

T.C.
ÇALI MA VE SOSYAL GÜVENL K BAKANLI I
TÜRK YE KURUMU GENEL MÜDÜRLÜ Ü

**UZUN SÜREL S ZLER VE UZUN SÜREL
S ZL AZALTMADA KUR'UN ÖNEM**
(Uzmanlık Tezi)

Aydın ALABA
stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı

Ankara 2007

T.C.
ÇALI MA VE SOSYAL GÜVENL K BAKANLI I
TÜRK YE KURUMU GENEL MÜDÜRLÜ Ü

**UZUN SÜREL S ZLER VE UZUN SÜREL
S ZL AZALTMADA KUR'UN ÖNEM**
(Uzmanlık Tezi)

Aydın ALABA
stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı

Tez Danı manı
A kın KELE
Daire Ba kanı

Ankara 2007

KABUL SAYFASI

TÜRK YE KURUMU GENEL MÜDÜRLÜ ÜNE

stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı Aydın ALABA 'a ait, "Uzun Süreli sizler ve Uzun Süreli li i Azaltmada KUR'un Önemi" adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZ olarak kabul edilmi tir.

	Unvanı	Adı ve Soyadı	mzası
Ba kan :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			

Tez savunma tarihi :/...../20.....

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye Kurumu Genel Müdürlü ü stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı Aydın ALABA tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma ko ulları a a ıdaki ekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile ço altılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Aydın ALABA
stihdam ve Meslek Uzman Y.

...../...../20.....

mza

Ç NDEK LER

Ç NDEK LER.....	
TABLolar L STES	V
GRAF KLER L STES	V
KISALTMALAR.....	VIII
G R	1

B R NC BÖLÜM

DÜNYA'DA, AVRUPA B RL 'NDE VE TÜRK YE'DE GÜCÜ P YASASININ ÖZELL KLER

1.1 DÜNYA'DA GÜCÜ P YASANIN TEMEL ÖZELL KLER	3
1.2 AVRUPA B RL NDE GÜCÜ P YASASININ TEMEL ÖZELL KLER	4
1.2.1 Avrupa Birli inde stihdamın ve sizli in Görünümü.....	4
1.3 TÜRK YE'DE GÜCÜ P YASASININ TEMEL ÖZELL KLER	8
1.3.1 Türkiye'de stihdamın Yapısı.....	10
1.3.1.1 Türkiye'de stihdamın Cinsiyet Durumuna Göre Yapısı	10
1.3.1.2 Türkiye'de stihdamın E itim Durumuna Göre Yapısı.....	12
1.3.1.3 Türkiye'de stihdamın Sektörler Göre Yapısı	13
1.3.2 Türkiye'de sizlik	14
1.3.2.1 Türkiye'de sizli in Genel Özellikleri.....	16
1.3.2.2 Türkiye'de sizlerin E itim Durumu	17
1.3.2.3 Türkiye'de sizlerin Ya Durumu	18
1.3.2.4 Türkiye'de sizlerin Yerle im Birimlerine Göre Da ılımı	20
1.3.3 gücüne Dahil Olmayanlar	21

K NC BÖLÜM

DÜNYA'DA, AVRUPA B RL 'NDE VE TÜRK YE'DE UZUN SÜREL S ZLER

2.1 UZUN SÜREL S ZL N TANIMI.....	23
2.2 DÜNYA'DA UZUN SÜREL S ZL K.....	24
2.3 AVRUPA B RL 'NDE UZUN SÜREL S ZL K.....	25
2.3.1 Avrupa Birli i'nde Uzun Süreli sizli in Genel Seyri.....	25
2.4 AVRUPA B RL 'NDE UZUN SÜREL S ZL N GENEL ÖZELL KLER	26
2.4.1 Avrupa Birli i'nde Uzun Süreli sizlerin Cinsiyete Göre Da ılımı	28

2.4.2	Uzun Süreli işsizlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	30
2.4.3	Uzun Süreli işsizleri Etkileme Durumuna Göre Dağılımı	31
2.5	TÜRK YE'DE UZUN SÜRELİ İŞSİZLİK	31
2.5.1	Türkiye'de Uzun Süreli işsizliğin Genel Seyri	32
2.5.1.1	Türkiye'de Cinsiyete Durumlarına Göre Uzun Süreli işsizler	33
2.5.1.2	Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre Uzun Süreli işsizler	36
2.5.1.3	Türkiye'de Etkileme Durumlarına Göre Uzun Süreli işsizler	37
2.5.1.4	Türkiye'de Bölgelere Göre Uzun Süreli işsizler	39
2.5.1.5	Türkiye'de Yerleşim Birimlerine Göre Uzun Süreli işsizler.....	40
2.5.1.6	Türkiye'de Daha Önce Çalıştıkları Sektörlere Göre Uzun Süreli işsizler.....	41
2.5.1.7	Türkiye'de Son Çalışılan Teki Duruma Göre Uzun Süreli işsizler	42
2.5.1.8	Türkiye'de İşsiz Kalma Nedenine Göre Uzun Süreli işsizler	43
2.5.1.9	Türkiye'de Aradıkları İş Türüne Göre Uzun Süreli işsizler.....	47
2.5.2	Türkiye'de Uzun Süreli işsizlerle Gücü Piyasası Dışında Kalanlar Arasındaki İlişki.....	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UZUN SÜRELİ İŞSİZLİK ÖNLEMENE YÖNELİK İSTİHDAM POLİTİKALARI

3.1	AVRUPA BİRLİĞİNDE İSTİHDAM POLİTİKARI.....	52
3.1.1	1980'li Yıllarda Uygulanan İstihdam Politikaları.....	52
3.1.2	1990'dan Sonra Uzun Dönemli işsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikaları.....	55
3.1.2.1	Uzun Dönemli işsizlikle Mücadelede Avrupa Sosyal Fonu Uygulamaları.....	57
3.1.2.2	Uzun Süreli işsizlikle Mücadelede Sosyal Artın İktisadi ve Politikaları	58
3.1.2.3	Uzun Süreli işsizlikle Mücadelede Mesleki Etkileme Politikaları	59
3.1.2.4	Uzun Süreli işsizlikle Mücadelede Danışmanlık ve Araştırmada Yardım Hizmetleri.....	60
3.1.2.5	Uzun Süreli işsizlikle Mücadelede Geçici Programları.....	61
3.1.2.6	Uzun Süreli işsizlerin Kendi İşlerini ve Kooperatiflerini Kurmalarını Destekleyen Yardımlar	62
3.1.2.7	Uzun Süreli işsizliğin Çözümünde Esnek Çalışma ve Yeni Çalışma Modelleri	62
3.1.2.8	Uzun Süreli işsizliğin Çözümünde İstihdam Maliyetlerinin Düşürülmesi.....	63
3.1.2.9	Uzun Süreli işsizlikle Mücadelede Devlet Sübvansiyonları ve Çalışma Karşılıklı Vergi İndirimleri.....	64
3.1.2.10	Uzun Süreli işsizlikle Mücadelede İşsizlik Yardımı Sistemlerinin Yeniden Düzenlenmesi	65
3.1.2.11	Uzun Süreli işsizlikle Mücadelede Girişimciliğin ve KOBİ'lerin Desteklenmesi	67
3.1.2.12	Avrupa Birliği'nde Yeni İstihdam Stratejisi ve Uzun Dönemli işsizliğe Karşı Çözümler.....	68
3.1.2.13	Yeşil Kitap ve Beyaz Kitap	68

3.1.2.14	Essen, Madrid ve Dublin Zirveleri	70
3.1.2.15	Amsterdam Antlaşması	71
3.1.2.16	Lüksemburg Olağanüstü İşler Zirvesi	72
3.1.3	AB’de Uzun Süreli İşsizlik ve Karşı Uygulanan İşsizlik Politikalarının Genel Değerlendirmesi	74
3.2	TÜRK YE’DE UZUN SÜRELI İŞSİZLİK ÖNLEMELERİNE YÖNELİK İŞSİZLİK POLİTİKALARI	76
3.2.1	Planlı Dönemde İşsizlik Politikaları.....	77
3.2.2	Türkiye’de İşsizlik Önlemelerine Yönelik İşsizlik Politikaları.....	81
3.2.2.1	İşsizlik Gücü Maliyetlerinin Düşürülmesi	81
3.2.2.2	Pasif İşsizlik Politikaları	81
3.2.2.2.1	Emeklilikten Çıkarılanlara Ödenecek Tazminat	82
3.2.2.3	Aktif İşsizlik Politikaları	82
3.2.2.3.1	Emeklilik ve Mesleki Emeklilik Programları	82
3.2.2.3.2	Toplum Yararına Çalışma Programları	83
3.2.2.3.3	Kendi Hesabına Çalışanlara Yönelik Programlar	84
3.2.2.3.4	İşsizlik Gücü Uyum Projesi	84
3.2.2.3.5	Sübvansiyonlu İşsizlik Programları	85
3.2.2.4	Kamu İşsizlik Hizmetleri	85
3.2.3	Türkiye’de İşsizlik Politikalarının Değerlendirilmesi	87

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK YE İŞSİZLİK KURUMU’NUN UZUN SÜRELI İŞSİZLİK AZALTMADAKİ ROLÜ VE ÖNEM

