

# İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER .....	İ
TABLOLAR VE GRAFİKLER LİSTESİ .....	İV
KISALTMALAR .....	VI
GİRİŞ .....	viii

## BÖLÜM I

### DÜNYADA İSTİHDAM DURUMU

A. GENEL OLARAK .....	1
-----------------------	---

## BÖLÜM II

### TÜRKİYE'DE İSTİHDAM VE İŞGÜCÜ YAPISI

A. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ .....	3
A.1. Türkiye'nin Nüfus Yapısına Genel Bir Bakış .....	5
A.2. Bölgesel Gelişmişlik Farkları .....	6
B. İŞGÜCÜ YAPISI VE İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI .....	6
C. İSTİHDAM .....	9
C.1. İstihdamın Sektörel Dağılımı .....	10
C.2. Kamu ve Özel Sektör İstihdamı .....	12
C.3. İstihdam Edilenlerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı .....	12
C.4. Türkiye'nin Başlıca İstihdam Sorunları .....	13
C.4.1. Kayıt Dışı İstihdam ve/veya İnfomal Sektör .....	13
C.4.2. Eksik İstihdam .....	16
C.4.3. Çocuk İşçiliği .....	16
C.4.4. Türkiye'de Yabancı Kaçak İşçilik .....	17
C.5. Meslek Eğitimi ve İstihdam .....	18
D. İŞSİZLİK .....	21
D.1. İşsizlik Kavramı ve Gizli İşsizlik .....	21
D.2. İşsizliğin Gelişmiş Ülkelerdeki ve Türkiye'deki Durumu .....	22
D.3. Eğitim Durumuna, Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İşsizlik .....	23

## BÖLÜM III

### AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE

A. TÜRKİYE-AB İLİŞKİLERİ .....	25
B. AVRUPA İSTİHDAM STRATEJİSİ'NE DAHİL OLMA SÜRECİ .....	26
C. AVRUPA İSTİHDAM STRATEJİSİ'NDE TÜRKİYE'NİN DURUMU .....	26

## BÖLÜM IV

### İSTİHDAM KURUMLARININ GELİŞİMİ

A. KAMU VE ÖZEL İSTİHDAM KURUMLARI .....	28
A.1. Kamu İstihdam Kurumları .....	28
A.2. Türkiye'de Kamu İstihdam Kurumu.....	28
A.3. Özel İstihdam Büroları .....	29
A.4. Türkiye'de Özel İstihdam Büroları.....	29
B. TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN YAPISI VE FAALİYETLERİ.....	31
B.1. Türkiye İş Kurumunun Yapısı.....	31
B.2. Kurum Faaliyetleri .....	32
B.2.1. İşgücü Piyasası Verilerini Derlemek, Analiz Etmek ve Yayınlamak .....	32
B.2.2. Aktif İşgücü Programları .....	33
B.2.2.1. Meslek Araştırma, Geliştirme Çalışmaları .....	33
B.2.2.2. İş ve Meslek Danışmanlığı Çalışmaları .....	34
B.2.2.3. İşgücü Yetiştirme Kursları .....	36
B.2.2.3.1. İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları .....	37
B.2.2.3.2. Kendi İşini Kuracaklara Yönelik İşgücü Yetiştirme Kursları .....	37
B.2.2.3.3. Özürlülere Yönelik İşgücü Yetiştirme Kursları.....	38
B.2.2.3.4. Hükümlülere Yönelik İşgücü Yetiştirme Kursları.....	38
B.2.2.3.5. İşsizlik Sigortası Kapsamında Düzenlenen İşgücü Yetiştirme Kursları .....	39
B.2.2.4. Kurumun Yürütmekte Olduğu Program ve Projeler .....	39
B.2.2.4.1. Özelleştirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP).....	39
B.2.2.4.2. Özürlüler İçin Mesleki Rehabilitasyon Projesi.....	42
B.2.2.4.3. Kültürler Arası Staj Projesi .....	42
B.2.2.4.4. Çalışan Çocukların Ailelerine Yönelik Proje (ILO/ IPEC).....	42
B.2.2.4.5. Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevlerinde Uygulanacak Meslek ve İş Kurma Kursları Projesi .....	43
B.2.2.4.6. Türkiye'de Yeniden Yapılanmaya Eşlik Edecek Aktif Politikalar Kocaeli Pilot Projesi.....	43
B.2.2.4.7. İşgücü Piyasası Analiz ve Tahmin Sisteminin Oluşturulması Projesi .....	43
B.2.2.4.8. Bölgesel Düzeyde İnsan Kaynakları Geliştirilmesi Projesi.....	44
B.2.2.4.9. Bilişim Çırakları Projesi.....	44
B.2.2.5. İşletmelerde Eğitim Seminerleri.....	44

B.2.3. İstihdam Hizmetleri.....	46
B.2.3.1. Yurtiçi İstihdam Hizmetleri .....	46
B.2.3.1.1. Başvuru .....	46
B.2.3.1.2. Açık İş.....	49
B.2.3.1.3. Gönderme ve Takdim .....	50
B.2.3.1.4. İşe Yerleştirme .....	50
B.2.3.1.5. İşsizler .....	52
B.2.3.1.6. Özürlü ve Eski Hükümlüler ile Terörden Etkilenenlerin İstihdamı .....	55
B.2.3.2. Yurtdışı İstihdam Hizmetleri.....	59
B.2.4. Pasif İşgücü Programları .....	61
B.2.4.1. İşsizlik Sigortası Hizmetleri.....	61
B.2.4.2. İşsizlik Sigortası Fonu .....	62
B.2.4.2.1. İşsizlik Sigortası Fonu Gelirleri ve Fon Varlığı .....	62
B.2.4.2.2. İşsizlik Sigortası Fonu Giderleri.....	64
B.2.4.3. Ücret Garanti Fonu .....	64
B.2.4.4. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği .....	65
B.2.4.5. Özelleştirme Nedeniyle İşini Kaybedenlere Sunulan Hizmetler.....	65
B.2.5. Kurumun Diğer Faaliyetleri.....	66
B.2.5.1. Aktif İşgücü Programları Projesi (AİPP).....	66
B.2.5.2. Otomasyon Çalışmaları.....	68
B.2.5.3. Ulusal Gözlemevi Çalışmaları .....	69

## BÖLÜM V

### TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN BÜTÇE, YERLEŞİM VE PERSONEL DURUMU

<b>A. KURUMUN BÜTÇESİ.....</b>	<b>70</b>
<b>B. YERLEŞİM DURUMU.....</b>	<b>70</b>
<b>C. PERSONEL DURUMU .....</b>	<b>71</b>
<b>C.1. Hizmet İçi Eğitimler .....</b>	<b>72</b>
<b>C.2. Kalite Yönetim Sistemi .....</b>	<b>73</b>
<b>SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....</b>	<b>74</b>

### EK: TÜRKİYE İŞ KURUMU II. GENEL KURULU'NDA ALINAN KARARLAR

<b>I-ULUSAL İSTİHDAM POLİTİKA ÖNERİLERİNİN BELİRLENMESİNE İLİŞKİN GENEL KURUL KARARLARI .....</b>	<b>78</b>
<b>II-ULUSAL İSTİHDAM POLİTİKALARININ UYGULANMASINDA TÜRKİYE İŞ KURUMU'NDAN BEKLENTİLER VE YAPILMASI GEREKENLERE İLİŞKİN GENEL KURUL KARARLARI .....</b>	<b>83</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>86</b>

## TABLolar VE GRAFİKLER LİSTESİ

Tablo 1. Dünyada İşsizlik: (Milyon)	1
Tablo 2. Yıllara Göre İşgücü Durumu	4
Tablo 3. İşgücüne Katılma Oranları (%)	8
Tablo 4. Nedenlerine Göre İşgücüne Dahil Olmayanlar	9
Tablo 5. 2005* İstihdam Verileri	10
Tablo 6. Yıllar İtibarıyla İstihdamın Sektörel Dağılımı	11
Tablo 7. İşyeri Durumuna Göre İstihdam Edilenler	12
Tablo 8. İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu	15
Tablo 9. İşgücü Durumu	16
Tablo 10. Eğitimde Sayısal Gelişmeler	19
Tablo 10.1. İlk ve Orta Öğretime Yeni Kayıtlar ve Mezun Olanlar	19
Tablo 11. Mesleki ve Teknik Orta Öğretime Yeni Kayıtlar	20
Tablo 12. GSMH İçinde Eğitim Harcamalarının Payı (%)	20
Tablo 13. OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (%)	22
Tablo 14. 2004 İşsiz Sayılarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	23
Tablo 15. 2004 Yılı Eğitim Durumuna Göre İşsizler (15+)	24
Tablo 16. ÖİB'lerin İllere Göre Dağılımı	30
Tablo 17. ÖİB'lere Yaş Gruplarına Göre Başvurular ve İşe Yerleştirmeler	30
Tablo 18. ÖİB'lere Eğitim Düzeylerine Göre Başvurular ve İşe Yerleştirmeler	31
Tablo 19. Meslek Danışma Merkezi Çalışmaları (2004)	34
Tablo 20. 1991-2004 Yılı İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri	36
Tablo 21. Türlerine Göre Düzenlenen İşgücü Yetiştirme Kursları	36
Tablo 22. İstihdam Garantili Kurslara Yönelik Olarak Açılan İşgücü Yetiştirme Kursları	37
Tablo 23. Kendi İşini Kuracaklara Yönelik Olarak Açılan İşgücü Yetiştirme Kursları	37
Tablo 24. Özürlülere Yönelik Olarak Açılan İşgücü Yetiştirme Kursları	38
Tablo 25. Hükümlülere Yönelik Olarak Açılan İşgücü Yetiştirme Kursları	38
Tablo 26. İşsizlik Sigortası Kapsamında Düzenlenen İşgücü Yetiştirme Kursları	39
Tablo 27. ÖSDP Kapsamında Düzenlenen Eğitimlerin İllere göre Dağılımı	41
Tablo 28. İşletmelerde Düzenlenen Eğitim Seminerleri	45
Tablo 29. Başvuru Genel Verileri	46
Tablo 30. 2004 Yılı Başvuru, İşe Yerleştirme ve İşsizlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	47
Tablo 31. 2004 Yılı Başvuru, İşe Yerleştirme ve İşsizlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı	47
Tablo 32. Başvuruların Mesleklere Göre Dağılımı	48
Tablo 33. Açık İş Genel Verileri	49
Tablo 34. Alınan Açık İşler	49
Tablo 35. İşverene Takdim	50
Tablo 36. İşe Yerleştirme Genel Verileri	51
Tablo 37. Özel Kesime Yapılan İşe Yerleştirmeler (Sektörlere Göre)	51
Tablo 38. İstihdam Hizmetleri	52
Tablo 39. Kayıtlı İşsizlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	52
Tablo 40. 2005* Yılı Kayıtlı İşsizlerin Mesleklere Göre Dağılımı	53
Tablo 41. Kayıtlı İşsizlerin Coğrafi Bölgelere ve İllere Göre Dağılımı (2005*)	54
Tablo 42. Kuruma Kayıtlı İşsiz Sayısı Yüksek Olan İlk 10 İl (2005*)	55
Tablo 43. Bakanlar Kurulu Kararınca Belirlenen Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Oranları	56
Tablo 44. Özürlülerin Başvuru, İşe Yerleştirme, Sıra Bekleme Durumları	56
Tablo 45. Özürlülerin Açık Kontenjan Durumları	57
Tablo 46. 2004 Yılında Özürlülerin Özur Gruplarına Göre Dağılımı	57

Tablo 47. Eski Hükümlülerin Başvuru, İşe Yerleştirme, Sıra Bekleme Durumları	58
Tablo 48. Eski Hükümlülerin Açık Kontenjan Durumları	58
Tablo 49. Terörle Mücadele Kanunu Kapsamında İşe Yerleştirilenler	59
Tablo 50. Yurtdışına Gitmek İçin İş Sözleşmesi İmzalanan İşçilerin Sayısı	60
Tablo 51. Yurtdışına Gönderilen İşçiler	60
Tablo 52. Fon Gelir-Gider Tablosu (YTL)	63
Tablo 53. Fon Portföyünün Getirisi (TEFE)	63
Tablo 54. Fon Portföyünün Getirisi (ÜFE)	64
Tablo 55. Aylar İtibarıyla Ücret Garanti Fonu Ödemeleri	65
Tablo 56. İş Kaybı Tazminatı (İKT) ve Sosyal Güvenlik Primi Ödemeleri	66
Tablo 57. Kurumun Bütçesi	70
Tablo 58. Bazı Ülkelerin Kamu İstihdam Kurumlarının Personel Sayısı	71
Tablo 59. Çalışan Personelin Hizmet Sınıfları İtibarıyla Dağılımı	72
Tablo 60. Çalışan Personelin Öğrenim Durumları	72
Tablo 61. Hizmet İçi Eğitimler	73
Grafik 1. Türkiye’de İşsiz Sayıları	23
Grafik 2. İşsizlik Ödeneği Alanların Sayısı	61
Grafik 3. Fon Portföyünün Yatırım Araçları İtibarıyla Dağılımı	63
Grafik 4. ÜFE, Döviz Sepeti ve İşsizlik Sigortası Fonu Yatırım Geliri Aylık Değişim Oranları	64

## KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AEV	: Avrupa Eğitim Vakfı
AİPP	: Aktif İşgücü Programları Projesi
AİS	: Avrupa İstihdam Stratejisi
AK	: Avrupa Komisyonu
AMS	: İsveç Ulusal İşgücü Piyasası Kurulu
ASF	: Avrupa Sosyal Fonu
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
GYTB	: Genel Yetenek Test Bataryası
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IPEC	: Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı
HİA	: Hanehalkı İşgücü Anketi
İDR	: İstihdam Durum Raporu
İEP	: İstihdam ve Eğitim Projesi
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İKO	: İşgücüne Katılma Oranı
İKT	: İş Kaybı Tazminatı
İMKB	: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası
İSF	: İşsizlik Sigortası Fonu
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
IYE	: İşe Yerleştirme Eğitimi
JAP	: Ortak Değerlendirme Belgesi
KÇÖ	: Kısa Çalışma Ödeneği
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KOBİ	: Küçük ve Orta Boy İşletmeler
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme İdaresi Başkanlığı
KURUM	: Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)
KYS	: Kalite Yönetim Sistemi
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEDAK	: Meslek Danışma Komisyonu
MTE	: Mesleki Teknik Eğitim
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı
ODB	: Ortak Değerlendirme Belgesi
OSİM	: Ortak Sosyal İçerme Memorandumu
ÖSDP	: Özelleştirme Sosyal Destek Projesi
SYDGM	: Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü
TESK	: Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu
TİM	: Türkiye İhracatçılar Meclisi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMK	: Terörle Mücadale Kanunu
TMS	: Türk Meslekler Sözlüğü
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

TYÇP : Toplum Yararına Çalışma Programı  
ÜGF : Ücret Garanti Fonu  
UİEP : Ulusal İstihdam Eylem Planı  
WLE : İş Hayatı ve Avrupa Birliği Genişlemesi Projesi  
YÖK : Yüksek Öğretim Kurulu

# GİRİŞ

Dünyada, özellikle son yirmi yıldır yaşanan küreselleşme ve getirdiği yoğun rekabet, teknolojik ilerlemeler ve bilgi ekonomisi her alanda olduğu gibi çalışma yaşamında da önemli değişimlere neden olmuştur. Dünya, hızla gelişen bir bilişim çağını yaşamaktadır. Küresel rekabet, çoklu beceriye sahip, rekabet edebilir ve yaşam boyu öğrenme yeteneğine sahip işgücüne ihtiyacı artırmıştır. Diğer taraftan giderek artan işsizlik sorunuyla birlikte iş kurumlarının rolü önem kazanmış, işlevleri çeşitlenmiş, bu kurumlar ülkelerindeki istihdam politikalarına yön vermeye ve işgücü piyasalarında daha etkili olmaya başlamışlardır. Yeniden yapılanan Türkiye İş Kurumu, Dünya genelindeki bu gelişmeler ve değişimler doğrultusunda işgücü piyasasında daha etkin olmayı hedeflemektedir.

İşsizlikle mücadele, istihdam ve insan kaynakları gelişimi politikalarını oluşturma ve uygulama sürecinde sosyal diyalog ve sosyal tarafların katılımı merkezi role sahiptir. Bu anlamda, sosyal tarafların da desteğiyle, katılımcı bir anlayış içinde Türkiye İş Kurumu I. Genel Kurulunu 23-24 Mayıs 2001, II. Genel Kurulunu da 24-25 Kasım 2003 tarihlerinde gerçekleştirmiştir. Söz konusu Genel Kurullarda, ülkenin istihdam politikalarına yön verecek önemli kararlar alınmıştır.

Yapılacak olan III. Genel Kurul, II. Genel Kurul toplantısında alınan kararların uygulanmasına ilişkin kısa ve uzun vadeli eylem planlarının değerlendirilmesi ve yeni kararların alınması, önerilerin saptanması için iyi bir platform olacaktır.

III. Genel Kurul Toplantısı'na yönelik olarak hazırlanan "Çalışma Raporu"nda esas olarak; Avrupa İstihdam Stratejisi'ne (AİS) dahil olmanın ilk aşaması olarak hazırlanan ve Avrupa Komisyonuna sunulan, Avrupa Eğitim Vakfı'nın finansal desteği ve Türkiye İş Kurumu koordinatörlüğünde Doç. Dr. İnsan Tunalı'nın başkanlığında bir akademisyen gruba hazırlatılan İstihdam Durum Raporu ile AİS'e dahil olmak sürecinde ikinci aşama olan, Türkiye ve AB uzmanlarınca hazırlanan taslak halindeki Ortak Değerlendirme Belgesi (JAP) başvuru kaynakları olmuştur.

Raporda karşılaştırmalar yaparken ILO ve OECD verilerine tamamlayıcı unsur olarak başvurulmuştur. Ayrıca, Türkiye İş Kurumu'nun "Aylık İstatistik Bülteni" ve "İstatistik Yıllığı" verilerinden yararlanılmıştır. Bunun yanında Devlet Planlama Teşkilatı ve çeşitli meslek kuruluşlarının verileri de kullanılmıştır. Bazı bilgilerde ortaya çıkan farklılıklar hesaplama yöntemlerinin değişikliğindedir. Yeri geldikçe yapılan açıklamalarla bu durum giderilmeye çalışılmıştır.

Devlet İstatistik Enstitüsü'nün (DİE) üçer aylık dönemler halinde yayınlanan Hanehalkı İşgücü Anketleri (HİA) bir veri bankası olarak çalışmamızda ana kaynak olmuştur. HİA sonuçları 2005 yılının Ocak ayından itibaren hareketli üçer aylık dönemler esas alınarak her ay açıklanmakta ve sonuçlar, ifade kolaylığı açısından ilgili üç aylık dönemin ortasındaki ay adıyla anılmaktadır. Bu yeni yöntemle göre; Şubat ayı I. Dönem, Mayıs ayı II. Dönem, Ağustos ayı III. Dönem, Kasım ayı IV. Dönem sonuçlarına karşılık gelmektedir. DİE'nin açıklamalarına göre Şubat, Mayıs, Ağustos ve Kasım ayı haber bültenleri, 2000 yılından itibaren yayınlanmakta olan dönemsel sonuçlarla karşılaştırılabilir. Diğer aylarda açıklanacak verilerin önceki yıllara ait karşılığı yoktur.



Raporun I. Bölümünde, Dünyadaki istihdam durumundan bahsedilmiştir. II Bölümde, Türkiye’de istihdam ve işgücü yapısından bahsedilmiş, işgücü piyasası durumunun bir analizi yapılarak, uygulanan istihdam politikalarına değinilmiştir. III. Bölümde, Avrupa Birliği Türkiye ilişkilerinden ve AİS’e dahil olma çalışmalarında ülkemizin hangi aşamada olduğundan bahsedilmiştir. IV. Bölümde, Dünyadaki Kamu İstihdam Kurumlarından ve özel istihdam bürolarından bahsedilerek bunların tarihsel gelişimine değinilmiş; aynı çerçevede Türkiye’de Kamu İstihdam Kurumu ve özel istihdam büroları incelendikten sonra, Kurumun örgütsel yapısına, Kurumca gerçekleştirilen hizmetlere yer verilmiştir. V. Bölümde, Kurumun bütçe, yerleşim ve personel durumu ele alınmıştır.

# BÖLÜM I

## DÜNYADA İSTİHDAM DURUMU

### A. GENEL OLARAK

Dünyadaki ekonomik konjonktürün, 1970'li yıllardaki petrol krizinin de etkisiyle hızlı bir daralma içine girmesi, küreselleşme ve çok uluslu şirketlerin önemini artırırken, şirketlerin üretim, yönetim ve pazarlama stratejilerinde önemli değişikliklere yol açmıştır. Sanayileşmiş ülkeler, mevcut ihracat seviyelerini daralan pazara rağmen koruyabilmek için toplam talebi sürekli canlı tutacak arayışlar içine girmişlerdir. Teknolojik gelişmelerle birlikte özellikle araştırma-geliştirme çalışmalarına hız verilmiş; kitle üretiminden, esnek ve yalın üretime geçilmiş, stratejik insan kaynakları yönetimi ve toplam kalite yönetimi yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır.

Bu değişim süreci, beraberinde işletmelerin ihtiyaç duydukları insan kaynaklarının ve istihdam şekillerinin yapısında değişikliği zorunlu kılarken dünyadaki geleneksel işgücü piyasaları da etkilenmiş ve genel bir işsizlik sorunu yaşanmıştır. 1994 yılında dünya genelinde 140.3 milyon işsiz mevcutken, 2003 yılında bu sayı 185.2 milyon kişi olmuştur. 2004 yılında ise işsiz sayısı 184.7 milyondur. 2004 yılındaki bu azalma, 2000 yılından bu yana görülen ilk azalmadır. Buna rağmen işsizlik hala birçok ülkenin en büyük sorunudur.

*Tablo 1. Dünyada İşsizlik (000)*

	1994	1999	2001	2002	2003	2004
<b>Toplam</b>	140.300	170.300	174.300	180.900	185.200	184.700
<b>Erkek</b>	82.800	99.500	102.800	107.000	110.000	109.700
<b>Kadın</b>	57.500	70.900	71.500	73.800	75.200	75.100

*Kaynak: ILO, Küresel İstihdam Eğilimleri Modeli, 2005*

Bilim ve teknolojideki gelişmeler, yaşamın her alanında olduğu gibi çalışma şartlarını da etkilemiştir. Üretim artık insan gücünden çok makine gücüne dayanmakla kalmamış; otomasyon sayesinde, makinelerin işleyişi ve kontrolü de yine makineler tarafından yapılır olmuştur. Bu gelişmeler teknolojik işsizliğe yol açtığı gibi vasıflı işgücünün önemini de artırmıştır. Teknolojinin sağladığı imkan, rekabet ve kâr maksimizasyonu hedefleriyle birleşince sürekli istihdam önemini yitirmeye başlamış; kısmi çalışma, çağrı ile çalışma ve geçici istihdam işverenler tarafından tercih edilen istihdam şekilleri haline gelmiştir. Klasik istihdam tanımının dışına çıkan bu çalışma şekilleri hakkında, hukuki alt yapının da oluşturulmaya başlanması, başta gelişmiş ülkeler olmak üzere bu değişimi hızlandırmakta ve özendirilmektedir.

Artan rekabet, uluslararası ve bölgesel entegrasyonların (bütünleşme) önem kazanması, enformasyon teknolojisindeki gelişmeler, yeni teknolojik buluşlar, yeni oluşan pazarlardan pay kapma yarışı, ekonomik kalkınmanın itici gücünün insan kaynağı olduğunun anlaşılması, müşterilerin bilinçli hale gelmesi ve uluslararası ticarete standartlara gidilmesi Dünya istihdam yapısındaki değişimi zorunlu kılan önemli faktörlerdir.

Bu değişimlere ayak uydurabilmek; işçi ve işletmelerin değişen üretim koşullarına uyum sağlayabilme yeteneklerinin artırılması, insan kaynaklarına daha fazla ve daha etkin yatırım yapılması ve istihdam politikalarının iyi yönetim yaklaşımıyla uygulanması gibi ortak politikalarla mümkün olacaktır.

## BÖLÜM II

### TÜRKİYE'DE İSTİHDAM VE İŞGÜCÜ YAPISI

#### A. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

Türkiye, günümüzde “Demografik Geçiş Dönemi” olarak ifade edilen ve hızı giderek düşmekle beraber nüfus artışının devam ettiği süreci yaşamaktadır. 1990 ile 2000 yılları arasında ortalama %1.83 olan yıllık nüfus artış hızı, 2004 yılında %1.35'e gerilemiş, 2005 yılında ise %1.33'e gerileyeceği tahmin edilmektedir. Nüfusun 21. yüzyıl ortalarında 95-98 milyonda istikrara kavuşacağı ve çoğunluğunu çalışma yaşındakilerin oluşturacağı tahmin edilmektedir.

AB genelinde %70 düzeyinde olan işgücüne katılma oranı 2004 yılı itibarıyla ülkemizde %48.3'tür ve bu oran giderek azalmaktadır. Kadınların işgücüne katılma oranı ise erkeklerin ancak üçte biri kadardır. İşgücüne dahil olmayanların yaklaşık yarısını ev kadınları oluşturmaktadır.

1950'lerde başlayan işgücüne katılma oranındaki düşmenin temelinde, tarım istihdamının azalması ve kırdan kente göç olgusu yatmaktadır. Kırdan kente göç ile birlikte, kırdan işgücü içinde yer alan kadınlar kentte işgücü dışında görünmektedir. Diğer taraftan, kentlerde işlerin belirli beceriler gerektirmesi buna karşın kadınların eğitim düzeyinin düşüklüğü işgücü dışında kalmayı kalıcı hale getirmektedir.

Çalışabilir yaştaki nüfusun yaklaşık yarısının üretime katılmaması, üreten kesimin giderek daha fazla kişiyi geçindirmek zorunda kalmasına ve üretime katılım sonucu elde edilen gelirin de daha fazla kişi arasında paylaşılmasına neden olmaktadır. Bu durum, rekabet koşullarının zorlaştığı, küreselleşmenin hız kazandığı ve tam üyelik müzakerelerinin başladığı AB'ye katılım sürecinde, ekonomik kalkınma ve gelişme yolundaki en önemli engellerden birini oluşturmaktadır.

Hızla değişen teknoloji, bilgi ekonomisi, küreselleşme ve artan uluslararası rekabet, işgücü piyasasında eğitimi, becerili, 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. Bireyin sürekli istihdamda kalması yaşam boyu eğitim alması ile mümkün hale gelmiştir. Çünkü, istihdam ve eğitim arasında interaktif bir ilişki söz konusudur. Eğitim istihdamda artışa ve yeni iş kollarına uyumu sağlarken, günün koşullarına göre istihdam yapısında meydana gelen değişimler de eğitim politikalarına yön vermektedir. Ayrıca işgücünün daha eğitimi hale getirilmesi verimliliği de artırmaktadır.

İstihdam, 1988 - Mayıs 2005 dönemini içeren 17 yılda 18 milyondan 22 milyon 721 bin kişiye çıkmış, buna karşın 34 milyon olan çalışabilir yaştaki nüfus 50 milyonun üzerine yükselmiştir. DİE'nin Mayıs 2005 verilerine göre istihdam oranı %44.8'dir. Yani ekonomimiz, artan nüfusa yeterli iş yaratamamaktadır.

Toplam istihdamın %32'si, istihdam edilen kadınların ise %55.1'i tarım sektöründedir. Tarım sektöründe çalışanların yaklaşık yarısı, toplam istihdamın %17.8'i ve istihdam edilen kadınların %44.9'u ücretsiz aile işçilerini oluşturmaktadır. Ücretsiz aile işçi oranları, tarım sektöründe gizli işsizliğin yüksek, verimliliğin ise düşük olduğunun göstergesidir. Tarım ağırlıklı ekonomiden sanayi ve hizmet ağırlıklı ekonomiye geçiş döneminde olan ülkemizde tarımdan çıkışın kaçınılmaz hale gelmesi, özellikle bu sektördeki niteliksiz işgücünün işsiz kalmasına veya kayıt dışı sektörde istihdam edilmesine neden olacaktır. Bu durum, üretim ve verimliliğin artırılmasında işgücü niteliğinin yükseltilmesi gereğini ortaya koymaktadır.

Kayıt dışı istihdamın büyüklüğü ve artış eğilimi, işgücü piyasasına damgasını vuran diğer temel özelliklerinden biridir. Bazı dalgalanmalarla birlikte, 1990-2004 yılları arasında toplam istihdamın yaklaşık yarısı kayıt dışıdır. 2005 yılında da toplam istihdam edilenlerin %51.5'i, kırsal alanda çalışanların ise %88.4'ü herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı değildir.<sup>1</sup>

Ülkemizde 1988-2000 yılları arasında %7-8'lerde seyretmiş olan işsizlik oranı; 2000 sonu ve 2001 başlarında yaşanan ekonomik krizle birlikte %10'un üzerine çıkmış olup, 2005 yılı Mayıs ayında ise %9.2 olarak gerçekleşmiştir. İşsizliğin daha çok kentlerde ve genç yaş grubunda (15-24) yoğunlaştığı görülmektedir. Tarımdaki üretim teknolojisi değişimi ile kırdan kente göç, işsizliğin kentlerde yoğunlaşmasına neden olmaktadır. İşsizler içinde işini kaybedenler çoğunluğu oluşturmaktadır.

**Tablo 2. Yıllara Göre İşgücü Durumu**

	2000	2001	2002	2003	2004
<b>15+Nüfus</b>	46.211.000	47.158.000	48.041.000	48.912.000	49.906.000
<b>İşgücü</b>	23.078.000	23.491.000	23.818.000	23.640.000	24.289.000
<b>İşgücüne Katılma Oranı (%)</b>	49,9	49,8	49,6	48,3	48,7
<b>İstihdamda Olanlar</b>	21.581.000	21.524.000	21.354.000	21.147.000	21.791.000
<b>İstihdam Oranı (%)</b>	46,7	45,6	44,4	43,2	43,7
<b>İstihdam Artış Oranı (%)</b>	-2,12	-0,26	-0,79	-0,97	3,04
<b>GSMH Büyüme Oranı (%)</b>	6,3	-9,5	7,8	5,9	9,9
<b>İşsiz</b>	1.497.000	1.967.000	2.464.000	2.493.000	2.498.000
<b>İşsizlik Oranı (%)</b>	6,5	8,5	10,3	10,5	10,3
<b>Eksik İstihdam</b>	1.591.000	1.338.000	1.297.000	1.143.000	997.000
<b>Eksik İstihdam Oranı (%)</b>	6,9	6	5,4	4,8	4,1
<b>İşsiz+Eksik İstihdam</b>	3.088.000	3.240.00	3.709.000	3.636.000	3.495.000
<b>İşsiz+Eksik İstihdam Oranı (%)</b>	13,4	14,5	15,7	15,3	14,4

*Kaynak: DİE*

Tabloda da görüldüğü gibi ekonominin 2002 yılında %7.8 oranında büyümesine rağmen istihdamda aynı oranda bir artış olmamasının en büyük nedeni, krizden sonra işgücü piyasasındaki aktörlerin krizin olumsuz etkilerine, çalışma saatlerini ve verimliliği artırarak

<sup>1</sup> DİE - HİA Mayıs 2005 verileri

karşılık vermeleridir. Bunun yanında kapasite kullanım oranlarının artışı ve istihdam yerine makine teçhizat alımına yönelmesi de istihdamın artışını engellemiştir.

Ekonomide 2003 yılında %5.9 olan büyüme 2004 yılında %9.9 olarak hedeflenenin üzerinde gerçekleşmesine rağmen istihdamda beklenen artış sağlanamamıştır. 2000 yılında 1.5 milyon, 2001 yılında 1.9 milyon olan işsiz sayısı 2005 yılı Mayıs Dönemi Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) sonuçlarına göre 2 milyon 294 bin kişiye ulaşmıştır.

Verimliliğin sonsuza kadar artırılması düşünülemeyeceğine ve insanların çalışabileceği maksimum sınırları daha fazla zorlanamayacağına göre özellikle 2005'ten itibaren istihdamın artması beklenmektedir. Genel olarak 2005 DİE Hanehalkı İşgücü Anketleri sonuçlarına göre istihdamın ilk altı ayda sürekli artışı görülmektedir.

İstihdam artışı esas olarak makro ekonomik istikrar, ekonomik büyüme, verimlilik artışı, ücret ve ücret dışı maliyetler, istihdamı korumaya dönük düzenlemeler ve aktif istihdam politikalarına bağlıdır. Ancak, ekonomik büyüme tek başına mevcut işsizlere ve işgücü piyasasına girecek genç işsizlere "iyi işler" sağlamada yeterli değildir. İstihdam dostu büyümenin yanı sıra, işgücü piyasası reformlarına, insan kaynaklarına yatırıma, yeni teknolojilerin istihdam yaratıcı özelliğinden etkin yararlanmaya, girişimciliğin desteklenmesine, aktif işgücü piyasası politikalarının etkin uygulanmasına ve tüm bunların sosyal kesimlerle işbirliği içinde yapılmasına gerek vardır.

### **A.1. Türkiye'nin Nüfus Yapısına Genel Bir Bakış**

Bir ülkenin nüfusu ve demografik yapısı o ülkenin işgücünün ve istihdamının nitelik ve niceliğini doğrudan etkilemektedir. Bu anlamda ülke nüfusunun, cinsiyet, yaş ve bölgelere göre dağılımı, eğitim durumu ve nüfus artış hızı gibi demografik göstergeler işgücü piyasasının analizinde başlıca hareket noktalarıdır.

DİE 2005 Yılı Mayıs Dönemi HİA sonuçlarına göre kurumsal olmayan sivil nüfus, bir önceki yılın aynı dönemine göre 1 milyon 52 bin kişilik bir artışla 71 milyon 469 bin kişiye çıkmıştır. Türkiye'de 1927-1950 döneminde kentsel nüfusun oranı önemli bir değişim göstermemiştir. 1950 yılından sonra kentsel nüfusun oranı hızla artmış, 1985 yılından sonra ise kırsal nüfusu aşmıştır. Son on yılda süreç hızlanarak devam etmiş ve 2000 yılı nüfus sayımına göre kentsel nüfus %64.9'a yükselmiştir. 2005 yılı Mayıs ayı itibarıyla, 71 milyon 469 bin kişilik nüfusun %61.8'i (44 milyon 166 bin kişi) kentlerde yaşamaktadır.

Genç bir nüfus yapısına sahip olan ülkemizde, 0-14 yaş grubunun genel nüfus içindeki oranı 1996 yılında %32.8 iken, bu oranın 2005 yılında %28.4 seviyesine düşeceği ve bu durumun önümüzdeki yıllarda da devam edeceği tahmin edilmektedir. 15-64 ve 65+ yaş gruplarının paylarının ise artacağı beklenmektedir.

Yaşlanan nüfusa sahip Avrupa Birliği (AB) ülkelerinin çalışma çağındaki nüfusları azalmakta ve bu ülkeler yaşlı nüfusun istihdamına yönelmektedir. Türkiye'nin ise, çalışma çağındaki nüfusu artmaktadır. 1990 yılında %44 olan 20-54 yaş grubundaki aktif nüfusun 2010 yılında %52'ye çıkacağı tahmin edilmektedir.

İnsan kaynağı olarak nüfus ve demografik yapı esas alındığında, genç bir nüfusa sahip olmamızın bizim açımızdan bir demografik fırsat penceresi olabilmesi için, bu genç nüfusun iyi eğitilmesi ve istihdam edilmesi gerekmektedir.

## **A.2. Bölgesel Gelişmişlik Farkları**

1950'li yıllarda hızlanmaya başlayan kentleşme olgusu, hem kırdan kente hem de kentler arasında göçleri beraberinde getirmiştir. Tarım sektöründe en yüksek istihdama sahip olan ve milli gelirden en az payları alan Doğu Anadolu, Karadeniz ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri en çok göç veren bölgeler olmuştur.

Göç alan illerde işsizlik oranı hızla yükselmiş ve Türkiye ortalamasının üzerine çıkmıştır. Göçler ayrıca, altyapı, konut, eğitim ve sağlık sorunları gibi ağırlaşan sosyo-ekonomik sorunlarla kentleri baş başa bırakmıştır.

2000 yılı genel nüfus sayımı sonuçlarına göre, ülke nüfusunun %25.61'i Marmara, %17.12'si İç Anadolu, %13.18'i Ege, %12.84'ü Akdeniz, %12.45'i Karadeniz, %9.75'i Güneydoğu Anadolu, %9.05'i Doğu Anadolu Bölgelerinde yaşamaktadır.

Bölgeler arasındaki gelişmişlik düzeyindeki farklılıklar, nüfus oranlarının farklı olması ve kişi başına düşen GSYİH miktarlarındaki eşitsizlikler, işgücünün yapısında ve işgücüne katılma oranlarında da farklılaşmaya neden olmaktadır.

