001). *Krizi sonrasında işsizlik ve çözüm yolları*. Ankara: Mert Matbaası.
- Gençler, A. (2011). AB'nde krizin işsizliğe etkisi ve istihdam teşvikleri. *Çalışma ilişkileri dergisi*, 2(2), 1-25.
- Genel, M. M. (2014). *Dünyanın önde gelen kamu istihdam kurumlarından bazılarının istihdam arttırıcı politikalarının incelenmesi ve İŞKUR için öneriler*. Uzmanlık tezi, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Gündoğan, N. (2006). Acık koordinasyon yönetimi ve Avrupa istihdam stratejisi. *Çimento İşveren Dergisi*. 20(1), 22-29.
- Gündoğan, N. (2007). İşgücü piyasasında esneklik-güvence dengesi: Danimarka modeli. *Çimento İşveren Dergisi*, Mayıs 2007, 21(3).
- Gündoğan, N. ve Biçerli, M. K. (2010). *Çalışma Ekonomisi*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 7

- Güner, H. (2011). *İstihdamın arttırılmasında girişimciliğin önemi; girişimciliği destekleme modeli olarak İŞGEM'ler*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Güneri, N. ve diğerleri. (2007). Türkiye’de işsizliğin önlenmesi ve istihdamın arttırılması. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Genel Yayın No: 11*, s.11.
<http://www.csgb.gov.tr>
- Gürses, D. (2007). Türkiye’de yoksulluk ve yoksullukla mücadele politikaları. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 68.
- Güzel, A. (1998). *Roma ve Maastrich antlaşmaları sürecinde avrupa sosyal modeli ve Türkiye*. Ankara: Tühis Yayını.
- Hakan, E. (2006). AB sosyal politikası çerçevesinde Türkiye’nin istihdam stratejisi. *TİSK Akademi Dergisi*, 1(2), 10.
- Hekimler, A. (2006). Avrupa Birliği- Avrupa istihdam stratejisi ve Türkiye’nin güncel durumu. *Mercek Dergisi (MESS)*.
- Işığışık, Ö. (2007). İşgücü yetiştirme kurslarının etkinliğinin Bursa ili örneğinde incelenmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 57, 211–231
- İçli, E. (2009). AB’nin krizden çıkış serüveni. *Mercek Dergisi (MESS)*.<http://www.mess.org.tr>
- ILO. (2010). *122No’lu istihdam politikası sözleşmesi*. <http://www.ilo.org/public>
- İpekyolu Kalkınma Ajansı. (2013). *TRC1 bölgesi (Gaziantep, Adıyaman, Kilis) istihdam raporu*. Gaziantep: İpekyolu Kalkınma Ajansı Yayınları.
- İŞKUR. (2002). *Mesleki ve teknik eğitim sistemi raporu-ulusal gözlemevi ülke raporu*. Ankara: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Rapor Kitap No: 2088.
- İŞKUR. (2003). *İstihdam durum raporu Türkiye’de işgücü piyasası ve istihdam araştırması*. Ankara: Türkiye İş Kurumu Yayınları.
- İŞKUR. (2003). 3. Genel kurul raporu. www.iskur.gov.tr
- İŞKUR. (2008). *İşgücü eğitim*. Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı.
- İŞKUR. (2008). *İş danışmanlığı hizmetleri*. Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı.
- İŞKUR. (2009). *Türkiye iş kurumu uygulamaları*. Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı,
- İŞKUR. (2009). *İş ve meslek değiştirme merkezi hizmetleri*. Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı
- İŞKUR. (2009). *İşgücü istemi, eşleştirme ve işe yerleştirme hizmetleri*. Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı.
- İŞKUR. (2009). *Kurumsal bilgi*. <http://www.iskur.gov.tr>
- İŞKUR. (2009). *Özelleştirme ve iş kaybı*. <http://www.iskur.gov.tr>

- İŞKUR. (2012). *İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri*. Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı.