4.1	TÜRK YE İŞSİZLİK KURUMUNUN YAPISI VE GÖREVLER	88
4.1.1	Türkiye İşsizlik Kurumunun Gelişimi ve Yapısı	88
4.1.2	Türkiye İşsizlik Kurumu’nun Görevleri	89
4.2	TÜRK YE İŞSİZLİK KURUMUNUN İŞSİZLİK ÖNLEMELERİNE YÖNELİK FAALİYETLER	91
4.2.1	İşsizlik Hizmetleri	91
4.2.1.1	İşsizlik Gücü Piyasasını Zileme Çalışmaları	91
4.2.1.2	Ulusal İşsizlik Politikasını Belirleme Çalışmaları	92
4.2.1.3	Yerel İşsizlik Politikalarının Belirlenmesi Çalışmaları	92
4.2.1.4	İnsan Kaynakları Geliştirme Stratejisi Çalışmaları	93
4.2.1.5	Yerel İşsizlik Hizmetleri	94
4.2.1.5.1	Yurtiçi İşsizlik Hizmetleri	94
4.2.1.5.2	Yurtdışı İşsizlik Hizmetleri	97
4.2.2	Aktif İşsizlik Gücü Programları	98
4.2.2.1	İşsizlik Gücü Yetiştirme Kursları	99
4.2.2.2	Emeklilik ve Meslek Danışmanlığı	102
4.2.2.3	Meslek Araştırma ve Geliştirme Çalışmaları	104

4.2.2.4	İletmelerde Eğitim Hizmetleri	105
4.2.3	Pasif Gücü Programları	105
4.2.3.1	Emeklilik Sigortası	105
4.2.3.2	Ücret Garanti Fonu	108
4.2.3.3	Kısa Çalışma Ödeneği	109
4.2.3.4	Kayıp Tazminatı	109
4.2.4	Türkiye Kurumunun Yürüttüğü veya Katıldığı Önemli Projeler	111
4.2.4.1	Aktif Gücü Programları Projesi	111
4.2.4.2	Özelleştirme Sosyal Destek Projesi	112
4.2.4.3	Bilim Çırakları Projesi	114
4.2.4.4	Cezalı Kurumları ve Tutuklarında Uygulanacak Meslek ve Kurum Kursları Projesi	116
4.2.4.5	Türkiye’de Yeniden Yapılanmaya Erişecek Aktif Politikalar Kocaeli Projesi	116
4.2.4.6	Avrupa Ulusal Gücü Piyasası Kurulu (AMS) ile Yürütülen Proje ve Programlar	117
4.2.4.7	KUR’un Kurumsal Yapısının Güçlendirilmesi, Özürlüler için Geliştirilen Bir İstihdam Stratejisi ve Mesleki Rehabilitasyon Projesi	117
4.2.4.8	Sertifikalı Tarım İşçileri Projesi (SET P)	118
4.2.4.9	İstihdam Tevdiği Tedbirleri Topluluk Programı Kapsamındaki Projeler	118
4.2.4.10	Uzun Dönemli İşsizlerin İstihdam Edilebilirliklerinin Arttırılmasına Yönelik Gücü Piyasası Aracılık Hizmetlerinin Geliştirilmesi Projesi	119
4.2.4.11	E- Kurum	119
4.3	AVRUPA İSTİHDAM STRATEJİSİNE DAHİL OLMA ÇALIŞMALARI	121
4.4	KURUMLARIN GÖRE KAYITLI UZUN SÜRELİ İŞSİZLER	122
4.4.1	Türkiye Kurumu Kayıtlarında Bekleme Sürelerine Göre İşsizler	122
4.4.2	KUR ile TÜRK Verilerinin Değerlendirilmesi	125
4.5	TÜRKİYE KURUMU’NUN UZUN SÜRELİ İŞSİZLERİN AZALTMADAKİ ÖNEM	127
SONUÇ		131
KAYNAKÇA		143
ÖZGEÇMİŞ		146

TABLolar L STES

Tablo 1: Avrupa Birli i Ülkelerinde stihdam ve sizlik Oranları 2000-2006	6
Tablo 2 : Türkiye'de gücü Piyasasının Temel Özellikleri 1995-2006	9
Tablo 3: Türkiye'de teki Durumuna Göre Kayıt Dı ı Çalı anlar	10
Tablo 4: Türkiye'de stihdam Oranları 2000-2006/Kır-Kent	11
Tablo 5: Türkiye'de stihdamın E itim Durumlarına Göre Da ılımı 2000-2006	12
Tablo 6: Türkiye'de stihdamın Sektörlere Göre Da ılımı 2000-2006	14
Tablo 7: Türkiye'de sizlik Oranları 2000-2006.....	16
Tablo 8: Türkiye'de E itim Durumlarına Göre sizlik Oranları	17
Tablo 9: Türkiye'de Ya Gruplarına Göre sizlik Oranları 2000-2006.....	19
Tablo 10: Türkiye'de sizlerin Düzey 1'e Göre Da ılımı 2004-2006	20
Tablo 11: Türkiye'de Nedenlerine Göre gücüne Dahil Olmayanlar 2000-2006	21
Tablo 12: Avrupa Birli i Ülkelerinde Uzun Süreli sizlik Oranı 2000-2006	27
Tablo 13: AB Ülkelerinde Cinsiyete Göre Uzun Süreli sizlik Oranları	29
Tablo 14: Türkiye'de Uzun Süreli siz Sayıları 1990-2006	32
Tablo 15: Türkiye'de Uzun Süreli sizlik Oranları 2000-2006	34
Tablo 16: Türkiye'de Uzun Süreli sizlerin Ya Grubuna Göre Da ılımı 2000-2006.....	36
Tablo 17: Türkiye'de E itim Durumlarına Göre Uzun Süreli siz Sayıları	37
Tablo 18: Türkiye'de E itim Durumlarına Göre Uzun Süreli siz Oranları 2000-2006.....	38
Tablo 19: Türkiye'de Düzey 1'e Göre Uzun Süreli siz Sayı ve Oranları 2004-2006.....	39
Tablo 20: Türkiye'de Düzey 1'e Göre Toplam sizler çerisinde Uzun Süreli sizlerin Oranı ...	40
Tablo 21: Türkiye'de Kent-Kır Ayrımında Uzun Süreli sizlerin Da ılımı 2000-2006	41
Tablo 22: Türkiye'de Daha Önce Çalı tıkları Sektöre Göre Uzun Süreli sizler 2000-2006	42

Tablo 23: Türkiye’de Son Çalı tıkları teki Durumlarına Göre Uzun Süreli sizler 2000-2006	.43
Tablo 24: Türkiye’de siz Kalma Nedenine Göre Uzun Süreli sizler 2000-2006 44
Tablo 25: Türkiye’de Aradıkları in Türüne Göre Uzun Süreli sizler 2000-2006 47
Tablo 26: Ba vuru, Açık ve e Yerle tirmeler 2003-2006 95
Tablo 27: e Yerle tirmelerin Da ılımı 2003-2006 96
Tablo 28: Yurt Dı ma Yapılan e Yerle tirmeler 2003-2006 98
Tablo 29: KUR’un Mesleki E itim Faaliyetleri 2003-2006 102
Tablo 30: KUR’un ve Meslek Danı manlı ı Faaliyetleri 2003-2006 103
Tablo 31: Mesleki Ara tırma ve Geli tirme Çabaları 2003-2006 104
Tablo 32: letmelerde E itim Seminerleri 2003-2006 105
Tablo 33: sizlik Ödene i Alanların Sayısı 2002-2006 107
Tablo 34: Ücret Garanti Fonu 109
Tablo 35: Kısa Çalı ma Ödene i Alanlar 109
Tablo 36: Kaybı Tazminatı Alanlar 111
Tablo 37: A PP’den Yararlananlar 112
Tablo 38: TYÇP’den Yararlananlar 114
Tablo 39: Bekleme Sürelerine Göre sizler 2003-2007 123
Tablo 40: Ya Grupları Da ılımında Bekleme Sürelerine Göre ssizler 124
Tablo 41: E itim Durumları Da ılımında Bekleme Sürelerine Göre Kayıtlı sizler 124
Tablo 42: Uzun Süreli sizler ve Aramayıp Çalı maya Hazır Olanlar 126

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Türkiye’de istihdamın Cinsiyet Durumuna Göre Dağılımı 2000-2006.....	11
Grafik 2: Türkiye’de Eğitim Durumlarına Göre İşsizlik Oranları (Erkek-Kadın)	18
Grafik 3: Türkiye’de Cinsiyete Göre Uzun Süreli İşsizlik Oranları 2000-2006	35
Grafik 4: Türkiye’de İşsiz Kalma Nedenine Göre Uzun Süreli İşsizler (Cinsiyete Göre)	45
Grafik 5: Türkiye’de Uzun Süreli İşsizler ve İş Bulma Umudu Olmayanların Görünümü	49
Grafik 6: Normal İşe Yerleştirilmelerin Kamu-Özel Sektör Dağılımı	97
Grafik 7: Uzun Süreli İşsizler ve İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olanlar 2003-2006	126