DİE 2004 yılı HİA sonuçlarına (Düzyey 1) göre Doğu Karadeniz %68.3 ile en yüksek, Güney Doğu Anadolu %40.7 ile en düşük işgücüne katılma oranına sahiptir. Kentsel yerlerde erkeklerin işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu yer %77.2 ile Doğu Karadeniz, en düşük olduğu yer ise %65.9 ile Kuzey Doğu Anadolu iken; kadınlarda en yüksek olduğu yer %33.9 ile Doğu Karadeniz, en düşük olduğu yer ise %8.8 ile Orta Doğu Anadolu'dur. Kırsal yerlerde erkeklerin işgücüne katılımının en yüksek olduğu yer %81.5 ile Doğu Karadeniz, en düşük olduğu yer %69.6 ile Orta Anadolu iken; kadınların en yüksek olduğu yer %69 ile Doğu Karadeniz, en düşük olduğu yer %18.5 ile İstanbul gelmektedir.

## **B. İŞGÜCÜ YAPISI VE İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI**

İşgücü, istihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu nüfustur. Yani nüfusun çalışan ve iş arayan kesimidir. Belli bir dönemdeki işgücünün 15 ve daha yukarı yaş nüfus içindeki oranı işgücüne katılma oranını (İKO) vermektedir. Nüfusun yaş yapısı, yaşlı nüfus ve genç nüfusun toplam nüfusa oranları, okullaşma oranı, gelir düzeyi ve işgücü talebi kırsal ve kentsel bölgelerdeki yerleşme oranları İKO'yu etkilemektedir. İşgücünün yapısını sayısal olarak belirleyen yukarıdaki etmenlerin yanında nitelik olarak belirleyen etken ise eğitimidir. Eğitime yapılan yatırım işgücünün niteliğini artırmakta, niteliğin artması ise verimlilik ve üretim artışını beraberinde getirmektedir.

2005 yılı Mayıs Dönemi HİA sonuçlarına göre; 15 ve yukarı yaştaki nüfus 50 milyon 695 bin kişi, işgücü 25 milyon 15 bin kişidir. İşgücüne katılım oranı, toplamda bir önceki yılın aynı dönemine göre % 49.2'den % 49.3'e, kentsel yerlerde % 44.1'den % 45.7'ye yükselmiş, kırsal yerlerde ise % 57.5'den % 55.4'e gerilemiştir. Aynı dönemde, işgücüne katılma oranı bir önceki yılın aynı dönemine göre erkeklerde % 72.8 olarak sabit kalmış, kadınlarda ise % 26.0'dan % 26.2'ye yükselmiştir.

İŞKUR tarafından hazırlanan İstihdam Durum Raporunda saptanmış olan aşağıdaki eğilimlerin; 2005 yılı verilerine bakıldığında hala geçerliliğini koruduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

- Kırsal kesimdeki İKO kentsel İKO'dan daha yüksektir;
- Erkeklerdeki İKO kadınlarınkinden daha yüksektir;
- İKO açısından kadın-erkek farklılaşması, kırsal alanlara göre kentlerde daha büyüktür.

Kadınlarda İKO, eğitim ve geleceğe dair umut düzeylerinin düşük olması, sosyo-kültürel nedenlerden dolayı daha çok ev işlerini üstlenmeleri, çocuk ve yaşlı bakımından ve ev işlerinden sorumlu olmaları, gerek toplumun gerekse işverenlerin belli roller yüklemeleri gibi nedenlerden dolayı düşük kalmakta, kadınlar çalışma hayatının dışına itilmektedir. Normal bir gelişme sürecinde kadınların işgücüne katılım oranı başlangıçta tarım ve ücretsiz aile işçiliği nedeniyle çok yüksek iken, kırdan kente göçle beraber hızla düşmeye başlar, ancak kadınların eğitim düzeyinin artmasıyla yeniden artmaya başlar. Bir başka ifadeyle, eğitim ve özellikle mesleki eğitim düzeyi yükseldikçe İKO yükselmektedir.

Türkiye'de genelde işgücü ve istihdam oranının düşük olmasının nedenleri, yüksek nüfus artış hızı, sermaye birikiminin yetersizliği, kamu ve özel sektör yatırımlarının yeterince artırılmaması, işgücünün niteliğinin sanayi ve hizmetler sektörünün ihtiyaçlarına uygun olmaması, meslek eğitimi ile işgücü piyasası arasında uyumsuzluk olmasıdır. Ayrıca, hızla değişen teknoloji ve giderek artan rekabet ortamında daha nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanamaması da bir diğer önemli etmendir.



**Tablo 3. İşgücüne Katılma Oranları (%)**

Ülkeler	2001	2002	2003	2004
Türkiye	52.3	52.3	51.1	51.5
ABD	76.8	76.6	75.8	75.4
Avusturya	70.7	71.6	71.6	70.2
Kanada	76.4	77.4	78.2	78.2
Çek Cumhuriyeti	71.1	70.9	70.4	70.1
Danimarka	79.2	79.9	79.4	80.2
Finlandiya	74.6	74.5	74.1	73.8
Fransa	68.6	69.0	69.4	69.5
Almanya	71.5	71.5	71.3	72.7
Yunanistan	62.1	64.2	65.1	66.5
Macaristan	59.6	59.7	60.6	60.5
İrlanda	67.5	67.9	68.0	68.6
İtalya	60.7	61.2	61.6	62.5
Japonya	72.6	72.3	72.3	72.2
Hollanda	75.7	76.5	76.4	76.6
Norveç	80.3	80.3	79.3	79.1
Polonya	65.7	64.8	64.2	64.2
Slovak Cumhuriyeti	70.5	69.9	70.0	69.7
İspanya	65.8	67.1	68.5	69.7
İsveç	79.3	79.1	78.9	78.7
İngiltere	76.4	76.6	76.6	76.2
EU- 15	69.5	69.9	70.2	70.8
EU- 19	69.0	69.3	69.4	69.9
OECD Avrupa	67.1	67.4	67.3	67.8
Toplam OECD	70.0	70.0	69.8	70.1

*Kaynak: OECD Employment Outlook 2005 (LFPR 15-64)*

1950’li yıllardan beri Türkiye’de işgücüne katılma oranlarının yıldan yıla düşmesinin en önemli nedeni kuşkusuz tarımsal istihdamın azalma eğiliminde olması ve kentlere yaşanan göç neticesinde kadınların işgücünden çekilmesidir.

**Tablo 4. Nedenlerine Göre İşgücüne Dahil Olmayanlar (000)**

15 ve Daha Yukarı Yaştakiler	2000	2001	2002	2003	2004
<b>ERKEK</b>					
İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus	6.026	6.350	6.768	7.173	6.852
İş Aramayıp İşbaşı Yapmaya Hazır Olanlar	711	694	656	623	632
Mevsimlik Çalışanlar	260	353	370	415	143
Öğrenci	1.756	1.826	1.931	2.059	1.936
Emekli	1.835	2.001	2.172	2.398	2.396
Özürlü, Yaşlı veya Hasta	816	863	943	925	1.132
Ailevi ve Kişisel Nedenler	461	451	582	645	301
Diğer	187	162	114	108	312
<b>KADIN</b>					
İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus	17.107	17.317	17.456	18.099	18.762
İş Aramayıp İşbaşı Yapmaya Hazır Olanlar	428	366	364	322	591
Mevsimlik Çalışanlar	339	413	443	479	321
Ev Kadını	12.339	12.363	12.211	12.578	13.301
Öğrenci	1.144	1.199	1.260	1.399	1.347
Emekli	443	454	541	584	490
Özürlü, Yaşlı veya Hasta	1.359	1.393	1.505	1.546	1.708
Ailevi ve Kişisel Nedenler	703	767	837	909	790
Diğer	352	362	295	282	214

*Kaynak: DİE*

Tablo 4'deki verilere bakıldığında, değişik nedenlerle işgücünün dışında kalan nüfusun azımsanmayacak rakamlara ulaştığını görmekteyiz. İKO'nun neden düştüğüyle ilgili yapılan saptamalara bu bilgiler de ışık tutacaktır.

### C. İSTİHDAM

Subjektif bir kavram olarak istihdam; gelir, üretim ve sosyal statü olmak üzere üç boyutlu olarak ele alınabilir. Örneğin, gelir boyutu ile istihdamda görünen bir kişinin, üretim boyutu ile işsiz olduğu gözlenebilmektedir. İstihdamın sosyal boyutu ise üretim ve gelir boyutu ne olursa olsun kişinin kendini işsiz olup olmadığına inandırmasıdır. Ancak bu subjektif yönlerine rağmen, istihdam kavramının objektif olarak ortaya konulması, istihdamın boyutlarını görmek ve istihdamla ilgili politikalar üretmek açısından önemlidir.

Ücretli-maaşlı, kendi hesabına çalışan, işveren ya da ücretsiz aile çalışanı olarak bir ekonomik faaliyette bulunan 15 ve daha yukarı yaştaki tüm nüfus istihdam edilen nüfus olarak tanımlanmaktadır. Ülkemizde 2004 yılı itibarıyla 15 ve daha yukarı yaşta 49 milyon 906 bin kişi bulunmaktadır. 2003'te 48 milyon 912 bin kişi olan bu rakam 2004'te %2.03 artış göstermiştir. 2004 yılı içerisinde bu grup içerisinde istihdam edilenlerin miktarı ise 21 milyon 791 bin kişidir. Yine 21 milyon 147 bin kişi olan 2003'e göre %3.05 artış göstermiştir. İstihdam oranı 2003 yılı için %43.2, 2004 yılı için ise %43.7'dir. Oysa ki, 1990 yılında 15 ve daha yukarı yaş grubunda bulunanların toplamı 35 milyon 601 bin kişi iken, istihdam edilenlerin miktarı 18 milyon 539 bin kişi, istihdam oranı da %52.1 idi.

Türkiye’de istihdam artış hızı sürekli olarak nüfus artış hızının gerisinde kalmakta, istihdam oranları gerilemektedir. 1996 yılında toplam nüfusumuz 62 milyon, istihdam edilen kişi sayısı ise 20.4 milyon kişiydi. İstihdam oranı ise %50 düzeyindeydi. 2004 yılına geldiğimizde, nüfusumuz yaklaşık olarak 9 milyon kişi artarken, istihdam miktarı 1996 yılı rakamlarının üzerinde olmasına rağmen (21.8 milyon kişi) istihdam oranı da %43.7 seviyesine düşmüştür.

**Tablo 5. 2005\* İstihdam Verileri**

	(000)	(%)
<b>Çalışma Çağındaki Nüfus</b>	50.695	
<b>İstihdam</b>		
<b>Türkiye</b>	22.721	44,8
<b>Kent</b>	12.678	40,2
<b>Kır</b>	10.043	52,4
<b>Eksik İstihdam</b>		
<b>Türkiye</b>	889	3,6
<b>Kent</b>	467	3,2
<b>Kır</b>	442	4,0

*Kaynak: DİE*

*\*Mayıs Dönemi*

2005’in Mayıs Dönemine göre çalışma çağındaki nüfus 50 milyon 695 bin kişidir. Türkiye genelinde 22 milyon 721 bin kişi istihdam edilmektedir. Bu sayı da çalışma çağındaki nüfusun %44.8’ine tekabül etmektedir.

### **C.1. İstihdamın Sektörel Dağılımı**

İstihdamın sektörler itibarıyla dağılımı her şeyden önce bir ülkenin ekonomik gelişmişlik seviyesini belirleyen önemli göstergelerden birisidir. İstihdamın ekonomik gelişmeye bağlı olarak değişimini açıklayan üç sektör kanununa göre, ekonomik gelişme aşamasına geçilmesiyle beraber tarım sektörünün payı azalırken, sanayi sektörünün payı sürekli olarak artar. Hizmetler sektörünün payı ise zaten sürekli artış eğilimindedir.

Günümüzün gelişmiş ülkelerinde, özellikle AB ülkelerinde, üç sektör kanununun tam olarak işlediği, toplam istihdam içerisinde tarım sektörünün istihdam payının %3-4 seviyesinde olduğu, sanayinin payının %25-30, hizmetler sektörünün payının ise %65-70 seviyesinde olduğu görülmektedir.

Tüm ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de istihdamın sektörel yapısı bir değişim ve dönüşüm içindedir. 1950’li yıllardan başlayarak tarımın istihdamdaki payı gittikçe azaldığı görülmektedir. 1950-1980 yılları arasında tarımsal istihdamda on yılda bir gerçekleşen onar puanlık düşüşler oldukça önemlidir. 1960 ve 1970’li yıllarda gözlenen istihdam yapısındaki bu değişimin sebepleri arasında hızlı nüfus artışı, tarımda makinalaşma ve iç göç önemli bir yer tutmaktadır. Sanayileşme hamlesi içinde olan ekonomik yapı, bu göçün istihdamla ilgili olumsuz etkilerini bir dönem bertaraf etmiştir. Fakat sektörel istihdam yapısında değişime yol açan bu gelişmeler, göç edenlerin sanayi ve hizmetler sektörünün kalifiye eleman ihtiyacını karşılayamamasından ötürü, yerini 1960’lı yılların sonlarında yapısal işsizliğe terk etmiştir. 1980’lerden sonra ise, sektörlerdeki değişimde göze çarpan bir durgunluk gözlenmiştir.

Gelişmiş ülkelerde sanayinin önemi azalmamış olmakla birlikte, istihdam açısından sanayi toplumu kimliği, yerini hizmet toplumu kimliğine bırakmakta, istihdamda en büyük payı hizmetler sektörü almaktadır. Ülkemiz hizmet sektörü istihdamının bu gelişmelere paralellik gösterdiği görülmektedir. Hizmet sektörü, kırsal kesimde dahi gittikçe artan bir seyir izlemektedir. 2004 yılı kayıtlarına göre bu sektörde istihdam edilenlerin sayısı 9 milyon 374 bin (%43) olarak gerçekleşmiştir.

Tarım sektörü, toplam istihdam içinde büyük bir paya sahiptir. Her ne kadar bu sektörün payı gittikçe azalsa da (1975 yılında %60-Tunalı, 2003), 2004 yılı itibarıyla hala işgücünün %34'ünü ya da 7.4 milyon çalışanı bünyesinde barındırabilmektedir. Zamanla sanayi ve hizmet sektörü daha çok önem kazanmıştır. 1975 yılı itibarıyla işgücünün %14'ü sanayi ve %27'si hizmet sektöründe yer almakta iken bu rakam 2004 yılında sırasıyla %18.3 (3.8 milyon) ve %43 (9.374 milyon) olmuştur. Sanayinin sahip olduğu pay yaklaşık %20'lerde kalırken, geçtiğimiz son on yılda en hızlı gelişen sektör hizmet sektörüdür.

DİE 2005 yılı Mayıs Dönemi verilerine göre, tarımsal istihdamın toplam istihdam içindeki payı %32, sanayi istihdamının payı %18.3 ve hizmetler sektörünün payı ise %49.7'dir. Son yıllarda dünyadaki genel eğilime paralel olarak hizmetler sektörü büyümüş ve tarım sektörünün önüne geçmiştir. 1950'lerde toplam istihdamın %85'i tarımla uğraşırken, bugün bu oran %32'dir. Ancak gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında bu oran hala çok yüksektir. Tarımın istihdamdaki payı ABD'de %2.6, AB ortalaması ise %4 civarındadır.

Tarım istihdamının azalması kırdan kente göçü beraberinde getirmekte, kentsel alanlarda istihdam artmaktadır. 2005 yılı Mayıs döneminde, kentsel istihdam oranı %40.2 olarak gerçekleşmiştir. Tarımsal istihdamdan çıkacak insanların tümünü, yakın bir gelecekte tarım dışı alanlarda istihdam etmek olanaksız görünmektedir. Bunların büyük kısmının; ancak niteliksiz eleman istihdamını öngören çalışma biçimlerini benimseyen işyerlerinde ya da informal sektörde istihdamları mümkün olabilecektir. 2004 yılı verilerine göre tarımda çalışan 7 milyon 400 bin kişinin %50.8'i (3 milyon 762 bin kişi) ücretsiz aile işçisi konumundadır. Tarımdaki ücretsiz aile işçilerinin %72'sini kadınlar oluşturmaktadır.

**Tablo 6. Yıllar İtibarıyla İstihdamın Sektörel Dağılımı**

	2003			2004		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
<b>Toplam(000)</b>	21.147	15.256	5.891	21.791	16.023	5.768
<b>Tarım</b>	7.165	3.718	3.447	7.400	4.101	3.299
<b>Sanayi</b>	3.846	3.084	762	3.988	3.202	786
<b>Hizmetler</b>	10.135	8.453	1.682	10.403	8.721	1.683
<b>Toplam (%)</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Tarım</b>	33,9	24,4	58,5	34,0	25,6	57,2
<b>Sanayi</b>	18,2	20,2	12,9	18,3	20,0	13,6
<b>Hizmetler</b>	48	55,4	28,6	47,7	54,5	29,1

Kaynak: DİE

Verimliliğin çok düşük olduğu tarım sektöründe geniş bir işgücünün barındırılması, işgücü piyasasının etkinliğinin sınırlanmasına yol açmaktadır. Ayrıca, uygulanan destekleme politikaları ile üretici gelirlerinde istikrar sağlanamamakta, dünya fiyatları üzerindeki destekleme alım fiyatları bazı ürünlerin ekim alanlarının genişlemesine, üretim fazlası oluşmasına ve devletin fazla alım yaparak yüksek stok maliyetine katlanmasına neden olmaktadır. Türkiye'de istihdamın düşük verimlilikte seyretmesi büyük oranda tarım sektörünün bu belirleyiciliğine dayanmaktadır.

## C.2. Kamu ve Özel Sektör İstihdamı

1980'li yılların başlarından bu yana uygulanmakta olan yeni ekonomik politikalar neticesinde kamu sektörünün imalat sanayileri içinde sahip olduğu pay 1980 yılında %36 iken bu rakam 2000 yılında %11'e düşmüştür (290 bin çalışandan 125 bine düşmüştür<sup>2</sup>). Kamu sektörü, maden (%32), gıda (%29), kağıt, kağıt ürünleri ve baskı sanayinde (%24) de kayda değer bir yere sahiptir.

Bir kamu kurumunun ortalama istihdam kapasitesi 2000 yılı itibariye 473 iken özel bir kurumun ortalama kapasitesi sadece 93 ile sınırlı kalmıştır. Özel sektör bünyesinde ye alan küçük ve orta ölçekli işletmeler (10-149 kişi istihdam eden), kağıt, kağıt ürünleri ve baskı, ahşap ve ahşap ürünlerinin %55'ini, ametal mineral ürünlerin %45'ini, kimyasal ve fabrika ürünleri, makine, malzeme, donanım, taşımacılık malzemeleri sanayisinin %41'ini teşkil etmektedir.

**Tablo 7. İşyeri Durumuna Göre İstihdam Edilenler (000)**

	Türkiye		Kent		Kır	
	2004	2005*	2004	2005*	2004	2005*
<b>Toplam</b>	22.188	22.721	11.774	12.678	10.414	10.043
<b>Kamu</b>	2.910	3.031	2.179	2.278	731	752
<b>Özel</b>	19.278	19.690	9.595	10.399	9.683	9.291
<b>Erkek</b>	16.212	16.612	9.467	10.108	6.745	6.504
<b>Kamu</b>	2.311	2.336	1.693	1.705	617	632
<b>Özel</b>	13.901	14.276	7.774	8.404	6.128	5.872
<b>Kadın</b>	5.976	6.109	2.307	2.570	3.669	3.539
<b>Kamu</b>	599	694	486	574	113	121
<b>Özel</b>	5.377	5.414	1.821	1.996	3.556	3.418

*Kaynak: DİE*

*\*Mayıs Dönemi*

Kamu sektörü, istihdam yaratılması için büyük bir kaynak teşkil etmektedir. 2004 yılında kamu sektöründe istihdam edilenler 2 milyon 910 bin kişidir. 2005 yılı Mayıs ayı HİA sonuçlarına göre ise Türkiye genelinde 3 milyon 031 bin kişi kamu sektöründe, 19 milyon 690 bin kişi de özel sektörde istihdam edilmektedir. Kamu sektörünün toplam istihdam içerisinde sahip olduğu pay kentte (2 milyon 278 bin kişi) kırsal kesimden (752 bin kişi) daha yüksektir. Kamu sektöründe istihdam edilen erkek sayısı (2 milyon 336 bin kişi) kadın sayısından (694 bin kişi) daha fazladır.

## C.3. İstihdam Edilenlerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı

İstihdam edilenlerin 2004 yıl sonu itibarıyla yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında, %17.67'sinin 15-24 yaş aralığında olduğu gözlenmektedir. 25-44 yaş grubunda bulunanlar %57.57 ile en yüksek oranı teşkil etmektedir. Daha sonra sırasıyla, %21.61 ile 45-64 yaş grubundakiler ve %3.1 ile 65+ yaş grubundakiler gelmektedir.

<sup>2</sup> İmalat sektöründeki veriler 10 kişiden daha az çalışanı istihdam eden özel mikro işletmeleri kapsamamaktadır.

Evlenme ve çocuk sahibi olma gibi nedenlerle kadınların 25-34 yaşları arasında çalışma hayatına ara veya son vermelerinde bir azalış söz konusudur. Kadınlar en çok 25-34 yaş grubunda istihdam edilmektedirler.

Türkiye’de istihdamda olan 22 milyon 721 bin kişinin %23.9’u yani 6 milyon 109 bin kişisi kadınlardan oluşmaktadır. Çalışan kadınların %44.9’u ücretsiz aile işçisidir. Kadın istihdamı 2005 yılı Mayıs ayı itibarıyla geçen yılın aynı dönemine göre %2.2 (133 bin kişi) azalmıştır. Kadınların toplam istihdam içindeki payı da giderek azalmaktadır. Aslında bu rakamlar, kadınların işgücü içinde değişen rollerini gizlemektedir. Toplam kadın istihdamına bakıldığında, kentsel alanlarda çalışan kadınların oranı %19’dan %27’ye yükselmiştir. Giderek artan sayıda kadın, işgücü piyasasına yönelmektedir.

2005 Mayıs Döneminde, kadınların istihdamdaki payı tarımda %55.1, sanayide %12.9, hizmetlerde %32 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların %60.6’sı tarımda (bu pay 1990 yılında %77 idi), %12.04’ü sanayide, %27.37’si hizmetler sektöründe çalışmaktadır. Hizmetler sektöründe çalışan kadınların oranı kayda değer biçimde artmıştır.

Henüz eşit dağılımdan çok uzak bir durum olsa bile, beyaz yakalı işlerde çalışan kadınların sayısı da artmıştır. Bilimsel ve teknik işlerle profesyonel hizmetlerde çalışanlar arasında kadınların payı 1990’lı yıllarda %30’dan %35’e, idari personel içindeki payı ise %32’den %37’ye çıkmıştır.

#### **C.4. Türkiye’nin Başlıca İstihdam Sorunları**

##### **C.4.1. Kayıt Dışı İstihdam ve/veya İnfomal Sektör**

Kayıt dışı sektör ve/veya infomal sektör birbiri yerine kullanılan kavramlar olsalar da aralarında bazı farklar vardır. Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) göre, infomal sektör “süreklilik unsuru taşımadan bir kişinin veya birkaç kişinin oluşturdukları, başlıca amacı kişilere istihdam ve gelir sağlamak olan, mal ve hizmet üretiminde bulunan, örgütsel kimliği gelişmemiş küçük ölçekli birimler” olarak tanımlanmıştır.

DİE’ye göre infomal sektör, şirketleşmemiş basit usulde vergilendirilen veya hiç vergi vermeyen ve 1-9 çalışanı olan tarım dışı tüm iktisadi birimler olarak tanımlanmıştır.

Kayıt dışı istihdam ise, hem formal hem infomal sektörde, hem de kayıt dışı ekonomik faaliyetlerde kendi adına, ya da ücretli olarak çalışan ve faaliyetleri istatistiklere yansımayan ve istatistiksel olarak tam hesaplanamayan istihdam şekilleri bütünüdür.

Kayıt dışı sektör ya da infomal sektöre, tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ve geçiş ekonomilerinde rastlanmaktadır. Dünyada son yıllarda formal sektörden infomal sektöre bir kayış söz konusudur. Bunun en önemli nedeni, tüm dünyada önemli bir sorun haline gelen işsizliktir. Kayıt dışılık/infomallik tanımlanırken, devletin düzenleme ve denetleme yetkisinin çok sınırlı olması ya da hiç olmaması, hareket noktası olarak kabul edilmektedir. Kayıt dışı/infomal faaliyetlerin ortak özelliği, korunmayan/denetlenemeyen ve dolayısıyla sözleşmeli işgücünden daha ucuzca çalıştırılan işgücüyle gerçekleştiriliyor olmasıdır. Burada kayıt dışılığa/infomalliğe gösterilen toleransın temel amacı, bu sektörün istihdamı yaygınlaştırdığına ve en önemlisi beceri ve fiziki sermaye gerektirmeden çalışanlara getiri sağladığına inanılmasıdır. Bu tanımlamalar, kayıt dışı istihdamı olumlu bir bakış açısından ele almaktadır. Ancak kayıt dışı olarak istihdamda olan kesimler, genellikle

toplumun alt tabakalarından gelen ve hiçbir sosyal güvenceye sahip olmayan kişiler oldukları için, bu sektörün yıkıcı sosyo-ekonomik etkilerine maruz kalmaktadırlar. Ayrıca bu sektördeki kazançlar vergilendirilemediği için gelir dağılımını bozucu etkiler de taşımaktadır.

Kayıt dışı sektör, özellikle gelişmekte olan ülkelerde ekonominin ve işgücü piyasasının önemli bir kısmını temsil eder ve bu nedenle istihdam, üretim ve gelirin yaratılmasında önemli bir role sahiptir. Nüfus artış hızının ve kentleşmenin yüksek olduğu ülkelerde, kayıt dışı sektör kentlerde geniş bir işgücünü absorbe etmektedir. Kayıt dışı istihdam, ücretlerin ve emekli aylıklarının düşük olduğu ya da işsizlik sigortası gibi sosyal güvenlik ağlarının yetersiz olduğu ülkelerde hayati bir öneme sahiptir. Diğer ülkelerdeki kayıt dışı/informal sektör ise, formal sektördeki endüstriyel yeniden yapılanma süreci, çoğu informal sektörde olan taşeron firmalara iş verilmesi ve böylece üretim süreçlerinin parçalanması ile gerçekleşmektedir.

İnformal sektör, düşük kaliteli işleri ve düşük ücreti; sağlıksız ve güvenlikten yoksun çalışma koşullarını; iş, gelir ve sosyal güvence yokluğunu; yoksulluk ve sosyal dışlanmayı beraberinde getirmektedir.

Türkiye’de, kayıt dışı/informal sektör yaygın olmasına rağmen, boyutlarıyla ilgili kesin verilere ulaşmak oldukça zordur. Yapılan çeşitli araştırmalarda, kayıt dışılığın milli gelire oranı %30 ile %60 arasında tahmin edilmektedir. Aslında bu geniş yelpaze, sektördeki kesin ölçümün ne kadar zor olduğunun da bir göstergesidir.

**Tablo 8. İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu**

Bin Kişi		2005*
	Toplam İstihdam	Kayıt Dışı (%)
<b>Toplam</b>	22.721	51,5
<b>Ücretli</b>	10.241	22,8
<b>Yevmiyeli</b>	1.682	92,3
<b>İşveren</b>	1.171	26,7
<b>Kendi Hesabına</b>	5.583	65,2
<b>Ücretsiz Aile İşçisi</b>	4.044	95,4
<b>Tarım</b>	7.266	88,4
<b>Ücretli</b>	124	52,6
<b>Yevmiyeli</b>	459	98,3
<b>İşveren</b>	116	69,1
<b>Kendi Hesabına</b>	3.051	78,2
<b>Ücretsiz Aile İşçisi</b>	3.515	97,9
<b>Tarım Dışı Faaliyetler</b>	15.454	34,1
<b>Ücretli</b>	10.116	22,4
<b>Yevmiyeli</b>	1.223	90,0
<b>İşveren</b>	1.055	22,1
<b>Kendi Hesabına</b>	2.532	49,5
<b>Ücretsiz Aile İşçisi</b>	528	78,6

*Kaynak: DİE*

*\*Mayıs Dönemi*

2005 yılının Mayıs ayı Hanehalkı İşgücü Anketlerine göre toplam istihdamda kayıt dışılık oranı %51.5 tir. Türkiye genelinde toplam 10 milyon 241 ücretli çalışan kişinin %22.8'i kayıt dışı çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışma şeklinin en yaygın olduğu kesim, ücretsiz aile işçileridir ve bu kesimin %95.4'ünün herhangi bir sosyal güvencesi yoktur.

Türkiye genelinde tarım sektöründe çalışan 7 milyon 266 bin kişinin %88.4' ü yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı değildir. Tarım dışı sektörde tahmini olarak 15 milyon 454 bin kişi çalışmaktadır. Tarım dışı sektörde çalışanların %34.1'i kayıt dışıdır.

Kayıt dışı/informal istihdamın artışında birinci etmen tarım sektöründeki istihdam olanaklarının daralması ile kırdan kente göç olgusu, ikinci etmen ekonominin yüksek katma değerli, iyi işler yaratamaması ve istihdam olanaklarının sınırlı olması neticesinde göçe zorlanan insanların kentlerde niteliksiz ve eğitimsiz hale gelerek işsiz kalmalarıdır. Daha iyi ve kaliteli işler, iyi ücretli, sigortalı, iş ve gelir güvenceli, üretim ve istihdamda verimlilik yaratan işlerdir. Türkiye OECD ülkeleri arasında en düşük verimliliğe sahip ülkedir. Kayıt dışılık verimliliğin önündeki en büyük engeldir. Vergi, sigorta ve diğer kanuni yükleri ödemeyen kayıt dışı sektör, verimsiz üretimiyle bu yükleri ödeyen kayıtlı sektörle haksız rekabet içindedir.



### C.4.2. Eksik İstihdam

Türkiye işgücü piyasasında son derece önemli bir yere sahip olan eksik istihdam, ILO'nun tanımına göre, mesleki becerisi yani eğitim ve çalışma tecrübesi dikkate alındığında bir kişinin yaptığı işin belli normlara veya alternatif bir işe göre yetersiz kalması durumudur. Eksik istihdamın görülebilen kısmı anketlere kolaylıkla yansıtılabilirken, görülemeyen eksik istihdamın ölçümü çok çeşitli verilerin derlenmesi ve analizi ile gerçekleştirilmektedir. Görülemeyen eksik istihdam daha çok işgücü kaynaklarının yanlış tahsisi ile ilgilidir.

Görülebilen eksik istihdamda olanlar, referans döneminde ekonomik nedenlerle 40 saatten daha az süre çalışıp mevcut işinde ya da ikinci bir işte daha fazla süre çalışmaya müsait olan kişilerdir. Burada, geçici iş yavaşlatılması veya durdurulması, iş olmaması, tam gün iş bulunamaması gibi daha çok ekonomik nedenler etkili olmaktadır.

**Tablo 9. 2005\* İşgücü Durumu**

	Türkiye	Kent	Kır
	Toplam		
<b>Eksik İstihdam Oranı (%)</b>	3,6	3,2	4,0
<b>Genç Nüfusta Eksik İstihdam Oranı ** (%)</b>	4,8	3,3	6,9
	Erkek		
<b>Eksik İstihdam Oranı (%)</b>	4,1	3,4	5,3
<b>Genç Nüfusta Eksik İstihdam Oranı ** (%)</b>	5,7	3,5	9,2
	Kadın		
<b>Eksik İstihdam Oranı (%)</b>	1,9	2,5	1,4
<b>Genç Nüfusta Eksik İstihdam Oranı ** (%)</b>	3,1	2,9	3,4

*Kaynak: DİE*

*\*Mayıs Dönemi*

*\*\*15-24 yaş grubundaki nüfus*

2004 yılı II. Döneminde, eksik istihdam %4.1 iken, 2005 yılı Mayıs Döneminde %3.6 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye genelinde erkeklerde eksik istihdam oranı %4.1, kadınlarda %1.9 iken, kentsel yerlerde erkeklerde %3.4, kadınlarda %2.5, kırsal yerlerde ise erkeklerde %5.3, kadınlarda %1.4'tür.

Eksik istihdamın en önemli nedeni gelir yetersizliğidir. Eksik istihdamda bulunanların büyük çoğunluğu ilkökul mezunudur. Yüksekokul mezunları ise eksik istihdamdaki en düşük oranı temsil etmektedir.

### C.4.3. Çocuk İşçiliği

Çocuk işçiliği sorunu gelişmekte olan her ülke için olduğu gibi, Türkiye için de önem taşıyan bir konudur. Sorun; nüfus, eğitim düzeyi, ekonomik gelişim ve sosyal kalkınma kavramlarıyla doğrudan ilgilidir. ILO katkısıyla DİE tarafından gerçekleştirilen Ekim 1999 Çocuk İşgücü Anketi temel göstergelerine bakıldığında 63.416.000 olarak tahmin edilen Türkiye nüfusunun %25.4'ünü (16.088.000 kişi) 6-17 yaş grubu insanlar oluşturmaktadır. Türkiye genelinde 6-17 yaş grubu arasında bulunan 16.088.000 çocuğun içerisinde ekonomik faaliyette bulunanların oranı %10.2 (1.635.000 kişi) olarak tahmin edilmiştir. Ekonomik bir

faaliyette bulunan çocukların %61.8'ini erkekler, %38.2'sini ise kızlar oluşturmaktadır. Ekim 1999 Çocuk İşgücü Anketi sonuçlarına göre 6-17 yaş grubu çocukların okula devam durumları incelendiğinde %78.8'lik bir devam oranı karşımıza çıkmaktadır. Çalışma nedenlerine bakıldığında çocukların ağırlıklı olarak hane halkı gelirin katkıda bulunmak amacıyla çalıştıkları görülmekte (%38.4), bunu hane halkının ekonomik faaliyetine yardımcı olmak için çalışma durumu izlemektedir (%19.7).

Ekim 1999 Çocuk İşgücü Anketi sonuçları Ekim 1994 Çocuk İşgücü Anketi sonuçları ile karşılaştırıldığında 1992-1999 yılları süresince ILO-IPEC (Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı) programının hedef kitlesini oluşturan 6-14 yaş grubunda istihdam edilen çocukların oranında önemli bir azalış olduğu dikkat çekmektedir. Ekim 1994 Çocuk İşgücü Anketi sonuçlarına göre 6-14 yaş grubundaki çocukların %8.5'i ekonomik bir faaliyette çalışmakta iken, Ekim 1999'da bu oran %4.2'ye düşmüştür.

Türkiye, kırsal yerleşimden kentsel yerleşime ve tarımsal ekonomiden sanayi ekonomisine geçiş süreci yaşamaktadır. Başlıca kent merkezlerine göç trendi, sosyal destek ağının yetersizliği veya kent yaşamına uyum sağlayamama ile birleştiğinde, çocuk işçiliği daha fazla gündeme gelmekte, özellikle ailenin gelir düzeyini artırmak amacıyla sokaklarda ve marjinal sektörlerde çalışan çocukların sayısı belirgin bir şekilde artmaktadır.<sup>3</sup>

#### **C.4.4. Türkiye’de Yabancı Kaçak İşçilik**

Türkiye işgücü piyasasının sorunlarından biri de yabancı kaçak işçiliktir. Türkiye’de bulunup da, mevcut mevzuata göre oturma ve çalışma izni olmadığı halde, herhangi bir hizmet akdine sahip olmaksızın, bir şekilde kayıtlı veya kayıt dışı sektörde çalışma fırsatı bulup iş gören yabancılar, kaçak işçi konumunda bulunmaktadır. Kuşkusuz Türkiye’de yasal olarak bulunup, yasal olarak çalışan yabancılar da vardır. Ancak bu kesimin daha çok nitelikli elemanlar olduğu bilinmektedir. Türkiye’deki yabancılar resmi bir belgeye (pasaport) sahip olup, ülkeye yasal yoldan giriş yapmış olsalar bile oturma ve çalışma izinleri olmadığı için, herhangi bir şekilde çalışmalarını durumunda kaçak işçi sayılmaktadırlar.

Bir ülkede hem yaygın bir işsizliğe, hem de yabancı kaçak işçiliğe aynı anda rastlanabilir. Teorik olarak kaçak işçiliğin esas itibarı ile tam istihdamın sağlandığı bir ekonomik ortamda ortaya çıkması beklenir. Ancak gerçek yaşamda yabancı kaçak işçilik, işsizliğin yoğun olarak yaşandığı ülkelerde de ortaya çıkmaktadır.

Türkiye ekonomisi 1980’lerden itibaren dışa açılma sürecine girdikten sonra yabancı işgücü ile daha çok karşılaşır olmuştur. 1980’li yılların sonunda ise çevre ülkelerde meydana gelen siyasal ve ekonomik çözümlerle süreçleri ile istikrarsızlıklar, Türkiye’nin, yabancı göçüne ve yabancı kaçak işçiliğe maruz kalmasına yol açmıştır. Türkiye 1980’li yıllarda ciddi bir mülteci sorunu ile karşı karşıya kalmıştır. Son yıllarda, çeşitli Asya ve Afrika ülkelerinden Türkiye’ye kaçak giriş yapanlar önemli bir yer tutmaktadır. Bu yabancıların önemli bir kısmı İstanbul’da inşaatlarda çalışırken, çoğu da yasa dışı işlerde çalışmaktadır. Sovyet sisteminin çökmesi sonucu bu ülkelerde yaşanan ekonomik krizlere ve gerçek ücretlerdeki büyük düşüşe bağlı olarak, çalışmak için çok sayıda insan Türkiye’ye gelmiştir. Sığınmak üzere giriş yapan ve daha sonra geri dönmeyip, Türkiye’de kalan Türk soylular gibi yabancı uyruklular yasal girişe ve hatta bazen ikamet iznine sahip iken, diğer bir kısmının gerçek kimliğini tespit

<sup>3</sup> <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/programme/ipecc.htm>, 13/10/2005

etmek bile zor olmaktadır. Ayrıca, son dönemlerde Uzak Asya ülkelerinden Afrika ülkelerine kadar birçok ülkeden özel olarak kaçak yabancı işçi getirildiği ve çalıştırıldığı görülmektedir.