- İŞKUR. (2013). *Faaliyet raporu*. <http://www.iskur.gov.tr>
- İŞKUR. (2013). *Performans programı*. <http://www.iskur.gov.tr>
- İŞKUR. (2014). *Faaliyet raporu*. <http://statik.iskur.gov.tr>
- İzveren, A. (1970). *Sosyal politika ve sosyal sigortalar*. Ankara: Sevinç Yayınları.
- Kalkınma Bakanlığı. (2014). *Türkiye mesleki ve teknik eğitim strateji belgesi ve eylem planı 2014-2018*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Karabıyık, İ. (2009). *Türkiye 'de istikrar politikaları ve işsizlik*. Yayınlanmış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Karakayalı, H. (1995). *Makro iktisat*. İzmir: Bilgehan Basımevi.
- Kaya, F. (2007). AB uyum sürecinde Avrupa istihdam stratejisi ve Türkiye. *Bütçe Dünyası Dergisi*, 8 (1), 74-82
- Kenar, N. (2004). Avrupa istihdam stratejisi ve Türkiye. *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi Ekim Sayısı*, 9.
- Kepenek, Y. (1990). *Gelişimi, üretim yapısı ve sorunlarıyla Türkiye ekonomisi*. Ankara: Verso Yayıncılık.
- Kesici, M. R. ve Selamoğlu, A. (2000). Genel hatlarıyla Avrupa istihdam stratejisi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 26-48.
- Kesici, M. R. ve Selamoğlu, A. (2005). Genel hatlarıyla Avrupa istihdam stratejisi ve geçirdiği dönüşüm. *İş, Güç "Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2).
- Kleinhenz, G. (2007). *Türkiye 'de ve Almanya 'da işgücü piyasası politikaları, Türkiye 'de ve Almanya 'da ekonomik ve sosyopolitik yapısal reformlar*. Ankara: Konrad Adenauer Stiftung Yayını.
- Koray, M. (1992). Günümüzde işgücü piyasasının özellikleri, sorunları ve istihdam politikaları, II. istihdam haftası tebliğleri. *İİBK Yayın No:276*, s103.
- Koray, M. (2000). *Sosyal politika*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Koray, M. (2005). *Sosyal politika*, Ankara: İmge Yayınevi
- Korkmaz, A. ve Mahiroğulları, A. (2007). *İşsizlikle mücadelede emek piyasası politikaları: Türkiye ve AB ülkeleri*. (2.Baskı). Bursa: Ekin Kitabevi.
- KOSGEB. (2010). *İcra komitesi kararı*. Ankara: KOSGEB Yayınları.
- Köklü, A. (1976). *Makro iktisat*. Ankara: Sevinç Yayınları.
- Kutal, G. (1996). Çalışma hakkının korunmasında aktif emek piyasası politikası önlemleri. *İstanbul Üniversitesi Dergisi*, 1,33.

- Lordoğlu, K. ve Selamoğlu, A. (2006). *Katılım sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye 'de işgücü ve istihdamın görünümü*. Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Mevlana Kalkınma Ajansı. (2011). *İşvereninin mevcut işgücünün yeterliliği ve emek talebi ile beklentilerinin nedenselliği*. Konya: Mevlana Kalkınma Ajansı Doğrudan Faaliyet Desteği Projesi.
- B. (2005). *zelleştirme sosyal destek projesi (SDP) projeleri ile ekonomik reform programları*. <http://www.oib.gov.tr>
- Öksüz, D. (2007). *İşKUR' un işe yerleştirme hizmetleri, özel sektör üzerinde etkisi ve etkinliğinin artırılması*. Uzmanlık tezi, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- zdemir, C. S. (2007). *1000 Yargıtay kararı açıklamalı iş kanunu*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- zdemir, S., Ersöz, H. Y. ve Sarıoğlu, İ. (2006). İşsizlik sorununun üzümünde KOBİ'lerin desteklenmesi. *İTO Yayınları, Yayın No:2006-45, 2006, s.67*.
- zşuca, T.ř. (2003). *Esneklik ve güvenlik ikileminde Türkiye emek piyasası*. Ankara: İmaj Yayıncılık
- Pakdemirli, E. (2009). Kıdem Tazminatı. *İşveren Dergisi 47 (8)*, 45-47.