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birli i
ABD	: Amerika Birle ik Devletleri
a.g.e.	: Adı Geçen Eser
a.g.m.	: Adı Geçen Makale
A PP	: Aktif gücü Programları Projesi
A S	: Avrupa stihdam Stratejisi
ASF	: Avrupa Sosyal Fonu
AT	: Avrupa Toplulu u
BYKP	: Be Yıllık Kalkınma Planı
ÇM S	: Çimento Müstahsilleri verenleri Sendikası
ÇSGB	: Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı ı
D E	: Devlet statistik Enstitüsü
DPT	: Devlet Planlama Te kilatı
EOUROSTAT	: Avrupa statistik Ofisi
H A	: Hanehalkı gücü Anketi
ILO	: Uluslararası Çalı ma Örgütü
BK	: ve çi Bulma Kurumu
KG	: nsan Kaynakları Geli tirme
KO	: gücüne Katılma Oranı
KV	: ktisadi Kalkınma Vakfı
O	: sizlik Oranı
st.O	: stihdam Oranı
KUR	: Türkiye Kurumu
TO	: stanbul Ticaret Odası

UP	: gücü Uyum Projesi
K T	: Kamu ktisadi Te ekkülü
KOB	: Küçük ve Orta Büyüklükteki letmeler
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geli tirme Ba kanlı ı
MEB	: Milli E itim Bakanlı ı
OECD	: Ekonomik birli i ve Kalkınma Örgütü
ÖSDP	: Özelle tirme Sosyal Destek Projesi
s.	: Sayfa
SHÇEK	: Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu
T SK	: Türkiye veren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birli i
TÜ K	: Türkiye statistik Kurumu
TÜH S	: Türk A ır Sanayii ve Hizmet Sektörü Hizmet Sektörü Kamu verenleri Sendikası
TÜS AD	: Türk Sanayicileri ve Adamları Derne i
TYÇP	: Toplum Yararına Çalı ma Programı
UN CE	: Avrupa veren Sendikaları Konfederasyonu
UN CEF	: Birle mi Milletler Çocuklara Yardım Fonu
US	: Uzun Süreli sizlik
US O	: Uzun Süreli sizlik Oranı
v.b	: Ve Benzeri

G R

Dünyada 1990'lı yılların sonlarında başlayan ve günümüzde de devam eden, küreselleme olgusu ve bilgi ekonomisinin gelişiminden kaynaklanan büyük bir değişim süreci yaşanmaktadır. Yaşanan değişim ile birlikte ekonomik unsurların etki alanının küresel boyutlara ulaşması, yeni teknolojik gelişmelerle yeni sektörler doğması veya bazı sektörlerin önemi artarken bazılarının öneminin azalması ülkelerin iktisadi gücü piyasalarını da yakından etkilemektedir. Günümüzde gelişmekte olan ülkelerin olduğu kadar gelişmiş ülkelerinde en önemli ekonomik ve sosyal sorunu olan işsizlik değişim süreci ile birlikte yapısal bir sorun haline gelmeye başlamıştır. İşsizlik yapısal bir sorun haline gelmesi işsiz kalma sürelerini uzatmaktadır. İşsiz kalma süresinin uzaması ekonomik sorunların yanında sosyal sorunları da ön plana çıkarmaktadır. İşsiz kalma süresinin uzaması, işsizler üzerinde meydana getirdiği psikolojik ve ekonomik kaygıların yanı sıra işsizlerin topluma ve sosyo-ekonomik düzene olan güvenlerini kaybetmelerine neden olmaktadır. Bunun sonucunda da uzun süre işsiz kalan kişiler suçluluk duygusuna kapılmaya başlanmaktadır. Ayrıca uzun süreli işsizler, işsizlik sürecinin uzun olmasından dolayı mesleki becerilerini ve kendine güvenlerini kaybetmekte yeniden istihdam edildiklerinde ise çalışmaya hayatına kolay uyum sağlayamamaktadırlar.

Uzun süre iş arayan kişiler bir süre sonra iş bulma ümitlerini yitirmekte ve iş aramaktan vazgeçerek işsiz piyasasının dışına çıkmaktadırlar. Bu kişiler iş aramayıp ancak çalışmaya hazır olan kişilerdir. Türkiye'de özellikle 2003 yılından itibaren hem uzun süreli işsiz sayısında hem de iş aramayıp çalışmaya hazır olan sayısında önemli artış olmuştur. Zaten işsizliğe katılma oranı oldukça düşük olan ülkemizde uzun süreli işsizlerin iş bulma ümitlerini yitirerek işsiz piyasalarının dışına çıkması bu alana yönelik önlemler alınmasının gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

Bu tez çalışmasının amacı uzun süreli işsizlik sorununu Avrupa Birliği ülkelerindeki ve Türkiye'deki özelliklerini ortaya koymak, bu sorunun çözümünde Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de uygulanan politikaları inceleyerek, uzun süreli işsizlik sorununu azaltılmasında Türkiye Kurumu'nun rolü ve önemini araştırmaktır. Dört bölümden oluşan bu çalışmada araştırma tekniklerinden literatür tarama yöntemi kullanılmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde Dünyada, Avrupa Birliği ve Türkiye'nin gücü piyasalarının yapısına kısaca değinilmiştir. Burada özellikle Türkiye'nin gücü piyasasının temel özelliklerine daha ayrıntılı yer verilmiştir. Türkiye'nin gücü piyasasının temel özelliklerinin Avrupa Birliği ülkeleri ve Dünya geneli ile karşılaştırılması imkanı sağlanmıştır. İkinci bölümde Uzun süreli işsizlik konusu ele alınmıştır. Bu bölümde Avrupa Birliği ve Türkiye'de uzun süreli işsizlerin özellikleri ile ilgili bilgiler verilmiştir. Avrupa Birliği ile ilgili Eurostat'dan, Türkiye ile ilgili hanehalkı gücü anketlerinden alınan istatistikî veriler analiz edilerek uzun süreli işsizlerin özellikleri ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölümde Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de uzun süreli işsizliği önlemeye yönelik politikalar ele alınmıştır. Bu bölüm uzun süreli işsizlerle ilgili Avrupa Birliği'nde uygulanan politikalar ile Türkiye'de uygulanan politikaları karşılaştırma olanağı sunmuştur. Dördüncü bölümde KUR'un uzun süreli işsizliği azaltmadaki önemi üzerinde durulmuştur. İlk önce KUR'un faaliyetlerinden söz edilmiş ve bu faaliyetlerin uzun süreli işsizliği azaltmadaki fonksiyonu irdelenmiştir. Uzun süreli işsizliği önlemeye yönelik ve KUR'un uzun süreli işsizliği azaltmadaki etkinliğini arttırmaya yönelik öneriler sunulmuştur.

B R NC BÖLÜM

DÜNYA'DA, AVRUPA B RL 'NDE VE TÜRK YE'DE GÜCÜ P YASASININ ÖZELL KLER

1.1 DÜNYA'DA GÜCÜ P YASANIN TEMEL ÖZELL KLER

Son yıllarda hızla artan küresel rekabet, teknolojinin özellikle de bilgi teknolojilerinin geli mesi, büyüyen çok uluslu irketler, uluslararası ve bölgesel entegrasyonların önem kazanması, yeni olu an pazarlar, uluslararası ticaretin standartla ması, kitle üretiminden esnek ve yalın üretime geçi di er alanlarda oldu u gibi i gücü piyasalarını ve çalı ma ya amını da etkilemektedir. Kaynaklar; sektörler ve firmalar arasında yeniden da ılmaktadır. Yeni i ler ve meslekler ortaya çıkarken, bazıları da yok olmaktadır. Esnek çalı ma yaygınla maktadır. Nitelikli i gücü ihtiyacı artarken, insan kaynakları geli tirme stratejileri ve aktif i gücü politikaları ana enstrümanlar olarak kullanılmaktadır.

Dünya genelinde i gücü piyasasının temel göstergelerine kısaca göz atacak olursak; 2006 yılı verilerine göre i gücü 3 milyar 91 milyon ki idir. gücünün yakla ık % 60'ı erkeklerden, % 40'ı kadınlardan olu maktadır. stihdam edilenler ise 2 milyar 896 milyon ki idir. stihdamda olanların yakla ık % 60 erkekler, % 40'ı kadınlardır. siz sayısı 195 milyon 200 bin ki i, bu i sizlerin de 113 milyon 400 bin ki isi erkek, 81 milyon 800 bin ki isi kadındır. Bu veriler ı ında da Dünya genelinde i gücüne katılma oranı erkeklerde % 78,8, kadınlarda % 52,4, genelde ise % 65,5 olarak gerçekte mi . sizlik oranı erkeklerde % 6,1, kadınlarda % 6,6, genelde ise % 6,3 olmu tur.

Dünya genelindeki i gücü piyasasına ili kin temel göstergelerin Avrupa Birli i 27 ve Türkiye temel göstergeleri ile kar ıla tırıldı ımızda i sizlik oranlarının Dünya genelinde daha dü ük oldu unu, istihdam oranlarının ise Avrupa Birli i ile birbirlerine yakın oldu unu görmekteyiz. Ancak Dünya genelinde de i sizlik oranı yüksek, i siz sayısı oldukça fazla ve özellikle kadınların i gücüne katılma oranları çok dü üktür.

Dünya genelinde istihdam edilenlerin sektörel dağılımlarını inceleyecek olursak; Dünya genelinde istihdamda olanların % 38,7'si tarım, % 21,3'ü sanayi, % 40'ı hizmetler sektöründedir. Erkek istihdamının % 37,5'i tarım, % 24'ü sanayi, % 38,4'ü hizmetler sektöründe, kadın istihdamının % 40,4'ü tarım, % 17,2'si sanayi, % 42,4'ü hizmetler sektöründe çalışmaktadır. Bu veriler ışığında tarım sektörünün istihdam içerisindeki ağırlığı çok fazla olduğu görülmektedir.