Türkiye’de hem işsizlik, hem de yabancı kaçak işçilik vardır. Kesin sayı bilinmemekle birlikte 1 milyon dolayında yabancı kaçak işçinin iş piyasasında yer aldığı ileri sürülmektedir. İşverenlerin yabancı kaçak işçi tercih etmelerinin nedenlerinden biri, ülkedeki ücretlerin Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığında göreceli yüksekliği ve yabancı kaçak işçilere ABD Doları olarak ödenen ücretlerin düşük olmasıdır. Öte yandan Türkiye’de son olarak yaşanan ekonomik krizin ardından, ücretini dolar üzerinden alan yabancı kaçak işçilere verilen ücret, göreceli olarak yükselmiş ve bu işçilerin işten çıkarılmalarına neden olmaya başlamıştır.

Yabancı kaçak işçilik, Batı Avrupa ülkeleri için de geçerlidir. Bugün Batı Avrupa’da yaklaşık %10 oranında kaçak işçiliğin yaşandığı ileri sürülmektedir. Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde ve Türkiye’de yabancı kaçak işçiliğin hızla gelişmesini destekleyen bir faktör de küreselleşme olgusudur. Bu süreç ve giderek artan uluslararası rekabet işçilik maliyetlerini üretimde ciddi bir sorun haline getirmiştir. Bunun sonucunda daha az maliyetli kaçak işçilerin sayısı artmıştır.

Türkiye’nin göç ve göçmen politikasının ve bu çerçevede uygulanan araçların yetersizliği, mevzuat ve organizasyonda yeniden yapılanma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda, 6 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giren Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun önemli bir adım teşkil etmiş, bu konudaki mevcut mevzuatın dağınık yapısına büyük ölçüde son verilmiştir.

### **C.5. Meslek Eğitimi ve İstihdam**

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.

Çalışanlarının yarısından fazlasının ilkokul mezunu olduğu bir işgücü yapısı ile Türkiye’nin küresel çapta rekabet edebilmesi mümkün görülmemektedir. Uygulanmakta olan formal eğitimin istihdam için yeterli olmadığı, yeni mezun gençler arasında işsizliğin %30'lara ulaştığı da bir gerçektir.

Türkiye gibi, teknolojiyi büyük oranda ithal eden ülkelerde, o teknolojiyi kullanacak, yaşama geçirecek nitelikli işgücü bulmak, işgücü piyasasının karşı karşıya olduğu en ciddi sorunlardan biridir. 2005 Mayıs HİA'ya göre işgücünün %32'sinin tarım sektöründe istihdam edildiği düşünülürse, tarımdan çıkışın kaçınılmaz hale gelmesiyle, işsiz kalacak olan niteliksiz işgücünün zaman yitirilmeden meslek eğitiminden geçirilmesi zorunludur.

**Tablo 10 . Eğitimde Sayısal Gelişmeler**

Eğitim Dereceleri	1995-1996		1999-2000		2000-2005 (Tahmin)	
	Öğrenci Sayısı (000)	Okullaşma Oranı (%)	Öğrenci Sayısı (000)	Okullaşma Oranı (%)	Öğrenci Sayısı (000)	Okullaşma Oranı (%)
Okul Öncesi Eğitim	199	7,7	252	9,8	690	25,0
İlköğretim	9.564	89,8	10.053	97,6	10.328	100,0
Ortaöğretim	2.223	55,0	2.444	59,4	2.886	75,0
Genel Lise Eğitimi	1.277	31,6	1.506	36,6	1.539	40,0
Mesl. ve Tekn. Eğit.	946	23,4	938	22,8	1.346	35,0
Yükseköğretim	1.226	23,8	1.492	27,8	2.002	37,3
Örgün Öğretim	766	14,9	1.006	18,7	1.519	28,3
Açık Öğretim	460	8,9	486	9,1	483	9,0

*Kaynak: İstihdam Durum Raporu*

Sekiz yıllık temel eğitimi tamamlayan öğrencilerin önünde, eğitimi sürdürmeleri açısından üç seçenek vardır: Genel orta öğretim, mesleki ve teknik orta öğretim ve yaygın öğretim. Temel eğitimi bitirdikten sonra orta öğretime devam edenlerin toplam içindeki payı 2001 yılında yüzde 90'a ulaşmıştır. Bu bölümdeki amaçlarımız açısından Tablo 10.1.'deki temel örüntüye bakacak olursak, mesleki ve teknik eğitime kaydolan öğrencilerin, genel olarak orta öğretime yeni kaydolanların %34'ünü, mezunların da %45'ini oluşturduğunu görmekteyiz.

**Tablo 10.1. İlk ve Orta Öğretime Yeni Kayıtlar ve Mezun Olanlar**

Eğitim Türü ve Düzeyi	Yeni Kaydolanlar (2004-2005)			Mezun Olanlar (2003-2004)		
	Toplam	Erkek	Kız	Toplam	Erkek	Kız
Temel Eğitim (8 yıllık)	1.374.609	714.501	660.088	1.136.448	622.053	514.395
Orta Öğretim	973.475	556.924	416.551	683.019	376.172	306.847
Genel Orta Öğretim	593.352	317.019	276.333	452.379	237.159	215.220
Mesleki ve Teknik Orta Öğretim	380.123	239.905	140.218	230.640	139.013	91.627
Genel Toplam	2.348.084	1.271.425	1.076.639	1.819.467	998.225	821.242

*Kaynak: MEB*

Gelişmiş ülkelerde mesleki liselerin, toplam liseler içindeki payı yaklaşık olarak %65'ler seviyesindedir. Türkiye'de tam tersi bir durum söz konusudur. Ülkemizde meslek eğitimi yeterince yaygınlaştırılamamıştır. Meslek eğitimi veren tüm kurum ve kuruluşlar yeterli sayıda insana ulaşamamakta ve gerçekte işgücü piyasasının gereksinimlerine yanıt verememektedir. Genel lise eğitimi almış ancak, üniversite sınavında başarılı olamamış gençlerin birçoğu vasıfsız olarak işgücü piyasasında iş ararken, lise mezunu genç kızların büyük bir kısmı da işgücüne katılmaktan vazgeçmektedir.

**Tablo 11. Mesleki ve Teknik Orta Öğretime Yeni Kayıtlar**

Ders Yılı	Toplam	Genel Orta Öğretim	Mesleki ve Teknik Orta Öğretim	Genel (%)	M/T (%)
1991-1992	581.946	334.945	247.001	57,6	42,4
1996-1997	666.981	337.533	329.448	50,6	49,4
1997-1998	760.314	442.078	318.236	58,1	41,9
1998-1999	675.652	366.104	309.548	54,2	45,8
1999-2000	706.036	428.361	277.675	60,7	39,3
2000-2001	757.593	502.424	255.169	66,3	33,7
2001-2002	880.832	582.654	298.178	66,1	33,9
2002-2003	917.778	597.422	320.356	65,1	34,9
2003-2004	966.726	610.461	356.265	63,1	36,9
2004-2005	973.475	593.352	380.123	61	39

Kaynak : MEB

1970'li yıllarda ve daha sonra hazırlanan kalkınma planlarında, genel olarak orta öğretimde mesleki ve teknik eğitim gören öğrenci payının %65 oranında olması öngörülmüş, ancak bu hedefe ulaşamadığı gibi, tam tersi bir sonuçla karşılaşmıştır.

**Tablo 12. GSMH İçinde Eğitim Harcamalarının Payı (%)**

Yıl	MEB	YÖK*	YURTKUR	TOPLAM
1996	1,72	0,62	0,09	2,43
1997	1,74	0,69	0,10	2,53
1998	2,34	0,80	0,11	3,25
1999	2,72	0,86	0,14	3,72
2000	2,66	0,84	0,17	3,67
2001	2,19	0,74	0,16	3,09
2002	2,66	0,89	0,18	3,73
2003	2,85	0,94	0,20	3,99
2004	2,95	0,88	0,20	4,03
2005	3,09	1,09	0,24	4,42

Kaynak: MEB

\*YÖK ve Üniversiteler Bütçesi Birlikte Değerlendirilmiştir.

Yüksek Öğretim Kurulu'nun (YÖK) 1998 yılında çıkardığı yönetmelikler, mesleki ve teknik lise öğrencilerine, kendi özel alanlarındaki öğrenimlerini mesleki eğitim veren yüksek okullarda sürdürebilmeleri açısından birtakım avantajlar sağlamıştır. Buna karşılık söz konusu öğrencilerin üniversite sisteminde diğer alanlara girebilmeleri daha da güç hale getirilmiş ve mesleki eğitimden genel eğitime bir dönüş yaşanmıştır.

1990 yılında genel lise mezunu kentliler arasındaki işsizlik oranları, kentli meslek lisesi mezunları arasında görülen işsizlik oranlarından daha yüksekti. 2000 yılına gelindiğinde,

oranlarda bir eşitlenme görülmektedir. Başka bir deyişle, beceri ediniminin ortalama maliyetinden bağımsız olarak bütün lise mezunlarının karşılaştıkları işsizlik riski aynıdır

Yüksek öğrenime yönelik talep artışına koşut olarak meslek liseleri, öğrencilerine bir yandan meslek eğitimi verirken, diğer yandan bu öğrencilerini yüksek öğrenime hazırlamaya çalışmışlardır.

Meslek okulu eğitimi, insanlara işgücü piyasasına daha rahat geçme imkanları sağlama amacıyla düzenlense bile, eldeki istatistikler, bu okulları bitirenlerin önemli bir bölümünün yüksek öğrenime geçtiklerini göstermektedir. 2000 yılında orta düzeydeki mesleki ve teknik okullardan mezun olanların sayısı 220 bindir. Bu rakamlara göre, halen çalışan meslek ve teknik lise mezunu her 7 kişiden biri potansiyel olarak işgücü piyasasına girebilecek durumdadır. Piyasanın mesleki ve teknik liselerden mezun olanların hepsini istihdam edebilmesi için istihdam oranının her yıl %1 artması gerekmektedir.

## **D. İŞSİZLİK**

### **D.1. İşsizlik Kavramı ve Gizli İşsizlik**

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

İşsizlik sorunu, toplam talep yetersizliğinden kaynaklanabileceği gibi, konjonktürel dalgalanmalardan, yapısal sorunlardan, teknolojik gelişmelerden, mevsimlik değişimlerden, friksiyonel (arızı) ve doğal nedenlerden biri veya birkaçı tarafından kaynaklanabilmektedir.

İşsizliğin nedeni, ülkelerin sosyo-ekonomik yapılarıdır. Bu nedenle ülkeler, kendi özgün sosyo-ekonomik koşullarına göre, işsizlikle mücadelede farklı yöntemler geliştirmişlerdir. Gelişmiş ülkelerde görülen işsizliğin ana nedeni, talebin mevcut işgücü arzının tamamını çalışır durumda tutacak kadar olmamasıdır. Ekonomik organizasyon bu talebi yaratamamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ise işsizliğin ana nedeni, toplam talep yetersizliğine ek olarak ekonominin yapısına da bağlıdır. Yani nüfusun büyük bölümü üretim sürecine dahil olmasına rağmen, yaratılan hasıla, üretim potansiyelinden çok daha düşük kalmaktadır.

Gizli işsizlik, gelişmekte olan ülkelerde tarım ve hizmetler, gelişmiş ülkelerde ise daha çok hizmetler sektöründe var olan bir işsizlik türüdür. Gizli işsizlik, zor ölçülebilen bir işsizlik türü olduğu için bununla nasıl mücadele edileceği konusu da oldukça tartışmalıdır. İşgücü piyasalarının düzenli ve gelişmiş olduğu, çalışanların verimlilik düzeylerinin yüksek olduğu ekonomilerde ve sektörlerde gizli işsizliğin olmadığı görülmektedir.

Gelişmiş ülkelerde işsizliğin bir “açık işsizlik” olması, sorunların somut olarak anlaşılmasına ve çözümlenmesine olanak vermektedir. Yine gelişmiş ülkelerde uygulanan “işsizlik sigortası” ve/veya “işsizlik yardımının” varlığı “açık işsizliğin” ölçümünde önemli bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizlik sigortası ve/veya işsizlik yardımı sisteminin işlenmesi, işsizlerin -genellikle kamu istihdam kurumlarına- kayıt olmasını gerektirmekte ve

böylece işsiz sayısının sağlıklı bir biçimde tespiti mümkün olmaktadır. İşgücü piyasasının nitel ve nicel olarak tanınmasını sağlayan diğer bir yöntem de belli periyotlar ve bilimsel yaklaşımlarla anketler uygulanması ve yapılan anket sonuçlarının değerlendirilmesidir.

## D.2. İşsizliğin Gelişmiş Ülkelerdeki ve Türkiye'deki Durumu

İşsizlik sorunu, gelişmişlik düzeylerine göre farklılık göstermekle beraber tüm ülkelerin en önemli sorunlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. 2004 yılı itibarıyla ortalama işsizlik oranı OECD ülkelerinde %6.9, AB (15) ülkelerinde %8.0 seviyelerindedir.

AB'ye üye ülkelerde yaşanan işsizlik sorununda, özellikle genç nüfusun ve iş piyasasına yeni katılanların ağırlığı göze çarpmaktadır. Diğer bir özellik de uzun süreli işsizliktir. Avrupa ülkelerinde 1960'lı yıllarda %3 seviyelerinde olan işsizlik oranı, 1970 yılından itibaren düzenli bir artış göstererek yapısal bir durum almış ve 1997 yılında AB işsizlik ortalaması en yüksek seviyeye (%10.6) yükselmiştir. AB (15) ülkelerinde 2003 yılında %7.9 olan işsizlik oranı 2004 yılında %8.0 olmuştur.

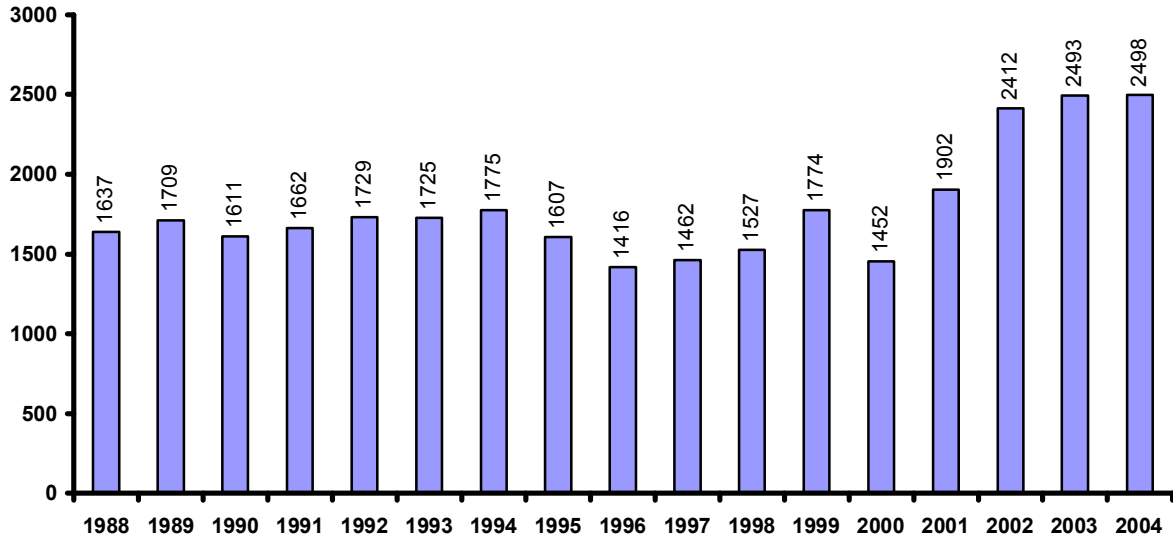
**Tablo 13. OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (%)**

	2001	2002	2003	2004
Avustralya	6.8	6.4	6.1	5.5
Avusturya	3.6	4.2	4.3	4.5
Belçika	6.7	7.3	7.9	7,8
Kanada	7.2	7.7	7.6	7.2
ÇEK Cumhuriyeti	8.0	7.3	7.8	8.3
Danimarka	4.3	4.6	5.6	5.4
Finlandiya	9,1	9,1	9,0	8,9
Fransa	8,4	8,9	9,5	9,7
Almanya	7,4	8,2	9,1	9,5
Yunanistan	10,8	10,3	9,7	10,5
Macaristan	5,6	5,6	5,7	5,9
İrlanda	3,9	4,3	4,6	4,5
İtalya	9,1	8,6	8,4	8,0
Japonya	5,0	5,4	5,3	4,7
Kore	4,0	3,3	3,6	3,7
Lüksemburg	2,1	2,8	3,7	4,2
Hollanda	2,2	2,8	3,7	4,6
Yeni Zelanda	5,3	5,2	4,6	3,9
Norveç	3,6	3,9	4,5	4,4
Polonya	18,5	19,8	19,2	18,8
Portekiz	4,0	5,0	6,2	6,7
Slovakya Cumhuriyeti	19,4	18,7	17,5	18,0
İspanya	10,6	11,3	11,3	10,8
İsveç	4,9	4,9	5,6	6,4
İsviçre	2,6	3,2	4,2	4,4
İngiltere	5,0	5,1	5,0	4,6
ABD	4,7	5,8	6,0	5,5
EU15	7,2	7,6	7,9	8,0
OECD Toplam	6,4	6,9	7,1	6,9

Kaynak : www.oecd.org

Türkiye’de, işsizlik oranı 2000 yılında %6.5, 2001 yılında %8.4, 2002 yılında %10.3, 2003 yılında %10.5, 2004 yılında %10.3 olarak gerçekleşmiştir. 2005 yılı Mayıs Döneminde geçen yılın aynı dönemine göre işsiz sayısı 35 bin kişi artarak 2 milyon 294 bin kişiye ulaşmış, işsizlik oranı ise %9.3’ten %9.2’ye düşmüştür.

**Grafik 1. Türkiye’de İşsiz Sayıları (000)**



Kaynak: DİE

### D.3. Eğitim Durumuna, Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İşsizlik

2005 yılı Mayıs Döneminde, Türkiye genelinde erkek ve kadın için işsizlik oranı %9.2 olarak gerçekleşmiştir. Kentsel yerlerde işsizlik oranı, toplamda %11.9, erkeklerde %10.9 ve kadınlarda %15.6; kırsal yerlerde ise bu oran toplamda %5.5, erkeklerde %6.7 ve kadınlarda %3.2’dir.

Öte yandan, eğitilmiş genç nüfusun işsizlik oranı, geçen yılın aynı dönemine göre, %26.9’dan %17.6’ya düşmüştür. Eğitilmiş gençler arasında işsizlik, en çok kentsel yerlerde gözlenmektedir. Kentsel yerlerde eğitilmiş gençler arasında işsizlik oranı, toplamda %21.7, erkeklerde %19.7, kadınlarda ise %26.3 olarak gerçekleşmiştir. Kırsal yerlerde bu oran, toplamda %11.8, erkeklerde %14.4, kadınlarda ise %7.8 olarak gerçekleşmiştir.

**Tablo 14. 2004 İşsiz Sayılarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı**

	Erkek	Kadın	Toplam	%
15-24	637	308	945	37,8
25-44	1.013	291	1.304	52,2
45-64	223	23	246	9,8
65+	6	0	6	0,2

Kaynak DİE



Türkiye’de, genç işsizler toplam işsizlerin içinde önemli bir yer tutmaktadır. 2004 DİE İstatistik Yıllığına göre, işsizler içerisinde 15-24 yaş grubunda olanlar 945 bin kişi ile işsizlerin %37.8’ini oluşturmaktadır. 25-44 yaş grubundaki işsizler ise 1 milyon 304 bin kişi ile işsizlerin %52.2’sini oluşturmaktadır.

**Tablo 15. 2004 Yılı Eğitim Durumuna Göre İşsizler (15+)**

	Erkek	Kadın	Toplam	%
<b>Okur Yazar Olmayan</b>	44.000	13.000	57.000	2,28
<b>Okur Yazar Olup Bir Okul Bitirmeyen</b>	52.000	7.000	59.000	2,36
<b>İlkokul</b>	827.000	145.000	972.000	38,91
<b>İlköğretim</b>	35.000	11.000	46.000	1,84
<b>Orta ve Dengi Meslek Okulu</b>	265.000	53.000	318.000	12,73
<b>Lise</b>	284.000	142.000	426.000	17,05
<b>Lise Dengi</b>	199.000	104.000	303.000	12,13
<b>Yüksek Okul ve Fakülte</b>	173.000	144.000	317.000	12,69
<b>TOPLAM</b>	1.879.000	619.000	2.498.000	100

*Kaynak DİE*

Tabloda da görüldüğü üzere 2004 yılında Eğitim durumuna göre işsizlere baktığımızda, ilkokul mezunlarının oranı %38.91, orta ve dengi meslek okulu mezunlarının oranı %12.73, lise ve lise dengi meslek okulu mezunlarının oranının %29.18, yüksek okul ve fakülte mezunlarının oranı ise %12.69 olarak gerçekleşmiştir.

## BÖLÜM III

### AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE

#### A. TÜRKİYE-AB İLİŞKİLERİ

Türkiye ile Avrupa Birliği arasında Ankara Anlaşması ile 1960'lı yılların ilk yarısında kurulan ortaklık ilişkisi, 1970'li yıllarda ortaklığın geçiş dönemini düzenleyen Katma Protokol ile devam etmiş ve 1996 yılında taraflar arasında Gümrük Birliği'nin oluşturulması ile ileri bir düzeye erişmiştir. Bu uzun süreç içinde Türkiye-AB ilişkilerinin ana perspektifi ve ilişkilerde sağlanan ilerlemenin itici gücü tam üyelik olmuştur. 1999 Helsinki Zirvesi ile Türkiye'nin adaylık statüsü geriye dönülemez şekilde tescil edilmiştir. 17 Aralık 2004 tarihinde Brüksel'de yapılan toplantılarla AB'ye üyelik müzakereleri için 3 Ekim 2005 başlangıç tarihi olarak belirlenmiştir. 2005 Ekim ayında tarama süreci başlatılmış ve müzakere sürecine de girilmiştir.

Türkiye, AB'ye katılım sürecinde çok önemli siyasi ve ekonomik reformlar gerçekleştirmiştir. AB müktesebatına uyumun önemli bir bölümünü oluşturan istihdam stratejileri ve sosyal politika alanında Türkiye'nin gerçekleştirdiği ve gerçekleştireceği reformlar Türkiye'nin AB'ye katılım sürecini hızlandıracak gibi ülkemizde de istihdam alanında daha iyi koşulların oluşumuna katkı sağlayacaktır.

Avrupa düzeyinde istihdam ile ilgili ilk yasal değerlendirmelere 1997 yılında Amsterdam Antlaşması ile başlanmış ve Lüksemburg Zirvesi'nde ilk İstihdam Rehberleri Konseyce kabul edilmiştir. Lüksemburg süreci ile üye ülkeler için uygulama kriterleri belirlenmiştir. Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS); istihdam edilebilirliği artırmak, girişimciliği desteklemek, işyerlerinin ve çalışanların değişen işgücü piyasası koşullarına uyumlarını artırmak, fırsat eşitliğinin sağlanması eksenleri üzerine kurulmuştur.

Birlik, Lizbon Zirvesi ile 2010 yılı için AB genel istihdam oranının %70, kadın istihdam oranının %60 olmasını hedeflemiş, 2001 yılı Stockholm zirvesi ile bu oranlar %67 ve %57 şeklinde revize edilmiştir. Söz konusu bu hedeflere ulaşmak için AİS yeniden yapılandırılmış ve AİS'de üç temel amaç belirlenmiştir. Bunlar; tam istihdamın sağlanması, iş kalitesi ve verimliliğin artırılması ile sosyal bütünleşmenin sağlanmasıdır.

AB'ye aday ülkelerinde AİS'e dahil olabilmesi için 1999 yılından itibaren çalışmalara başlanmış ve bunun için aşamalı bir geçiş süreci öngörülmüştür. Türkiye'nin AİS'e dahil olma çalışmaları Kurumumuz koordinatörlüğünde yürütülmektedir. AİS'e dahil olma sürecinde ilk adım olan İstihdam Durum Raporu hazırlanmış ve Avrupa Komisyonu tarafından kabul görmüştür. Sürecin ikinci adımı istihdam politikalarının analiz edildiği Ortak Değerlendirme Belgesi taslak olarak hazırlanıp ilgili yerlere gönderilmiştir. Bu taslak belgenin 2006 yılının ilk aylarında imzalanması planlanmaktadır. Ortak Değerlendirme Belgesi hem AB'ye uyum için hem de üyelik sonrası Avrupa İstihdam Fonu başta olmak üzere pek çok olanağın yararlanılmasında etkin bir role sahip olacaktır. Ortak Değerlendirme Belgesi aynı zamanda aday ülkenin Avrupa İstihdam Stratejisi doğrultusunda işgücü piyasası ve istihdam konusunda yapması gerekenlerin taahhüt altına alındığı bir belge niteliğindedir.

Avrupa, yaşlanan nüfusu daha uzun süre istihdamda tutmaya çalışmaktadır. Türkiye'nin ise potansiyel olarak aktif olan 20-54 yaş grubu nüfusu artmaktadır. Türkiye eğer bu nüfusa, piyasanın talep ettiği yeterlilikleri ve vasıfları kazandırabilir ve Türkiye ekonomisi istihdam imkanı yaratabilirse hızlı bir kalkınma süreci yaşayacaktır. İstihdam imkanları yaratılmaz ise yüksek işsizlik ve neden olduğu sosyal problemlerle karşı karşıya kalınacaktır.

Türkiye'deki işsizlik sorunu 2000'li yıllarda artış göstermiş ve AB ortalamasının ancak birkaç puan üstünde seyretmiştir. Hatta işsizlik sorununa nicel olarak yaklaşıldığında İspanya ve Yunanistan'ın değişik dönemlerde Türkiye'ye göre daha yüksek bir işsizlik oranı ile karşı karşıya olduğu söylenebilir. Eurostat tarafından 2005 Ağustos ayı başında açıklanan istatistiklere göre AB üyesi 25 ülkede işsizlik oranı ortalaması Temmuz 2005 sonu itibarıyla %8.8 olmuştur. İşsizliğin en yüksek olduğu ülke ise %17.6 ile Polonya olmuştur. Verilere göre Mart ayı sonunda Euro alanında 12.8 milyon, tüm AB'de ise 19.1 milyon işsiz bulunmaktadır.

Türkiye'de ise Mayıs 2005 verilerine göre işsizlik oranı %9.2 düzeyinde bulunmaktadır. Türkiye'nin AB'ye üyeliğiyle birlikte makroekonomik göstergeleri ve genel ekonomik dengeleri öngörülen hedefler doğrultusunda daha istikrarlı ve kalıcı bir yapıya eriştiğinde, yatırımlar için daha elverişli bir ortama kavuşulacak ve bu da istihdam oranını artıracaktır.

## **B. AVRUPA İSTİHDAM STRATEJİSİ'NE DAHİL OLMA SÜRECİ**

Avrupa Komisyonu (AK), aday ülkelerin kendilerini üyeliğe hazırlayacak şekilde istihdam politikalarını AİS'e göre belirlemeleri ve yine buna göre kurumsal yapılarını oluşturmaları için aday ülkelere finansal ve teknik düzeyde yardım etmektedir.

AK 1999 yılında aday ülkelerle istihdam konusunda işbirliği sürecini başlatmıştır. Bu işbirliği aynı zamanda istihdam politikalarında öncelikli olarak belirlenmiş konulara ilişkin AB mali yardımlarından yararlanmayı ve ASF'ye hazırlık çalışmalarını da kapsamaktadır.

AİS uyum çalışmaları üç aşamayı kapsamaktadır. İlk aşama, ülkenin işgücü piyasasının fotoğrafı niteliğini taşıyan "İstihdam Durum Raporu (İDR)"nin hazırlanmasıdır. AİS'e uyum için ikinci aşama "Ortak Değerlendirme Belgesi (JAP)"dir. Bu belge, AK istihdam uzmanları ile ilgili ülke uzmanları tarafından istihdam politikası için kritik sorunların analiz edildiği ve ülkenin istihdam konusundaki önceliklerinin ve izlenecek politikalarının belirlendiği bir belgedir. En son aşama, her yıl Avrupa Komisyonuna ortak hedeflere ulaşmadaki ilerlemeleri anlatan bir "İlerleme Raporu"nun sunulmasıdır.

## **C. AVRUPA İSTİHDAM STRATEJİSİ'NDE TÜRKİYE'NİN DURUMU**

Türkiye'nin AB'ye tam üye olmasından en fazla istihdam ve işgücü piyasasının etkileneceği görülmektedir. AB müktesebatına uyum sürecinin önemli bir adımı olan AİS'e katılım çalışmaları kapsamında, ilk olarak "İstihdam Durum Raporu Taslağı" Kurumca görevlendirilen uzman bir ekip tarafından hazırlanmıştır. Rapor, Şubat 2003'te düzenlenen ve tüm tarafların katıldığı uluslararası bir seminerle tanıtılmış ve tartışmaya açılmıştır. Bu seminerin ardından alınan görüş ve eleştiriler ışığında rapora son şekli verilmiştir. Avrupa Komisyonuna gönderilen Rapor, Türkçe ve İngilizce olarak basılmış ve ilgili yerlere

gönderilmiştir. AB'ye uyum sürecinde ikinci adım olan Ortak Değerlendirme Belgesi, Avrupa Komisyonu uzmanları ile Türk uzmanlarca hazırlanmıştır. Hazırlanan JAP taslağı ile ilgili 1 Haziran 2005 tarihinde Avrupa Eğitim Komisyonu'nda uzmanlarla değerlendirme toplantısı yapılmış ve toplantıda istenen ilaveler yapılarak 4 Temmuz 2005 tarihinde Avrupa Eğitim Komisyonu uzmanlarına gönderilmiştir. Söz konusu belgenin 2006 yılının ilk aylarında imzalanması beklenmektedir.

Türkiye ile AB, istihdam konusunda karşılaştırıldığında belirgin farklılıklar göze çarpmaktadır. Türkiye'de İKO, AB ile karşılaştırıldığında oldukça düşüktür. 2005 yılı Mayıs dönemi verilerine göre, İKO Türkiye'de %49.3 iken, bu oran OECD 2002 yılı verilerine göre, AB'de %69.75'tir. Aynı şekilde istihdam oranı Türkiye'de %44.8 iken, AB'de %64 seviyelerindedir. Lizbon Zirvesi'nde benimsenen ve 2010 yılında genelde %70, kadınlar için %60, yaşlı çalışanlar için %50 olması planlanan istihdam hedeflerine ulaşmak için Türkiye, genelde %44.8, kadınlarda %23.9 olan istihdam oranını artıracak tedbirleri bir an önce belirlemek ve uygulamaya koymak durumundadır.

Tarımın istihdamdaki yüksek payı AB ile bütünleşmede bir diğer sorunu oluşturmaktadır. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler tarımda verimliliği artırarak buradaki atıl işgücünü sanayi ve hizmetler sektörlerine yöneltmek durumundadır. Gelişmiş ülke ekonomilerinde ise genel eğilim, hizmetler sektörünün büyümesi, daha önce %20-30 arasında bulunan sanayi sektörünün küçülmesi veya yerini koruması yönündedir. Türkiye'de ise, hizmet sektörü %44.2, tarım sektörü %32'lik bir paya sahipken sanayi sektörünün istihdamdaki payı %18.3' tür.

## BÖLÜM IV

### İSTİHDAM KURUMLARININ GELİŞİMİ

#### A. KAMU VE ÖZEL İSTİHDAM KURUMLARI

##### A.1. Kamu İstihdam Kurumları

Kamu istihdam kurumları, işsizliğin meydana getirdiği sosyo-ekonomik sorunlar sonucu 19. yüzyıl sonlarında, gelişmiş ülkelerde ortaya çıkmıştır. Bu alandaki ilk girişimler Avusturya, Belçika, Fransa, Almanya, Norveç, İsviçre, İngiltere ve ABD’de iş arayanların iş bulmalarına ve işverenlerin de açık işleri karşılamalarına yönelik olarak ortaya çıkmıştır. Ancak, bu ilk dönemin en önemli gelişmesi Almanya’da meydana gelmiştir. Bu ülkede iş ve işçi bulma hizmetlerini örgütlemeye, işçi ve işveren kuruluşlarının yanı sıra belediyeler ve diğer kamu kuruluşları da rol almıştır.

Söz konusu kuruluşlar iş arayanlara uygun iş, işçi arayanlara uygun işgücü bulmada yardımcı olan ve kar amacı gütmeyen kamu kuruluşları olarak örgütlenmişlerdir. ILO 1919 yılında, 2 No.lu “İşsizlik Sözleşmesi” aracılığıyla üye devletlere “Kamu İstihdam Kurumları”nın kurulmasına ilişkin tavsiyelerde bulunmuştur. ILO’nun 1948 yılında kabul ettiği 88 No.lu “İş ve İşçi Bulma Kurumları Sözleşmesi” üye ülkelere istihdam hizmetlerini bir kamu görevi olarak ücretsiz sunma yükümlülüğü getirmiştir. Bu amaçla üye ülkeler, tam istihdamın sağlanmasını ve korunmasını, üretken kaynakların geliştirilmesini ve kullanımına yönelik olarak iş piyasasının en iyi biçimde örgütlenmesini sağlamakla görevli ücretsiz bir kamu istihdam kurumu tesis etmekle sorumlu kılınmışlardır.

İkinci Dünya Savaşı’nı izleyen yıllarda kamu istihdam kurumları, birçok ülkede iş ve işçi bulma hizmeti sunan ve işsizlik yardımları yapan bir kurum olarak kalmıştır. 1970’li yıllarda bir çok ülkede görülmeye başlanan ekonomik sorunların ve işsizliğin artmasıyla birlikte, bu sorunları çözmeye yönelik resmi istihdam politikalarının ya da işgücü piyasası uyum programlarının bir aracı olarak kamu istihdam kurumlarından daha fazla yararlanılmaya başlanmıştır. Günümüzde hemen her ülkede resmi kamu istihdam kurumu veya kurumları bulunmaktadır. Ancak, giderek hızlanan teknolojik gelişmeler ve küreselleşme olgusu ile kamu istihdam kurumlarının tek başına bu gelişmeleri karşılayamaması, istihdam hizmetlerinin sunumunda kamunun dışında başka hizmet sağlayıcıların da varlığını zorunlu kılmıştır.

##### A.2. Türkiye’de Kamu İstihdam Kurumu

Ülkemizde kamu istihdam hizmetlerine ilişkin ilk yasal düzenleme, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanununda gerçekleştirilmiştir. Söz konusu Kanun iş ve işçi bulma aracılığı yapan özel büroların yasaklanmasını ve bu istihdam hizmetlerinin kamu tekelinde yapılmasını öngörmektedir. Dolayısıyla 1946 yılında 4837 sayılı Kanun ile İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) kuruldu. Kurumun görevi, “işçilere vasıflarına uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçi bulmak” yani iş ve işçi bulmaya aracılık olarak belirlenmiştir.

İİBK 1946 yılından itibaren işgücü piyasasında hizmetini vermeye başlamıştır. İİBK, özellikle gelişmekte olan sanayinin işgücü ihtiyacını karşılama; işgücünün sektörel ve coğrafi hareketliliğini sağlama konusunda kendisine verilen görevi uzun süre başarıyla yerine getirmiştir. 1960'lı yıllarda başta Almanya olmak üzere sanayileşmiş ülkelerin artan işgücü ihtiyaçları ve bu ihtiyacı yabancı işçiler yoluyla da karşılamaları üzerine İİBK, yurtdışına işçi gönderme faaliyetine yoğunlaşmıştır. 1973 Petrol Krizi'nden sonra sanayileşmiş ülkelerde yaşanan durgunluk ve bununla birlikte artan işsizlik yurtdışından işgücü talebinin durmasına neden olmuştur. Bu gelişme yurtdışına işçi gönderme faaliyetine odaklaşan İİBK ve kamu istihdam hizmetleri için gerileme sürecinin başlangıcı olmuştur. İİBK, değişen işgücü piyasasının ihtiyacı olan hizmetleri vermede kendini yenileyememiş ve işgücü piyasasında kamu hizmetlerinin rolü gittikçe azalmaya başlamıştır.

2000'li yıllar kamu istihdam hizmetlerinin yeniden yapılandığı yıllar olmuştur. Ülkemizde işgücü piyasasında yaşanan gelişmelerin izlenebilmesi, istihdam politikalarının oluşturulması ve uygulanması, işsizlik sigortasının etkin bir şekilde yürütülebilmesi için 2003 yılında 4904 sayılı Kanunla Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur.