- Parasız, İ. ve Bildirici, M. (2002). *Modern emek ekonomisi*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Phan, T., Hansen, E. and Price, D. (2001). *Değişen işgücü piyasasında kamu istihdam hizmetleri*. Ankara: ILO Yayınları.
- Resmi Gazete. (1999). *4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu*. 08.09.1999 Tarihli 23810 Mükerrer Sayılı.
- Resmi Gazete. (2003). *4857 sayılı İş Kanunu*. 10.06.2003 Tarihli 25134 Mükerrer Sayılı.
- Resmi Gazete. (2003). *4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu kanunu*. 05.07.2003 Tarihli 25159 Mükerrer Sayılı.
- Resmi Gazete. (2005). *4046 sayılı Kanun zelleştirme uygulamalarına ilişkin bölüm*. 03.07.2005 Tarihli 5398 Mükerrer Sayılı.
- Resmi Gazete. (2008). *Türkiye iş kurumu yurtdişında işe yerleştirme hizmetine dair yönetmelik*. 16.02.2008 Tarihli 26789 Mükerrer Sayılı.
- Resmi Gazete. (2011). *İş ve meslek danışmanı ulusal meslek standardı*. 07.06.2011 Tarihli 27957 Mükerrer Sayılı.
- Resmi Gazete. (2013). *10.Kalkınma planı*. 06.07.2013 Tarihli 28699 Mükerrer Sayılı.
- Resmi Gazete. (2013). *10.Kalkınma planı*. 06.07.2013 Tarihli 28699 Mükerrer Sayılı.
- Resmi Gazete. (2013). *Aktif işgücü hizmetleri yönetmeliği*. 12.03.2013 Tarihli 28585 Mükerrer Sayılı.

- Resmi Gazete. (2013). *İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları çalışma usul ve esasları hakkında yönetmelik*. 21.09.2008 Tarihli 27031 Mükerrer Sayılı.
- Resmi Gazete. (2013). *Türkiye iş kurumundan: aktif işgücü hizmetleri yönetmeliği, 4. bölüm*. 12.03.2013 Tarihli 28585 Mükerrer Sayılı.
- Resmi Gazete. (2014). *Engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen idari para cezalarını kullanmaya yetkili komisyona dair yönetmelik*. 09.01.2014 Tarihli 28877 Mükerrer Sayılı.
- Sapançalı, F. (2003). *Sosyal dışlanma*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını. No: 09.1600.0000.000/DK.03.048.314.
- Savaşır, R. (1999). *Türkiye ve Avrupa Birliği ülkelerinde küçük ve orta boyutlu işletmeler açısından istihdam politikaları*. Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- Selamoğlu, A. (2004). Gelişmiş ülkelerde istihdam politikaları - esneklik arayışı ve etkileri. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(1), 198.
- Selamoğlu, A. ve Lordoğlu, K. (2006). *Katılım sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye’de işgücü ve istihdamın görünümü*. Ankara: Belediye İş Yayınları.
- Serter, N. (1993). *Genel olarak ve Türkiye açısından istihdam ve gelişme*. İstanbul: İstanbul Ü. Yayınları.
- Sevinç, Y. (2004). *Avrupa Birliği’nin istihdam ve sosyal politikaları*. Ankara: Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Aralık Ayı Bülteni, 3-4.
- Seyfettin, G. ve Ulusoy, V. (1999). *Türkiye’de işsizlik ve istihdam*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Seymen, R. (2004). *İktisatçılar için sosyal siyaset*. İstanbul: Der Yayınları.
- Süleyman, Ö., Ersöz, H. Y. ve Sarioğlu, İ. (2006). *İşsizlik sorununun çözümünde KOBİ’lerin desteklenmesi*. İstanbul: İTO Yayınları.
- Şahin, İ. ve Fındık, T. (2008). Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim: mevcut durum, sorunlar ve çözüm önerileri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(3), 65.
- Şelale, U. (2007). Avrupa birliği ülkeleri ve Türkiye’de aktif emek piyasası politikaları. *Çalışma ve toplum dergisi*, 2007(2), 65 – 94.