1.2 AVRUPA BİRLİĞİNDE İSTİHDAM GÜCÜ PİYASASININ TEMEL ÖZELLİKLERİ

Günümüzde, dünya genelinde çok önemli ve hızlı bir ekonomik ve yapısal dönüşüm süreci yaşanmaktadır. Bu dönüşüm sürecinin merkezlerinden biri küreselleşme olgusudur. Küreselleşmenin etkilerini azaltmak için iş gücü piyasalarının geliştirilmesi ve modernleşmesi gerekmektedir.

Teknolojik gelişmeler ve bilgi toplumuna geçiş süreci, üretim biçimlerini ve istihdamı doğrudan etkilemektedir. Yeni iş yaratamamanın getirdiği sıkıntılar, demografik yapı sebebiyle iş gücüne dahil olacak nüfusun azlığı, çalışmaya hazır bulunan yaşlı nüfusun nitelik eksikliği ve gençlerin istihdama geçişteki problemleri Avrupa Birliği'nin iş gücü piyasasına ilişkin temel sorunlarıdır. Avrupa Birliği 70'li yıllardan bu yana iş gücü piyasalarına hakim olan uzun süreli işsizlik, genç işsizlik, yetersiz istihdam seviyesi ve fırsat eşitsizliği sorunlarının çözüm yollarını aramaktadır.

1.2.1 Avrupa Birliğinde İstihdamın ve İşsizliğin Görünümü

İşsizlik ve istihdam sorununun ortaya çıkması Avrupa'da 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren ekonomilerin tam istihdam seviyesinden uzaklaşması ile olmuştur. 21. Yüzyılda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin ortak özelliği, karlılıkları en büyük iktisadi ve sosyal problemin istihdam ve işsizlikle ilişkili olmasıdır. II.Dünya savaşı sonrasında Avrupa ülkeleri üzere bir çok ülkede uygulanan politikaların temel amacı tam istihdamı sağlamak olmuştur.¹ Avrupa istihdam stratejisinin 2003-2006 dönemi yenilenmiş istihdam stratejisinde temel amaç tam istihdama ulaşmaktır. 1995 ve sonrası dönemde Avrupa Birliği ülkelerinde işsizliğin

¹ Ökütçü, Davut; "Avrupa İstihdam Stratejisi ve Sosyal Politikalar", **Avrulan Dergisi**, Cilt 42, Sayı 1, Ankara Ekim 2003, s.18.

önlenmesi ve istihdamın artırılmasına yönelik çok önemli adımlar atılmıştır. İstihdam konusu Avrupa Birliği'nin sosyal içerikli hemen her zirvesinde ana gündem maddeleri arasında yer almıştır. Gerek Amsterdam Anlaşması, gerek Dublin Zirvesi gerekse Lizbon görüşmelerinde istihdamın artırılması ve işsizliğin önlenmesine ilişkin aktif politikalar uygulanması gerekliliği üzerinde durulmuştur.² Bu görüşmelerde alınan kararların hayata geçirilmesi en azından kısa vadede olumlu bir izlenim vermiştir. Avrupa Birliği genelinde 1995 yılında % 60 olan istihdam oranı 2006 yılına gelindiğinde % 64,4 oranına yükselmiştir. Bu olumlu gelişimin ardında gerek topluluğun istihdam konusundaki baskılayıcı kararları, gerekse üye ülkelerin ulusal istihdam planlarında ve politikalarındaki uygulamaların başarılı olduğu söylenebilir.

AB 27'nin 2006 yılı sonu itibarıyla 485 milyon civarında nüfusu bulunmaktadır. Bu nüfusun yaklaşık 327 milyonu 15-64 yaş arasında iken, iş gücüne dahil olan nüfus yaklaşık 232 milyon kişidir. AB'nin en fazla nüfusu ve iş gücü olan ülkesi Almanya iken, en az nüfusu ve iş gücü olan ülkesi Malta'dır. Türkiye'nin AB'ye üye olması durumunda en fazla nüfusa sahip ikinci ülke olacak olmasına rağmen en fazla iş gücü sıralamasında beşinci ülke olacaktır.

Tablo 1'de Avrupa Birliği'ne üye 27 ülkenin 2000 yılından bu yana istihdam ve işsizlik oranları verilmiştir. 2006 yılı itibarıyla Avrupa Birliği üyesi ülkeler arasında istihdam seviyesi bakımından en başarılı ülkeler Danimarka (%77,4), Hollanda (%74,3), İsveç (73,1) ve İngiltere (%71,5)'dir. 2000 yılı ile 2006 yılı karşılaştırıldığında istihdam oranı en fazla artan ülkeler sırasıyla Letonya, İspanya ve Bulgaristan'dır. Bu ülkeler istihdam oranlarını yaklaşık % 8'er arttırmışlardır. AB genelinde istihdam seviyesi en düşük ülkeler ise genellikle işsizlik oranları yüksek düzeyde seyreden ve bu konuda ciddi sıkıntı çeken ülkelerdir. Bu ülkeler Polonya (%54,5), Malta (%54,8) ve Macaristan (%57,3) olarak sıralanmaktadır. 2000 yılı ile 2006 yılı karşılaştırıldığında istihdam oranında düşüş gözlenen ülkeler Romanya, Portekiz ve Polonya'dır.

2006 yılına gelindiğinde AB düzeyinde toplam istihdam oranlarının yükseldiği gözlemlenmektedir. 2006 yılında kadın istihdam oranı %57,2, erkek istihdam oranı % 71,6 olarak gerçekleşmiştir. Kadın istihdam oranlarında en başarılı ülke yine Danimarka iken % 73,4 oranı ile, en başarısız ülke ise % 34,9 oranı ile Malta olmuştur.

² Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği; **AB'de İstihdam ve Sosyal Politika**, Ankara 2000, s.11.

Tablo 1: Avrupa Birli i Ülkelerinde stihdam ve sızlik Oranları 2000-2006 (%)

	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	st. O.	.O	st. O.	.O	st. O.	.O	st. O.	.O	st. O.	.O	st. O.	.O	st. O.	.O
AB 27	62,2	8,7	62,5	8,5	62,3	8,9	62,5	9,0	62,9	9,1	63,4	8,9	64,4	8,2
Belçika	60,5	6,9	59,9	6,6	59,9	7,5	59,6	8,2	60,3	8,4	61,1	8,4	61,0	8,2
Bulgaristan	50,4	16,4	49,7	19,5	50,6	18,1	52,5	13,7	54,2	12,0	55,8	10,1	58,6	9,0
Çek Cum.	65,0	8,7	65,0	8,0	65,4	7,3	64,7	7,8	64,2	8,3	64,8	7,9	65,3	7,1
Danimarka	76,3	4,3	76,2	4,5	75,9	4,6	75,1	5,4	75,7	5,5	75,9	4,8	77,4	3,9
Almanya	65,6	7,5	65,8	7,6	65,4	8,4	65,0	9,3	65,0	9,7	66,0	10,7	67,5	9,8
Estonya	60,4	12,8	61,0	12,4	62,0	10,3	62,9	10,0	63,0	9,7	64,4	7,9	68,1	5,9
rlanda	65,2	4,2	65,8	4,0	65,5	4,5	65,5	4,7	66,3	4,5	67,6	4,3	68,6	4,4
Yunanistan	56,5	11,2	56,3	10,7	57,5	10,3	58,7	9,7	59,4	10,5	60,1	9,8	61,0	8,9
spanya	56,3	11,1	57,8	10,3	58,5	11,1	59,8	11,1	61,1	10,6	63,3	9,2	64,8	8,5
Fransa	62,1	9,1	62,8	8,4	63,0	8,7	63,3	9,5	63,1	9,6	63,1	9,7	63,0	9,5
talya	53,7	10,1	54,8	9,1	55,5	8,6	56,1	8,4	57,6	8,0	57,6	7,7	58,4	6,8
Kıbrıs R. Y.	65,7	4,9	67,8	3,8	68,6	3,6	69,2	4,1	68,9	4,6	68,5	5,2	69,6	4,6
Letonya	57,5	13,7	58,6	12,9	60,4	12,2	61,8	10,5	62,3	10,4	63,3	8,9	66,3	6,8
Litvanya	59,1	16,4	57,5	16,5	59,9	13,5	61,1	12,4	61,2	11,4	62,6	8,3	63,6	5,6
Macaristan	56,3	6,4	56,2	5,7	56,2	5,8	57,0	5,9	56,8	6,1	56,9	7,2	57,3	7,5
Malta	54,2	6,7	54,3	7,6	54,4	7,5	54,2	7,6	54,0	7,4	53,9	7,3	54,8	7,3
Hollanda	72,9	2,8	74,1	2,2	74,4	2,8	73,6	3,7	73,1	4,6	73,2	4,7	74,3	3,9
Avusturya	68,5	3,6	68,5	3,6	68,7	4,2	68,9	4,3	67,8	4,8	68,6	5,2	70,2	4,7
Polonya	55,0	16,1	53,4	18,2	51,5	19,9	51,2	19,6	51,7	19,0	52,8	17,7	54,5	13,8
Portekiz	68,4	4,0	69,0	4,0	68,8	5,0	68,1	6,3	67,8	6,7	67,5	7,6	67,9	7,7
Romanya	63,0	7,2	62,4	6,6	57,6	8,4	57,6	7,0	57,7	8,1	57,6	7,2	58,8	7,3
Slovenya	62,8	6,7	63,8	6,2	63,4	6,3	62,6	6,7	65,3	6,3	66,0	6,5	66,6	6,0
Slovakya	56,8	18,8	56,8	19,3	56,8	18,7	57,7	17,6	57,0	18,2	57,7	16,3	59,4	13,4
Finlandiya	67,2	9,8	68,1	9,1	68,1	9,1	67,7	9,0	67,6	8,8	68,4	8,4	69,3	7,7
sveç	73,0	5,6	74,0	4,9	73,6	4,9	72,9	5,6	72,1	6,3	72,5	7,4	73,1	7,1
ngiltere	71,2	5,3	71,4	5,0	71,3	5,1	71,5	4,9	71,6	4,7	71,7	4,8	71,5	5,3
Lüksemburg	62,7	2,3	63,1	2,0	63,4	2,7	62,2	3,7	62,5	5,1	63,6	4,5	63,6	4,7