### **A.3. Özel İstihdam Büroları**

ILO uzun yıllar boyunca, kamu istihdam kurumlarına kendi alanında tekel konumu sağlamayı ve özel istihdam bürolarını kaldırmayı hedeflemiştir. Ancak, küreselleşme olgusunun ve teknolojik gelişmelerin emek piyasalarında önemli değişimlere yol açmaya başlaması, bilişim teknolojilerindeki yenilikler, vasıflı işgücüne yönelik arz ve talep dengelerinin yeniden oluşmasına neden olmuştur. 1990'lı yılların ekonomik serbestleşme ve küreselleşme ortamı içinde ILO, kamu istihdam kurumlarındaki tekel anlayışını terk etmiş ve işgücü piyasalarının işleyişine olumlu katkılar sağlayacak düzenlemelerle birlikte özel istihdam bürolarını kabullenmiştir.

Bunun sonucu olarak ILO 1997 yılında, ortaya çıkabilecek suiistimallere karşı iş arayanları koruyan ve geçici çalışmayı da içeren özel istihdam büroları ile ilgili daha kapsamlı bir tanım getiren 181 No.lu "Özel İş Bulma Büroları Sözleşmesi"ni yayınlamış ve özel istihdam kurumlarının düzenlenmesinde yol gösterici hükümleri belirlemiştir.

### **A.4. Türkiye'de Özel İstihdam Büroları**

Ülkemizde, yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı İş Kanunu'na göre iş ve işçi bulma hizmetlerinde aracılık etme görevi devlet adına İİBK tarafından gerçekleştirilmekte idi. Ayrıca, ILO'nun ücretli iş bulma büroları ile ilgili 6 No.lu sözleşmesinin kamu istihdam kurumları ile özel istihdam bürolarının birlikte faaliyetini düzenleyen III. Bölümü Türkiye tarafından onaylanmış olmasına rağmen, iç hukukumuza yansıtılmadığından özel istihdam bürolarının faaliyet göstermesi mümkün değildi. Ancak, dünyada yaşanan gelişmeler ülkemizi de etkilemiş ve istihdamın çeşitlendirilmesi gerektiği hem sosyal taraflar hem de devlet tarafından kabul görmüştür. Bu amaçla yeni 4857 sayılı İş Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile İŞKUR'dan izin alınmak ve Kurumca denetlenmek kaydıyla özel istihdam bürolarının faaliyet göstermesine izin verilmiştir. Böylece, müşavirlik ve danışmanlık büroları adı altında gayri resmi olarak faaliyet gösteren bu büroların yasal bir

düzenleme çerçevesinde ve belirlenen esaslar içerisinde çalışmalarını ve Kurum hizmetlerini tamamlayıcı bir konuma gelmeleri sağlanmıştır.

İŞKUR tarafından izin verilen özel istihdam büroları, kamu kurum ve kuruluşları hariç yurt içinde ve dışında iş ve işçi bulmaya aracılık ve insan kaynakları yönetimi alanında danışmanlık hizmetleri vermektedirler. Kurumun izni çerçevesinde faaliyette bulunan bu bürolar, Kurum tarafından denetlenmektedir. Eylül 2005 tarihi itibarıyla 83 adet Özel İstihdam Bürosu faaliyette bulunmaktadır. Bu büroların çalışmalarına ilişkin veriler aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

**Tablo 16. ÖİB'lerin İllere Göre Dağılımı**

İl Adı	Başvuran ÖİB Sayısı	İzin Alan ÖİB Sayısı
Ankara	10	10
İstanbul	44	42
Bursa	11	10
İzmir	4	4
Eskişehir	2	2
Gaziantep	1	1
Manisa	2	2
Konya	1	1
Muğla	3	3
Tekirdağ	1	1
Antalya	3	2
Diyarbakır	1	1
Adana	3	3
Elazığ	1	1
<b>Genel Toplam</b>	<b>87</b>	<b>83</b>

*Kaynak: İŞKUR*

İŞKUR ilk defa 14 Haziran 2004 tarihinde özel istihdam bürolarına çalışma izni vermeye başlamıştır. Söz konusu tarihten 2005 yılı Haziran ayı sonuna kadar özel istihdam bürolarından Kuruma ulaşan istatistikî verilere göre bu bürolara 414 bin 394 başvuru yapılmıştır. Bu başvurulardan 3 bin 529'u erkek, bin 315'i kadın olmak üzere toplam 4 bin 844 kişi işe yerleştirilmiştir.

**Tablo 17. ÖİB'lere, Yaş Gruplarına Göre Başvurular ve İşe Yerleştirmeler**

Yaş Grupları	Başvuru Sayısı			İşe Yerleştirme Sayısı		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
15-19	3.135	2.835	5.970	129	46	175
20-24	62.132	66.665	128.797	1.026	395	1.421
25-29	55.900	76.461	132.361	964	539	1.503
30-34	48.773	38.870	87.643	555	183	738
35-39	22.708	13.320	36.028	363	77	440
40-44	10.420	4.923	15.343	268	41	309
45-64	5.877	2.290	8.167	224	33	257
65+	59	26	85	-	1	1
<b>Genel Toplam</b>	<b>209.004</b>	<b>205.390</b>	<b>414.394</b>	<b>3.529</b>	<b>1.315</b>	<b>4.844</b>

*Kaynak: İŞKUR*

İş arayanların eğitim düzeyine göre dağılımında ilk sırayı % 51,3 ile yükseköğretim ve fakülte mezunları, yaş gruplarına göre ilk sırayı ise % 31,94 ile 25-29 yaş grubu oluşturmaktadır.

**Tablo 18. ÖİB'lere, Eğitim Düzeylerine Göre Başvurular ve İşe Yerleştirmeler**

Eğitim Düzeyleri	Başvuru Sayısı			İşe Yerleştirme Sayısı		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Okuma Yazma Bilmeyen	14	28	42	1	-	1
Okur Yazar	24.213	24.609	48.822	179	74	253
İlkokul Mezunu	2.795	1.658	4.453	1.217	153	1.370
Orta ve Dengi Okul Mezunu	1.632	1.294	2.926	349	39	388
Sanat Ortaokulu Mezunu	111	172	283	12	-	12
Lise ve Dengi Okul Mezunu	15.459	16.188	31.647	364	194	558
Sanat ve Teknik Lise Mezunu	765	455	1.220	34	7	41
Lise Üstü Sanatla İlgili Bölüm Mezunu	191	250	441	8	3	11
Anadolu Teknik Lise Mezunu	1.436	627	2.063	16	3	19
Meslek Lisesi Mezunu	12.331	10.889	23.220	258	84	342
Meslek Yüksek Okulu Mezunu 2 Yıllık	19.849	34.622	54.471	149	122	271
Yüksek Okul ve Fakülte Mezunu	111.327	101.441	212.768	850	608	1.458
Master/ Doktora	18.881	13.157	32.038	92	28	120
<b>Genel Toplam</b>	<b>209.004</b>	<b>205.390</b>	<b>414.394</b>	<b>3.529</b>	<b>1.315</b>	<b>4.844</b>

Kaynak: İŞKUR

İşe yerleştirilenlerin eğitim düzeylerine göre dağılımında ilk sırayı % 30 ile yüksekokul ve fakülte mezunları, yaş gruplarına göre ise % 31 ile 25-29 yaş grubu oluşturmaktadır.

## **B. TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN YAPISI VE FAALİYETLERİ**

### **B.1. Türkiye İş Kurumunun Yapısı**

5 Temmuz 2003 tarihli ve 25159 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 4904 sayılı İŞKUR Kanununa göre; Kurum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının (ÇSGB) bağlı kuruluşu olan Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'nın ilgili kuruluşu olup, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idarî ve malî bakımdan özerk bir kamu kuruluşudur.

Örgütlenme modelinde katılımcılık esası benimsenerek, sosyal tarafların da yer alması sağlanan Kurumun organları;

- Genel Kurul,
- Yönetim Kurulu,
- Genel Müdürlük ve
- İl İstihdam Kurulları'dır.

33'ü kamu temsilcisi, 46'sı sosyal tarafların temsilcisi olmak üzere 79 üyeden oluşan Genel Kurul; istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak üzere istihdamın korunması, geliştirilmesi ve işsizliğin önlenmesi ile ilgili tedbirleri belirlemekte, Kurumun görevleri ile ilgili önerilerde bulunmaktadır.



Sosyal tarafların katılımı ile oluşturulan Yönetim Kurulu, Kurumun en yüksek yönetim, karar, yetki ve sorumluluğuna sahip organıdır. Yönetim Kurulu'nun üyeleri;

- Genel Müdür (Başkan),
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcisi,
- Hazine temsilcisi,

• En çok üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonlarından birer üye ile TESK temsilcisi olup, üyelerin görev süresi üç yıldır.

Ayrıca il düzeyinde istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirleri saptamak, il istihdam politikalarının belirlenmesine yardımcı olmak amacıyla oluşturulan İl İstihdam Kurulları ise; valinin başkanlığında, kamu kurum ve kuruluşları ile üniversite temsilcileri ve sosyal tarafların temsilcilerinin katılımı ile oluşturulmaktadır.

Yeni yasal düzenleme ile Kurumun görev alanı genişletilerek klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra;

- İşgücüne vasıf kazandırma ve işbaşında eğitim,
- Mesleki rehabilitasyon tedbirleri uygulaması,
- İş yaratma tedbirleri,
- İş kurmaya destek sağlama,
- Toplum yararına çalışma gibi, aktif işgücü programları ile,
- İşsizlik sigortası ve iş kaybı tazminatı gibi pasif işgücü programlarını ağırlıklı olarak uygulayabilecek bir yapıya kavuşmasına olanak sağlanmıştır.

Yeni yasa ile Kurumun çağdaş bir yapıya kavuşturulması ve idari yapısının rahatlatılması amacıyla Bölge Müdürlükleri kaldırılmış; il düzeyindeki şube müdürlükleri il müdürlüklerine, büro şeflikleri de şube müdürlüklerine dönüştürülmüştür. Bu şekilde il düzeyinde daha etkin ve süratli hizmet verecek, hızla değişen işgücü piyasası gereklerine uygun kararlar alıp uygulayabilecek, yerel inisiyatif kullanabilecek güçlü bir yapıya kavuşma olanağı amaçlanmıştır.

Bu düzenlemelerle, Kurum batıdaki benzer iş kurumları gibi çağdaş bir iş kurumu olmak için gerekli yasal dayanağa kavuşmuştur. İstihdamın geliştirilmesi ve işsizlikle mücadelede çok önemli görevler üstlenen İŞKUR'un bundan sonraki hedefi, kurumsal kapasitesini güçlendirerek, etkin ve süratli hizmet sunan çağdaş bir kurum kimliğine kavuşmaktır.

## **B.2. Kurum Faaliyetleri**

### **B.2.1. İşgücü Piyasası Verilerini Derlemek, Analiz Etmek ve Yayınlamak**

İşsizlikle mücadele edilmesi, istihdamın artırılmasını amaçlayan etkin politikaların yürütülmesine katkı sağlanabilmesi, ekonomik ve sosyal değişmelerin işgücü piyasasında istihdam üzerindeki etkilerinin ortaya çıkarılması ancak güncel ve güvenilir verilerin elde edilmesine ve yorumlanmasına bağlıdır.

Kurumca işgücü piyasasına yönelik olarak kayda dayalı bilgi derlenmekte ve kullanıcılara sunulmaktadır. Bu amaçla iş arayanlara yönelik başvurular, alınan açık işler, kayıtlı işsizler, özürlü ve eski hükümlü bilgileri, yurtdışı başvuru ve göndermelere ilişkin sayısal bilgiler, meslekler, kayıtlı işsizlerin yaş grupları ve eğitim düzeyleri, ekonomik faaliyetler kamu-özel ve tarım içi-tarım dışı ayrımına tabi tutulmak suretiyle değerlendirilmekte Aylık İstatistik Bülteni ve İstatistik Yıllığı olarak yayınlanmaktadır. Söz konusu bültenler Kurumun internet adresinde de ([www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr)) kullanıcıların bilgisine sunulmaktadır. Ayrıca il düzeyinde sosyal ve ekonomik değişme ve gelişmelerin işgücü üzerindeki etkisini ortaya çıkartmak, alınması gerekli önlemler üzerinde politikalar geliştirmek üzere her yıl istihdam raporları düzenlenmektedir.

AB Müktesebatının üstlenilmesine ilişkin Türkiye Ulusal Programı ve İŞKUR Kanunu çerçevesinde işgücü piyasası ile bilgi ihtiyaçlarının tespit edilmesi, derlenmesi ve değerlendirilmesi, faaliyetlerin izlenmesi ve geliştirilmesi, işgücü piyasasına ait ortak bir veri tabanının oluşturulması, çeşitli kurum ve kuruluşlarca oluşturulmuş ve oluşturulacak veri tabanlarının uyumlaştırılması ve geliştirilmesi, veri üretiminde norm ve standart birliğinin sağlanması için Kurum koordinatörlüğünde İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu oluşturulmuştur.

## **B.2.2. Aktif İşgücü Programları**

İşsizliği azaltmak, istihdamı korumak ve artırmak için 1960'lı yılların başından beri tüm gelişmiş ülkelerde aktif işgücü politikaları ile ilgili programlar geliştirilmektedir. Ancak, OECD ülkelerinde özellikle 1970'li yılların ortalarından itibaren baş gösteren yapısal işsizlik sorunu nedeniyle aktif işgücü politikalarına daha çok önem verilmeye başlanmıştır.

Aktif işgücü politikaları, işgücü piyasasına müdahale etmenin en etkin yollarındandır. Günümüzde bu politikalar işsizliği azaltmak, istihdamı korumak ve artırmak amacıyla mesleğe yöneltme hizmetinin verildiği; meslek eğitiminin kazandırıldığı; iş ve meslek danışmanlığının sunulduğu; iş arama stratejilerinin geliştirildiği programlar olarak tanımlanmaktadır.

Aktif işgücü programlarının temel felsefesi istihdam edilebilirliği artırmaktır. Bu programlar kimi zaman gençler, özürlüler gibi özel grupları kimi zaman uzun dönem işsiz olanları kimi zaman da istihdam yaratacak olan kesimi hedeflemektedir. Aktif işgücü politikalarının en önemli özelliği gerek uygulandığı alanlarda, hatta uygulayacak kurumların tespit edilmesinde; gerekse hedef alınan kitle itibarıyla esnekliğe sahip olmasıdır. Bu esneklik değişen koşullara uyum sağlamak açısından önemlidir.

### **B.2.2.1. Meslek Araştırma, Geliştirme Çalışmaları**

Türkiye'deki mesleki eğitim, iş piyasasının istek ve ihtiyaçlarından kopuktur. İş piyasasının kendine özgü dinamizmi eğitime gerektiği gibi yansıtılamamaktadır. Ayrıca sınav ve belgelendirme sisteminin olmaması nedeni ile herhangi bir eğitim almadan çalışarak meslek edinen kimselerin büyük bir bölümü sahibi oldukları beceri düzeyleri belgelendirilememektedir. Çoğu zaman bir kurumun verdiği bir belge diğer kurumlar tarafından kabul edilmemekte, bu da güvensizliğe neden olmaktadır.

Tüm bu olumsuzluklar ülke çapında yasal kabul görmüş bir meslek standartları, sınav ve belgelendirme sisteminin olmamasından kaynaklanmaktadır. Meslek standartları, sınav ve belgelendirme sistemi kapsamında planlanan çalışmalar devlet, işçi ve işveren kesimlerinin birlikte kurup yaşatacağı bir kurumsal organizasyonun varlığını gerekli kılmaktadır. 1990'lı yıllarda İİBK tarafından uygulanan İstihdam ve Eğitim Projesi (İEP) kapsamında gerçekleştirilen çalışmalar ile gerekli altyapı hazırlanmış; Ulusal Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanun Tasarısı hazırlanarak Başbakanlığa sunulmuştur. Tasarının kanunlaşması halinde Türkiye'de istihdam ve meslek yeterlilikleri arasındaki köprülerin sağlam temeller üzerine oturması sağlanmış olacaktır.

Teknolojide meydana gelen gelişmelere paralel olarak işgücü piyasasında ortaya çıkan yeni meslekleri tespit etmek ve mesleklerdeki görev tanımlarında oluşan değişiklikleri belirleyip Türk Meslekler Sözlüğüne aktarmak amacıyla yürütülen iş piyasası araştırma çalışmaları sonuçlarına dayalı olarak; 2004 yılında, kamu ve özel kesime ait işyerlerinde 352 mesleğin iş analizi yapılmıştır. Yapılan iş analizlerden 115 yeni mesleğin standart tanım ve görevleri çıkartılmış olup, Meslek Bilgi Yaprağı dönüştürülmüş ve Türk Meslekler Sözlüğüne eklenerek bu sözlükte toplam 2567 meslek sayısına ulaşılmıştır.

#### **B.2.2.2 İş ve Meslek Danışmanlığı Çalışmaları**

İş ve Meslek Danışmanlığı, kişilerin özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği mesleklerle ilgili eğitim imkanlarından yararlanması, işe uyumunun sağlanması ve işe yerleştirilmesiyle ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmesi sürecidir. Bu amaçla; hizmetten yararlanmak isteyenlerle bireysel ve grup görüşmeleri yapılmakta, işyeri ziyaretleri gerçekleştirilmekte, meslek araştırmaları yapılmakta, aynı zamanda mesleklerin de güncelleştirilmesi gerçekleştirilmektedir .

Mesleki bilgilendirme ve mesleki danışma amacıyla Kuruma başvuran yetişkinlere ve öğrencilere bu konuda gerekli hizmetin sunulmasını sağlamak üzere meslek bilgilerinin standartlarını oluşturacak Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK) kurulmuştur. MEDAK'ta; MEB, YÖK, DİE, TİSK, TESK, KOSGEB, TOBB, TÜRK-İŞ'ten temsilciler ile İŞKUR yetkilileri bulunmaktadır. MEDAK, İŞKUR koordinatörlüğünde belirli zamanlarda toplanarak kurum tarafından hazırlanan meslek bilgi dosyalarını incelemekte ve onaylamaktadır.

Meslekler ve mesleki eğitim yerleri hakkında bilgileri içeren bilgi kaynaklarının ihtiyaç sahiplerinin kullanımına sunulduğu, 39 ilde faaliyet gösteren 41 Meslek Danışma Merkezinden, 2004 yıl sonu itibarıyla 46 bin 362 kişi yararlanmıştır. Meslek Danışma Merkezlerine başvuranların yararlandığı kaynaklardan meslek bilgi dosyası, meslek bilgi özeti ve genel eğitim-öğretim bilgi dosyası hazırlama çalışmaları ve tamamlanmış dosyalarda güncelleştirme çalışmalarına devam edilmektedir. Kurum web sayfasında kullanıma sunulan meslek bilgi özeti sayısı 510'a çıkartılmış olup, bu çalışma mesleği tanıtıcı fotoğraflarla desteklenmiştir.

İş ve meslek danışmanlığı sürecinde yeteneklerin objektif bir biçimde değerlendirilmesi için önemli bir ölçme aracı olan ve ABD Çalışma Bakanlığı'na geliştirilmiş bulunan Genel Yetenek Test Bataryası (GYTB) Türkiye koşullarına uyarlanmıştır.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde etkinliğin artırılması amacıyla ilk etapta bünyesinde iş ve meslek danışmanlığı servisi bulunan yedi İl Müdürlüğünde (Ankara, Adana, Mersin, Bursa, İstanbul, Kocaeli ve İzmir) Genel Yetenek Test Bataryası (GYTB) uygulanmaktadır.

**Tablo 19. Meslek Danışma Merkezi Çalışmaları (2004)**

İl Müdürlüğü	Bireysel Başvuru	Grup Başvurusu	Toplam	İl Müdürlüğü	Bireysel Başvuru	Grup Başvurusu	Toplam
Adana	107	1.449	1.556	Kayseri	374	5	379
Afyon	135	69	204	Kırşehir	393	744	1.137
Ağrı	482	3	485	Kocaeli	683	56	739
Amasya	594	3.773	4.367	Konya	401	1.397	1.798
Ankara	2.929	16	2.945	Malatya	1.176	60	1.236
Aydın	293	110	40	Manisa	514	765	1.279
Bahkesir	55	-	55	Muğla	374	187	561
Burdur	650	11	661	Nevşehir	159	183	342
Bursa	2.008	20	2.028	Ordu	81	1	82
Çorum	2.600	0	2.600	Osmaniye	1.056	10	1.066
Denizli	165	60	225	İst/Pendik	2.764	81	2.845
Edirne	934	29	963	Rize	310	99	409
Erzincan	622	424	1.046	Samsun	858	101	959
Erzurum	1.244	47	1.291	İst/Ümraniye	238	12	250
Eskişehir	130	1.934	2.064	Sivas	122	1.834	1.956
Gaziantep	657	68	695	Sinop	87	517	604
Mersin	296	-	296	Tokat	669	36	705
İst/Eminönü	339	19	358	Trabzon	266	-	266
İzmir	2.606	2.099	4.705	Şanlıurfa	107	1.399	1.506
Kastamonu	136	960	1.096	Van	195	5	200
<b>Toplam</b>					27.809	18.553	46.362

Kaynak: İŞKUR

İş ve Meslek Danışmanlığı servislerinin 1991-2004 yılları arasında yaptığı çalışmalara ilişkin sayısal veriler Tablo 20’de gösterilmiştir.

**Tablo 20. 1991-2004 Yılı İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri**

Yıllar	Ziyaret Edilen İşyeri Sayısı	Araştırma Yapılan Meslek ve Eğitim Yeri Sayısı	Bireysel Görüşmeler		Çalışma Yapılan Okul Sayısı	Çalışma Yapılan Öğrenci Sayısı	Yapılan Veli Toplantı Sayısı	Güncelleştirilen Meslek Eğitim-Öğretim Dosyası Sayısı
			Meslek Danış.	İş Danış.				
1991	482	-	104	28	32	8.139	-	-
1992	1.560	209	801	357	57	19.578	-	-
1993	1.150	123	1.719	225	92	29.310	4	-
1994	1.926	44	1.223	223	119	46.000	9	209
1995	2.155	62	1.617	552	122	39.448	3	225
1996	2.154	-	1.036	1.554	177	32.218	6	244
1997	857	26	615	357	138	18.313	-	349
1998	925	7	971	862	169	21.391	4	471
1999	982	37	1.660	1.850	166	18.865	2	271
2000	760	44	1.061	2.818	172	21.160	19	286
2001	2.935	79	4.896	3.618	734	82.302	28	75
2002	2.791	35	4.585	4.330	711	88.038	13	4
2003	1.283	84	1.281	1.702	480	48.639	27	66
2004	774	30	1.817	2.249	512	40.792	158	75
<b>Toplam</b>	<b>20.734</b>	<b>780</b>	<b>22.866</b>	<b>20.725</b>	<b>3.681</b>	<b>514.193</b>	<b>273</b>	<b>2.275</b>

Kaynak: İŞKUR

### B.2.2.3. İşgücü Yetiştirme Kursları

Kurumca, istihdamın geliştirilerek işsizliğin önlenmesine yardımcı olmak ve işgücünün niteliğini yükseltmek amacıyla, Kuruma kayıtlı işsizlere yönelik olarak ihtiyaç duyulan alanlarda işgücü yetiştirme kursları düzenlenmektedir. Bu kurslar istihdam garantili işgücü yetiştirme kursları, kendi işini kuracaklara yönelik işgücü yetiştirme kursları, iş kurma-girişimcilik eğitimi ve iş kurma danışmanlığı, meslek geliştirme, özürlü ve hükümlülere yönelik olarak açılan işgücü yetiştirme kursları ve ısmarlama eğitim (Quick Start) programlarıdır.

2003 yılında çeşitli mesleklerde düzenlenen 427 işgücü yetiştirme kursuna toplam 14039 kişi katılmıştır. 2004 yılında 303, 2005 Eylül ayı itibarıyla 394 işgücü yetiştirme kursu açılmıştır. Kursiyer sayısı 2004 yılında 8 bin 920, 2005 Eylül ayı itibarıyla 8 bin 864’tür.

**Tablo 21. Türlerine Göre Düzenlenen İşgücü Yetiştirme Kursları**

Kurs Türü	Kurs Sayısı			Kursiyer Sayısı		
	2003	2004	2005*	2003	2004	2005*
<b>İstihdam Garantili Kurslar</b>	22	10	6	374	191	116
<b>Kendi İşini Kuracaklara Yönelik Kurslar</b>	18	33	29	351	574	453
<b>Özürlülere Yönelik Kurslar</b>	23	20	24	231	288	551
<b>Hükümlülere Yönelik Kurslar</b>	21	23	39	358	402	668
<b>ÖSDP Kapsamında Açılan Kurslar</b>	334	206	224	12.558	7.297	5.982
<b>İşsizlik Sigortası Kapsamında Düzenlenen Kurslar</b>	9	11	72	167	168	1.094
<b>Toplam</b>	<b>427</b>	<b>303</b>	<b>394</b>	<b>14.039</b>	<b>8.920</b>	<b>8.864</b>

Kaynak: İŞKUR

\*Ocak- Eylül

İşgücü yetiştirme kursları ağırlıklı olarak Edirne, Konya, Hakkari, Hatay, Kilis ve Rize illerimizde açılmıştır. Bu illerde açılan kurslar, toplam kursların % 44’ünü oluşturmaktadır.

### B.2.2.3.1. İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları

İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları, Kuruma kayıtlı herhangi bir mesleği ya da iş piyasasında geçerli bir mesleği olmayan işsizlerin, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde yetiştirilerek istihdam edilmelerini amaçlayan kurslardır.

2000 yılı ve 2005 yılının Eylül ayı sonu itibarıyla toplam 231 istihdam garantili kurs açılmış, 3 bin 859 kişi bu kurslara katılmıştır.

**Tablo 22. İstihdam Garantili Kurslara Yönelik Olarak Açılan İşgücü Yetiştirme Kursları**

Yıllar	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı
2000	136	2.159
2001	30	533
2002	27	486
2003	22	374
2004	10	191
2005*	6	116
<b>Toplam</b>	<b>231</b>	<b>3.859</b>

Kaynak: İŞKUR

\*Ocak-Eylül

### B.2.2.3.2. Kendi İşini Kuracaklara Yönelik İşgücü Yetiştirme Kursları

Kendi İşini Kuracaklara Yönelik İşgücü Yetiştirme Kursları, Kuruma kayıtlı işsizlerden herhangi bir mesleki bilgi ve becerisi bulunmayanların kendilerine gelir getirici bir faaliyette bulunmalarını temin amacıyla düzenlenen meslek edindirme kurslarıdır. Bu kurslar daha çok yörenin özellikleri dikkate alınarak planlanmaktadır.

**Tablo 23. Kendi İşini Kuracaklara Yönelik Olarak Açılan İşgücü Yetiştirme Kursları**

Yıllar	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı
2000	58	942
2001	13	211
2002	11	200
2003	18	341
2004	33	578
2005*	29	453
<b>Toplam</b>	<b>162</b>	<b>2.725</b>

Kaynak : İŞKUR

\*Ocak-Eylül

Kendi işini kuracaklara yönelik olarak da 2000-2005/Eylül ayı itibarıyla 162 kurs açılmış ve 2 bin 725 kursiyer yararlanmıştır.

### B.2.2.3.3. Özürlülere Yönelik İşgücü Yetiştirme Kursları

Kurum herhangi bir mesleği olmayan özürlülerle ilgili, ihtiyaç ve yeteneklerine uygun mesleklerde bilgi ve beceri kazandırmak ve bu suretle onları istihdama hazırlamak üzere işgücü yetiştirme kursları düzenlemektedir.

**Tablo 24. Özürlülere Yönelik Olarak Açılan İşgücü Yetiştirme Kursları**

Yıllar	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı
2000	29	382
2001	10	138
2002	20	262
2003	21	441
2004	20	302
2005*	24	551
<b>Toplam</b>	<b>124</b>	<b>2.076</b>

Kaynak : İŞKUR

\*Ocak-Eylül

2000-2005/Eylül itibarıyla çeşitli mesleklerde toplam 124 kurs düzenlenmiş olup, bu kurslara katılan 2 bin 076 kişi meslek sahibi olmuştur.

### B.2.2.3.4. Hükümlülere Yönelik İşgücü Yetiştirme Kursları

Kurumun 2001 yılında yapılan olağan I. Genel Kurulunda alınan kararda; cezaevi ortamında bulunan hükümlülerin tahliye olduklarında daha kolay iş bulabilmeleri amacıyla aktif işgücü programlarından yararlandırılmaları istenmiştir. Bu karardan hareketle, Adalet Bakanlığı, Cumhuriyet Başsavcılıkları ve sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapılarak tahliyelerine az süre kalan hükümlülerin istihdamını kolaylaştırmak amacıyla iş piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde işgücü yetiştirme kursları başlatılmıştır. Hükümlülere yönelik işgücü yetiştirme kursları 4857 sayılı iş kanununun 30 maddesi gereğince oluşturulan komisyon marifetiyle yürütülmektedir. Bu faaliyet ile işverenlere eski hükümlü kontenjanlarının nitelikli personel ile doldurma imkanı sağlanması, eski hükümlülerin de daha kolay iş bulmaları amaçlanmıştır.

**Tablo 25. Hükümlülere Yönelik Olarak Açılan İşgücü Yetiştirme Kursları**

Yıllar	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı
2002	12	182
2003	23	358
2004	23	402
2005*	39	668
<b>Toplam</b>	<b>97</b>	<b>1.610</b>

Kaynak: İŞKUR

\*Ocak-Eylül

2002-2005/Eylül itibarıyla hükümlülere yönelik toplam 97 kurs düzenlenmiş ve bin 610 kursiyer katılmıştır.

### B.2.2.3.5. İşsizlik Sigortası Kapsamında Düzenlenen İşgücü Yetiştirme Kursları

İşsizlik Sigortası kapsamında işsizlik ödeneği alan, mesleklerine uygun ve son yaptıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın bir işe yerleştirelemeyen sigortalı işsizlerin, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde yetiştirilerek işe yerleştirilmelerinin veya kendi işlerini kurmalarının sağlanması amacıyla meslek geliştirme, değiştirme ve edindirme eğitimlerine 2002 Nisan ayından itibaren başlanmıştır.

**Tablo 26. İşsizlik Sigortası Kapsamında Düzenlenen İşgücü Yetiştirme Kursları**

Yıllar	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı
2002	17	367
2003	9	167
2004	11	168
2005*	72	1.094
<b>Toplam</b>	109	1.796

*Kaynak: İŞKUR*

*\*Ocak-Eylül*

2002-2005/Eylül itibarıyla toplam 109 kurs düzenlenmiş ve bin 796 kursiyer katılmıştır.

### B.2.2.4. Kurumun Yürütmekte Olduğu Program ve Projeler

#### B.2.2.4.1. Özelleştirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP)

Ülkemizde uygulanmakta olan Ekonomik Reform Programını desteklemek, özelleştirme programındaki hedeflerin başarıyla tamamlanmasına katkıda bulunmak ve kamu kuruluşlarının özelleştirilmelerinden doğan olumsuz ekonomik ve sosyal etkileri hafifletmek amacıyla, Dünya Bankası'ndan sağlanan kredi ile uygulamaya konulmuştur.

Kamu iktisadi teşebbüslerinde bir hizmet akdine dayalı olarak ücret karşılığı çalışırken bu kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedenleriyle işten çıkarılmış veya çıkarılacak olanlar ile Ekonomik Reform Programının etkisiyle işsiz olan veya anılan programdan dolayı istihdama katılmakta zorluk çekenler proje kapsamında yer almaktadır.

ÖSDP; Tazminatlar, Yeniden İşe Yerleştirme, Ekonomik Reform Programının Sosyal Etkileri ve Proje Yönetimi olmak üzere 4 bileşenden oluşmaktadır. Özelleştirme İdaresi Başkanlığının koordinasyonunda öncü kurum olarak yer alan Kurumumuz Projenin Yeniden İşe Yerleştirme Bileşeni kapsamında istihdam amaçlı; Danışmanlık, Eğitim ve Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP) olmak üzere üç temel hizmet sunmaktadır.

Danışmanlık hizmetlerinin amacı; proje kapsamında bulunan katılımcılar belirlenerek, bunların yeni bir iş bulmalarına yardımcı olmak üzere katılımcılara danışmanlık hizmetleri vermek, iş piyasasındaki işgücü talebini belirlemeye çalışmak, katılımcıların bulunan yeni işe kolayca ve başarılı bir şekilde uyumlarını sağlamaktır. Danışmanlık hizmetleri sonunda, bu hizmetlerden yararlandırılan katılımcıların asgari %10'unun hizmet sağlayıcı tarafından bir işe yerleştirilmesi gerekmektedir.



Eğitim hizmetlerinin amacı: proje kapsamında bulunanlara yeni beceriler kazandırmak suretiyle iş piyasasına girişlerini ve yeni işler bulmalarını kolaylaştırmaktır. Mesleki eğitim hizmetleri, eğitim kurumlarından alınabildiği gibi, katılımcıların eğitim sonucunda çalışmaya başlayacakları işyerlerinden de alınmaktadır. Ayrıca eğitimin teorik bölümünün eğitim kurumlarında, pratik bölümünün işyerinde verilebilmesi de mümkündür. İstihdam amaçlı mesleki eğitim hizmetlerinden yararlandırılan ve başarılı olan katılımcıların, hizmet sağlayıcısı işveren ise asgari % 70'inin; eğitim kurumu ise asgari % 50'sinin gördüğü eğitimle ilgili bir işe yerleştirilmesi zorunludur.

Toplum Yararına Çalışma Programlarının Amacı: özelleştirme ve ekonomik reform programları sebebiyle işlerinden çıkarılan işçiler ile kapsama dahil ikincil işsizlerden kültürel mirasın, çevrenin ve kamusal alt yapının korunması, sosyal yardımlaşma vb. alanlarda çalışmak isteyenlere en fazla 6 ay süreyle geçici iş imkanı bulmaktır. Bu program katılımcılara geçici iş imkanları sağlayarak onları belli bir süre için maddi olarak destekler ve ayrıca katılımcılar bu sayede çalışma ortamına alışarak iş tecrübesi ve iş disiplini edinirler. TYÇP hizmetleri sonunda, bu hizmetlerden yararlandırılan katılımcıların asgari %10'unun hizmet sağlayıcı tarafından bir işe yerleştirilmesi gerekmektedir.

**Tablo 27. ÖSDP Kapsamında Düzenlenen Eğitimlerin İllere göre Dağılımı**

İl Adı	Proje Sayısı	Katılımcı Sayısı	İstihdam Edilen/Edilecek	İl Adı	Proje Sayısı	Katılımcı Sayısı	İstihdam Edilen/Edilecek
Adana	16	401	280	İzmir	12	1.839	401
Adıyaman	27	536	198	K.Maraş	42	1.023	731
Afyon	1	240	0	Karabük	8	290	198
Aksaray	13	344	228	Karaman	3	60	0
Amasya	1	25	18	Kars	4	56	8
Ankara	26	966	436	Kastamonu	11	222	121
Antalya	4	170	83	Kayseri	24	443	343
Ardahan	18	270	91	Kırıkkale	22	409	221
Artvin	1	15	11	Kırklareli	2	60	15
Aydın	12	634	179	Kırşehir	10	122	84
Bahkesir	12	323	141	Kilis	2	30	21
Bartın	2	135	92	Kocaeli	2	590	540
Batman	9	199	105	Konya	7	172	63
Bayburt	8	158	59	Kütahya	2	50	35
Bilecik	2	140	93	Malatya	42	1.380	1.075
Bingöl	3	94	7	Manisa	10	380	253
Bolu	3	80	32	Mardin	3	58	33
Burdur	1	50	18	Muğla	14	504	300
Bursa	32	1.123	520	Muş	8	108	47
Çankırı	8	209	133	Nevşehir	1	56	39
Çorum	6	465	347	Niğde	1	25	18
Denizli	6	135	70	Ordu	5	87	58
Diyarbakır	37	935	582	Rize	2	21	1
Düzce	1	39	39	Samsun	8	840	122
Edirne	5	110	26	Siirt	10	317	124
Elazığ	18	343	133	Sinop	13	260	140
Erzincan	7	101	38	Sivas	38	795	397
Erzurum	21	359	155	Şanlıurfa	8	149	70
Eskişehir	3	322	10	Şırnak	8	126	62
Gaziantep	28	1.984	631	Tokat	8	270	191
Giresun	5	338	277	Trabzon	6	209	93
Gümüşhane	12	257	84	Tunceli	3	43	18
Hakkari	15	268	168	Van	11	232	128
Hatay	25	382	206	Yalova	2	45	39
Isparta	5	305	127	Yozgat	3	44	16
İçel	9	315	71	Zonguldak	6	180	75
İstanbul	12	2.439	660	<b>Toplam</b>	<b>775</b>	<b>26.704</b>	<b>12.428</b>

Kaynak : İŞKUR (07 Ekim 2005 Tarihi İtibarıyla)

#### **B.2.2.4.2. Özürlüler İçin Mesleki Rehabilitasyon Projesi**

Temel amacı özürlülerin mesleki eğitiminin ve rehabilitasyonunun sağlanması olan “Bedensel Özürlüler İçin Meslek Eğitimi Merkezi Kurulması” projesi kapsamında, 1991 yılında, Kurum herhangi bir mesleği olmayan özürlülere ilgi, ihtiyaç ve yeteneklerine uygun mesleklerde bilgi ve beceri kazandırmak; bu suretle onları istihdama hazırlamak üzere işgücü yetiştirme kursları düzenlemiştir. Proje tamamlanmış olmakla birlikte, bu merkezdeki faaliyetler devam etmektedir.