- Talas, C. (1983). *Sosyal ekonomi* (6. Baskı). Ankara: S Yayını.
- Talas, C. (1997). *Toplumsal ekonomi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Tansel, A. (2012). 2050’ye Doğru nüfus bilim ve yönetim: İşgücü piyasasına bakış. *TÜSİAD*, 11(536), 20.

- Taylan, G. (2004). *Türkiye’de işgücü piyasasına ilişkin temel sorunlar ve çözüm yolları*.
Yayınlanmış tezsiz yüksek lisans programı bitirme projesi, Dokuz Eylül Üniversitesi,
İzmir.
- Tekçe, M. (2004). Avrupa işsizlik sorununu nasıl çözüyor?. *İktisat Dergisi*, 441(1), 48-53.
- Tekin, A. (2007). *Avrupa Birliği istihdam politikası genel esasları*. Yayınlanmış yüksek lisans
tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- TİSK. (2006). *AB mevzuatını inceleme komisyon raporu: Avrupa istihdam stratejisi ve işgücü
piyasası gelişmeleri*. Ankara: TİSK Yayınları. No:272.
- TİSK. (2010). *Avrupa istihdam stratejisi*. www.tisk.org.tr
- Toker, M. C. (2004). *Türkiye’de işsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılması*. Ankara:
ÇSGB Yayınları.
- Tuna, O. ve Yalçıntaş, N. (1997). *Sosyal siyaset*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Tuy, P., Hansen E. and Price D. (2001). *Değişen işgücü piyasasında kamu istihdam hizmeti*.
Cenevre: ILO Yayınları.
- TÜİK. (2007). *İstatistik göstergeler 1923-2006*. Ankara: TÜİK Yayın No:3114.
- Tümerdem, M. (2007). *Avrupa Birliği istihdam politikaları ve Türkiye’nin Avrupa Birliği
emek piyasasına uyumu*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi,
İstanbul.
- Uçkan, B. (2010). Küreselleşme ve devletin iş piyasasındaki rolü. *Çimento İşveren Dergisi*,
2(12), 26. <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/1mak982.htm> 17.01.2010
- Unay, C. (1996). *Makro ekonomi* (6. Baskı). Bursa: Ekin Kitabevi.
- Uyanık, Y. (1993). *Bazı Avrupa ülkelerinde ve Türkiye’de işgücü piyasasının
düzenlenmesinde istihdam kurumlarının fonksiyonlarının mukayeseli olarak analizi*.
Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Uzun, B. (2009). Kıdem tazminatı ve bir öneri. *İşveren Dergisi*, 47 (8), 41-47.
- Ünsal, E. M. (2003). *Makro iktisat* (5. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Varçın,R. (2004). *İstihdam ve işgücü piyasası politikaları*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Weishaupt, J. T. (2011). *From the manpower revolution to the activation paradigm.
explaining institutional continuity and change in an integrating europe*. Amsterdam:
Amsterdam University Press.
- Yavuz, A. (2010). *İş gücü, istihdam ve kriz olgusu*. İstanbul: İTO Yayınları.
- Yıldırım, K. ve Özer, M. (2006). *İktisat teorisi*. Eskişehir: T.C Anadolu Üniversitesi
Yayınları, No: 1456.

- Yılmaz Eser, E. ve Terz, H. (2008). Türkiye’de işsizlik sorunu ve Avrupa istihdam stratejisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Ocak 2008(30), 229-250*
- Yöney, F. Z.(2003). İş ve işçi bulma kurumu’ndan İŞKUR’a- işe yerleştirme hizmetleri. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 5(2), 19-24.*
- Yüksel, Ö. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi (5. Baskı)*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Yürekli, A. (2009). *AB’nin istihdama yönelik politikaları ve Türkiye’nin uyumu*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Zengilgonul, O. (2003). Sosyal modelin modernleştirilmesi ekseninde Avrupa Birliği’nin istihdam politikalarında esneklik arayışı. *Çimento İşveren Dergisi. 17(4), 23*