Kaynak: Eurostat

Avrupa Birli inde 2006 yılında i sızlik oranı % 8,2'dir. 2000 yılından bu yana i sızlik oranında % 0,5 oranında azalı görülmü tür. 2006 yılı itibariyle en dü ük i sızlik oranına sahip ülkeler Danimarka % 3,9, Hollanda % 3,9 ve rlanda % 4,4 oranlarıyladır. 2000 yılı ile 2006 yılı kar ıla tırıldı nda i sızlik oranında en büyük dü ü gözlenen ülkeler Litvanya, Bulgaristan, Letonya ve Estonya'dır. sızlik oranı en yüksek olan ülkeler ise Polonya % 13,8, Slovakya % 13,4 oranlarıyladır. 2000 yılından bu yana i sızlik oranı en çok artan ülkeler ise Portekiz, Almanya ve Lüksemburg'dur. Lüksemburg'un i sızlik oranının % 2,3'den % 4,7'ye çıkması dikkat çekicidir.

2006 yılında Avrupa Birli i genelinde kadınlarda i sizlik oranı % 8,9 iken (2000 yılında % 9,8'dir), erkeklerde ise % 7,6'dır. Kadınlarda i sizlik oranının en dü ük oldu u ülke % 4,1 ile rlanda, en yüksek oldu u ülke ise % 14,9 ile Polonya'dır. Erkeklerde i sizlik oranı en dü ük ülke % 3,3 ile Danimarka, en yüksek ülke ise % 13 ile Polonya'dır.

2006 yılı sonu itibariyle AB 15-24 ya grubundaki gençlerin istihdam oranı ise % 36,3'tür. Üye ülkelerde ya grupları itibariyle istihdam oranları farklılık arz etmektedir. Hollanda gençlerin en yüksek seviyede istihdam edildi i ülkedir. Hollanda'da 15-24 ya grubundakilerin istihdam oranı yakla ık % 70'dir. Bu oranın en dü ük oldu u ülkeler ise Macaristan (% 21,7), Bulgaristan (% 23,2) ve Litvanya (% 23,7)'dir. AB düzeyinde gençlerin istihdamına özel bir önem verilmekte ve önümüzdeki yıllarda genç istihdam oranlarında artı beklenilmektedir.

2006 yılı sonu itibariyle AB 27'de gençlerde i sizlik oranı % 17,2'dir. 2005 yılında genç i sizlik oranı % 18,5 iken, 2006 yılında önemli bir dü ü ile % 17,2'ye gerilemi tir. 2006 yılı verilerine göre AB 27'de erkeklerde genç i sizlik oranı % 17 iken, kadınlarda % 17,5'tir. AB'ye üye ülkeler içerisinde genç i sizlik oranı en yüksek olan ülkeler Polonya (% 29,8), Slovakya (% 26,6) ve Yunanistan (% 25,2)'dir. Genç i sizlik oranı en dü ük ülkeler ise Hollanda (% 6,6) ve Danimarka (% 7,7)'dir. Litvanya'da 2000 yılında genç i sizlik oranının % 30,6 iken 2006 yılında % 9,8'e kadar dü mesi dikkat çekici bir noktadır. Di er dikkat çekici bir nokta da Yunanistan'da kadın genç i sizlerin oranının % 34,7 gibi çok yüksek oranda olmasıdır.

Avrupa Birli i genelinde istihdam edilenlerin büyük bir ço unlu u yüksek seviyede e itime sahiptir. Yüksek e itime sahip olanların yakla ık % 80'i istihdam edilmektedir. AB ortalaması olarak dü ük e itimlilerin sadece yarısına yakın kısmı istihdam edilebilmektedir. stihdam edilenlerde e itim seviyesinin bu denli yüksek olmasının temelinde AB istihdam stratejisinde e itime verilen önem yatmaktadır.

2006 yılı son çeyrek verilerine göre AB genelinde ve üye ülkelerin hemen hemen hepsinde e itim düzeyi yükseldikçe i sizlik oranı azalmaktadır. AB 27'de dü ük seviyede e itimlilerde i sizlik oranı % 11,4 iken, orta seviyede e itimlilerde % 7,9, yüksek seviyede e itimlilerde % 4,5 oranındadır. AB 15'de dü ük seviyede e itim alanlarda % 10,9, orta seviyede % 7,3, yüksek seviyede e itim alanlarda % 4,5'dir.

Slovakya'da bu durum çok keskin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Slovakya'da düşük seviyeli işsizlik oranları % 46,7 iken, orta seviyeli işsizlik oranları % 10,5'e yüksek işsizlik oranlarında ise % 3,3'e düşmektedir. AB istihdam politikası yüksek işsizlik oranlarının kalma riskini azaltmaktadır.

2006 yılı verilerine göre AB genelinde istihdamın sektörel dağılımını inceleyecek olursak; hizmetler sektörünün payı % 68,6, sanayi sektörünün payı % 25, tarım sektörünün payının % 6,3 olduğunu görürüz. Kadınların % 81,5'i hizmetler, % 13,2'si sanayi, % 5,3'ü tarım sektöründe çalışmaktadır. İstihdamda olan erkeklerin ise % 58,2'si hizmetler, % 34,6'sı sanayi, % 7,2'si tarım sektöründe çalışmaktadır. Hizmetler sektörünün istihdam içerisinde en fazla pay aldığı ülke % 80,8'lik payı ile İngiltere, tarım sektörünün istihdam içerisinde en fazla pay aldığı ülke % 20,6 ile Bulgaristan'dır.

1.3 TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK YASASININ TEMEL ÖZELLİKLERİ

Türkiye'de işsizlik piyasasının görünümü, gelişmekte olan ülkelerin özelliklerine benzemektedir. Sürekli artan bir nüfus yapısı, istihdam edilenlerin sayısı ve oran olarak düşük seviyelerde seyretmesi bu tezi güçlendiren en önemli göstergelerdir. Türkiye'de işsizlik piyasasının en önemli özelliklerinden birisi homojen bir yapının olmamasıdır. İşsizliğin önemli bir kısmının tarım sektörünün sınırlarında olduğu kırsal alanda bulunması, kırsal ve kentsel alan işsizlik piyasalarını birbirinden farklı kılmaktadır.³

Türkiye'de istihdamın önemli bir bölümü tarım sektöründe olmakla birlikte, tarımın toplam istihdam içindeki payı giderek azalmaktadır. Tarımsal istihdamda işsizlik oranı artmaktadır ve işsizlik verimliliği oldukça düşüktür.⁴

Türkiye'de 1995 yılı işsizliğine katılma oranı % 54,1 iken, 2006 yılında % 48'e gerilemiştir. 1995-2006 yılları arasında gözlemlenen işsizlikteki yaklaşık 2,5 milyon kişi yıllık artışı, yaklaşık 1 milyon 750 bini istihdamdaki, yaklaşık 750 bini işsizlerdeki artıştan kaynaklanmıştır. 1995 yılı ile 2006 yılı arasında 15 ve daha fazla yaşta nüfus yaklaşık 10,5 milyon kişi artarken, işsizlik sadece yaklaşık 2,5 milyon kişi artmıştır.

³ Hotar, Nükhet; "Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımının Özellikleri", **Standart Dergisi**, Sayı 434, Ocak 1998, s.9.

⁴ Eyüboğlu, Dilek; **2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları**, Milli Produktivite Yayınları, Ankara 2003, ss.32-33.

2001 yılında yaşanan ekonomik kriz iş gücü piyasası göstergelerini olumsuz yönde etkilemiş, ekonomik kriz sonrasında işsiz sayısı 2,5 milyona yaklaşırken, işsizlik oranı ise çift haneli rakamlara çıkmıştır. Son dönemlerde yaşanan olumlu ekonomik göstergelere rağmen işsizlik rakamları kriz öncesi seviyesine inmemiştir.