#### **B.2.2.4.3. Kültürler Arası Staj Projesi**

Almanya Türk Toplumunun, Avrupa Birliği Avrupa Sosyal Fonu, Almanya Ekonomi ve Çalışma Bakanlığı ve Federal Çalışma Kurumu ile “Xenos Programı”nın desteğiyle 2003 yılından beri yürüttüğü “Kültürler Arası Staj Projesi” nin Türkiye bölümü İŞKUR tarafından organize edilmiş olup, çalışmalar 2003 yılında fiilen başlatılarak 28 Nisan 2005'te tamamlanmıştır.

Bu çerçevede Almanya’da yaşayan mesleki eğitim almamış, kültürler arası diyalog sorunu yaşayan 100 Türk genci ile 100 Alman gencinin yaklaşık 40 gün Türkiye’de staj görmesi planlanmış olmakla birlikte bu rakamın üzerine çıkılarak toplam 240 gence hizmet verilmiştir. Beş grup halindeki Türk- Alman gençler Bursa ve İzmir illerimizde staj programlarına katılmış, bazı gruplar Antalya’ da bir hafta süreyle iş yeri ziyaretlerinde bulunmuştur.

Almanya Türk Toplumunu yetkilileri, Türkiye’de staj gören kursiyerlerin %80’ inin Almanya’da meslek eğitimine veya meslek hazırlık kurslarına yerleştiğini yazılı olarak İŞKUR’a bildirmiştir.

#### **B.2.2.4.4.Çalışan Çocukların Ailelerine Yönelik Proje (ILO/ IPEC)**

Çalışan ve sokakta yaşayan çocukların ailelerinin istihdamına yönelik olarak kurum tarafından Uluslararası Çalışma Örgütü/ Çocuk Emeginin Kullanılmasının Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı (ILO/IPEC) “Çocuk İşgücünün En Kötü Biçimlerinin İzmir’ de Seçilen Sınai Meslek Dallarında 2003 Yılı İtibarıyla Sona Erdirilmesi Projesi” kapsamında çalışan çocuklara ve ailelerine sosyal destek sağlamadan çocuk çalıştırılmasının önlenemeyeceği gerçeğinden hareketle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş İzmir Grup Başkanlığı ile yapılan protokol çerçevesinde hedef kitle tespit edilerek işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda 10 adet istihdam garantili işgücü yetiştirme kursu düzenlenmiştir. Bu kurslara katılan 187 kursiyere konfeksiyon işçiliği, sayacılık, kasiyer-şarküteri-reyon görevlisi mesleklerinde katıldığı bu kurslar; konfeksiyon işçiliği, sayacılık, kasiyer-şarküteri-reyon görevlisi eğitimi verilmiştir.

#### **B.2.2.4.5. Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevlerinde Uygulanacak Meslek ve İş Kurma Kursları Projesi**

Bu proje, ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde bulunan yetişkin ve çocukların tahliye sonrasında daha kolay iş bulabilmeleri veya bir iş kurmaları amacıyla işgücü yetiştirme kursları düzenlemek ve tahliye sonrasında istihdamlarına yardımcı olmak üzere Adalet Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu, Milli Eğitim Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı işbirliği ile oluşturulmuştur.

Protokol kapsamında Türkiye İş Kurumu, eğitim alan kursiyerlerin eğitimlerine uygun işlere yerleştirilmelerine yardımcı olmakta ve kursiyerlere tahliye öncesinde ve sonrasında meslek danışmanlığı hizmeti vermektedir.

#### **B.2.2.4.6. Türkiye’de Yeniden Yapılanmaya Eşlik Edecek Aktif Politikalar Kocaeli Pilot Projesi**

İŞKUR ve ILO işbirliği yaparak, işgücü piyasası ihtiyaç analizi sonuçlarına dayalı ve tüm sosyal tarafların etkin katılımı ile belirlenen aktif işgücü piyasası politikalarını uygulayarak ekonomik kriz ve özelleştirmenin yol açtığı işsizlik oranını düşürmek ve bu konuda diğer illere model oluşturmak amacıyla bu projeyi uygulamaya koymuşlardır. Eylül 2003-Eylül 2005 tarihleri arasında uygulanan Proje sonunda, Kocaeli’nde sigortalı işsizlerin aktif işgücü politikalarından yararlanmaları için gerekli alt yapının sağlanması amaçlanmıştır.

Diğer taraftan, ilin işgücü ihtiyaç analizini belirlemek üzere, Kocaeli İl Müdürlüğüne kayıtlı 10 ve daha fazla işçi çalıştıran 502 tarım dışı özel sektör işyerine, 2004 yılı Haziran ayında bir anket uygulanmış; işyerlerinin sektörlere göre gelişimi, ihtiyaç duyulacak meslekler ve karşılanmasında güçlük çekilen mesleklerin belirlendiği ihtiyaç analizi yapılmıştır. Bu çalışma ile elde edilen verilerin ilde düzenlenen işgücü yetiştirme faaliyetlerine temel veri oluşturması amaçlanmıştır.

#### **B.2.2.4.7. İşgücü Piyasası Analiz ve Tahmin Sisteminin Oluşturulması Projesi**

İsveç Hükümeti tarafından AB’ye aday ülkelere yönelik sürdürülen “Çalışma Hayatı ve Genişleme” konulu proje (WLE) çerçevesinde, yerel işgücü piyasası analiz ve raporlama sistemini oluşturarak işgücü piyasasındaki gelişmeleri izlemek amacıyla, İsveç Ulusal İşgücü Piyasası Kurulu (AMS) işbirliği ile, Eylül 2002-Aralık 2003 tarihleri arasında, pilot il olarak seçilen Ankara’da uygulamaya konulmuştur.

İlde sektörün profilini en iyi biçimde ortaya koyabilecek ve Kurumla ilişkileri aktif olan işyerlerine, 6’şar aylık iki dönem halinde, Proje kapsamında geliştirilen İşgücü Piyasa Araştırma Anketi uygulanmıştır. Birinci dönemde 1.015 işyerine uygulanan anketin sonuçlarına ilişkin Rapor, 2003 yılı Aralık ayında yapılan Olağanüstü İl İstihdam Kurulu Toplantısında; ikinci dönemde 600 işyerine uygulanan anketin sonuçlarına ilişkin Rapor ise 2004 yılı Eylül ayında yapılan İl İstihdam Kurulu Toplantısında değerlendirilmiştir. Bu uygulamanın diğer il müdürlüklerinde de yaygınlaştırılması hedeflenmiştir.

#### **B.2.2.4.8. Bölgesel Düzeyde İnsan Kaynakları Geliştirilmesi Projesi**

DİE tarafından ülkemiz, gelişmişlik düzeyine göre 26 bölgeye ayrılmıştır. 2004-2006 döneminde bu bölgelerden 12'sinde insan kaynaklarının geliştirilmesi ve istihdamın artırılması amacıyla, 48.5 milyon Euro'su AB, 21.5 milyon Euro'su Hükümet katkısı olmak üzere toplam 70 milyon Euro ödenek ayrılmıştır. 2004 yılında ise AB mali yardımından Ağrı, Malatya, Konya ve Kayseri bölgeleri yararlanmışlardır.

Bu kapsamda; işgücü piyasasının arz ve talep yapısını belirlemeye yönelik bölgesel bir insan gücü kaynakları geliştirme stratejisini hazırlamak amacıyla, pilot il seçilen Konya-Karaman illerinde söz konusu Proje uygulamaya konulmuştur. Nisan 2005 tarihinde tamamlanan Projenin diğer illerde de uygulanması sağlanacaktır.

#### **B.2.2.4.9. Bilişim Çırakları Projesi**

Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü (SYDGM), Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) ve Kurumumuz arasında 19 Ağustos 2004 tarihinde imzalanan bir Protokolle uygulamaya konulmuştur.

İhracatçı ve potansiyel ihracatçı firmalara ara eleman yetiştirmeyi amaçlayan Proje ile ilk etapta ekonomik ve sosyal yoksunluk içinde bulunan 1.020 lise ve/veya meslek lisesi mezunu gencin, bilgi teknolojileri konusunda eğitilerek kapasitelerinin yükseltilmesi ve ihracatçı KOBİ'lerde istihdamlarının sağlanması hedeflenmektedir. Ayrıca Proje ile, kurum ve kuruluşlar arasında proje geliştirme konusundaki işbirliğinin geliştirilmesi ve KOBİ'lerde çalışan işgücünün niteliğinin yükseltilmesi amaçlanmaktadır.

Proje, ihracat kapasiteleri dikkate alınarak ilk aşamada 14 ilde (İstanbul, İzmir, Bursa, Ankara, Kocaeli, Manisa, Denizli, Sakarya, Gaziantep, Adana, Mersin, Konya, Kayseri ve Trabzon) uygulanmakta olup, diğer illerde de uygulanması sağlanacaktır.

#### **B.2.2.5. İşletmelerde Eğitim Seminerleri**

Kurumun gerçekleştirdiği çalışmalardan biri de çalışan işgücüne yönelik işletmelerde eğitim seminerleridir. Bu çalışmalarda; işgücünün işletme ve verimlilik kültürü ile kalite ve iş güvenliği bilinci artırılarak yüksek performansa ulaşmasına katkı sağlanmakta ayrıca, ilk ve orta kademe yöneticilerine de yöneticilik ve eğiticilik niteliklerinin geliştirilmesine yönelik eğitimler verilmektedir. Bu eğitimler öncelikle imalat sanayi işyerleri ile talep eden diğer işyerlerinde seminerler şeklinde düzenlenmektedir.

2002 yılı sonuna kadar üç paket program halinde sunulan seminer hizmetleri modüler programlarla çeşitlendirilip, zenginleştirilmiştir. Söz konusu seminerler talebe bağlı olarak, Kurum eğitici elemanlarınca işyerlerinde veya işverenlerin belirleyeceği yerlerde gerçekleştirilmektedir.

İşletmelerde eğitim seminerleri kapsamında düzenlenen programlar:

**a-** Paket Programlar;

- İşçi Geliştirme Semineri,
- İlk Kademe Yöneticilik Semineri,
- Orta Kademe Yöneticilik Semineri,

**b-** Modüler Programlar;

- Zaman Yönetimi Semineri,
- Toplam Kalite Yönetimi Semineri,
- İnsan İlişkileri ve Stres Semineri,
- İnsan İlişkileri ve İletişim Semineri,
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Semineridir.

**Tablo 28. İşletmelerde Düzenlenen Eğitim Seminerleri**

Düzenlenen Seminerlerin Türü	2004			2005*		
	Seminer Verilen İşyeri Sayısı	Seminer Sayısı	Seminerlere Katılan Sayısı	Seminer Verilen İşyeri Sayısı	Seminer Sayısı	Seminerlere Katılan Sayısı
İşçi Geliştirme Semineri	105	44	1.015	117	48	1.054
İlk Kademe Yöneticilik Semineri		10	182		14	241
Orta Kademe Yöneticilik Semineri		19	316		6	106
Zaman Yönetimi Semineri		9	201		16	321
Toplam Kalite Yönetim Semineri		12	224		9	173
İnsan İlişkileri ve Stres Semineri		17	375		12	245
İnsan İlişkileri ve İletişim Semineri		40	805		22	473
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Semineri		79	1.746		113	2.449
<b>Toplam</b>			230		4.864	

*Kaynak: İŞKUR*

*\*Ocak- Eylül*

2004 yılında, büyük çoğunluğu özel sektöre ait işyerlerinde, toplam 230 seminer düzenlenmiş ve bu seminerlere 4 bin 864 kişi katılmıştır. 2005 Eylül ayı itibarıyla 240 seminer düzenlenmiş ve bu seminerlere 5 bin 62 kişi katılmıştır.

### B.2.3. İstihdam Hizmetleri

Kurumun yeniden yapılanmasında; şeffaf bir iş piyasası oluşturularak emeğin etkin kullanımını sağlamak, dinamik biçimde yaygın hizmetler sunmak ve işsizliği asgari seviyeye düşürmek amacıyla, çeşitli projelerin uygulanması yanında, iş ve işçi arayanlara da çağdaş bir hizmet sunulmaya çalışılmaktadır.

#### B.2.3.1. Yurtiçi İstihdam Hizmetleri

Açık işe uygun işçi bulunması demek olan işe yerleştirme hizmeti; iş piyasasının iyi tanınması, Kurumdan beklentilerin bilinmesi, ülke, bölge ve il bazında ekonomik göstergelerin izlenmesi ile etkinlik kazanmaktadır. İşçi ve işveren arasında emek arz ve talebinin dengelenmesi görevini yürütmekte olan Kurum, iş isteyenlerin niteliklerine ve iş tercihlerine uygun işleri bularak, işverenlerin de karşılanmasını istedikleri işgücü isteklerine uygun kişileri seçerek istihdamın gerçekleşmesine çalışılmaktadır.

##### B.2.3.1.1. Başvuru

2003 yılında toplam 557 bin 092 kişi Kuruma iş isteği ile başvurmuş iken, bu sayı 2004 yılında 646 bin 182 kişi olmuştur. Bu sayının 486 bin 460 kişisini erkekler, 159 bin 722 kişisini ise kadınlar oluşturmaktadır. 2005 Eylül ayı itibarıyla 375 bin 842 kişi iş isteği ile başvurmuş ve bunların 277 bin 365'ini erkekler, 98 bin 477'sini kadınlar oluşturmaktadır.

**Tablo 29. Başvuru Genel Verileri**

	2003			2004			2005*		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
<b>Başvuru (Toplam İş Arayanlar)</b>	452.991	104.101	557.092	486.460	159.722	646.182	277.365	98.477	375.842
<b>A İş Arayanlar</b>	365.506	93.721	459.227	389.198	141.236	530.434	232.711	88.966	321.677
<b>B Özel Durumuna Uygun İş Arayanlar (Toplam)</b>	87.485	10.380	97.865	97.262	18.486	115.748	44.654	9.511	54.165
<b>a-Daha İyi Şartlarda İş Arayanlar</b>	25.230	3.598	28.828	47.986	12.614	60.600	22.013	6.439	28.452
<b>b-Emeklilerden İş Arayanlar</b>	440	50	490	476	52	528	306	55	361
<b>c-Özürllülerden İş Arayanlar</b>	42.766	6.452	49.218	33.377	5.578	38.955	15.874	2.887	18.761
<b>d-E.Hükümlülerden İş Arayanlar</b>	18.815	265	19.080	15.141	210	15.351	6.402	124	6.526
<b>e-Terörden Etki. İş Arayanlar</b>	234	15	249	282	32	314	59	6	65

Kaynak: İŞKUR

\*Ocak - Eylül

**Tablo 30. 2004 Yılı Başvuru, İşe Yerleştirme ve İşsizlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı**

Yaş Grupları	Başvuru		İşe Yerleştirme		İşsiz		İşe Yerleştirmenin Başvuruya Oranı %
	Toplam	Gen. Top. Oranı %	Toplam	Gen. Top. Oranı %	Toplam	Gen. Top. Oranı %	
15-19	15.195	2,35	831	1,09	14.081	1,73	5,47
20-24	154.860	23,97	11.382	14,93	160.266	19,74	7,35
25-29	201.735	31,22	29.888	39,19	240.508	29,62	14,82
30-34	118.094	18,28	12.377	16,23	162.394	20,00	10,48
35-39	70.984	10,99	8.930	11,71	103.249	12,72	12,58
40-44	49.883	7,72	7.065	9,26	74.969	9,23	14,16
45-64	35.042	5,42	5.706	7,48	55.759	6,87	16,28
65 ve daha büyük	389	0,06	78	0,10	722	0,09	20,05
<b>Genel Toplam</b>	<b>646.182</b>	<b>100</b>	<b>76.257</b>	<b>100</b>	<b>811.948</b>	<b>100</b>	<b>11,8</b>

Kaynak: İŞKUR

Tablo 30'nun incelenmesinden de görüleceği üzere, 2004 yılında Kuruma yapılan başvuruların çoğunluğunu 25-29 (%31.22) ve 20-24 (%23.97) yaş grupları oluşturmaktadır. 20-29 yaş grubundaki genç işsizler Kuruma kayıtlı işsizler arasında %55.19 gibi oldukça yüksek bir orana sahiptir. Daha sonra sırasıyla 30-34 yaş grubu (%18.28), 15-19 yaş grubu (%2.35), 35-39 yaş grubu (%12.72) gelmektedir.

**Tablo 31.2004 Yılı Başvuru,İşe Yerleştirme ve İşsizlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı**

Eğitim Düzeyleri	Başvuru		İşe Yerleştirme		İşsiz		İşe Yerleştirmenin Başvuruya Oranı %
	Toplam	Gen. Top. Oranı %	Toplam	Gen. Top. Oranı %	Toplam	Gen. Top. Oranı %	
Okuma Yazma Bilmeyen	2.931	0,45	332	0,44	5.256	0,65	11,33
Okur Yazar	7.553	1,17	1.124	1,47	13.128	1,62	14,88
İlkokul Mezunu	199.044	30,8	3.8354	50,3	267.772	32,98	19,27
Orta ve Dengi Okul Mez.	71.264	11,03	9.310	12,21	96.044	11,83	13,06
Sanat Ortaokulu Mez.	481	0,07	67	0,09	718	0,09	13,93
Lise ve Dengi Okul Mez.	162.104	25,09	11.416	14,97	194.258	23,92	7,04
Sanat ve Teknik Lise Mez.	25.582	3,96	2.302	3,02	33.733	4,15	9
Lise Üstü Sanatla İlgili Böl. Mezunu	1.345	0,21	92	0,12	1.907	0,23	6,84
Anadolu Teknik Lise Mezunu	656	0,1	54	0,07	767	0,09	8,23
Meslek Lisesi Mezunu	77.625	12,01	5.833	7,65	87.238	10,74	7,51
Meslek Yüksek Okulu Mez. 2 Yıllık	48.147	7,45	3.159	4,14	53.145	6,55	6,56
Yük.Okul Ve Fakülte Mez.	49.121	7,6	4.185	5,49	57.548	7,09	8,52
Master Doktora	329	0,05	29	0,04	434	0,05	8,81
<b>Genel Toplam</b>	<b>646.182</b>	<b>100</b>	<b>76.257</b>	<b>100</b>	<b>811.948</b>	<b>100</b>	<b>11,8</b>

Kaynak: İŞKUR

Kuruma yapılan başvurularda; 199 bin 44 kişiyle (%30.8) İlkokul mezunları birinci sıradadır. Bunu 162 bin 104 (%25.9) kişiyle lise ve dengi okul mezunları izlemekte, sonra sırasıyla 77 bin 625 kişiyle (%12.1) meslek lisesi, 49 bin 121 kişiyle yüksek okul ve fakülte mezunu, 48 bin 147 kişiyle meslek yüksek okulu izlemektedir.



**Tablo 32. Başvuruların Mesleklere Göre Dağılımı**

MESLEKLER	2004		2005	
	Toplam	Gen.Top Oranı %	Toplam	Gen.Top Oranı %
Büro Nezaretçileri Ve Büro Elem.	123.616	19,13	51.325	15,34
Yöneticiler	36.120	5,59	17.846	5,33
Muhasebeci Ve Kasadar	34.381	5,32	14.109	4,22
Öteki Prof. Teknik Ve İlg. Personel	26.031	4,03	10.357	3,10
Teknisyenler	24.075	3,73	7.727	2,31
Elektrik Tesisatçıları	23.516	3,64	5.874	1,76
Ağır Vasıta Şoförü	23.364	3,62	13.127	3,92
Öteki Hizmet İşçileri	14.601	2,26	8.572	2,56
Mimar Mühendis	12.042	1,86	5.468	1,63
Bilgisayar Operatörü	11.266	1,74	3.557	1,06
Kesici, Dikişi Ve Döşemeciler	8.481	1,31	6.742	2,01
Öteki Taşıma Araç Sürücü İle İlg. Ele.	7.967	1,23	3.776	1,13
Öteki Metal Tezgah Ayarçı Operatörü	6.696	1,04	3.124	0,93
Metal Levha Ve Metal İnşaat Haz.	5.750	0,89	2.277	0,68
Satış İşçileri	5.631	0,87	4.179	1,25
Mobilya Ve İlgili Ağaç İşleri	5.373	0,83	2.418	0,72
Hemşire, Ebe Ve Tıp Teknisyenleri	5.070	0,78	2.119	0,63
Motorlu Araç Tamirci Mak.	4.931	0,76	2.495	0,75
Elektrik Ve Elektronik Montörleri	4.855	0,75	1.810	0,54
Aşçılar	4.842	0,75	2.974	0,89
Elyaf Hazırlayıcı İplikçi Ve Sarıcı	4.507	0,70	4.815	1,44
Kaynakçılar Ve Pürmüzçüler	4.400	0,68	2.773	0,83
Dokumacı, Örücü Ve İlgili İşçiler	4.344	0,67	4.679	1,40
Garsonlar Ve Barmenler	3.908	0,60	2.885	0,86
Öteki Makine Motor Ve Tamirciler	3.706	0,57	1.510	0,45
Tahmil-Tahliye İşçisi, Malz. Taş. Op.	3.577	0,55	2.460	0,74
Öteki İmalat İşçileri Ve İlgili İşçiler	3.237	0,50	2.803	0,84
Kimyager Ve Fizikçi	3.108	0,48	1.560	0,47
Terzi Ve Kürk İşçileri	2.755	0,43	2.054	0,61
Torna Tezgahı Operatörü (Metal)	2.481	0,38	1.094	0,33
Sihhi Tesisatçıları Ve Boru Tesisatçıları	2.408	0,37	1.387	0,41
Ateşi (Buhar Kazanı)	2.178	0,34	1.034	0,31
Daktilo Ve Bilgisayar Operatörü	2.136	0,33	1.039	0,31
Kasarlayıcı, Boyacı Ve Öteki Dok.	2.079	0,32	1.633	0,49
Teknik Ressamlar	2.078	0,32	792	0,24
Değirmen, Fırın, İçki Ve Besin İşçi.	1.870	0,29	1.243	0,37
Metal İşlemcileri	1.726	0,27	1.036	0,31
Topograf Ve Teknisyenler	1.599	0,25	-	-
Tarım, Orman İşçisi, Balıkçı, Avcı	1.473	0,23	783	0,23
Öteki İnşaatla İlgili İşçiler	1.421	0,22	891	0,27
Ayakkabı Ve Deri Eşya İmalatı	1.301	0,20	1.057	0,32
Debağlar Ve Deri İşçileri	-	-	849	0,25
Mürettip Ve Matbaa İşçileri	-	-	793	0,24
Diğer Meslekli İşçiler	16.303	2,52	9.358	2,80
Vasıflı İşçiler	461.203	71,37	218.404	65,27
Vasıfsız İşçiler	184.979	28,63	116.203	34,73
Genel Toplam	646.182	100	334.607	100

Kaynak: İŞKUR

2004 yılı verilerine göre Kuruma bir iş isteği ile başvuranların yaklaşık %71'i vasıflı, %29'u ise vasıfsızdır. Vasıflı işçiler grubunu oluşturanların yaklaşık %42'si büro nezaretçileri ve elemanları, yöneticiler, muhasebeci niteliğinde olanlardır. Vasıflı iş arayanlar grubunda geriye kalan ve yaklaşık %58'lik bölümü oluşturan grup ise Türk Meslekler Sözlüğü'nde belirtilen diğer mesleklere mensupturlar.

2004 yılındaki başvurular meslek grupları itibarıyla incelendiğinde, büro nezaretçileri ve elemanlarının %19.3'lük oran ile ilk sırayı aldığı görülmektedir.

### B.2.3.1.2. Açık İş

İşverenlerden Kuruma intikal eden işçi istemleri Kurumca açık iş olarak nitelendirilmektedir. İşverenler işgücü ihtiyaçlarını şahsen, yazılı olarak, telefon, faks veya e-mail ile Kurum ünitelerine bildirebilmektedirler.

**Tablo 33. Açık İş Genel Verileri**

	2003			2004			2005*		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
<b>Açık İş</b>	122.565	6.693	129.258	102.837	6.841	109.678	80.504	5.947	86.451
<b>Kamu</b>	40.747	3.208	43.955	45.980	2.924	48.904	27.249	1.994	29.243
<b>Özel</b>	81.818	3.485	85.303	56.857	3.917	60.774	53.255	3.953	57.208
<b>Tarım dışı</b>	120.315	5.879	126.194	98.998	5.788	104.786	78.577	5.810	84.387
<b>Tarım içi</b>	2.250	814	3.064	3.839	1.053	4.892	1.927	137	2.064

Kaynak: İŞKUR

\*Ocak-Eylül

İşçi ihtiyacının karşılanması amacıyla, 2004 yılında kamu işyerlerinden 48 bin 904, özel işyerlerinden 60 bin 774 olmak üzere toplam 109 bin 678 kişilik işgücü talebi (açık iş) alınmıştır. 2005 Ocak-Eylül itibarıyla ise kamu işyerlerince 29 bin 243, özel kesim işyerlerince 57 bin 208 olmak üzere toplam 86 bin 451 açık iş bildirilmiştir.

**Tablo 34. Alınan Açık İşler**

2004			2005*		
Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
48.904	60.774	109.678	29.243	57.208	86.451

Kaynak: İŞKUR

\*Ocak-Eylül

Tablo 34'da yer alan açık işler incelendiğinde, 2004 yılındaki açık işlerin yaklaşık olarak %44.6'sının kamu kuruluşlarından, %55.4'ünün özel sektörden alınan talepler olduğu, 2005 Ocak-Eylül ayı itibarıyla ise taleplerin %33.8'inin kamu kuruluşlarından, % 66.2'sinin özel sektöre ait işyerlerinden alındığı görülmektedir.

### B.2.3.1.3. Gönderme ve Takdim

İşverenin karşılanmasını istediği açık işe, Kurum kayıtlarında bulunan iş isteyenlerden talep koşullarına en uygun olanı seçilmekte ve işverenle görüşmek üzere işyerine gönderilmektedir. İş arayanın, işverenle görüşmek üzere işyerinde bulunması Kurumca, takdim olarak adlandırılmaktadır.

**Tablo 35. İşverene Takdim**

	2003			2004			2005*		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
<b>İşverene Takdim</b>	172.326	24.070	196.396	208.106	32.438	240.544	192.505	30.765	223.270
<b>Kamu</b>	47.331	6.860	54.191	44.166	9.640	53.806	29.209	5.933	35.142
<b>Özel</b>	124.995	17.210	142.205	163.940	22.798	186.738	163.296	24.832	188.128
<b>Seçme Davet</b>	28.343	4.737	33.080	28.783	5.512	34.295	25.249	5.078	30.327
<b>Günlük Takdim</b>	143.983	19.333	163.316	179.323	26.926	206.249	167.256	25.687	192.943

Kaynak: İŞKUR

\*Ocak-Eylül

2005 Ocak-Eylül döneminde alınan açık işlerin karşılanması amacıyla kamu sektöründen alınan 29 bin 243 kişilik açık işe 35 bin 142, özel sektörden alınan 57 bin 208 kişilik açık işe ise 188 bin 128 kişinin takdimi yapılmıştır.

### B.2.3.1.4. İşe Yerleştirme

Kuruma iş isteğiyle kayıt yaptıranlar, başvuruda buldukları Kurum ünitesine durumlarına uygun işçi talepleri geldiğinde; seçme, davet, gönderme ve takdim işlemleri sonucunda işe yerleştirilmektedir. İşverenlerden alınan talepler, yerel olarak alınan tedbirler ve çabalara rağmen karşılanamadığında, talebin diğer illerde bulunan kayıtlı işgücünden karşılanması yoluyla da işe yerleştirme faaliyetinde bulunmaktadır.

Ayrıca, basında işsizlik nedeniyle bunalıma düştüğü haber konusu olanlar veya klasifikasyonu yüksek mesleğe sahip olanlar için, vasıf ve durumuna göre o anda uygun talebin olmaması halinde, özel sektör işyerlerine tavsiye edilmeleri şeklinde gerçekleştirilen iş araştırması (sondaj) yapılmaktadır.

**Tablo 36. İŖe YerleŖtirme Genel Verileri**

	2003			2004			2005*		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
<b>İŖe YerleŖtirme</b>	56.742	8.656	65.398	64.112	12.145	76.257	52.221	8.725	60.946
<b>Kamu</b>	35.165	4.294	39.459	36.754	5.999	42.753	23.921	3.314	27.235
<b>Özel</b>	21.577	4.362	25.939	27.358	6.146	33.504	28.300	5.411	33.711
<b>Tarım dıŖı</b>	54.907	7.786	62.693	60.965	11.043	72.008	50.638	8.543	59.181
<b>Tarım içi</b>	1.835	870	2.705	3.147	1.102	4.249	1.583	182	1.765
<b>Normal YerleŖtirme</b>	39.881	6.984	46.865	43.503	9.847	53.350	32.207	6.415	38.622
<b>Kamu</b>	34.544	4.257	38.801	35.164	5.828	40.992	22.408	3.177	25.585
<b>Özel</b>	5.337	2.727	8.064	8.339	4.016	12.355	9.799	3.238	13.037
<b>Özürli yerleŖtirme</b>	10.908	1.573	12.481	14.992	2.180	17.172	14.999	2.215	17.214
<b>Kamu</b>	430	34	464	1.152	168	1.320	1.000	132	1.132
<b>Özel</b>	10.478	1.539	12.017	13.840	2.015	15.855	13.999	2.083	16.082
<b>E.Hükümlü YerleŖtirme</b>	5.902	95	5.997	5.542	106	5.648	4.952	91	5.043
<b>Kamu</b>	191	3	194	438	3	441	513	5	518
<b>Özel</b>	5.711	92	5.803	5.104	103	5.207	4.439	86	4.525
<b>Terörden Etkilenenlerden YerleŖtirme</b>	51	4	55	75	12	87	63	4	67

*Kaynak: İŖKUR*

*\*Ocak-Eylül*

2004 yılında Kurum, kamu sektöründe 42 bin 753, özel sektörde ise 33 bin 504 olmak üzere toplam 76 bin 257 kişiye istihdam imkanı sağlamıştır. Ayrıca, terör mağduru 87 kişi özel sektörde işe yerleştirilmiştir. 2004 yılında işe yerleŖtirmelerde özel sektörün payı yaklaşık olarak %44 olmuŖtur.

**Tablo 37. Özel Kesime Yapılan İŖe YerleŖtirmeler (Sektörlere Göre)**

<b>Ekonomik Faaliyetler</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005*</b>
<b>Tarım</b>	1.002	1.925	540
<b>Sanayi</b>	15.766	19.573	20.291
<b>Hizmet</b>	9.171	12.006	12.948
<b>Toplam</b>	25.939	33.504	33.779

*Kaynak: İŖKUR*

*\*Ocak-Eylül*

Aşağıdaki tabloda istihdam hizmetleri hakkında 1999 yılından 2005 yılına kadar istihdam hizmetlerinin genel verileri yer almaktadır.

**Tablo 38. İstihdam Hizmetleri**

Yıllar	Kayıtlı Başvuru	Açık İş	İşe Yerleştirme		Kayıtlı İşsiz
			Kamu	Özel	
1999	435.195	224.444	122.942	79.000	487.525
2000	768.386	195.672	108.624	76.968	730.496
2001	327.417	226.899	143.890	70.108	718.665
2002	324.760	139.275	100.589	24.482	464.228
2003	557.092	129.258	39.459	25.939	587.479
2004	646.182	109.678	42.753	33.504	811.948
2005*	375.842	86.451	27.235	33.711	856.620

Kaynak: İŞKUR

\*Ocak-Eylül

### B.2.3.1.5. İşsizler

Çalışma çağında ve gücünde olan, Kurum tarafından kendisine en az cari asgari ücret düzeyinde iş bulunamayan aktif kayıtlardaki kişiler, Kurumca işsiz olarak tanımlanmaktadır. Kayıtlı işgücünden, daha iyi şartlarda iş arayanlar, emeklilerden iş arayanlar ve belli bir işyerinde çalışmak isteyenler çıkarıldığında geri kalanlar "işsiz" sayılmaktadır.

**Tablo 39. Kayıtlı İşsizlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı**

Yaş Grupları	2003		2004		2005*	
	Toplam	%	Toplam	%	Toplam	%
15-19	8.429	1,43	14.081	1,73	22.280	2,6
20-24	123.058	20,95	160.266	19,74	167.758	19,58
25-29	170.321	28,99	240.508	29,62	232.628	27,16
30-34	119.974	20,42	162.394	20	169.338	19,77
35-39	78.498	13,36	103.249	12,72	114.722	13,39
40-44	52.355	8,91	74.969	9,23	86.108	10,05
45-64	34.355	5,85	55.759	6,87	63.022	7,36
65 ve üstü	489	0,08	722	0,09	764	0,09
<b>Toplam</b>	<b>587.479</b>	<b>100</b>	<b>811.948</b>	<b>100</b>	<b>856.620</b>	<b>100</b>

Kaynak: İŞKUR

\*Ocak-Eylül

İşsizlerin yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, 2004 yılında 25-29 yaş grubunun %29.62 ile ilk sırada yer aldığı, bu grubu %20 ile 30-34 ve %19.74 ile 20-24 yaş grubunun izlediği görülmektedir.

**Tablo 40. 2005\* Yılı Kayıtlı İşsizlerin Mesleklere Göre Dağılımı**

Meslekler	İşsiz		Meslekler	İşsiz	
	Toplam	Gen.Top. Oranı %		Toplam	Gen.Top. Oranı %
Büro Nezaretçileri Ve Büro Elem.	133.195	15,55	Motorlu Araç Tamirci Mak.	5.813	0,68
Yöneticiler	43.385	5,06	Elektrik Ve Elektronik Montörleri	5.648	0,66
Muhasebeci Ve Kasadar	43.246	5,05	Terzi Ve Kürk İşçileri	4.324	0,5
Ağır Vasıta Şoförü	31.508	3,68	Hemşire, Ebe Ve Tıp Teknisyenleri	4.081	0,48
Öteki Prof. Teknik Ve İlg. Personel	27.578	3,22	Kasarlayıcı, Boyacı Ve Öteki Dok.	4.138	0,48
Öteki Hizmet İşçileri	21.127	2,47	Öteki Makine Motor Ve Tamirciler	4.120	0,48
Teknisyenler	20.457	2,39	Daktilo Ve Bilgisayar Operatörü	3.862	0,45
Elektrik Tesisatçıları	19.518	2,28	Ateşçi (Buhar Kazanı)	3.686	0,43
Kesici, Dikişçi Ve Döşemeciler	15.696	1,83	Değirmen, Fırın, İçki Ve Besin İşçi.	3.644	0,43
Mimar Mühendis	13.262	1,55	Kimyager Ve Fizikçi	3.623	0,42
Satış İşçileri	12.952	1,51	Metal İşlemcileri	3.117	0,36
Elyaf Hazırlayıcı İplikçi Ve Sarıcı	11.628	1,36	Sıhhi Tesisatçıları Ve Boru Tesisatçıları	2.955	0,34
Dokumacı, Örücü Ve İlgili İşçiler	10.657	1,24	Torna Tezgahı Operatörü (Metal)	2.754	0,32
Bilgisayar Operatörü	10.011	1,17	Teknik Ressamlar	2.552	0,3
Öteki Metal Tezgah Ayarçı Operatörü	10.012	1,17	Ayakkabı Ve Deri Eşya İmalatı	2.346	0,27
Öteki Taşıma Araç Sürücü İle İlg. Ele.	9.525	1,11	Debağlar Ve Deri İşçileri	2.075	0,24
Aşçılar	8.252	0,96	Mürettip Ve Matbaa İşçileri	2.019	0,24
Metal Levha Ve Metal İnşaat Haz.	7.061	0,82	Öteki İnşaatla İlgili İşçiler	1.850	0,22
Mobilya Ve İlgili Ağaç İşleri	6.788	0,79	Tarım, Orman İşçisi, Bahkçı, Avcı	1.925	0,22
Tahmil-Tahliye İşçisi, Malz. Taş. Op.	6.753	0,79	Diğer Meslekli İşçiler	25.969	3,03
Garsonlar Ve Barmenler	6.693	0,78	Vasıflı İşçiler	573.186	66,91
Kaynakçılar Ve Pürmüzcüler	6.676	0,78	Vasıfsız İşçiler	283.434	33,09
Öteki İmalat İşçileri Ve İlgili İşçiler	6.705	0,78	Genel Toplam	856.620	100

Kaynak: İŞKUR

\*Ocak-Eylül

Tablo 40'ta görüldüğü gibi, 2005 Eylül Ayı itibarıyla işsizlerin mesleklere göre dağılımında %15.55 ile büro nezaretçileri ve elemanları ilk sırayı almaktadır. Bunu %5.06 ile yöneticiler ve %5.05 ile muhasebe ve kasadarlar izlemektedir. Vasıfsız işsizler ise %33.09'luk bir orana sahiptir.

**Tablo 41. Kayıtlı İşsizlerin Coğrafi Bölgelere ve İllere Göre Dağılımı (2005\*)**

<b>Coğrafi Bölgeler ve İller</b>	<b>İşsizler</b>	<b>Coğrafi Bölgeler ve İller</b>	<b>İşsizler</b>
Marmara Bölgesi	294.380	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	56.925
Balıkesir	12.075	Adıyaman	6.467
Bilecik	1.993	Batman	3.330
Bursa	41.565	Diyarbakır	9.486
Çanakkale	3.307	Gaziantep	20.912
Edirne	3.426	Kilis	682
İstanbul	159.357	Mardin	1.725
Kırklareli	4.508	Siirt	1.533
Kocaeli	35.872	Şırnak	791
Sakarya	12.865	Şanlıurfa	11.999
Tekirdağ	15.086	<b>Doğu Anadolu Bölgesi</b>	<b>44.124</b>
Yalova	4.326	Ağrı	1.095
<b>Ege Bölgesi</b>	<b>115.119</b>	Ardahan	565
Afyon	7.919	Bingöl	1.492
Aydın	11.051	Bitlis	1.093
Denizli	9.443	Elazığ	7.020
İzmir	52.371	Erzincan	3.220
Kütahya	8.071	Erzurum	6.860
Manisa	13.991	Hakkari	923
Muğla	6.156	Iğdır	509
Uşak	6.117	Kars	2.268
<b>Akdeniz Bölgesi</b>	<b>91.808</b>	Malatya	11.897
Adana	35.555	Muş	1.914
Antalya	13.278	Tunceli	708
Burdur	2.019	Van	4.560
Hatay	8.228	<b>Karadeniz Bölgesi</b>	<b>109.326</b>
Isparta	5.549	Amasya	4.028
Kahramanmaraş	6.708	Artvin	3.125
Mersin	17.118	Bartın	6.405
Osmaniye	3.353	Bayburt	777
<b>İç Anadolu Bölgesi</b>	<b>114.918</b>	Bolu	3.060
Aksaray	2.827	Çorum	6.902
Ankara	67.001	Düzce	5.564
Çankırı	2.193	Giresun	3.658
Eskişehir	14.550	Gümüşhane	1.645
Karaman	2.111	Karabük	3.860
Kayseri	12.604	Kastamonu	4.024
Kırıkkale	6.558	Ordu	4.738
Kırşehir	2.489	Rize	5.249
Konya	14.622	Samsun	13.793
Nevşehir	3.717	Sinop	1.708
Niğde	3.166	Tokat	5.320
Sivas	9.285	Trabzon	9.044
Yozgat	3.795	Zonguldak	26.426
<b>Genel Toplam</b>		<b>856.620</b>	

Kaynak: İŞKUR

\*Ocak-Eylül

2005 Eylül Ayı itibarıyla Kuruma kayıtlı işsizlerin sayısı 856 bin 620 kişidir. Kayıtlı işsizlerin coğrafi bölgelere göre dağılımı (Tablo 41) incelendiğinde; işsizlerin 294 bin 380 ile Marmara Bölgesi'nde (%34.36) ve 144 bin 918 kişi ile İç Anadolu Bölgesi (%16.91) yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 42. Kuruma Kayıtlı İşsiz Sayısı Yüksek Olan İlk 10 İl (2005\*)**

İLLER	İşsiz Sayısı	Top. İşsizliğe Oranı %
İstanbul	159.357	18,60
Ankara	67.001	7,82
İzmir	52.371	6,11
Bursa	41.565	4,85
Kocaeli	35.872	4,18
Adana	35.555	4,15
Zonguldak	26.426	3,08
Gaziantep	20.912	2,44
Mersin	17.118	1,99
Tekirdağ	15.086	1,76
<b>Toplam</b>	<b>471.263</b>	<b>54,98</b>

*Kaynak: İŞKUR*

\*Ocak-Eylül

2005 Eylül Ayı itibarıyla kuruma kayıtlı işsizlik sıralamasında (Tablo 42) incelendiğinde; %18.60 ile İstanbul ilk sırada iken, bunu %7.82 ile Ankara, %6.11 ile İzmir, %4.85 ile Bursa izlemektedir. Bu illerdeki kayıtlı işsizler, 471 bin 263 kişi ile toplam kayıtlı işsizlerin (856 bin 620) yarısından fazlasını oluşturmaktadır. Bu durum göç alan, işgücü hareketliğinin ve iş alanlarının diğer illere göre fazla olduğunun göstergesidir.

#### **B.2.3.1.6. Özürlü ve Eski Hükümlüler ile Terörden Etkilenenlerin İstihdamı**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 30 uncu maddesine göre işverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yıl ocak ayı başından itibaren Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürlü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek birinci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı %6'dır. Ancak özürlüler için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az olamaz.



**Tablo 43. Bakanlar Kurulu Kararınca Belirlenen Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Oranları**

	2004		2005	
	Kamu %	Özel %	Kamu %	Özel %
<b>Özürlü</b>	4	3	4	3
<b>Eski Hükümlü</b>	2	1	2	1
<b>Terör Mağduru</b>	*	1	*	2
<b>Toplam</b>	6	6**	6	6

\* %0,5 Oranında Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu Hariç

\*\*Geri kalan %1' lik Oran İşveren Tercihine (Özürlü veya Eski Hükümlü) Bırakılmıştır.

#### • Özürlüler

4857 sayılı İş Kanunu ile özürlü istihdamını artırmak amacıyla işverenleri teşvik edici düzenlemeler getirilmiştir. Söz konusu Kanun ile getirilen hükme göre, Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üzerinde özürlü çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası olarak çalıştırdığı özürlüler için ödemeleri gereken sigorta prim hisselerinin %50'si Hazinece ödenmektedir. Ayrıca, özürlü çalıştırmakla yükümlü olmadığı halde özürlü çalıştıran veya kontenjanı dahilinde de olsa %80'den fazla çalışma gücü kaybı olan özürlüyü çalıştıran işverenlerin bu özürlüler için ödemeleri gereken sigorta prim hisselerinin %50'si de Hazinece karşılanmaktadır. Bu düzenlemelerin özürlülerin istihdamına olumlu olarak yansıdığı gözlenmektedir.

**Tablo 44. Özürlülerin Başvuru, İşe Yerleştirme, Sıra Bekleme Durumları**

Özürlüler	2003			2004			2005*		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
<b>Başvuru</b>	42.766	6.452	49.218	33.377	5.578	38.955	15.874	2.887	18.761
<b>İşe Yerleştirme</b>	10.908	1.573	12.481	14.992	2.180	17.172	14.999	2.215	17.214
<b>Kamu</b>	430	34	464	1.152	168	1.320	1.000	132	1.132
<b>Özel</b>	10.478	1.539	12.017	13.840	2015	15.855	13.999	2.083	16.082
<b>Sıra Bekleyen</b>	54.446	7.886	62.332	63.049	9.673	72.722	58.105	9.406	67.511

Kaynak: İŞKUR

\*Ocak-Eylül

Özürlülerin iş isteğiyle Kuruma başvurularında 1990'lı yıllardan itibaren artış görülmeye başlanmıştır. 2003 yılında 49 bin 218, 2004 yılında 38 bin 955 ve 2005 Ocak-Eylül döneminde de 18 bin 761 kişi olmuştur.

Özürlülerin işe yerleştirilmelerine bakacak olursak; 2003 yılında 464'ü kamu, 12 bin 17'si özel sektör olmak üzere 12 bin 481; 2004 yılında bin 320'si kamu, 15 bin 855'i özel sektör olmak üzere toplam 17 bin 172 özürlü işe yerleştirilmiştir. Ayrıca 2005 Ocak-Eylül döneminde bin 132'si kamu, 16 bin 82'si özel sektör olmak üzere toplam 17 bin 214 kişi işe yerleştirilmiştir.

Bir işe yerleştirilmek üzere 2005 Eylül ayı itibarıyla 67 bin 511 özürsü sıra beklemektedir.

Kurumca yapılan çalışmalar sonucunda, 2005 Ocak-Eyöl itibarıyla özürsülere ait kamu sektöründe 4 bin 117, özel sektörde 22 bin 768 olmak üzere toplam 26 bin 885 kişilik açık kontenjan tespit edilmiştir.

**Tablo 45. Özürsülerin Açık Kontenjan Durumları**

2003			2004			2005*		
Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
2.294	19.066	21.360	4.567	21.740	26.307	4.280	23.558	27.838

Kaynak: İŞKUR

\*Ocak-Eyöl

Tablo 45'teki rakamlara bakıldığında, 2004 yılında bir önceki yıla göre özürsü açık kontenjanlarında %23.16'lık artma görölmektedir.

**Tablo 46. 2004 Yılında Özürsülerin Özür Gruplarına Göre Dağılımı**

Özürsü Çeşitleri	Başvuru	İşe Yerleştirme	Yıl Sonunda Sıra Bekleyenler
<b>Ortopedik ve Travmal Hastalıklar</b>	12.097	5.388	23.863
<b>Nörolojik Hastalıklar</b>	5.202	2.164	8.501
<b>Ruh Hastalıkları Grubu</b>	2.120	877	4.469
<b>Göz Hastalıkları Grubu</b>	5.996	2.827	12.302
<b>İşitme-Konuşma Hastalıkları Grubu</b>	4.784	2.536	8.023
<b>İç Hastalıkları Grubu</b>	616	244	1.508
<b>Deri Hastalıkları Grubu</b>	106	23	88
<b>Göğüs ve Damar Hastalıkları Grubu</b>	1.091	517	2.460
<b>Onkolojik Hastalıklar</b>	53	12	39
<b>Yanık Grubundaki Özürsüler</b>	3.231	1.302	5.730
<b>Diğer Hastalıklar Grubu</b>	1.750	301	1.501
<b>Batını İlgilendiren Hastalıklar</b>	237	66	204
<b>Sindirim Sistemi Hastalıkları</b>	42	11	39
<b>Hematolojik Hastalıklar</b>	1.211	794	3.612
<b>Ürolojik Hastalıklar</b>	222	43	221
<b>Damar Hastalıkları</b>	197	67	162
<b>Toplam</b>	38.955	17.172	72.722

Kaynak: İŞKUR

Kurum kayıtlarına göre, 2004 yıl sonu itibarıyla, 72 bin 722 özürünün işe yerleştirilmek için sıra beklediği, eğitim düzeyleri itibarıyla bakıldığında ilköğretim mezunlarının 25 bin 880 kişi ile (%42.82) ilk sırada yer aldığı, bunu lise ve dengi okul mezunlarının 16 bin 529 kişi (%27.38) ile izlediği görülmektedir.

• **Eski Hükümlüler**

4857 sayılı İş Kanunu, özürülerde olduğu gibi, Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üzerinde eski hükümlü çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası çalıştırdığı eski hükümlüler için ödemeleri gereken sigorta prim hisselerinin %50'si Hazinece ödeneceğini hükme bağlamıştır.

**Tablo 47. Eski Hükümlülerin Başvuru, İşe Yerleştirme, Sıra Bekleme Durumları**

Eski Hükümlüler	2003			2004			2005*		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
<b>Başvuru</b>	18.815	265	19.080	15.141	210	15.351	6.402	124	6.526
<b>İşe Yerleştirme</b>	5.902	95	5.997	5.542	106	5.648	4.952	91	5.043
<b>Kamu</b>	191	3	194	438	3	441	513	5	518
<b>Özel</b>	5.711	92	5.803	5.104	103	5.207	4.439	86	4.525
<b>Sıra Bekleyen</b>	21.643	289	21.932	26.015	346	26.361	2.742	368	25.110

Kaynak: İŞKUR

\*Ocak-Eylül

Tabloda da görüldüğü üzere, 2003 yılında 19 bin 80, 2004 yılında 15 bin 351 ve 2005 Ocak-Eylül döneminde de 6 bin 526 eski hükümlü iş isteğiyle Kuruma başvuruda bulunmuştur.

İşe yerleştirmelerde ise, 2003 yılında 194'ü kamu sektörü, 5 bin 803'ü özel sektör olmak üzere toplam 5 bin 992; 2004 yılında 441'i kamu sektörü, 5 bin 207'si özel sektör olmak üzere toplam 5 bin 648 eski hükümlü işe yerleştirilmiştir. 2005 Ocak-Eylül döneminde ise 518'i kamu sektörü, 4 bin 525'i özel sektör olmak üzere toplam 5 bin 43 eski hükümlü işe yerleştirilmiştir.

Bir işe yerleştirilmek üzere, 2005 Eylül ayı itibarıyla 25 bin 110 eski hükümlü sıra beklemektedir.

2005 Ocak-Eylül itibarıyla eski hükümlülerle ilgili olarak kamu sektöründe 2 bin 149, özel sektörde 15 bin 612 olmak üzere toplam 17 bin 761 açık kontenjan tespit edilmiştir.

**Tablo 48. Eski Hükümlülerin Açık Kontenjan Durumları**

2003			2004			2005*		
Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
3.481	28.876	32.357	2.273	12.573	14.846	2.149	15.612	17.761

Kaynak: İŞKUR

\*Ocak-Eylül

2004 yılında bir önceki yıla göre eski hükümlü açık kontenjanlarında %54.12'lik bir azalma görülmektedir.

### • Terörle Mücadele Kanunu Kapsamındakiiler

12.04.1991 tarih, 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun (TMK) Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması ve Bu Kanuna Bir Ek Madde Eklemesi Hakkındaki 13.11.1995 tarih, 4131 sayılı kanunla; şehit olan ve çalıştırılmayacak biçimde malul bulunan kamu görevlileriyle er ve erbaşların, varsa eşlerinin, yoksa çocuklarından birisinin, çocukları da yoksa kardeşlerinden birisinin veya malul olup da çalışabilir durumda olanların genel, katma ve özel bütçeli kurum ve kuruluşlarla, mahalli idareler ve sermayesinin yarısından fazlası kamuya ait olan her nevi teşebbüs ve ortaklık dışında kalan ve 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinin çalıştırdıkları işçi sayısının %2'si nispetinde işe yerleştirmelerinin izlenmesi ve takibinden kurum görevli, yetkili ve sorumlu kılınmıştır.

Diğer taraftan, terör mağdurlarının istihdamını teşvik amacıyla, 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen hükme göre, Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üzerinde terör mağduru çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası çalıştırdığı işçiler için ödemeleri gereken sigorta prim hisselerinin %50'si Hazinece ödenecektir.

**Tablo 49. Terörle Mücadele Kanunu Kapsamında İşe Yerleştirilenler**

Yıl	Açık Kontenjan	İşe Yerleştirme	Sıra Bekleyenler
2001	21.390	40	226
2002	24.453	31	52
2003	30.073	55	210
2004	18.717	87	187
2005*	20.299	67	177

Kaynak: İŞKUR

\*Ocak-Eylül

2004 yılında 282'si erkek, 32'si kadın olmak üzere toplam 314; 2005 Ocak-Eylül döneminde ise 59'u erkek, 6'sı kadın olmak üzere toplam 65 teör mağduru iş isteğiyle başvurmuştur. 2004 yılında 75'i erkek, 12'si kadın olmak üzere toplam 87 teör mağduru işe yerleştirilmiştir. 2005 Ocak-Eylül döneminde ise 63'ü erkek, 4'ü kadın olmak üzere toplam 67 teör mağduru işe yerleştirilmiştir.

### B.2.3.2. Yurtdışı İstihdam Hizmetleri

İŞKUR Kanunu'na göre, işverenlerin yurtdışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracığı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemlerin yapılması, yurtdışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık edilmesi gibi hususları düzenleme konusunda Kurum yetkili kılınmıştır. Kurumun yurtdışı istihdam hizmetleri, tüm il ve şube müdürlüklerince yerine getirilmektedir.

Kuruma ulaşan işgücü talepleri, ikili işgücü anlaşmamız bulunan ülkelerle anlaşma hükümleri çerçevesinde, anlaşmamız bulunmayan ülkelerde ise Kurum mevzuatı doğrultusunda karşılanmaktadır.

Yurtdışı işe yerleştirme hizmetleri kapsamında, yurtdışına işçi olarak gitmiş veya gitmekte olan işçilerin kendileri ya da eş ve çocuklarının işçi ve işçi ailesi pasaportu çıkartma, süresini uzatma, yenilemelerine ilişkin işlemlerine yardımcı olunmaktadır.

Öte yandan Türk işgücüne istihdam yaratmak amacıyla Hükümetimiz ile Almanya Federal Cumhuriyeti arasında 18 Kasım 1991 tarihinde “Türk Firmaları İşçilerinin İstisna Akdi Çerçevesinde İstihdamına İlişkin Anlaşma” imzalanmış ve 20 Aralık 1991 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu anlaşma çerçevesinde, anlaşmanın yürürlüğe girdiği tarihten, 2005 yılı Ağustos sonuna kadar toplam 4 bin 577 sözleşme yapılmış, 91 bin 220 işçiye kota tahsisinde bulunulmuş ve 30 bin 510 işçi de Almanya’ya gönderilmiştir.

**Tablo 50. Yurtdışına Gitmek İçin İş Sözleşmesi İmzalanan İşçilerin Sayısı**

	2003	2004	2005*
<b>Toplam</b>	34.151	40.198	47.234

Kaynak: İŞKUR

\*Ocak-Eylül

**Tablo 51. Yurtdışına Gönderilen İşçiler**

Ülkeler	2004	2005*	Ülkeler	2004	2005*
A.B.Devletleri	74	59	Gürcistan	276	89
Almanya	2.197	758	Yemen	23	9
Avustralya	3	1	İsrail	130	218
Avusturya	22	16	Arnavutluk	70	1
Danimarka	1	1	Ürdün	752	1.772
Fransa	530	3	B.Arap Emirlikleri	628	1.440
Finlandiya	0	411	Sudan	18	43
Hollanda	1	0	Umman	4	0
İngiltere	2	2	Ukrayna	761	876
İsveç	29	2	Lübnan	11	0
Kanada	1	2	Makedonya	108	104
K.K.T.C.	1	16	G.Afrika Cum.	1	0
Kuveyt	230	49	İran	24	20
Libya	668	843	İrlanda	1	0
S.Arabistan	1.146	6.109	Afganistan	3.511	5.042
Rusya Federasyonu	13.271	14.587	Hırvatistan	373	474
Nepal	0	49	Tacikistan	305	0
Romanya	230	110	Moğolistan		49
Polonya	18	7	Maldivler	0	9
Diğer Ülkeler	35	0	Irak	4.900	5.931
Pakistan	3	10	Cezayir	699	1.244
Azerbaycan	745	518	Katar	454	282
Bulgaristan	88	44	Fas	279	131
Kırgızistan	260	128	Tataristan	231	42
Türkmenistan	2.031	829	Omman	195	37
Özbekistan	455	292	<b>Toplam</b>	40.198	47.234
Kazakistan	4.403	4.575			

Kaynak: İŞKUR

\*Ocak-Eylül

## B.2.4. Pasif İşgücü Programları

### B.2.4.1. İşsizlik Sigortası Hizmetleri

İşsizlik sigortasının amacı; bir iş yerinde çalışırken, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kaybını kısmen de olsa karşılamak üzere, sigortalı olunan süre ile ilişkili bir dönem için işsizlik ödeneği vermek, sağlık ve analık sigortası primlerini karşılamak ve bu dönemde yeni bir işe girebilmelerine yönelik iş bulma hizmeti, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi sağlamaktır.

Türkiye’de işsizlik sigortası 4447 sayılı kanunla çalışma hayatındaki yerini almış ve prim kesintileri 1 Haziran 2000 tarihinde başlamıştır. İşsizlik sigortası zorunlu bir sigorta koludur. İşsizlik sigortası primlerinin toplanmasından Sosyal Sigortalar Kurumu, diğer her türlü hizmet ve işlemlerin yapılmasından Kurum görevli, yetkili ve sorumludur.

İşsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan ortalama net kazancının %50’ si kadar olup, aylık asgari ücretin netini geçemez.

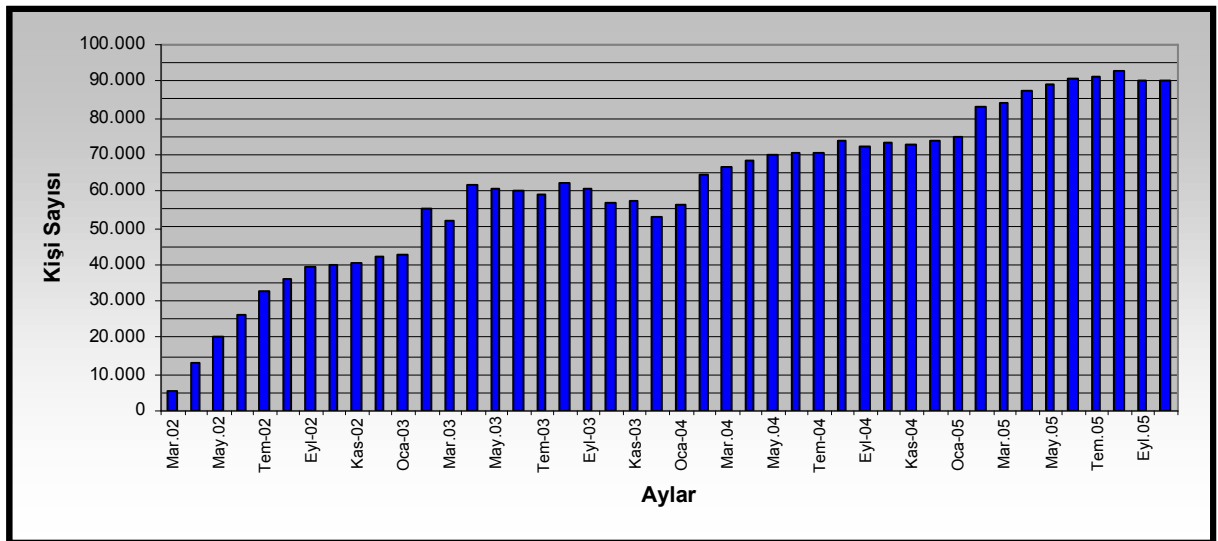
İlk işsizlik ödemesi, 2002’nin Mart ayında yapılmıştır. Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 3 yıl içinde; son 120 günü sürekli çalışmış, kendi istek ve kusuru olmaksızın işini kaybetmiş olanlardan; 600 gün çalışmış sigortalılar 180 gün, 900 gün çalışmış sigortalılar 240 gün, 1080 gün çalışmış sigortalılar 300 gün süre ile;

- İşsizlik ödeneğinden,
- Sağlık sigortası hizmetlerinden,
- Danışmanlık ve işe yerleştirme hizmetlerinden,
- Mesleki eğitim hizmetlerinden yararlanabilmektedirler.

İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için, sigortalı işsizlerin, hizmet akdinin sona erdiği tarihi izleyen günden itibaren 30 gün içerisinde İşten Ayrılma Bildirgesi ile birlikte Kurum ünitelerine başvurmaları gerekmektedir. İlk işsizlik ödeneği başvuruyu izleyen ayın sonunda ödenmektedir.

İşsizlik ödemelerinden yararlanan kişi sayısı ile ilgili tablo aşağıda verilmiştir.

**Grafik 2. İşsizlik Ödeneği Alanların Sayısı**



Kaynak: İŞKUR

Kurumumuz geçici verilerine göre, 31 Ağustos 2005 tarihine kadar 548 bin 161 kişi işsizlik ödeneği almak için başvurmuş, bunlardan 493 bin 480 sigortalı işsiz, işsizlik ödeneği almaya hak kazanmıştır. Bu kişilere Eylül 2005 ayı dahil toplam 572.863.951,93 YTL ödeme yapılmıştır.

#### **B.2.4.2. İşsizlik Sigortası Fonu**

İşsizlik Sigortası Kanununda belirtilen görev ve hizmetler için mali kaynak sağlamak, piyasa şartlarında kaynakları değerlendirmek, Kanunun öngördüğü ödemelerde bulunmak üzere “İşsizlik Sigortası Fonu (İSF)” kurulmuştur. İSF, Kurum Yönetim Kurulunun kararları çerçevesinde işletilip yönetilmektedir.

İSF, serbest piyasa koşullarında, yatırım araçlarının riskleri, vadeleri ve fonun nakit akış durumu dikkate alınarak profesyonel bir anlayışla yönetilmektedir. Yönetim Kurulu, her hafta toplanarak ekonomik durum ve piyasadaki gelişmeler, yatırım araçlarının muhtemel getirileri gibi konuları göz önünde bulundurarak, İSF portföyünün hangi yatırım araçlarında (repo, mevduat, Hazine ihalelerinden tahvil-bono alınması ve İMKB tahvil-bono piyasasında alış ve satış işlemleri yapılması gibi) değerlendirileceğine karar vermektedir. Yönetmelik gereğince, İSF kaynaklarının mevduat (Türk Lirası ve Döviz) hesaplarında değerlendirilmesinde, aktif büyüklüğüne göre ilk on sırada yer alan bankalarla çalışılmaktadır.

İSF bütçe kapsamı dışında olup, genel denetimi Sayıştay tarafından yapılmaktadır. Ayrıca, İSF'nin gelir ve giderleri üçer aylık dönemler halinde Yeminli Mali Müşavirlere denettirilerek denetim raporlarının sonuçları ilan edilmektedir.

#### **B.2.4.2.1. İşsizlik Sigortası Fonu Gelirleri ve Fon Varlığı**

İşsizlik Sigortası Fonu;

- İşsizlik sigortası primlerinden (sigortalının prime esas aylık brüt kazancı üzerinden hesaplanan %2 işveren, %1 sigortalı kesintileri ve %1 Devlet payı),
- Bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratlardan,
- İSF'nin açık vermesi durumunda devletçe sağlanacak katkılardan,
- Sigortalı ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizlerden,
- Diğer gelir ve kazançlar ile bağışlardan, oluşmaktadır.

#### **Fon Kaynaklarının Değerlendirilmesi**

Fon, yönetmelik gereği “serbest piyasa koşullarında, yatırım araçlarının riskleri, vadeleri ve fonun nakit akış durumu dikkate alınarak” profesyonel bir anlayışla yönetilmektedir.

#### **Fon Toplam Varlığı**

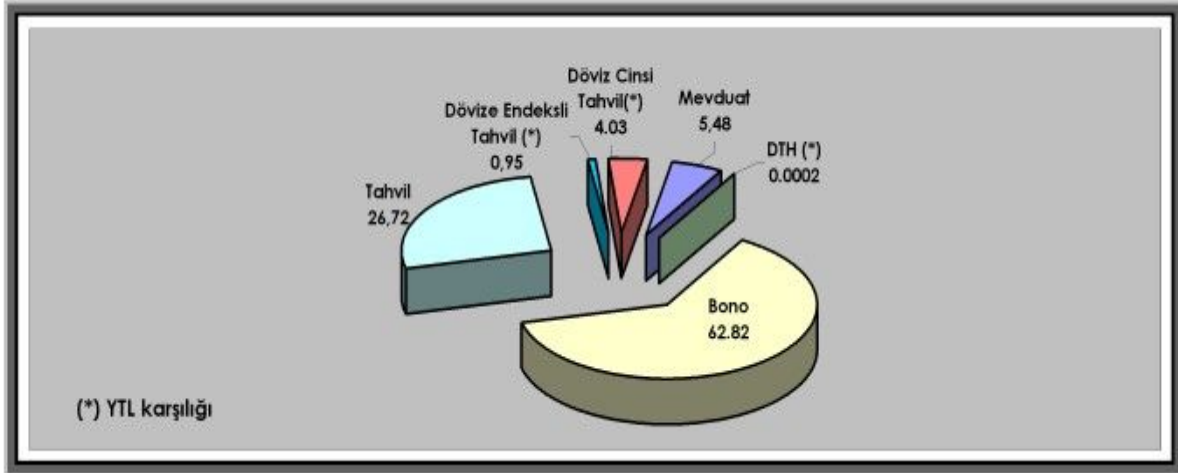
Yasanın uygulanmaya başlandığı 1 Haziran 2000 tarihinden itibaren SSK tarafından tahsilatı yapılarak İSF'ye aktarılan primler ve gecikme zamları, Hazine tarafından aktarılan devlet payı, işverenlerden alınan idari para cezaları ve İSF'nin değerlendirilmesi ile elde edilen faiz gelirlerine ilişkin bilgiler Tablo 52’te gösterilmiştir.

**Tablo 52. Fon Gelir-Gider Tablosu (YTL)**

Gelir ve Giderler	Toplam
İşçi İşveren Primleri	5.377.480.905,22
Gecikme Zammı	111.174.925,33
Devlet Katkısı	1.870.523.660,58
İdari Para Cezaları	10.884.706,51
Faiz Geliri	10.527.161.563,74
<b>Toplam</b>	<b>17.897.225.761,37</b>
İşsizlik Sigortası Fonu	17.156.310.298,73
İşsizlik Sigortası Fonu Gideri	714.617.041,45
Ücret Garanti Fonu	23.204.208,73
Ücret Garanti Fonu Gideri	3.094.212,46
<b>Toplam Fon Varlığı</b>	<b>17.179.514.507,46</b>

Kaynak: İŞKUR (30 Eylül 2005 Tarihi İtibarıyla)

**Grafik 3. Fon Portföyünün Yatırım Araçları İtibarıyla Dağılımı (%)**



Kaynak: İŞKUR (31.10.2005 Tarihi İtibarıyla)

**Tablo 53. Fon Portföyünün Getirisi (TEFE)**

Değişim Oranı %	Fon	TEFE	Döviz Sepeti
2000(Temmuz-Aralık Dönemi)	23,3	11,9	6,9
2001	107,3	88,6	110,4
2002	68,8	30,8	22,1
2003	49,6	13,9	-7,3
2004	29,3	13,8	0,3
<b>Temmuz 2000-Aralık 2004</b>	<b>734,8</b>	<b>258,8</b>	<b>156,2</b>

Kaynak: İŞKUR

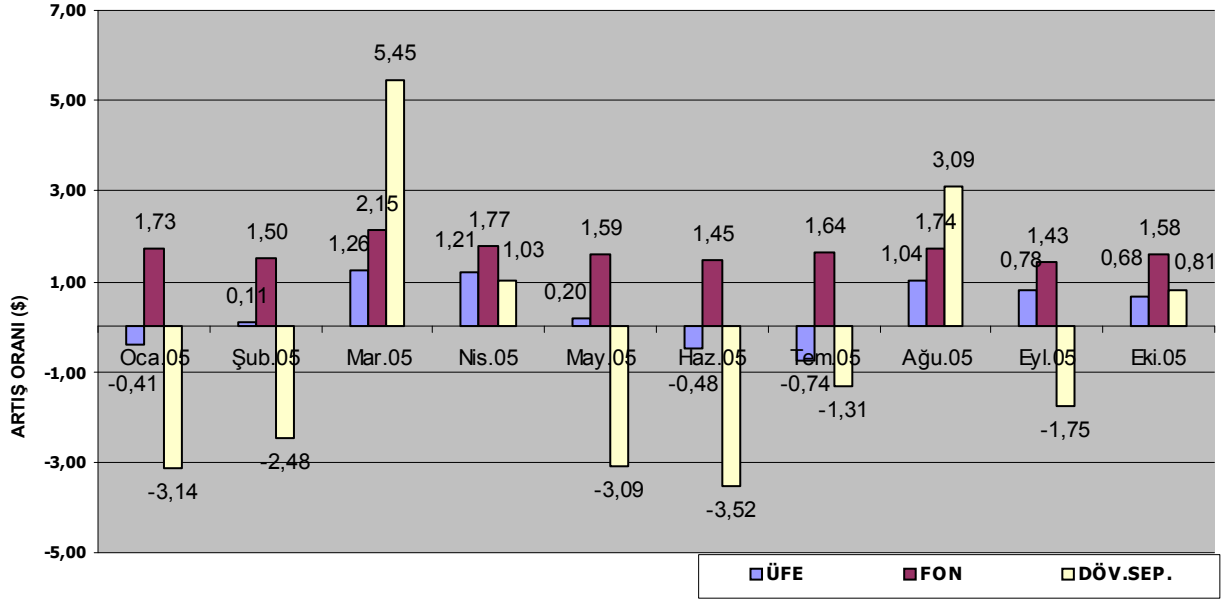


**Tablo 54. Fon Portföyünün Getirisi (ÜFE)**

Değişim Oranı %	Fon	ÜFE	Döviz Sepeti
Ocak- Ekim 2005 Dönemi	17,86	3,69	-5,96
Kasım 2004- Ekim 2005 Dönemi (Yıllık)	21,78	2,57	-10,64

Kaynak: İŞKUR

**Grafik 4. ÜFE, Döviz Sepeti ve İşsizlik Sigortası Fonu Yatırım Geliri Aylık Değişim Oranları**



Kaynak: İŞKUR

#### B.2.4.2.2. İşsizlik Sigortası Fonu Giderleri

- Sigortalı işsizlere verilen ödeneklerden,
- Hastalık ve analık sigortası primlerinden,
- Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi giderlerinden,
- Ücret garanti fonu giderlerinden,

İşsizlik sigortası hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için Yönetim Kurulunun onayı üzerine Kurum tarafından yapılan giderler ile hizmet binası kiralanması, hizmet satın alınması, bilgisayar, bilgisayar yazılım ve donanımı alım giderlerinden oluşmaktadır.

#### B.2.4.3. Ücret Garanti Fonu

4857 sayılı İş Kanununun 33. maddesi ile iş mevzuatına yeni bir düzenleme getirilmiştir. Bu düzenleme ile işverenin, konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflası nedeni ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacıyla, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında Ücret Garanti Fonu oluşturulmuştur. Ücret Garanti Fonu, işverence işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının %1'dir.

SSK tarafından tahsilatı yapılarak Fona aktarılan primlerden işveren payı olarak hesaplanan miktarın %1'i, 2003 Ağustos ayından itibaren Ücret Garanti Fonu tutarı olarak İşsizlik Sigortası Fonu içinde değerlendirilmektedir. İşsizlik Sigortası Fonunun aylık getiri oranı Ücret Garanti Fonu aylık tutarına yansıtılmaktadır. Buna göre, 30 Eylül 2005 tarihi itibarıyla Ücret Garanti Fonu, prim geliri ve faiz geliri olmak üzere toplam 22 milyon 492 bin 647 YTL'dir.

Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esasları düzenleyen “ Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği” 18 Ekim 2004 tarih ve 25617 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Ödeme gücüne düşen işverenden, ücret alacakları olan işçilerin Kurum birimlerine talepte bulunmaları halinde son üç aya ait ücret alacakları, başvuru tarihinden itibaren otuz gün içerisinde Ücret Garanti Fonu tarafından ödenmektedir.

**Tablo 55. Aylar İtibarıyla Ücret Garanti Fonu Ödemeleri**

Yıllar	Aylar	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Toplam
2005	Kişi Sayısı	-	3	8	20	159	10	165	258	251	254	1.128
	Ödeme Miktarı (YTL)	-	10.013	5.138	135.708	321.900	36.510	857.090	471.140	647.449	618.260	3.094.212

Kaynak: İŞKUR

#### **B.2.4.4. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği**

4857 sayılı İş Kanununun 65. maddesi ile iş mevzuatına giren diğer yeni bir düzenleme Kısa Çalışma Ödeneği (KÇÖ)'dir. Bu düzenleme ile, genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerin meydana gelmesi, işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde, fiilen istihdam edilen işçilerin izine çıkarılması durumunda, işçilere çalışmadıkları süre için işsizlik sigortasından KÇÖ ödenecektir. Bu süre en fazla üç aylık bir süre ile sınırlı olup, ödeme miktarı işsizlik ödeneği miktarı kadardır. Ekim 2005 itibarıyla 21 kişi bu ödenekten yararlanmıştır.

#### **B.2.4.5. Özelleştirme Nedeniyle İşini Kaybedenlere Sunulan Hizmetler**

Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair 27 Kasım 1994 tarih ve 4046 sayılı Kanunun, yürürlüğe girmesiyle birlikte, iş kaybı tazminatı ve sosyal güvenlik primleri ödemeleri Mart 1995 tarihinden itibaren başlatılmıştır.

Kanunun 21. Maddesine göre; özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç) bir hizmet akdine dayalı olarak ücret karşılığı çalışırken, bu kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmeleri nedeniyle, hizmet akitleri, tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere; kanunlardan ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında;

- İş kaybı tazminatı ödenmesi,
- Yeni bir iş bulma,
- Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi verilmesi,
- Sosyal güvenlik kuruluşları kesintilerinin hak sahipleri adına ilgili kurumlara yatırılması ve işlemlerinin yürütülmesinden Kurum, görevli, yetkili ve sorumlu kılınmıştır.

21. maddeye göre hizmet akdi feshedilenlerden, özelleştirilen işyerinde hizmet akdi kesintisiz en az;

- 550 gün devam edenler 90 gün,
- 1100 gün devam edenler 120 gün,
- 1650 gün devam edenler 180 gün,
- 2200 gün devam edenler 240 gün, iş kaybı tazminatı almaya hak kazanmaktadır.

Özelleştirme nedeniyle işine son verilenlerin iş kaybı tazminatına hak kazanabilmeleri için, hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren en geç 30 gün içinde en yakın Kurum birimine başvurularını gerekmektedir.

Kurumca iş kaybı tazminatı ödendiği süre içerisinde, hak sahipleri adına sosyal güvenlik primleri yatırılmaktadır. İş kaybı tazminatı ile ilgili çalışmalar Tablo 56'da gösterilmiştir.