Tablo 2 : Türkiye'de İş Gücü Piyasasının Temel Özellikleri 1995-2006

Yıllar	15 + Nüfus (000)	iş gücü (000)	istihdam (000)	işsiz (000)	iş gücüne Katılma Oranı	işsizlik Oranı	Eksik istihdam Oranı	iş gücüne Dahil Olmayan
1995	41.175	22.286	20.586	1.700	54,1	7,6	7,0	18.890
1996	42.243	22.697	21.194	1.502	53,7	6,6	6,8	19.546
1997	43.299	22.755	21.204	1.551	52,6	6,8	6,1	20.544
1998	44.295	23.385	21.778	1.606	52,8	6,9	6,2	20.910
1999	45.311	23.878	22.048	1.829	52,7	7,7	9,1	21.433
2000	46.211	23.078	21.581	1.497	49,9	6,5	6,9	23.133
2001	47.158	23.491	21.524	1.967	49,8	8,4	6,0	23.667
2002	48.041	23.818	21.354	2.464	49,6	10,3	5,4	24.223
2003	48.912	23.640	21.147	2.493	48,3	10,5	4,8	25.272
2004	49.906	24.289	21.791	2.498	48,7	10,3	4,1	25.616
2005	50.826	24.565	22.046	2.519	48,3	10,3	3,3	26.260
2006	51.668	24.776	22.330	2.447	48,0	9,9	3,6	26.892

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

Türkiye'de iş gücü arzı esas olarak nüfus ve eğitim faktörlerinden önemli ölçüde etkilenmektedir. Türkiye halen "demografik geçiş dönemi" ekinde adlandırılan ve hızla giderek düelmekle birlikte nüfus artışının devam ettiği dönemi yaşamaktadır. Doğal olarak genel anlamda artan nüfus gecikmeli de olsa çalışabilir nüfusu artırmaktadır. Her yıl 15 yaşını dolduran nüfus çarımının bireyleri çalışabilir nüfusa eklenmekte, buna karşılık ölümlerle çalışabilir nüfusun dışına çıkan kişilerin sayısı daha az olduğundan çalışabilir nüfus her yıl artmaktadır. Her yıl sınırlı olarak artan istihdam olanaklarına karşılık daha fazla artan iş gücü, işsizliğin artmasıyla sonuçlanmaktadır.⁵ 1988-2004 arasında 15 yaş ve üzerindeki nüfus artış hızı % 48 olarak gerçekleşmiş olmasına karşın, iş gücü % 26, istihdam ise sadece % 23,5 artmıştır.

Nüfus artış hızının yarattığı ve istihdam sorununu ağırlaştırılan olgulardan birisi de kırsal yörelerden kentlere olan göçü hızlandırmasıdır. Kırsal alandaki nüfus artış hızının yüksek olması, tarımsal gelirin düşüklüğü ve istikrarsızlığı, miras yoluyla toprağın bölünmesi, daha iyi koşullarda yaşamama arzusu, kamuda iş bulma isteği ve eğitim talebi

⁵ Algan, Neşe - Mustafa İldırar; **Güçlü ve Büyük Türk Ekonomisi için Üretim ve İstihdam Politikaları**, TSK Yayınları, Ankara 2003, s.58.

kentlere olan göçü hızlandırmaktadır. Bu olgu kentlerde genellikle çarpık ve kayıt dışı bir istihdam yapısı meydana getirmektedir.

1.3.1 Türkiye’de İstihdamın Yapısı

Ücretli-maaşlı, kendi hesabına çalışan, i veren ya da ücretsiz aile çalışanı olarak bir ekonomik faaliyette bulunan 15 ve daha yukarı ya takı tüm nüfus istihdam edilen nüfus olarak tanımlanmaktadır.

Tablo 3: Türkiye’de İstihdam Durumuna Göre Kayıt Dışı Çalışanlar (000)

	Tarım Dışı	Kayıt Dışı	Tarım	Kayıt Dışı	Toplam	Kayıt Dışı
Ücret veya Maaşlı	10.903	2.483	114	55	11.017	2.538
Yevmiyeli (Mevsimlik, Geçici)	1.184	1.048	416	408	1.600	1.456
İveren	1.091	246	110	76	1.201	322
Kendi Hesabına Çalışan	2.552	1.320	2.694	2.086	5.246	3.406
Ücretsiz Aile üyesi	512	412	2.754	2.694	3.266	3.106
Toplam	16.242	5.508	6.088	5.319	22.330	10.827

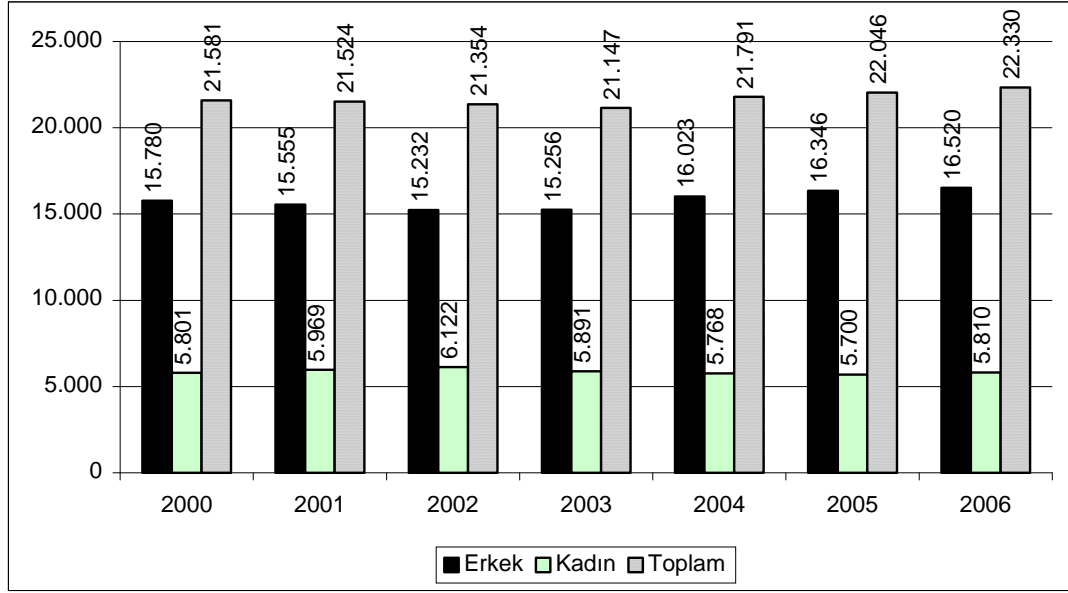
Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

Türkiye’de 2006 yılı sonu verilerine göre toplam istihdamın % 49,3’ü ücretli veya maaşlı olarak, % 23,5’i kendi hesabına çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışmaları oranı ülkemizde oldukça yüksektir. 2006 yılında çalışanların % 48,5’i kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Özellikle tarım sektöründe kayıt dışı çalışmaları oranı % 87,4’tür. Tarım sektöründe ücretsiz aile üyesi olarak çalışanlarda kayıt dışı oranı yaklaşık % 98’leri bulmaktadır. Tarım dışı sektörlerde ise kayıt dışı oranı %33,9 oranındadır. Tarım dışı sektörde ücretli ve maaşlı olarak çalışanlarda kayıt dışı oranı % 22,8 oranına kadar düşmektedir.

1.3.1.1 Türkiye’de İstihdamın Cinsiyet Durumuna Göre Yapısı

Türkiye’de istihdam edilenlerin büyük bir çoğunluğu erkekler tarafından temsil edilmektedir. Gerek sayısal, gerekse oransal olarak erkek istihdamını gücü piyasasına hakim bir durumdadır.

Grafik 1: Türkiye’de stihdamın Cinsiyet Durumuna Göre Da ılımı 2000-2006



Kaynak: Türkiye statistik Kurumu

Erkeklerin istihdam edilenler içerisindeki payı % 73-74’ler, kadınların ise % 27-26’lar seviyesinde seyretmektedir. Bu oranlar 2000 yılından itibaren çok fazla bir dalgalanma görülmeden istikrarlı şekilde günümüze dek devam etmektedir. Sonuçta ülkemiz, kadın iş gücü potansiyelini yeterince değerlendirilememekte; dolayısıyla nüfusumuzun yarısına yakını üretime katılamamaktadır.

Tablo 4: Türkiye’de stihdam Oranları 2000-2006/Kır-Kent (%)

	KIR			KENT			TOPLAM		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2000	74,1	39,4	56,4	65,4	15,0	40,2	68,9	24,9	46,7
2001	71,4	41,0	56,0	63,3	14,5	38,9	66,5	25,1	45,6
2002	69,0	40,2	54,3	60,7	15,5	38,1	63,9	25,3	44,4
2003	67,1	37,4	51,9	60,3	15,1	37,7	62,9	23,9	43,2
2004	69,3	35,5	52,1	62,0	15,0	38,4	64,7	22,9	43,7
2005	67,6	32,3	49,5	63,2	16,0	39,7	64,8	22,3	43,4
2006	67,2	31,6	48,8	63,0	16,7	40,0	64,5	22,3	43,2

Kaynak: Türkiye statistik Kurumu

Yukarıdaki tabloda 2000-2006 yılları arasında Türkiye’de erkek, kadın ve toplam istihdam oranları kır, kent, toplam dağılımında yer almaktadır. Erkeklerde istihdam oranı % 60’ların üzerinde iken, kadın istihdam oranı oldukça düşüktür. Kırdaki istihdam oranları hem erkeklerde hem de kadınlarda kentlere göre daha yüksektir. Bu durumun ortaya çıkmasında en önemli faktörlerden biri kırdaki yaygın olan ücretsiz aile işçiliğidir.

Erkeklerde istihdam oranı Avrupa Birli i seviyelerinde iken, kadınlarda istihdam oranı Avrupa Birli inin oldukça altındadır.