**Tablo 56. İş Kaybı Tazminatı(İKT) ve Sosyal Güvenlik Primi Ödemeleri**

Yıllar*	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	TOPLAM
<b>Kişi Sayısı</b>	1.024	4.635	1.332	3.277	183	1.695	1.387	234	2.146	5.653	4.101	25.667
<b>Ödenen İş Kaybı Tazminatı (Milyar TL)</b>	26,7	492,3	137,6	1.758,3	236,0	2.680,9	5.108,2	1.810,0	4.878,1	24.099,2	25.511.384,54 YTL	66.738.746,73 YTL
<b>Sigorta Primi (Milyar TL)</b>	13,5	246,4	57,9	865,5	130,1	1.013,7	2.449,3	797,9	6.175,1	11.235,4	11.487.262,11 YTL	34.472.106,65 YTL
<b>Toplam Ödeme (Milyar TL)</b>	40,2	738,7	195,5	2.623,8	366,1	3.694,6	7.557,5	2.607,9	11.053,2	35.334,6	36.998.646,65 YTL	101.210.853,38 YTL

*Kaynak: İŞKUR*

\*Mart/1995-Ekim/2005

## **B.2.5. Kurumun Diğer Faaliyetleri**

### **B.2.5.1. Aktif İşgücü Programları Projesi (AİPP)**

“Aktif İşgücü Programları Projesi (AİPP)” 20 Ekim 2003 tarihinde başlamıştır ve 19 Mart 2006 tarihinde tamamlanması planlanmaktadır.

Avrupa Komisyonu ve Hükümetimizce ortaklaşa finanse edilen ve toplam bütçesi 50 milyon Euro (40 milyon AK+10 milyon Euro TC) olan Projenin dört bileşeni vardır:

- 1) Politika Bileşeni
- 2) Kurumsal Gelişim Bileşeni
- 3) “Yeni Fırsatlar” Hibe Planı
- 4) İŞKUR Ofislerinin Modernizasyonu

Proje, İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin geliştirilmesini ve istihdamın artırılmasını hedeflemektedir.

### 1) Politika Bileşeni

AB'nin faaliyetler için tahsis ettiği mali kaynaklarla ölçüldüğünde projenin en küçük bileşeni Politika Bileşenidir; bununla birlikte, genel olarak Sosyal Politika ve İşgücü Piyasası Politikası ile ilgili AB müktesebatı ve özellikle Avrupa İstihdam Stratejisi ile uyumun sağlanmasına yönelik stratejilerin ana hatlarını belirleyen bu bileşenin uzun vadede etkisi en fazla hissedilen proje bileşeni olacağı düşünülmektedir.

Politika bileşeni kapsamında elde edilen sonuçlar aşağıdadır;

25 il düzeyinde **işgücü piyasası analiz çalışmasının** 22'si tamamlanmıştır. Son üç çalışma halen sürmektedir; bu çalışmaların 2005 Aralık ayı ortasında tamamlanması beklenmektedir.

**Sosyal Diyalog** kapsamında sekiz pilot ilde (Ankara, Bursa, İstanbul (Bayrampaşa), Konya, Malatya, Manisa, Ordu, Şanlıurfa) İl İstihdam Kurullarının alt komiteleri oluşturulmuştur. Bu komiteler iş piyasası analizlerine yönelik çalışmalarını etkin bir şekilde sürdürmektedir.

Ayrıca Türkiye'nin ulusal **İnsan Kaynakları Gelişimi (İKG) Stratejisinin** hazırlanmasına yönelik çalışmalar sürdürülmüştür.

İKG stratejisiyle sıkı sıkıya bağlantılı bir diğer çalışma ise Türkiye için **Ulusal İstihdam Eylem Planı (UİEP)** geliştirilmesidir. AB belgeleri, Türkiye ve AB Ortak Değerlendirme Belgesi (ODB) ve Ortak Sosyal İçerme Memorandumu (OSİM) taslağı ve bunlara ilave olarak işgücü piyasası analiz çalışmalarında yer alan önerilere dayanarak çalışmalar başlatılmıştır. UİEP'nin ilk taslağının 2005 Aralık ayında hazır olması beklenmektedir.

### 2) Kurumsal Gelişim Bileşeni

Bu bileşenin amacı, İŞKUR'un hizmetlerini, modern AB istihdam kurumlarında olduğu gibi Türkiye koşulları ve ihtiyaçları göz önüne alınarak geliştirmesine destek olmaktır. Bu bileşen kapsamında;

- Mevcut durum değerlendirmesi yapılması;
- Uygun yönetim ve idare yapısının oluşturulması;
- Seminerler, çalıştaylar ve konferansların düzenlenmesi;
- İzleme, danışmanlık, rehberlik hizmetlerinin geliştirilmesi,
- İŞKUR personelinin eğitim ihtiyaçlarının analizi, eğitim programlarının oluşturulması ve eğitimin sağlanması;
- Yurtdışındaki istihdam kurumları ile işbirliği veya ortak proje üretme çalışmalarının düzenlenmesi;
- Bölgesel ve yerel ihtiyaç analizi yapılması ve İŞKUR'un hizmetlerine ilişkin tanıtım ve bilgilendirme kampanyasının gerçekleştirilmesi planlanmış ve uygulamaya konulmuştur.

25-30 beceri ihtiyacı analizi kapsamında, seçilen 8 pilot ilde uygulanmak üzere 9 adet anket/araştırma konusu belirlenmiştir. Söz konusu anket çalışmaları Kasım ayı içerisinde

yürütülmüştür. Bu kapsamda DİE ile İŞKUR arasında uygulanacak anket ile ilgili olarak bir protokol yapılmış ve anketleri uygulayacak anketörlere eğitim verilmesinin ardından sahaya inilmiştir.

### 3) “Yeni Fırsatlar” Hibe Planı Bileşeni

Söz konusu projenin bir bölümü olan Avrupa İstihdam Stratejisi'ne uygun **Aktif İstihdam Tedbirlerinin uygulanması kapsamında** “Yeni Fırsatlar Programı” olarak adlandırılan Hibe Planı dahilinde Sivil Toplum Kuruluşları ve ilgili sosyal taraflarca geliştirilecek projelere hibe edilmiştir. 32 milyon Euro bütçeli Hibe Planı işgücü piyasasındaki dezavantajlı grupların istihdam edilebilirliğini artırmak için tasarlanmış ve proje uygulamaları başlatılmıştır.

İhale duyurusu sonucunda 1.395 proje teklifi alınmıştır. Sonuç olarak 245 proje başarılı bulunmuştur (38 proje Adana bölgesinde; 47 Ankara’da; 19 Antalya’da; 70 İstanbul’da; 31 İzmir’de; 22 Malatya’da ve 18 Trabzon’da). Sözleşmelerin büyük çoğunluğu 2004 Aralık ayında imzalanmıştır; buna ilaveten bazı sözleşmeler 2005 Şubat ayında imzalanmıştır. Birbirinden farklı sürelerde (3 aydan 12 aya kadar) projelerle sözleşme imzalanmıştır. Sözleşmelerin imzalanmasının hemen ardından projelerin başlaması uygun görülmüştür.

Hibe planı projelerinin büyük çoğunluğu 2005 yılında, yaklaşık 80 projenin uygulamaları ise 2006 yılında tamamlanacaktır. Bu projelere 50 bin 59 kişinin katılması ve bunların yaklaşık yarısının istihdam edilmeleri öngörülmüştür.

### 4) İŞKUR Ofislerinin Modernizasyonu

Bu kapsamda, 4 tadilat ve 16 yeni inşaat olmak üzere toplam 20 inşaat projesi hazırlanmıştır. 22 Haziran 2004 tarihinde ihaleye çıkmıştır. İhale süreci tamamlanmış olup gelen teklifler değerlendirilmiştir. İhale sonucunda 2 firma ile sözleşme imzalanmıştır ve inşaat ve tadilat çalışmaları devam etmektedir. Yeni binaların yapılacağı sahalara Ağrı, Ardahan, Iğdır, Muş, Siirt, Diyarbakır, Elazığ, Hatay, Kilis, Antalya, Niğde, Samsun, Çorum, Tokat, Bandırma ve Gebze olarak belirlenmiştir. Tadilat yapılacak sahalara ise Ankara, İstanbul, Kayseri ve Söke hizmet binalarıdır.

Proje sonuçlarını etkileyebilecek tüm tarafların proje izleme sürecine katılmalarını sağlamak amacıyla Proje Yönlendirme Komitesi oluşturulmuştur. Komite, 11’i sosyal taraflardan, 14’ü ise kamudan olmak üzere toplam 25 temsilciden oluşmaktadır.

#### B.2.5.2. Otomasyon Çalışmaları

Bilgi teknolojisindeki gelişmelere paralel olarak, Kurumun tüm hizmetleri bilgisayar ortamında verilmekte olup, hizmetlerin etkin ve kaliteli sunumunu sağlamak amacıyla, Kurumsal Dönüşüm Projesi (e-İŞKUR) uygulamaya konulmuştur. e-Devlete geçişin bir adımı olan (e-İŞKUR) Kurumsal Dönüşüm Projesi ile;

- Kurum bilgileri web tabanlı internet ortamına aktarılarak hedef kitle ile etkileşimli bir ortam olan Kurumsal Portal (Bilgi Erişim Limanı) oluşturulacaktır.
- Değişik erişim noktalarından Kurumun bilgi kaynaklarına erişilmesini sağlayabilmek için, Intranet ve İnternet olanakları ile şehirlerde uygun merkezlere veya ofislerimize elektronik self-servis hizmeti verecek donanımlar (kiosk ve benzeri cihazlar) kurulacaktır.
- Bilgisayar sayısı çalışan personel sayısına çıkarılacaktır.

### B.2.5.3. Ulusal Gözlemevi Çalışmaları

Mesleki eğitim ve iş piyasası çalışmaları ve reformlarıyla ilgili veri toplamak, bu konuda ayrıntılı analiz ve değerlendirmeler içeren “ülke raporları” hazırlamak, üye ülke ve diğer ortak ülkelerden elde edilen bilgileri ve “iyi uygulama” örneklerini yaymak ve karşılıklı bilgi alış-verişini sağlamak amacıyla, Avrupa Eğitim Vakfı (AEV) ile ÇSGB ve MEB arasında yapılan görüşmeler sonucunda İŞKUR bünyesinde “Ulusal Gözlemevi” oluşturulmuştur. Söz konusu Ulusal Gözlemevi’nin çalışmalarının ve sekretarya hizmetlerinin Kurumca yürütülmesi kararlaştırılmıştır.

Ulusal Gözlemevi bünyesinde yapılan çalışmaların daha sağlıklı ve katılımcı bir anlayışla yürütülmesi amacıyla, ülkemizde mesleki eğitim ve iş piyasası gelişmelerinden sorumlu tüm kurum ve kuruluşların ve sosyal tarafların temsilcilerinin katıldığı bir “Yönlendirme Komitesi” oluşturulmuş, Komite, belirli aralıklarla toplanarak uzmanlarca yürütülecek çalışmaların genel politikasını belirlemiş ve yapılan çalışmaları değerlendirerek gerekli önerilerde bulunmuştur. Yönlendirme Komitesi, İŞKUR Genel Müdürünün başkanlığında, ÇSGB, MEB, DPT, DİE, TİSK, TOBB, TESK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK temsilcilerinden oluşmaktadır. Yönlendirme Komitesi’ne gerek duyulduğunda başka katılımcılar da davet edilmektedir.

Avrupa Eğitim Vakfı işbirliği ile, işgücü piyasası ve meslekî/teknik öğretim konusunda veri toplayarak işgücü piyasasının mesleki eğitim ihtiyacının belirlenmesi amacıyla, 2001 yılında Kurumumuz bünyesinde kurulan Ulusal Gözlemevi, faaliyetlerine devam etmektedir.

Ulusal Gözlemevi tarafından;

- 2003 yılı İşgücü ve Eğitim Temel Gösterge Tabloları, 2004 yılı verileri ile güncellenmiştir.
- 2004 Yılı Programı kapsamında “Türkiye’de Temel Mesleki ve Teknik Eğitim Raporu” ile “Kısa Ülke Raporu” hazırlanmış olup, Web sayfamızda tarafların kullanımına sunulmuştur.
- İşgücü piyasası, mesleki ve teknik eğitim alanlarında kullanılan terimlerin tanımları ve karşılığında kullanılan İngilizce-Fransızca-Almanca terimleri içeren “İşgücü Piyasası ve Eğitim-Öğretim Terimleri Sözlüğü” hazırlanmış olup, Web sayfamızda tarafların kullanımına sunulmuştur.
- 8 Temmuz 2004 tarihinde, Konya’da “Bölgesel Düzeyde İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Projesi”ni başlatan uluslararası bir seminer düzenlenmiştir.
- Mesleki teknik eğitim ve istihdam politikaları konusunda bir ülkenin performansının AB standartları ve politika hedefleri açısından nerede olduğunu tespit etmek ve bu alandaki reform sürecini hızlandırmak için önerilerde bulunmak amacıyla Avrupa Eğitim Vakfı (AEV) tarafından geliştirilen “Eş Uzman Değerlendirme Projesi” kapsamında; 2003 yılında Ankara, İstanbul ve Diyarbakır’da “İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sürecine Sosyal Tarafların Katılımının Sağlanması” konusunda gerçekleştirilen “Detaylı Eş Uzman İncelemesi (Peer Review)” sonucunda, “Mesleki Teknik Eğitimde (MTE) Reform Politikaları Eş Uzman Değerlendirme (Peer Review) Çalışması Türkiye Raporu” hazırlanmış ve 10 Eylül 2004 tarihinde gerçekleştirilen “Türkiye’de Mesleki Eğitim /Öğretim ve İstihdamda Sosyal Diyalog” konulu seminerle taraflara tanıtılmış olup, Web sayfamızda yayımlanmıştır.
- “Güneydoğu Avrupa Ulusal Gözlemevi Ağı Toplantısı”, Kurumumuzun ev sahipliğinde 7-8 Ekim 2004 tarihlerinde İstanbul’da gerçekleştirilmiştir.

## BÖLÜM V

### TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN BÜTÇE, YERLEŞİM VE PERSONEL DURUMU

#### A. KURUMUN BÜTÇESİ

Kurum, 2004 Yılı Çalışma Programında öngörülen hizmetlerini 102.9 milyon YTL'lik bir bütçe ile gerçekleştirmiştir.

*Tablo 57. Kurumun Bütçesi*

Yıllar	Bütçesi (YTL)	ABD Doları	Döviz Kuru (\$) <sup>4</sup>
2001	20.646.300	16.497.243	1,2515
2002	33.415.500	21.241.815	1,5731
2003	68.925.000	49.137.377	1,4027
2004	102.925.000	70.184.111	1,4665
2005	138.075.300	103.816.015	1,3300
2006 (Teklif)	78.037.745	53.086.901	1,4700

*Kaynak: İŞKUR*

2005 yılı faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi için, kurumun bütçesi 138.075.300 YTL geliri ve 138.075.300 YTL gideri öngörmüştür. Gelir bütçesinin 59.636.000 YTL'si hazine yardımından, 52.750.000 YTL'si Avrupa Komisyon Katkısından, 8.190.725 YTL'si öz kaynaklardan, 11.488.575 YTL'si İşsizlik Sigortası Fonundan alınacak katkı payından, 6.010.000 YTL'si Özürlü ve Eski Hükümlü istihdam etmeyenlerden tahsil edilen idari para cezası gelirlerinden oluşmaktadır. Gider Bütçesinin 36.060.000 YTL'si personel giderlerine 16.218.300 YTL'si diğer cari giderlere, 79.787.000 YTL'si yatırımlara (11.750.000 YTL'si ÖSDP'ye aittir), 6.010.000 YTL' de özürlü ve eski hükümlü giderlerine tahsis edilmiştir.

Kurumun 2006 yılı Bütçe Teklifi 78.037.745 YTL'dir.

#### B. YERLEŞİM DURUMU

Gelişmiş ülkelerdeki iş kurumlarının hizmet binaları, herkesin kolayca ulaşabileceği, merkezi yerlerde ve kolayca girilip-çıkılabilen, özellikle, özürlülerin ulaşımında sıkıntı yaşamadığı, az katlı yapılar olarak tasarlanmış ve inşa edilmiştir.

<sup>4</sup> 2001-2005 yıllarında; her yılın Temmuz ayından geçerli döviz kurları (alış) esas alınırken; 2006 yılı için 2006-2008 dönemi yatırım programı hazırlama rehberinde yer alan ortalama kur esas alınmıştır.

Kurum, halen merkez ve taşra teşkilatı olmak üzere 46'sı kendi mülkiyetinde, 75'i kiralık olmak üzere toplam 121 binada hizmetlerini yürütmektedir. AB Aktif İşgücü Programları Projesi kapsamında yapılan 16 adet yeni hizmet binası ile 4 adet tadilatı yapılan hizmet binalarının tamamlanmasından sonra kurum mülkiyetindeki bina sayıları artacaktır.

Merkezde Kurumun çalışmalarını yürüttüğü binalar genel olarak konuttan bozma yapılar olduğundan, dağınık ve yetersizdir. Bu durum, koordinasyonun sağlanmasında zorluklara yol açtığı gibi, iş akımında da gecikmelere, zaman kaybına ve maliyet artışına neden olmaktadır. 2004 yılı sonunda, konuya ilişkin yapılan genel hesaplama göre Genel Müdürlük merkezindeki dağınık yerleşimden dolayı, birimler arası hizmet akışı için yapılan ölçülebilir masrafların yaklaşık 1.260.000,00 YTL olduğu belirlenmiştir. Buna zaman ve işgücü kaybı ilave edildiğinde, ayrıca denetim ve koordinasyon üzerindeki olumsuz etkiler de göz önüne alındığında, Kurum merkez birimlerinin tek çatı altında toplanamaması çok önemli sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Sorunun çözümlenebilmesi için özellikle son zamanlarda kiralık bina arama girişimlerinde bulunulmuş ancak, değişik nedenlerden ötürü girişimler sonuçsuz kalmıştır.

Kurum tarafından sunulan hizmetlerde nitelik ve niceliğin artırılabilmesi için hizmete uygun çalışma mekanlarına ihtiyaç bulunmaktadır.

### C. PERSONEL DURUMU

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

**Tablo 58. Bazı Ülkelerin Kamu İstihdam Kurumlarının Personel Sayısı**

Ülke	Çalışan Personel Sayısı
Almanya	93.000
İngiltere	98.000
Fransa	39.000
İspanya	15.062
İtalya	14.315
İsveç	11.650
Hollanda	7.804
Belçika	7.745
Danimarka	5.350
Macaristan	5.000
Avusturya	4.200
Bulgaristan	4.000
Portekiz	3.542
Finlandiya	2.346
Yunanistan	1.897
Türkiye	2.305

*Kaynak: İŞKUR*



Son bir yıllık süreçte naklen geçiş ve açıktan atama yoluyla personel alımı gerçekleştirilmiş olmasına rağmen özellikle il veya şube müdürlüklerinde personel ihtiyacı Kurumun önemli bir sorunu olmaya devam etmektedir.

2005 yılı itibarıyla Kurumda, Genel İdare Hizmetleri Sınıfında (GİH) 2.049 Sağlık Hizmetleri Sınıfında (SHS) 9, Teknik Hizmetler Sınıfında (THS) 58, Avukatlık Hizmetleri Sınıfında (AHS) 15 ve Yardımcı Hizmetler Sınıfında (YHS) 174 olmak üzere toplam 2.305 kadrolu personel ile çalışmalarını yürütmektedir. Kurumda ayrıca, 7 adet sözleşmeli personel görev yapmaktadır.

**Tablo 59. Çalışan Personelin Hizmet Sınıfları İtibarıyla Dağılımı**

Sınıfı	Personel Sayısı	Oran (%)
<b>GİH</b>	2.049	88,9
<b>THS</b>	58	2,5
<b>SHS</b>	9	0,4
<b>AHS</b>	15	0,7
<b>YHS</b>	74	7,5
<b>Toplam</b>	2.305	100

*Kaynak: İŞKUR (10.10.2005 Tarihi İtibarıyla)*

Tablo 59’da görüldüğü gibi; Kurum personelinin %65.1’i yüksekokul, %29.4’ü lise, %5’i ortaokul, %0.5 ilkökul mezunudur. Önceki yıllarla karşılaştırıldığında Kurumda çalışan yüksekokul mezunu personel sayısı giderek artmaktadır.

**Tablo 60. Çalışan Personelin Öğrenim Durumları**

Öğrenim Durumları	Personel Sayısı	Oranı %
<b>İlkokul</b>	12	0,5
<b>Ortaokul</b>	114	5,0
<b>Lise</b>	678	29,4
<b>Yüksekokul</b>	1.501	65,1
<b>Toplam</b>	2.305	100

*Kaynak: İŞKUR (10.10.2005 Tarihi İtibarıyla)*

### **C.1. Hizmet İçi Eğitimler**

Kurum personeline gerekli olacak; bilgi, beceri ve davranışlar kazandırarak verimliliklerini artırmak ve gelecekteki görev ve sorumluluklarına hazırlamak amacıyla, 1990’lı yıllardan bu yana sürekli hizmet içi eğitimler düzenlenmektedir. Bu eğitimler, Kurum olanakları, Dünya Bankası ve AB destekli projeler kapsamında gerçekleştirilmektedir.

2004 yılında 899 Kurum personeline hizmet içi eğitim verilmiş, 2005 yılında 21 eğitim, 1219 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Yıl sonuna kadar, gerçekleştirilmesi hedeflenen 10 eğitim bulunmaktadır.

**Tablo 61 Hizmet İçi Eğitimler**

2004		2005	
Eğitimin Konusu	Personel Sayısı	Eğitimin Konusu	Personel Sayısı
Aktif İşg. Proj. Hibe Planı	154	Aday Memur	22
Aktif İşg. Proj. Eğitim Semineri	29	Yönetim Becerileri	127
Aktif İşg. Proj. Mantıksal Çerçeve	41	İşyeri Ziyaretleri	80
Aktif İşg. Proj. Yönetim Becerileri	112	İşsizlik Sigortası Uygulama	75
Aktif İşg. Proj. Pilot Ofis Yönetimi	57	Kamu İhale Yasası	153
Aktif İşg. Proj. İnsan Kaynakları	47	Oryantasyon	25
		Bilgilendirme	137
Aktif İşg. Proj. Bağımsız Değerlendirme	6	Proje Bütçesini Gözden Geçirme	34
Aktif İşg. Proj. Proje İzl.ve Değ.	13	Proje Hazırlama	125
ÖSDP	115	Yönlendirme ve Tanıtım	14
Eleman Belirleme	8	Pilot Ofislerle İletişim	16
KYS Temel Eğitimi	25	Sosyal Diyalog	25
KYS Bilgilendirme Eğitimi	28	MDM Görevlileri	12
İşsizlik Sigortası Uygulama	42	Sivil Savuma Amirleri	6
İnfo Maker	30	KYS Bilgilendirme	87
İnsan Kaynakları	31	KYS Temel ve İç Tetkikçi	26
Eğiticilerin Eğitimi	30	Finans Eğitimi	21
Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık	7	Anket Uygulama, Aktüerya	40
Uygulama Yazılımları Kullanıcı	90	Kurum Kült.Çağdaş Yön.Lid, KAİZEN	25
Sivil Savunma ve Koruyucu Güvenlik	24	İşgücü Piyasası Analiz Yöntemleri	30
KOSGEB Ort. (Girişimci Yetiştirme)	10	İş Arama Tek.Bec.ve Model Ofisler	139
<b>Toplam</b>	<b>899</b>	<b>Toplam</b>	<b>1.219</b>

## C.2. Kalite Yönetim Sistemi

İŞKUR KYS, TS EN ISO 9001:2000 Standardının maddelerine göre oluşturulmuş olup, İŞKUR’ca yürütülen “Kamu İstihdam Hizmetleri Tasarım ve Sunumu” faaliyetlerini kapsamaktadır.

İŞKUR’ca hizmet sunulan kesimlerin talep ve beklentilerini dikkate alarak hizmette etkinliğin ve verimliliğin artırılması, Kurum çalışanlarının çağdaş ve müşteri odaklı hizmet bilincini geliştirerek, Toplam Kalite Yönetimini hedef alan yönetim sistemine geçilmesi amacıyla 2002 Yılında Genel Müdürlük merkez birimleri ile 81 il Müdürlüğümüzde Kalite Yönetim Sistemi uygulamaya konulmuştur.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Dünya ekonomisinin ve sosyal yapısının 18. yüzyılda sanayi devrimi ile girmiş olduğu hızlı değişim sonraki dönemlerde form değiştirerek sürmüştür. Ekonomik ve siyasal yaklaşımlar, uluslararası ilişkiler, teknolojik gelişmeler, üretim yapıları ve sosyal dinamikler kısa dönemlerde sürekli bir değişim içinde olmuştur. Yeni girdiğimiz 21. yüzyılın başlarında da bu değişim devam etmektedir. Günümüz Dünyasının ekonomik yapısına baktığımızda gelişmiş ülkelerin büyük şirketlerinin söz sahibi olduğu bir yapılanma söz konusudur. Bütçesi pek çok ülkeden daha büyük olan bu çok uluslu şirketler, kendi ülkelerindeki yükümlülüklerden kaçarak az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere üretimlerini taşımaktadırlar. Bu şirketler, sınırları aşarak küçük ülkelerin ekonomilerinin, hem reel düzeyde hem de sermaye piyasalarında kapladıkları yer ile önemli bir belirleyicisi haline gelmektedir.

İşsizlik, Dünya ekonomilerinin temel sorunu olma özelliğini korumaktadır. Dünya genelindeki hızlı nüfus artışı, son on yıla damgasını vuran yaşanmış global krizlerin etkileri, gelişmiş ülke ekonomilerinin durgun bir seyir izlemesi ve teknolojik gelişmelerin insan gücüne rakip olarak ortaya çıkması işsizlik oranlarının OECD genelinde %7 seviyelerinde olmasının nedenlerindedir.

Gelişen teknoloji yaşanan ekonomik ve konjonktürel değişimler yeni üretim yapılarının ortaya çıkmasına ve işgücü piyasasındaki beklentilerin değişmesine yol açmıştır. Günümüz Dünyası bilgi ve bilişim çağını yaşamaktadır. Klasik üretim zincirleri ve örgütlenmesi artık yerini daha esnek çalışma organizasyonlarına bırakmaktadır. Kısmi çalışma, çağrı ile çalışma ve geçici istihdam, işverenler tarafından tercih edilen istihdam şekilleri haline gelmektedir. İstihdamı talep edilen kesim ise artık daha vasıflı ve eğitilmiş işgücüdür. İstihdam stratejilerinin belirlenmesinde de insan kaynaklarının önemi artmıştır.

Türkiye ekonomisi ve istihdam piyasaları da dünya ekseninde bir gelişme ve değişim içerisindedir. İstihdam piyasasındaki değişimler nedeniyle 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı yeni İş Yasası, esnek çalışma biçimleri ile iş güvencesini sosyal tarafların görüşleri doğrultusunda dengeli bir yaklaşımla ele alma amacını gütmüştür.

Ekonomik krizin etkileri geçen dört yıl içerisinde azalmıştır. Ülkemiz bir ekonomik ve siyasal istikrar döneminde olmasına rağmen ekonomik göstergelerdeki olumlu gelişmeler işsizlik oranlarına fazla yansımamıştır. %9.2'lik işsizlik oranı Avrupa ortalamasının üzerindedir. Türkiye'de Mayıs 2005 DİE verileri baz alındığında toplam istihdam 22 milyon 721 bin, toplam işsiz sayısı 2 milyon 294 bin, işgücüne katılma oranı %49.3'tür. Kriz dönemi ile kıyaslandığında istihdamda artış söz konusudur ancak nüfus artış hızı göz önüne alındığında işgücü piyasasına girenlere yeteri kadar iş olanağı yaratılamadığı görülmektedir.

Türkiye'de işgücü piyasasının genel görünümü ve temel sorunları şu şekildedir.<sup>5</sup>

- Çalışma çağındaki genç nüfus çoğunluktadır ve hızlı nüfus artışı bu durumun süreceğini göstermektedir; ancak gereken düzeyde yeni istihdam alanları yaratılamadığından bu genç nüfusun istihdama katılması konusunda sıkıntılar yaşanmaktadır.

---

<sup>5</sup> DİE-HİA Mayıs 2005 verileri

• İstihdama katılım oranı (%49.3) düşüktür. Kadınlarda bu oran erkeklere göre daha düşüktür. Mayıs 2005 itibarıyla erkeklerde %72.8 olan istihdama katılma oranı kadınlarda %26.2'dir. Kırsal bölgede yoğunlaşan kadın istihdamı çoğunlukla ücretsiz aile işçisi konumundadır ve işgücü nitelikleri düşüktür. Ancak eğitim seviyesi artıkça kadınlarda işgücüne katılım oranı artmaktadır. Fakülte ve yüksek okul mezunu olan kadınlarda İKO %69.3'tür.

• İstihdamı cinsiyet bazında incelediğimizde erkeklerde %66.1 olan istihdam oranı kadınlarda sadece %23.9'dur.

• Ülke genelinde istihdam oranı %44.8 iken kentte bu oran %40.2, kırdada ise %55.4'tür.

• Toplam istihdamın %32'si tarım sektöründe çalışmaktadır. Gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında tarımsal istihdamın fazla olması bir az gelişmişlik göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü tarım sektöründe çalışanların %18.2'si ücretsiz aile işçisi durumundadır. Ücretsiz aile işçisi oranları, tarım sektöründe gizli işsizliğin yüksek, verimliliğin ise düşük olduğunu göstermektedir.

• Mayıs 2005 itibarıyla işteki durum ve ekonomik faaliyetlere göre istihdam edilme oranları; tarım %32, sanayi %18.3, inşaat %5.5 ve hizmetler %44.2 olarak belirlenmiştir. Sanayide istihdam edilen nüfusun az olması, ülkemizin sermaye birikimi konusundaki yetersizliğini ortaya koymaktadır. Ayrıca hizmetler sektöründe çalışan nüfus batılı gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında düşük düzeyde kalmaktadır.

• Çalışanların işteki durumları bakımından ise; ücretli %45.1, yevmiyeli %7.4, işveren %5.2, kendi hesabına çalışan %24.6 ve ücretsiz aile işçisi %17.8 olarak tespit edilmiştir.

• Kayıt dışı istihdam yüksek düzeydedir. 2005 yılında istihdam edilenlerin %51.5'i; tarım işlerinde çalışanların ise %89'u herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı değildir. İnfomal sektör, vergi ve sosyal yükümlülüklerden kaçan üretim yapısıyla hem devletin vergi toplama yeterliliğini azaltmakta hem de sosyal devletin gereklerine aykırı faaliyetleriyle toplumsal sorunlara yol açmaktadır.

• Bölgeler arası gelişmişlik düzeyleri farklılık göstermekte, dolayısıyla istihdam edilebilirlik oranları da değişkenlik gösterebilmektedir. Bu bazı bölgelerde işsizlik sorununun daha fazla yaşanmasına ve daha gelişmiş bölgelere yönelik bir göçün yaşanmasına yol açmaktadır. Bu göç hareketi kentte işsizliğin artmasına ve gecekondulaşma gibi kentsel düzenin bozulmasına yol açan sonuçlara neden olmaktadır.

• İşgücünün niteliği sanayi ve hizmetler sektörünün ihtiyaçlarına uygun değildir, meslek eğitimi işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılamaktan uzaktır. Ayrıca, hızla değişen teknoloji ve giderek artan rekabet ortamında daha nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması konusunda sorunlar yaşanmaktadır. İşgücünün eğitim düzeyinin düşüklüğü işgücünün verimliliğinin de düşük olmasına yol açmaktadır.

• Çocuk işçiliği ve kaçak işçilik sorunları işgücü piyasasını sosyal devlet gereklerinden uzaklaştıran başlıca problemlerden olma özelliğini korumaktadır.

Ülkemizde yaşanan ekonomik ve sosyal sıkıntılar istihdam piyasasının şekillenmesinde birincil role sahiptir. Ekonomik gelişmişlik düzeyi, kültürel yaklaşımlar, bölgesel etmenler, eğitim politikaları, iç ve dış piyasa dinamikleri istihdam piyasasını etkileyen başlıca faktörlerdendir. İstihdam piyasasının bu çok değişkenli yapısı kamusal bir müdahale mekanizmasını zorunlu kılmıştır. Başta işçi ve işvereni bir araya getirme amacıyla Dünyada

19. yüzyıl sonlarında kurulmaya başlayan istihdam ve iş bulma kurumları, bugün istihdam politikalarını etkileyecek ve belirleyecek şekilde gelişmiş ve genişlemiştir. Ülkemizde de iş ve işçi bulma faaliyeti amacıyla 1946 yılında kurulmuş olan Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu, 2003 yılında Türkiye İş Kurumu olarak yeniden yapılandırılmıştır.

Türkiye İş Kurumu bu düzenlemenin ardından klasik iş ve işçi bulma kurumu kimliğinden sıyrılıp modern çağın gerekleri doğrultusunda yeni görevler üstlenmiştir. Bunlar kısaca: Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına; istihdamın korunmasına, geliştirilmesine; işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak; işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek; işgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak; İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu'nu oluşturmak ve Kurul çalışmalarını koordine etmek; işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak ve yaptırmak; iş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak; iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek ve verdirmek; işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak; istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek; işçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak; işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek; istihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak; özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek; işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracığı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak; gerektiğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek; Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek; Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin taraf olduğu ve Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak.

Türkiye İş Kurumu yeniden yapılanma süreciyle beraber Aktif İstihdam Politikalarına daha fazla ağırlık vermiştir. Aktif işgücü programlarının temel amacı istihdam edilebilirliği artırmaktır. Bu programlar kimi zaman gençler, özürülüler gibi özel grupları, kimi zaman uzun dönem işsiz olanları, kimi zaman da istihdam yaratacak olan kesimi hedeflemektedir. Kurumumuz bu kapsamda; meslek araştırma geliştirme çalışmaları, iş ve meslek danışmanlığı çalışmaları, işgücü yetiştirme kursları, istihdam garantili işgücü yetiştirme kursları, kendi işini kuracaklara yönelik işgücü yetiştirme kursları, özürülülere ve hükümlülere yönelik işgücü yetiştirme kursları, İşsizlik Sigortası Kapsamında düzenlenen İşgücü Yetiştirme Kursları, özürülüler için mesleki rehabilitasyon hizmetlerini yürütmektedir. Ayrıca bu amaçla birçok proje uygulamaları başlatılmıştır.

Avrupa Birliğine girmek için müzakerelere başladığımız yeni dönemde Kurumumuzun AB ve Avrupalı istihdam kurumları ile yakın ilişki içinde olduğu ve ortak projeler yürüttüğü görülebilir. Bunun en temel örneği, Avrupa İstihdam Stratejisi'ne uyum kapsamında 2003 yılında "AB Aktif İşgücü Programları Projesi"nin uygulamaya konulmasıdır. Proje ile, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tüm sosyal tarafların ülkedeki istihdam ve işsizlik sorununun çözümüne destek olmaları ve bu amaçla proje yürütme kapasitelerinin güçlendirilmesi; ekonomik büyümeyi teşvik amacıyla, bireylerin özellikle iş yönetimi yeteneklerinin ve girişimciliğin geliştirilmesi; işsizlerin ve işsiz kalma riski altında çalışanların istihdam edilebilirliklerinin yükseltilmesi hedeflenmektedir.

Görev alanı ve sorumluluğu genişleyen Türkiye İş Kurumu batılı istihdam kurumlarında olduğu gibi istihdam piyasasına hakim olmaya çalışan, politika ve strateji belirleyip bunları hayata geçiren bir kurum olma yolunda ilerlemektedir. Henüz işgücü piyasasının çok düşük bir kesimine hakim olabilmiş olsa da hem genç hem de tecrübeli bir kurum olarak hizmet kapasitesini her geçen yıl artırmaktadır ve daha da artırmayı hedeflemektedir.

Kurumumuz 2004 yılı itibarıyla özel sektörden 60 bin 774 olan açık iş sayısını 2005 yılında %15 artırarak 69 bin 890'a çıkarmak, 2004 yılında 33 bin 504 olan özel sektörde işe yerleştirme sayısını 2005 yılında 38 bin 530'a çıkarmak hedefindedir. Ayrıca Kurumumuzun 2005 yılı hedefleri arasında; 30 ilde işgücü piyasası araştırması yapmak, işgücü yetiştirme hizmetlerinden yararlananların sayısını 10 bine yükseltmek, İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinden yararlanan katılımcı sayısını %5 oranında artırarak 107 bin 2 kişiye ulaştırmak, 276 eğitim semineri düzenlemek; 2004 yılında 27 ilde gerçekleştirilen işyeri ziyareti ve iş piyasası tarama çalışmasını 40 ilde gerçekleştirmek; 2004 yılında 23 olan Kurumca izin verilen özel istihdam bürolarının sayısını 110'a çıkarmak ve Türk Meslekler Sözlüğünü genişletmek bulunmaktadır.

Toplam işgücü piyasası ve işsiz sayısı dikkate alındığında Türkiye İş Kurumu'nun işgücü piyasasındaki hakimiyetinin küçük bir yer kapladığı görülebilir. Ancak İŞKUR yenilenmiş misyonu ve gelişen vizyonuyla önümüzdeki AB'ye giriş süreci içinde Türkiye'deki en önemli kurumlardan biri olacaktır.

Etkin ve verimli bir istihdam piyasası amacına yönelik olarak sadece Türkiye İş Kurumu değil, ilgili kamu kurum ve kuruluşları, özel kesim ve sosyal taraf temsilcileri de işbirliği içinde çalışacaktır. Çünkü işsizlik en temel ekonomik ve sosyal sorundur. Uzun vadede bunun zararları Türkiye açısından çok büyük ölçüde olabilir. İŞKUR Genel Kurulu tüm bu tarafların istihdam politikasına yön vermesi bakımından bir fırsat olarak değerlendirilmektedir. II. Genel Kurulda alınmış olan kararların büyük bir kısmının hayata geçmesi III. Genel Kurulda alınacak kararların önemini artırmaktadır.

## **EK: TÜRKİYE İŞ KURUMU II. GENEL KURULU'NDA ALINAN KARARLAR**

12-13 Kasım 2003 tarihlerinde Bilkent Otel-Ankara'da gerçekleştirilen Türkiye İş Kurumu II. Genel Kurulunda aşağıda belirtilen kararlar alınmıştır.

### **I-ULUSAL İSTİHDAM POLİTİKA ÖNERİLERİNİN BELİRLENMESİNE İLİŞKİN GENEL KURUL KARARLARI**

Ülkemizde eksikliği hissedilen ve sosyal uzlaşma ile belirlenmesi gereken Ulusal İstihdam Stratejisi'nin temel unsurları aşağıdaki şekilde olmalıdır.

- Tam istihdamın sağlanması
- Beşeri sermayenin ve işgücü nitelik düzeyinin geliştirilmesi
- İşte kalite ve verimliliğin artırılması
- Girişimciliğin ve ekonominin rekabet gücünün geliştirilmesi
- Gelir dağılımının iyileştirilmesi
- Bölgesel gelişme farklarının azaltılması
- Kayıt dışı ekonominin küçültülmesi ve “düzgün iş”lerin çoğaltılması

**Ulusal İstihdam Stratejisi'nin Temel Politikaları ise aşağıdaki gibi olmalıdır:**

#### **1. Sosyal Diyalog ve İşbirliği Etkili Biçimde Sağlanmalıdır.**

İstihdamda bulunan ve istihdam yaratan sosyal kesimler, istihdamla ilgili politikaların ve araçların belirlenmesinde ve uygulanmasında etkin olarak yer almalıdır.

AB ülkelerindeki gibi işçi ve işveren kesimlerinin üzerinde mutabık kaldığı hususlar, yasama faaliyeti ile uygulamaya dönüştürülmelidir.

Başta işçi ve işveren kesimleri olmak üzere tüm toplum kesimleri, verimli istihdamın artırılması ve işsizliğin önlenmesi konusunda sorumluluk üstlenmeli, kendi aralarında ve hükümetle işbirliği yapma anlayışı içinde davranmalıdır.

Devletimizin Yürütme ve Yasama organları da yürürlüğe konulacak her yasa ve uygulamanın verimli istihdama etkisini dikkate almalıdır.

İşçi ve işveren kesimleri, toplumun ortak menfaat alanını oluşturan verimli istihdam yaratılması konusunda, işletmenin işçisi ve işvereni ile bir bütün oluşturduğu gerçeğinden hareketle,

- çağdaş hak ve özgürlükler ve çalışma koşulları rehber alınarak,
- işsizliğin azaltılması ve işletmelerin rekabet gücünün geliştirilmesi

amaçlarını esas almalıdır. Sosyal taraflar her iki amacın da takipçisi olmalı; bu iki amaç arasında denge ve uyum sağlamalıdır.

## **2. Uygulanacak Ekonomi Politikaları Üretim, Yatırım, İhracat ve İstihdamı Temel Almalıdır.**

Türkiye'nin, işsizliği önlemesi ve verimli istihdam yaratabilmesi için öncelikle istikrarlı ve yüksek bir büyüme trendine girmesi gereklidir.

Bu nedenle, enflasyonla sürekli mücadele, ülkenin üretim ekonomisi şartlarına kavuşması ve ihracata dayalı bir kalkınma stratejisinin benimsenmesi kaçınılmazdır.

İleri ve öncü teknolojilere dayalı istihdam ve yatırım dostu politikaların uygulanmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Bugün kalkınmada fark yaratmak isteyen tüm ülkelerin benimsediği gibi yerli ve yabancı yatırımcıya elverişli bir yatırım ve işletme ortamı sağlanması hayati önem taşımaktadır.

## **3. Bölgesel İstihdam Farklılıklarını Gidermeye Yönelik, Geri Kalmış Bölgeler için Girişimciliği Destekleyecek Önlemler Alınmalıdır.**

Bölgesel gelişmişlik farklarının giderilmesi için diğer ekonomilere göre çok düşük olan tarımsal verimlilikte atılım yapmak gereklidir.

Tarımsal üretimin dünya piyasalarına daha duyarlı hale getirilmesi, tarımsal işletmecilik sisteminin teşvik edilerek geliştirilmesi, AR-GE faaliyetlerine hız verilmesi, dünya koşullarına uygun çağdaş bir destekleme sisteminin uygulanması önem taşımaktadır.

Öte yandan, katma değer üretecek modern sanayi ve hizmet yatırımlarının hızla artırılması hedeflenmelidir. Organize Sanayi Bölgelerinin ve Küçük Sanayi Sitelerinin, geri kalmış bölgelerde desteklenmesine önem verilmelidir.

Görece geri kalmış bölgelere getirilecek vergi ve prim indirimlerinde kişi başına GSMH düzeyi tek kriter alınmak yerine; DİE'nin İstatistiki Bölge verilerinde esas alınan çoklu parametreler sistemi (NUTS) kullanılmalıdır.

Bölgesel istihdam farklarını gidermek amacıyla; yerel-bölgesel sanayi merkezlerinin oluşturulması, işgücünün eğitilmiş ve nitelikli hale getirilmesi, geri kalmış bölgelerde istihdam üzerindeki yüklerin azaltılması, kadın istihdamının artırılması, yerel ve bölgesel düzeyde katılımcılığın güçlendirilmesi vb. politikalar izlenmelidir. Ayrıca bu politikalar, tarım politikaları ile karşılıklı etkileşim içinde bulunmalıdır.

İl İstihdam Kurulları ve İl Mesleki Eğitim Kurulları da, yerel istihdam ve eğitim politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında daha aktif rol oynamalıdır. Bu kurullar daha sık toplanmalı ve eşgüdüm içinde çalışmalıdır.

## **4. Tüm Sektörlerde Girişimcilik ve İstihdam Yaratma Teşvik Edilmelidir.**

Girişimcilik ve inovasyon, sürdürülebilir büyüme ile verimli, sürekli ve "düzgün" işlerin yaratılmasında en önemli unsurlardır. Girişimciliğin gelişmesi ise birçok politikaya bağlıdır. Bunlardan temel olanlar; istikrarlı uygun ekonomik ortam, yasal ve kurumsal yapı ile bürokrasinin kalitesi, nitelikli işgücü imkanı, girişimcilik ve yöneticilik yeteneğinin geliştirilmesi, kredi imkanlarına ulaşım ve destekleyici bir finans ortamı, piyasaların (mal ve hizmet, sermaye, işgücü piyasaları) etkin çalışması, araştırma, geliştirme ve inovasyon için uygun koşulların varlığıdır.



Gençlere iş yaratma konusunda girişimciliğin desteklenmesi önemli bir araçtır. Eğitim sistemi, gençlerin yaratıcılık, girişimcilik ve yöneticilik yeteneklerini geliştirmelidir. Ülkemizde çok düşük düzeyde olan kadın istihdamının artırılmasında da kadın girişimciliğinin desteklenmesi önemli rol oynayacaktır. Özürlülerin de girişimci olmaları çeşitli tedbirlerle öncelikle desteklenmelidir.

Teşvik sistemi, AB ülkelerindeki gibi istihdam bazlı olmalıdır. Bu konudaki uluslararası tecrübeler de dikkate alınarak, yatırım yapan ve ilave istihdam yaratan işverenlere gelir ve kurumlar vergisi istisnası, ücret sübvansiyonu, sigorta prim indirimi, enerji maliyetinin düşürülmesi gibi çağdaş özendirme araçları devreye sokulmalı; ancak sağlanan bu avantajların ne şekilde kullanıldığı ciddi biçimde takip edilmelidir.

### **5. KOBİ'ler ve Esnaf-Sanatkarlar Desteklenmelidir.**

KOBİ'ler ve Esnaf-Sanatkarlar, bireysel ve özel girişim olarak İstihdam yaratmadaki etkinlikleri ve esneklikleri, konjonktürel dalgalanmalara uyum kabiliyetleri, bölgelerarası gelişmişlik farklılıklarının giderilmesindeki önemleri dikkate alınarak; başta eğitim, vergi, kredi, finansman, teknoloji, işletme ve pazarlama olmak üzere her yönden desteklenmeli ve gelişmeleri sağlanmalıdır.

### **6. İşsizler ve İşgücü Dışındakiler İçin Aktif İstihdam Tedbirleri Uygulanmalıdır.**

İşsizliği azaltmak, verimli istihdamı korumak ve artırmak için 1970'li yılların başından beri tüm gelişmiş ülkelerde aktif işgücü politikaları ile ilgili programlar geliştirilmektedir. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin en önemli politika aracı, aktif işgücü programlarıdır. Özellikle, ekonomik durgunluk ve büyük ölçekli yeniden yapılandırmaların yol açtığı işsizliğin uzun dönemli işsizliğe dönüşmemesinde bu politikalar önemli rol oynamaktadır.

İşsizliğin ve olumsuz etkilerinin azaltılması ile işgücü piyasasının düzgün çalışmasında, doğru insana, doğru zamanda, doğru işin teklif edilmesi; iş arayanlara ve işgücü piyasasına giremeyenlere yönelik danışmanlık, iş bulma ve eğitim hizmetlerinin sunulması; halen istihdamda olup işsiz kalma riski olanlara yönelik danışmanlık ve eğitim hizmetleri önemli aktif politikalarlardır.

Bu politikaların en önemli özelliği; gerek uygulandığı alanlarda, hatta uygulayacak kurumların tespit edilmesinde, gerek hedef alınan kitle itibarıyla esnekliğe sahip olmasıdır. Aktif istihdam politikaları, işgücü piyasasına müdahale etmenin en etkin yollarındandır. Özellikle, dezavantajlı grupların - kadınlar, gençler, özürlüler, uzun süreli işsizler ve göçmenlerin – işgücüne ve istihdama dahil edilmelerinde bu politikalar daha da önem kazanmaktadır. İŞKUR'un bu kapsamdaki faaliyetleri geliştirilmelidir.

Ülkemizde aktif istihdam tedbirlerinin temel uygulayıcısı olan İŞKUR'un kurumsal kapasitesi ve bütçesi, etkin uygulamanın sağlanması açısından güçlendirilmelidir.

### **7. Kayıt dışı İstihdam, Kayıtlı İstihdama Dönüştürülmelidir.**

Kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınması için AB ülkelerinin uyguladığı “karma politika yaklaşımı” benimsenmelidir. Bu çerçevede; üretim ve istihdam üzerindeki vergi ve sigorta prim oranları ile diğer yüklerin kayıt dışılığı teşvik etmeyecek düzeye indirilmesi, bürokrasinin ve kayıtlılık işlemlerinin kolaylaştırılması, kayıtlı işçi çalıştırmanın vergi ve

kredi kolaylıklarıyla teşvik edilmesi, kamuoyunun bilinçlendirilmesi, kayıt dışı çalışmaya karşı denetim ve yaptırımların etkinlikle uygulanması gereklidir.

Sendikal örgütlenmeyi zayıflatan ve kayıt dışılığı artıran uygulamaları ortadan kaldırmaya yönelik tedbirler alınmalıdır.

### **8. İstihdam Üzerindeki Yükler Azaltılmalıdır.**

OECD ülkeleri arasında vergi ve sigorta primi yükleri açısından 1. sırada gelen ülkemizin bu konumdan çıkartılması ve istihdam vergilerinin OECD ortalamasının altına indirilmesi hedef alınmalıdır.

Bunun yanı sıra, işletmede çalışan sayısına bağlı olarak getirilen yükler gözden geçirilmeli; işyeri kurma, işçi çalıştırma ve işi yürütmekle ilgili formalite engelleri kaldırılmalıdır.

### **9. Nüfus Artış Hızının Düşürülmesine Yönelik Etkin Çalışmalar Yürütülmelidir.**

Nüfus artış hızı, işsizlik sorununun çözümlenmesinde stratejik bir faktördür. Bu nedenle, nüfus artış hızını düşürmek amacıyla etkin çalışmalar sürdürülmelidir. Yaşlanan AB nüfusu karşısında ülkemizin genç nüfusu, ancak işgücüne ekonominin talep ettiği yeterlilikler ve meslekler kazandırılarak avantaja dönüşebilir.

### **10. İşgücü Piyasasındaki Değişime İşletmelerin ve İşgücünün Uyumu Sağlanmalıdır.**

İşletmelerin ve çalışanların değişime uyum sağlama kapasitelerinin artırılması, gelecekteki istihdam politikalarının başarısında anahtar role sahiptir. Bu ise, işgücü piyasasında esneklik ile iş güvencesi arasındaki optimal dengeye bağlıdır. Söz konusu dengenin sağlanması, devletin iş hukuku düzenlemeleri ile sosyal tarafların müzakere süreci tarafından belirlenmektedir.

4857 sayılı Kanunla getirilen esnek çalışma düzenlemelerinin ve iş güvencesi hükümlerinin işçi ve işveren kesimlerinin diyalogu temelinde uygulanması; işletmelerin rekabet gücünün geliştirilerek bir yandan yeni istihdam imkanlarının artması, diğer yandan da mevcut işlerin korunması açısından önem taşımaktadır.

### **11. Beşeri Sermaye Yatırımları ve Yaşam Boyu Öğrenme Desteklenmelidir.**

Eğitilmiş ve iyi yetiştirilmiş işgücü, küresel ekonomide rekabet gücünün korunması açısından çok önemli bir etmen olarak öne çıkmaktadır.

Kamu kurumları, özel sektör işletmeleri, bireyler, sosyal taraflar, sivil toplum kuruluşları ve eğitim kurumlarının dahil olduğu tüm tarafların katılımını içeren etkin eğitim politikaları geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.

Yaşam boyu öğrenme stratejilerinin geliştirilmesinde en önemli görev kamuya aittir. Bütçeden eğitim, mesleki eğitim ve beşeri sermayeye ayrılan kamu harcamaları artırılmalıdır.

Okullaşma oranının yükseltilmesi ve 12 yıllık zorunlu eğitime mümkün olan en kısa sürede geçilmesi gelecekteki yaşam boyu öğrenme için temel oluşturacaktır. Öte yandan,

nitelikli işgücünün öncelikle ülkemizde istihdam edilebilmeleri sağlanmalı, dış ülkelere giden nitelikli işgücünün de bilgi ve deneyimlerinden yararlanabilmek için köprü oluşturmalarına yönelik gerekli girişimlerde bulunulmalıdır.

Ayrıca devlet, özel sektörün ve bireylerin beşeri sermaye yatırımlarını nicelik ve nitelik olarak artırmak için kalite standartlarını ve teşvik sistemini sağlamalıdır.

Ülkemizde kişilerin becerilerini belgeleyen bir sistem hala kurulamamıştır. Bu husus, sosyal taraflarla birlikte hazırlanan Ulusal Meslek Standartları Kurumu Kanun Tasarısı'nın bir an önce yasalaştırılması yoluyla sağlanmalıdır. Eğitim standartları ve müfredat programları da meslek standartlarına bağlantılı kılınmalıdır.

İstihdam - eğitim ilişkisi kurulmalı, eğitim sisteminin yönlendirilmesinde işletmeler temel rolü almalı ve işletmelerin sürekli değişen işgücü ihtiyaçları belirleyici olmalıdır.

İl İstihdam Kurulları ve İl Mesleki Eğitim Kurulları birleştirilerek sosyal diyalog ve işbirliği ile yerel inisiyatiflerin azami katkısı sağlanmalıdır.

İşçi ve işveren kuruluşlarının birlikte uyguladıkları eğitim projeleri daha da geliştirilmeli ve yaygınlaştırılmalıdır.

## **12. Kadınların İşgücü Piyasasına Girişi ve Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Tedbirler Uygulanmalıdır.**

Kadınların iyi eğitim almaları sağlanmalıdır. Formel eğitim dışındaki kadınlara yönelik mesleki eğitim ve aktif istihdam tedbirlerinin uygulanması da kadınların işgücüne katılımını artıracaktır. İşgücü piyasalarının modernizasyonu ve çocuk bakımı için anne-baba-ebeveyn izninin kabul edilmesi ile ilgili düzenlemeler için girişimlerde bulunulması, kadınların işgücüne katılımını ve istihdam olanaklarını artırmada önemli rol oynayacaktır.

Özellikle kırsal yörelerde eğitimini sürdürmek isteyen kızların eğitimlerinin desteklenmesi, bunların nitelikli emek haline dönüştürülmesi gerekir. Bu durum, kırsal emek unsurlarının nitelikli hale dönüştürülmesine ve tarıma dayalı sanayilerin kırdaki gelişmesine de imkan verecektir.

Öte yandan, okuma-yazma bilmeyen yetişkin kadın oranının hızla azaltılması için özel bir eğitim planı uygulanmalıdır.

## **13. Dezavantajlı Grupların İşgücü Piyasasına Girişi ve İstihdamı Teşvik Edilmelidir.**

Dezavantajlı grupların eğitim ve mesleki eğitimden yararlanma imkanlarının artırılması, yeni istihdam alanlarının yaratılması ve özel sektörde istihdamlarının teşviki, bu grubun istihdam oranının yükseltilmesinde uygulanacak politikalardır.

Kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR, toplumun özellikle bu kesimlerine hizmet vermede önemli role sahiptir. İşletmelerin tabi olduğu istihdam kotalarının ülke yararına gerçeklik kazanabilmesi için İŞKUR'un dezavantajlı gruplara işgücü piyasasında ve işletmelerde geçerli olacak nitelik ve meslekleri kazandırması gereklidir.

Özürlü istihdam eden işverenlere özel teşvikler uygulanmalı, cezai müeyyideler hafifletilmelidir.

#### **14. Çocuk İşçiliği Önlenmelidir.**

Çocuk işçiliği ile mücadelede, sorunun özünü oluşturan faktörlerin ortadan kaldırılmasına ağırlık verilmelidir. Bu kapsamda; en yoksul hane halklarına yönelik istihdam yaratma, mesleki eğitim imkanlarından ve mevcut sosyal yardım desteklerinden yararlanmalarını sağlama, kentteki kadınların işgücüne katılım oranını yükseltme, ilgili tüm tarafları içine alan işbirliği ve hizmet projelerini yaygınlaştırma gibi politikalar öncelikli olmalıdır.

#### **15. Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri Sistemize Edilmelidir.**

Günümüzde sosyal yardım ve sosyal hizmet faaliyetleri kapsamında dağınık yapıda bulunan ve muhtelif kurum ve kuruluşlarca sağlanan (SYDF, SHÇEK, Yeşil Kart, Vakıflar, Belediyeler vb.) önemli miktardaki kaynaklar, amaca yönelik olarak objektif kriterlere tabi ve sosyal tarafların da bünyesinde yer alacağı yeni bir kurumlaşma ile sistemize edilmelidir.

Toplumdaki muhtaç, güçsüz, özürlü ve yardıma ihtiyaç duyanlardan uygun kişilere sağlanacak hizmetler meslek kazandırma ve istihdamla bağlantılı kılınmalıdır.

Esasen, uygulanacak ekonomik ve sosyal politikalarla istihdam politikaları da birbirleriyle bağlantılı biçimde değerlendirilmelidir.

### **II-ULUSAL İSTİHDAM POLİTİKALARININ UYGULANMASINDA TÜRKİYE İŞ KURUMU'NDAN BEKLENTİLER VE YAPILMASI GEREKENLERE İLİŞKİN GENEL KURUL KARARLARI**

Dünyada işsizlik ve istihdam sorunlarının giderek ağırlaşması, işgücü piyasası politikalarının işsizlikle mücadeledeki önemini daha da artırmıştır. Yüksek işsizlik oranlarını azaltmaya çabalayan ülkelerde; kamu istihdam hizmetlerinin etkinliğinin artırılması, işsizlere yönelik eğitim, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi, işverenlerle de güçlendirilmesi ve özel istihdam bürolarının yaygınlaştırılması şeklindeki tedbirlerin önem kazandığı görülmektedir. Bu çerçevede, iş kurumlarının istihdam geliştirme konusundaki rolleri ve sorumlulukları büyük ölçüde artırılmıştır.

Ülkemizde de işgücü piyasasındaki gelişmelerin izlenebilmesi, istihdam politikalarının oluşturulması ve uygulanması, işsizlik sigortasının etkin bir şekilde yürütülmesi için İş ve İşçi Bulma Kurumunun yerine güçlü bir kurumun varlığına ihtiyaç duyulmuş ve 5 Temmuz 2003 tarihinde yayınlanan 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) yasası ile bu ihtiyaç büyük ölçüde karşılanmıştır. Yeni yasa ile Kurumun görev alanı genişletilerek, klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra aktif ve pasif işgücü programlarını uygulayabilecek bir yapıya kavuşturulması amaçlanmıştır.

İŞKUR'un, batı ülkelerindeki kamu istihdam kurumları gibi istihdam politikalarının oluşturulmasında ve uygulamasında merkez rolü oynayabilmesi için;

**1.** Etkin ve saydam bir işgücü piyasası bilgi sistemi oluşturulmalı ve bu bilgilere eşit bir şekilde erişim sağlanmalıdır. Sağlıklı ve yeterli bir işgücü piyasası bilgisi için İŞKUR, DİE ve DPT başta olmak üzere kamu kurum ve kuruluşları, işçi, işveren ve meslek örgütleri ile işbirliğiyle güçlü bir veri tabanı ve kayıt sistemi geliştirilmesi ve ilgililerin kullanımına sunulması için İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu etkin bir çalışma içine girmelidir.

2. Tüm Kurum hizmetlerinin hedef kitlelerin – iş arayanlar, işverenler, öğrenciler, kamu-özel kurum ve kuruluşlar, akademisyenler, karar vericiler - kendi işlerini kendilerinin yapabileceği elektronik ortamda sunulması sağlanmalı, örneğin iş arayanlarla işverenler, Kurumun herhangi bir müdahalesi olmadan temasa geçebilmeli ve iş arayan internet üzerinden açık işlere ulaşabilmeli ve işe yerleştirme sürecini tamamlayabilmelidir. Bu amaca ulaşabilmek için hedef kitlelerin Kurum hizmetlerine erişim kanalları çeşitlendirilmeli, uygun merkezlere elektronik self servis hizmeti verecek donanımlar kurulmalı ve Kurum yerel birimleri bu doğrultuda yapılandırılmalıdır.

3. Doğru kişiye, doğru zamanda, doğru işin teklif edilebilmesi için, daha gelişmiş bir kayıt sistemi yaratılmalı, iş fırsatları hakkında bilgi kaynakları çoğaltılarak daha fazla açık işe ulaşılmalı, mesleklerin sınıflandırılması, analizi tamamlanmalı ve Türk Meslekler sözlüğü güncelleştirilmelidir. Ayrıca, kişilerin mesleklerinin belgelenmesi amacıyla Ulusal Meslek Standartları Kurumu Kanun Tasarısı'nın bir an önce yasalaşmalıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı konunun takipçisi olmalıdır.

4. Aktif işgücü politikaları başta olmak üzere tüm konularda Avrupa Birliği, Dünya Bankası, Avrupa Eğitim Vakfı ve diğer ilgili kurum ve kuruluşlarla ülke koşulları ile uyumlu işbirliği geliştirilmelidir.

5. Aktif sosyal katılımı gerçekleştirmek ayrıca, gelir desteği, enformasyon, danışmanlık ve aracılık dahil olmak üzere iş arayan kişilere yönelik bütün kamusal hizmetler arasında yakın bir ilişki ve eşgüdüm sağlanabilmesi için, İŞKUR ile ilgili kamu kurumları, özel sektör işletmeleri, bireyler, sosyal taraflar, sivil toplum kuruluşları ve eğitim kurumlarının dahil olduğu tüm tarafların etkin katılımını içeren politikalar geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.

6. Ulusal ve bölgesel kalkınma planları gözetilerek sosyal katılım ve yerelleşme bağlamında İl İstihdam Kurulları'nın etkinliği artırılmalı, istihdam politikalarının oluşturulmasında ve uygulanmasında yerel sorunların, yerel koşulların çeşitliliğine aşina kesimlerin eliyle çözülebileceği bir form oluşturulmalıdır. Kurum ile İl İstihdam Kurulları arasında sıkı bir işbirliği yapılmalı, gerektiğinde yetki devrine gidilmeli, böylece somut ve etkin kararlar alınması ve bu kararların eylem planına dönüştürülerek uygulanması sağlanmalıdır.

7. Girişimcilik desteklenmeli, kendi hesabına çalışma özendirilmelidir. Bu kapsamda eğitim, işgücü temini, danışmanlık ve diğer destek önlemleriyle birlikte, başta KOSGEB, üniversiteler, teknokent vb. olmak üzere ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği içinde gerekli araştırmalar yapılarak girişimciliği destekleyici projeler geliştirilmelidir.

8. İşsizlik Sigortası Fonu'nda biriken kaynaklar esas olarak, işsizlik sigortası kapsamında bulunanlardan işini kaybedenlerin yeniden istihdama kazandırılabilmesi amacıyla, mesleki eğitim ve işgücü uyum hizmetleri etkin olarak sunulmalıdır. İşsizlik Sigortasından yararlanma koşulları, işsizlik ödeneği miktarı ve süresi ülke koşulları ile uyumlu hale getirilebilmesi için Kurum gerekli girişimleri başlatmalıdır.

9. Eğitim ve istihdam arasında sağlıklı ilişki kurulmasına katkı vermek amacıyla, işgücünün profili çıkarılmalı, işgücü piyasası ihtiyaç tespitine yönelik kısa, orta ve uzun vadeli projeksiyonlar geliştirilmeli, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerili ve nitelikli işgücünün karşılanabilmesi için de yaşam boyu öğrenim, yaşam boyu kariyer danışmanlığı ve adaptasyon eğitimi desteklenmelidir.

10. Kurumca yürütülen işgücü uyum programları, iş piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde sürekli gözden geçirilmeli, eğitim ve istihdam bir bütünlük içerisinde ele alınmalıdır.

**11.** Şirketlerin ve işgücünün iş piyasasındaki yapısal değişime uyum sağlaması için başta eğitim seçenekleri olmak üzere çeşitli programlar geliştirilmelidir. Sosyal taraflarla aktif işbirliğine gidilerek uyum sağlama hedefi ile istihdam edilebilirlik hedefi arasında doğabilecek gerilimlerin hafifletilmesinde Kurum aktif rol oynamalı, işgücü uyum programları uygulanmalıdır.

**12.** Başta; özürllüer, terörden etkilenenler, eski hükümlüler, kadınlar, genç işsizler, uzun süreli işsizler, vasıfsız işgücü gibi dezavantajlı gruplar olmak üzere; işgücü piyasasına giriş ve istihdam teşvik edilmelidir. Bu amaçla mesleğe yöneltme, iş ve meslek danışmanlığı, meslek eğitimi, girişimcilik eğitimi, mesleki rehabilitasyon hizmetleri ve modüler mesleki eğitim programları uygulamaya konmalıdır. Bu hizmetlerin etkin bir şekilde verilmesi için hizmetleri veren kuruluşlarla sıkı işbirliği yapılmalıdır. İşbirliği çerçevesinde Meslek Bilgi Dosyaları hazırlanarak öğrencilerin ve işsizlerin istifadesine sunulmalıdır.

**13.** Uzun süreli işsizlerin ve özürllülerin istihdamını teşvik etmek, çalışma ortamının özürllülere uygun düzenlenebilmesini sağlamak amacıyla, işverenlere de danışmanlık hizmeti verilmeli ve gerektiğinde işveren teknik ve finansal olarak desteklenmelidir.

**14.** Kadınların işgücü piyasasına girişi ve kadın istihdamının artırılmasına yönelik tedbirler uygulanmalıdır. Kadınların işgücüne katılımları eğitimle birlikte artmaktadır. Bu nedenle, kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının artırılmasına yönelik olarak formel eğitim dışında kadınlara yönelik aktif işgücü politikaları uygulanmalı ve ilgili kuruluşlarla işbirliği içinde gerekli araştırmalar yapılarak kadınların da iyi işe ulaşımını kolaylaştırıcı ve kadın istihdamını artırıcı projeler geliştirilmelidir.

**15.** AB ülkelerinde uygulanan istihdamı koruyucu, geliştirici proje ve programlar araştırılarak, benzer projelerin Türkiye'nin ekonomik ve sosyal yapısı göz önünde bulundurularak uygulanması sağlanmalıdır.

**16.** Kamu kurum ve kuruluşlarına işçi olarak alınacak personelin işe alınmasında fırsat eşitliği ve objektif kriterleri esas alan merkezi sınav uygulaması taviz verilmeden sürdürülmeli, söz konusu kurum ve kuruluşların geçici, mevsimlik ve belirli süreli işlerine alınacak işçiler için de benzeri kriterleri esas alan düzenlemeler yapılmalıdır.

**17.** Özel İstihdam Büroları ile işe yerleştirmeye aracılık hizmetleri konusunda sıkı işbirliği yapılmalı ve istihdam hizmetlerinde birbirlerini tamamlayıcı roller üstlenilmeli, özel istihdam bürolarının sağlıklı örgütlenmelerini sağlamak ve emeğin istismarını önlemek üzere gerekli düzenlemeler ve denetimler yapılarak kamusal sorumluluk yerine getirilmelidir.

**18.** Yabancı işçilerin istihdamına ilişkin izin ve uygulamaların İŞKUR tarafından yürütülmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması girişimleri başlatılmalıdır.

**19.** İşverenlerin yurtdışında Türk işçi çalıştırmalarını teşvik edici tedbirler alınmalıdır. Yurt dışında istihdam edilecek Türk işçilerinin hak ve menfaatlerini korumak bakımından İŞKUR tarafından yapılacak düzenlemeler, bu işçilerin işverenlerce yurt dışında istihdam edilmelerini engelleyecek nitelikte olmamalıdır. Bununla birlikte, yurt dışında çalışmak isteyenlerin kötü niyetli kişiler tarafından aldatılmalarının önlenmesi için gerekli önlemler alınmalı ve yürürlüğe konulmalıdır.

**20.** Tüm bu çalışmaların etkin bir şekilde yürütülebilmesi için, İŞKUR fiziki koşullar ve mali açıdan güçlendirilmeli, bilgi işlem olanakları ve nitelikli uzman personel sayısı artırılmalıdır.

## KAYNAKÇA

### **ASLANTEPE, Gülay**

2005 “Dünyada ve Türkiye’de İşsizlik”, İşveren Dergisi, Cilt: 43, Sayı:11, TİSK Yayınları, Ankara

### **BABACAN, Ali**

2003 “Türkiye Rotasını Üretim, Yatırım, İhracat ve İstihdam Olarak Çizmiştir.”, İşveren Dergisi, Cilt: 41, Sayı:12, TİSK Yayınları, Ankara.

### **BİRCAN, İsmail**

1995 Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Özellikleri, İİBK Yayını, Ankara.

### **BULUTAY, Tuncer**

1998 “Türk İşgücü Piyasası ile İlgili Temel Gelişmeler”, DİE, Ankara.

1998 “Türk İşgücü Piyasası ile İlgili Yükler ve Politikalar”, DİE, Ankara.

### **CEYLAN-ATAMAN, Berrin**

2003 “İşsizlik Sorunu ve Türkiye’nin AB İstihdam Stratejisine Uyumu”, İşveren Dergisi, tisk.org.tr/isveren\_sayfa.asp?yazi\_id=809&id=48, 13/10/2004

### **DÖNMEZ, Mustafa**

2003 “Ulusal Programda Sosyal Politikalar ve İstihdam.”, İşveren Dergisi, Cilt:41, Sayı:11, TİSK Yayınları, Ankara.

### **ERCAN, H.; AKPINAR, Aişe**

2003 Ulusal Gözlemevi Raporu, Avrupa Eğitim Vakfı-İŞKUR Yayınları, Ankara.

### **ETÖZ, Z.; ÇABUK N.**

1999 Bölgesel İşgücü Piyasası İzleme Kaynakları, İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri Eğitim Programı, İİBK-SBF Yayını, Ankara.

### **GÜNLÜ, Ramazan**

2003 Avrupa Birliği’nde İstihdam, Eğitim ve Meslek Eğitimi, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayın No:6, Ankara. 51 GENEL HATLARIYLA AVRUPA İSTİHDAM STRATEJİSİ

### **İŞİK, S.Nazik**

2000 Avrupa Birliği Sosyal Politikasına Uyum Sürecinde Aday Ülke Türkiye’nin Öncelikleri, Friedrich Ebert Vakfı Aynı Adlı Tartışma Toplantısı.

### **KENAR, Necdet**

2004 Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye”, İktisat, İşletme ve Finans Dergisi Ekim Sayısı

### **KESİCİ M. Rauf -Ahmet SELAMOĞLU**

2005 “Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm”

### **KILIÇ, Cem**

2003 “Türkiye’de İşsizlik ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, İşveren Dergisi Ekim Sayısı, tisk.org.tr/isveren\_sayfa.asp?yazi\_id=808&id=48, 13/10/2004

**KUTAL, Gülten**

1991 Avrupa Ülkelerinde Genç İşsizliği Sorunu ve Uygulanan Başlıca İstihdam Politikaları, İş ve İşçi Bulma Kurumu Yayınları No: 262, Ankara.

**OZAKI, Muneto (ed.)**

2003 Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik, ILO-İŞKUR Yayınları, Ankara.

**PICKER, Eduard**

2003 “İş Hukukunun Yeniden Düzenlenmesi ve Esnekleştirilmesi. Almanya’da Deneyimler ve Perspektifler”, Ankara.

**SAYIN, Ali Kemal**

2002 Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları, Türkiye İş Kurumu Yayınları, Ankara.

**THUY, P. ve diğ.**

2001 Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmeti, ILO Yayını, Ankara.

**TUNALI, İnsan ve diğ.**

2003 İstihdam Durum Raporu (Taslak), İŞKUR, Ankara.

**ZAİM, Sabahattin**

1997 Çalışma Ekonomisi, Filiz Kitabevi, İstanbul.

- İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Yayın 2548, 2001, Ankara.
- 1983-2001 Döneminde Bölgesel Gelişmeler, 2003, Ankara.
- Kalkınma Planları (I-VIII), DPT, Ankara.
- 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı Öncesinde Avrupa Birliği ve Dış Ekonomik İlişkilerde Gelişmeler, 1996-2000, 2001, Ankara.
- Hanehalkı İşgücü Anketleri (1988-2005 Mayıs), DİE, Ankara.
- Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Program, Resmi Gazete, 24 Temmuz 2003, Ankara.
- Avrupa Konseyi Lizbon Devlet ve Hükümet Başkanları Toplantısı Sonuç Bildirgesi “İstihdam, Ekonomik Reform ve Sosyal Uyum Kararları”, 23-24 Mart 2000.
- Ekonomik Rapor, Maliye Bakanlığı, 2003, Ankara.
- Economic Outlook 2003-2004-2005, OECD.
- Statistics Figures, 2005, OECD.
- İşveren Dergisi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, 2003-2004-2005 Yılları Sayıları, Ankara.
- Türkiye’nin Ortak İstihdam Öncelikleri Değerlendirilmesi(JAB), 31 Mart 2005
- Türkiye İşgücü Piyasası Çalışması, Dünya Bankası Belgesi, 30 Haziran 2005
- Ön Ulusal Kalkınma Planı, 2004-2005
- XXII. Genel Kurul Çalışma Raporu, TİSK, 25-26 Aralık 2004



- Ekonomik Rapor 2002, TÜRMOB, 2003, Ankara.
- Çalışma Raporu, Ankara SMMMÖ, 2003, Ankara.
- 2004-2005 İstatistik Yıllıkları, İŞKUR, 2004-2005, Ankara.
- Aylık İstatistik Bültenleri, İŞKUR, 2005, Ankara.
- İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Bültenleri, İŞKUR, 2005, Ankara.
- İŞKUR II. Genel Kurul Kararları ve Eylem Planları, Ulusal İstihdam Politikası Önerileri, 12-13 Kasım 2003
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat BAŞESGİOĞLU ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü Dr. Namık ATA'nın çeşitli tarihlerde gerçekleşen sunum, konuşma ve demeçlerinden serbestçe yararlanılmıştır.
- T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI; (2004), “Türkiye’de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Artırılması”, Editör: M. Cem TOKER, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Raporu, Genel Yayın No: 117.
- AVRUPA KOMİSYONU TÜRKİYE TEMSİLCİLİĞİ; (2004), “Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politika”, [www.kobinet.org.tr/kosgebabm/yayinlar/docs/AB-IstihdamSosyal.pdf](http://www.kobinet.org.tr/kosgebabm/yayinlar/docs/AB-IstihdamSosyal.pdf), 11/06/2004.
- AB Sosyal Gündemi 2005-2010, TİSK Mart 2005