TÜS AD tarafından yapılan ve sadece tarım dı ı istihdamın dikkate alındı ı ara tırmada 2010 yılına kadar erkek i gücünün % 3, kadın i gücünün % 7 civarında artaca ı tahmin edilmektedir. Bu tahminlere dayalı olarak önümüzdeki yıllarda istihdamda kadın oranlarının imdiki durumdan çok daha yüksek olaca ını ifade etmek yanlı olmayacaktır.⁶

1.3.1.2 Türkiye’de stihdamın E itim Durumuna Göre Yapısı

Türkiye’de istihdamın e itim durumu konusunda genel bir de erlendirme yapılacak olursa varılacak ilk ve belkide en can alıcı yargı istihdamın dü ük bir e itim seviyesine sahip oldu udur. Gerçektende 2006 yılında istihdam edilenlerin % 66,7’si yani her istihdam edilen üç ki iden ikisi lise altı e itimli veya okur yazar bile de ildir. Aynı derecede çarpıcı olan di er bir tespit de istihdam edilenlerin sadece % 12’sinin yüksekö retim mezunu olmasıdır.

Tablo 5: Türkiye’de stihdamın E itim Durumlarına Göre Da ılımı 2000-2006 (000)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
TOPLAM	21.581	21.354	21.147	21.791	22.046	22.330	22.330
Okur Yazar Olmayanlar	1.917	1.899	1.649	1.493	1.480	1.265	1.188
Lise Altı E itimliler	14.204	14.075	13.770	13.351	13.957	13.740	13.703
Lise ve Dengi Meslek	3.566	3.599	3.795	3.971	4.113	4.501	4.665
Yüksekokul Fakülte	1.894	1.950	2.140	2.333	2.241	2.540	2.774
ERKEK							
Okur Yazar Olmayanlar	670	634	490	451	504	398	371
Lise Altı E itimliler	11.041	10.719	10.265	10.029	10.642	10.562	10.532
Lise ve Dengi Meslek	2.807	2.894	3.042	3.202	3.341	3.661	3.759
Yüksekokul Fakülte	1.262	1.309	1.435	1.574	1.536	1.725	1.857
KADIN							
Okur Yazar Olmayanlar	1.247	1.266	1.159	1.042	976	867	817
Lise Altı E itimliler	3.163	3.356	3.505	3.322	3.314	3.178	3.171
Lise ve Dengi Meslek	760	706	753	768	772	840	906
Yüksekokul Fakülte	632	642	704	759	705	815	917

Kaynak: Türkiye statistik Kurumu

Yukarıdaki tabloya bakıldı ında okur yazar olmayanların istihdam sayılarının 2000 yılından 2006 yılına kadar sürekli azaldı ını, yine lise altı e itimlilerin istihdam sayılarının 2004 yılı hariç 2006 yılına kadar azaldı ını görmekteyiz. Lise ve dengi

⁶ TÜS AD; Türkiye’de gücü Piyasası ve sizlik Raporu, TÜS AD Yayını, stanbul 2002, s.25.

meslek okul mezunlarının istihdamının 2000-2006 aralı ında sürekli arttı ını, yüksekokul mezunlarının istihdamının da 2004 yılındaki dalgalanma hariç arttı ını görmekteyiz. 2000 yılında istihdam edilenlerin % 9'u okur yazar olmayanlar, % 66'sı lise altı e itimli, %16'sı lise ve dengi meslek okulu mezunu, % 9'u yüksekokul ve fakülte mezunu iken, 2006 yılında istihdam edilenlerin % 5'i okur yazar olmayanlar, % 62'si lise altı e itimli, % 21'i lise ve dengi meslek okulu mezunu, % 12'si yüksekokul ve fakülte mezunu olmu tur. Son yıllarda istihdamın e itim yapısında olumlu geli meler görülmekle beraber halen lise ve dengi meslek lisesi mezunları ile yüksekokul mezunlarının istihdamı arzu edilen seviyelerde de ildir. Bu noktada i gücü piyasasının aradı ı niteliklere göre okullarda veya e itim kurumlarında e itim verilmesine çok dikkat edilmelidir. Arz ve talebin niteliklerinin birbirlerine uyumlu tırılması e itimli i gücünün istihdamını kolayla tıracaktır.

stihdamın e itim yapısı cinsiyet bakımından de erlendirildi inde erkeklerde ve kadınlarda e itim düzeyi arttıkça istihdamında artma e iliminde oldu u gözlenmektedir. Özellikle kadınlarda 2000 yılında istihdamda olan yüksekokul ve fakülte mezunlarının sayısı istihdamda olan okur yazar olmayanların sayısının yarısı kadarken, 2006 yılında istihdamda olan yüksekokul ve fakülte mezunu sayısı okur yazar olmayan kadın sayısını geçmi tir. Hem kadınlarda hem de erkeklerde e itim düzeyi yükseldikçe istihdam oranı da artmaktadır. Özellikle kentlerde kadınların e itim seviyesi yükseldikçe i gücüne katılım oranı yükselmekte, fakülte ve yüksekokul mezunlarının i gücüne katılma oranı % 70'lerin üzerine çıkmaktadır.⁷

1.3.1.3 Türkiye'de stihdamın Sektörler Göre Yapısı

Bir ülkenin ekonomik geli mi lik seviyesini belirleyen en önemli göstergelerden bir tanesi de istihdamın sektörel da ılımıdır. Türkiye'de istihdamın olumsuz yapısını ortaya koyan bir özelli i de sektörel da ılımıdır. Türkiye'de istihdamın yapısı, örnek model olarak algılanan Avrupa Birli i istihdam yapısından oldukça farklıdır. Gerek Avrupa Birli i gerekse di er kalkınmı i gücü piyasalarında tarım sektörünün istihdam içindeki payı %3-5 civarında iken Türkiye'de bu oran son yıllar ya anan büyük dü ü e ra men 2006 yılı itibariyle %27.3'tür. A a ıdaki tabloda Türkiye'de yıllar itibari ile istihdamın sektörel da ılımı verilmektedir.

⁷ Pur, Necla; "Kadın gücü Erkek gücüne Göre Büyük Bir Ekonomik Kayıpla Kar ı Kar ıyadır", **Toprak veren Dergisi**, Sayı 53, stanbul 2002,s.5.

Tablo 6: Türkiye’de stihdamın Sektörlere Göre Da ılımı 2000-2006 (000)

	Tarım		Sanayi		n aat		Hizmetler	
	stihdam	%	stihdam	%	stihdam	%	stihdam	%
2000	7.769	36,0	3.810	17,7	1.364	6,3	8.637	40,0
2001	8.089	37,5	3.774	17,4	1.110	5,1	8.551	40,0
2002	7.458	34,9	3.954	18,5	958	4,5	8.984	42,1
2003	7.165	33,9	3.846	18,2	965	4,5	9.171	43,4
2004	7.400	34,0	3.988	18,3	1.030	4,7	9.374	43,0
2005	6.493	29,5	4.284	19,4	1.173	5,3	10.096	45,8
2006	6.088	27,3	4.407	19,7	1.267	5,7	10.569	47,3

Kaynak: Türkiye statistik Kurumu

2000 yılında Tarım sektörünün istihdamdaki payı % 36, sanayiinin % 17,7, n aatın % 6,3, hizmetlerin % 40 iken 2006 yılında tarım sektörünün payı % 27,3, sanayiinin % 19,7, in aatın % 5,7, hizmetlerin % 47,3 olmu tur. 2000 yılından 2006 yılına tarım istihdamı 1 milyon 681 bin ki i, in aat istihdamı 97 bin ki i azalırken, sanayi sektöründe istihdam 597 bin ki i, hizmetler sektörü 1 milyon 932 bin ki i artmış tur. Özellikle 2004 yılından itibaren i gücü piyasasında bir dönü üm ya anmaya başlamış , tarım sektörü istihdamında önemli bir çözümlenirken, önemli bir kısmı hizmetler sektöründe olmak üzere di er sektörlerde istihdam artmış tur.

Tarım sektöründe yaşanan çözümlenmiş di er sektörlerdeki istihdam artışlarını i sızlık oranları, istihdam oranları üzerindeki etkisini frenlemi tir. Tarım sektöründeki çözümlenmiş göçü hızlandırmış tur. Tarım sektöründen kopan ki ilerinin e itim seviyelerinin düşük olması sonucunda yeniden i gücü piyasasına girip istihdam edilmelerinin oldukça zor olmaktadır.

1.3.2 Türkiye’de i sızlık

i sızlık, bireysel olduğu kadar toplumsal anlamda da olumsuz sonuçlara yol açabilen bir olgudur. Çünkü, i sızlık bir ülkede sadece üretim ve gelir kaybına neden olmamakta aynı zamanda fakirlik ve dış lanmayı da beraberinde getirmektedir. Geli mekte olan ülkelerin baş ta gelen ekonomik sorunlarından biri olan i sızlık, Türkiye’nin de en önemli sorunlarından biridir.

Türkiye’deki i sızlık AB ülkelerinden daha derinlik bir niteli e sahiptir. Türkiye’de görülen i sızlığın temelinde, hızlı nüfus artışına paralel ekilde büyüyen i gücüne, yeterli istihdam imkanının sağ lanamaması yatmaktadır.

Türkiye'nin hızlı ve dengeli bir sanayile me sürecini gerçekle tirememesi, kırsal kesimlerden kentlere akın eden insanların i sizler ordusuna katılması sonucunu do urmu tur. Bir yandan artan nüfusla birlikte i gücünün her geçen gün artması, di er yandan zaten zayıf olan büyüme-yatırım-istihdam zincirinin ekonomik krizlerle daha da parçalanması ülkemizde, i sizli i altından kalkılması güç bir sorun haline getirmi tir.

Özellikle 2002 yılında i sizlik oranlarının rekor seviyeye çıkmasında 2001 ekonomik krizinin önemli payı vardır. Bu dönemde ülke genelinde ya anan ve özellikle bankacılık sektörünü derinden etkileyen ekonomik kriz, yatırımların durmasına, sanayide i yeri kapatmalarına ve kitleler halinde i ten çıkarmalara neden olmu tur.

Genel olarak ifade edilecek olursa Türkiye'de i sizli in bu derce yaygın hale gelmesinde etkili olan faktörler su ekilde sıralanabilir:

- Hızlı nüfus artı ı,
- Makro-ekonomik istikrarsızlık ve yetersiz büyüme, gücünün vasıf seviyesinin yetersizli i,
- stihdamı özendirici politikalar yerine istihdamı güçle tirici faktörlerin varlı ı
- Ücret dı ı istihdam maliyetlerinin yüksekli i,
- Firmaların rekabet gücü bakımından zayıf durumda olması,
- Çalı ma hayatının düzenleyen yasaların katılı ı ve esneklikten yoksun olması,
- Sermaye-Yatırım yetersizli i,
- Bölgelerarası geli mi lik farkları,

Türkiye i sizli in bütün türlerine açık olmakla birlikte, görülen en önemli i sizlik türü yapısal i sizliktir. Türkiye'de eksik istihdam sorunu da en az i sizlik kadar önemlidir.⁸ Tarım sektörünün istihdamın yaklaşık % 30'unu olu turmasından dolayı i sizli i "Tarımda sizlik" ve "Tarım Dı ı sizlik" olmak üzere ikiye ayırabiliriz. Tarımda istihdam edilenlerin büyük ço unlu unun ücretsiz aile i çisi veya eksik istihdam halinde bulunmalarından dolayı i sizlik sorununun oldu ndan daha hafif görüldü ünü söylemek mümkündür.

⁸ Eyübo lu; 2003, s.32.

Ayrıca, ülkemizde iş gücü arzı ile iş gücü talebi arasında nitelik yönünden bir uyumsuzluk bulunmaktadır. Bu nedenle, bir yanda yoğun ve yapısal bir işsizlik sorunu söz konusu iken, diğer taraftan işletmelerimizin nitelikli iş gücü açığı karşılanamamaktadır.

1.3.2.1 Türkiye'de İşsizliğin Genel Özellikleri

Türkiye'de son yıllarda işsizliğin 2001 yılında yaşanan ekonomi krizinden sonra artmaya başladığı görülmektedir. Bugün hala kriz öncesi işsizlik rakamlarının çok uzağında olduğunu söyleyebiliriz. 2000 yılında işsizlik oranı % 6,5 iken 2006 yılında ancak 9,9 olmuştur. 2006 yılı verilerine göre ülkemizde 2,5 milyon kişiye yakın işsiz bulunmaktadır. İşsizlerin % 73'ü erkek, % 27'si kadındır.

Tablo 7: Türkiye'de İşsizlik Oranları 2000-2006

	ERKEK		KADIN		TOPLAM	
	siz	.O.	siz	.O.	siz	.O.
2000	1.111	6,6	387	6,3	1.497	6,5
2001	1.485	8,7	482	7,5	1.967	8,4
2002	1.826	10,7	638	9,4	2.464	10,3
2003	1.830	10,7	663	10,1	2.493	10,5
2004	1.878	10,5	620	9,7	2.498	10,3
2005	1.867	10,3	652	10,3	2.520	10,3
2006	1.777	9,7	670	10,3	2.446	9,9

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

Cinsiyet yapısına göre baktığımızda ise kadınlarda işsizlik oranı 2006 yılı hariç erkek işsizlik oranından düşüktür. Ancak bu hususu unutmamak gerekir ki özellikle kırsal kesimde sayısal olarak geniş bir kitleyi temsil eden, eksik istihdamda ücretsiz aile işçisi olarak görünen, fakat gerçekte işsiz durumda bulunan kadınlar işsizlik rakamı ve oranlarına yansımamaktadır. Bu nedenle kadınlar arasında işsizlik oranları gerçek boyutundan çok daha düşük düzeylerde görünmektedir. 2006 yılında yaşanan tarım istihdamının çözülmesi kadın işsizlik rakamlarını olumsuz yönde etkilemiştir.

Kentte işsizlik oranı kırsala göre daha fazladır. Kentte kadınların işsizlik oranı daha yüksek iken, kırsalda erkeklerin işsizlik oranı daha yüksektir. Kırsalda kadınların işsizlik oranının çok düşük olmasının sebebi daha önce açıkladığımız gibi ücretsiz aile işçisi olarak tarım sektöründe çalışıyor olarak görülmeleridir. Kırsalda kadın işsizlik oranı ilgili yıllarda % 5'i geçmez iken, kentte % 12'den daha yüksektir.

1.3.2.2 Türkiye’de sizlerin E itim Durumu

ktisadi teorilere göre e itim düzeyi arttıkça i sizlik oranının azalması beklenmektedir. Türkiye’de ise e itim düzeyi arttıkça i sizlikte beklenen azalma ortaya çıkmamaktadır.

Türkiye genelinde Yüksekö retime kadar e itim düzeyi arttıkça i sizlik oranı da artmaktadır. Yüksekö retimde görülen i sizlik oranı lise ve dengi meslek okullarından mezun olanlardan daha dü üktür. Bu durumda özellikle lise ve orta ö retimimizin ne oranda i gücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verdi i konusunun üzerinde durulmalıdır.

Tablo 8: Türkiye’de E itim Durumlarına Göre sizlik Oranları

	Okuma Yazma Bilmeyen			Lise Altı E itimliler			Lise ve Dengi Meslek			Yüksekö retim		
	siz	.K.O	.O.	siz	.K.O	.O.	siz	.K.O	.O.	siz	.K.O	.O.
2000	68	31,5	3,4	862	50,1	5,7	425	55,3	10,6	143	78,2	7,0
2001	60	30,3	3,1	1.192	49,9	7,8	551	56,0	13,3	164	79,2	7,8
2002	79	28,8	4,6	1.464	49,2	9,6	654	55,1	14,7	267	79,5	11,1
2003	113	28,2	7,0	1.508	47,5	10,2	581	53,3	12,8	290	77,7	11,1
2004	57	24,4	3,7	1.395	48,2	9,1	730	56,6	15,1	317	80,0	12,4
2005	60	21,9	4,5	1.465	47,4	9,6	708	57,1	13,6	287	79,1	10,2
2006	55	20,3	4,4	1.411	46,9	9,3	687	57,0	12,8	293	78,5	9,5

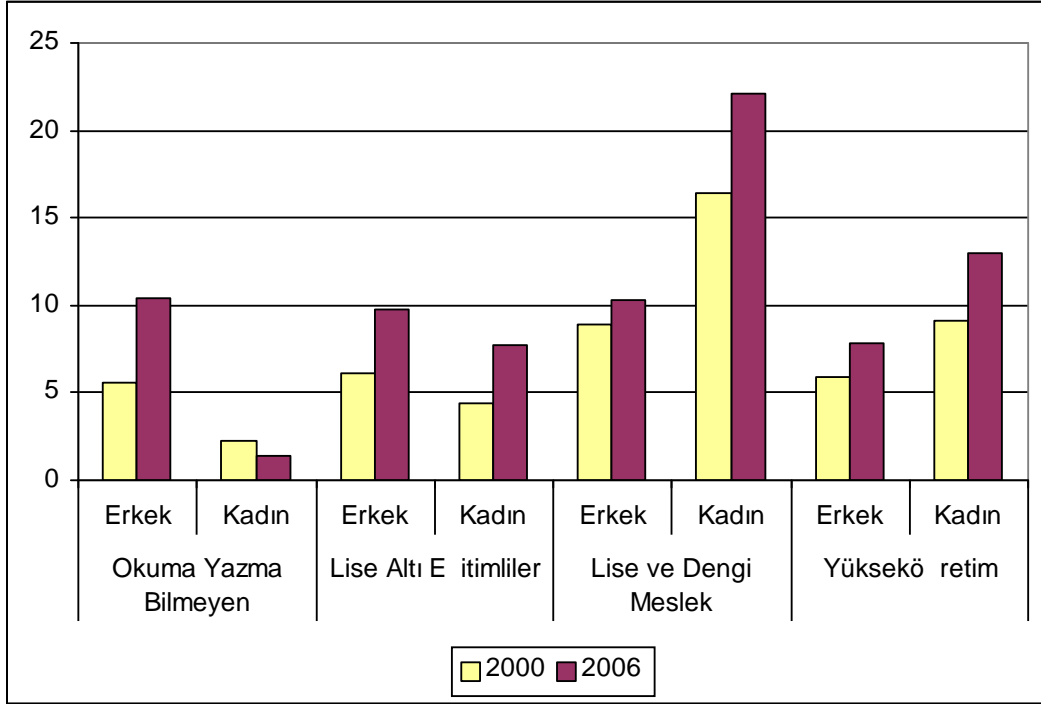
Kaynak: Türkiye statistik Kurumu

sizler yo un olarak lise altı e itimlidir. 2000 yılında i sizlerin % 57,6’sı lise altı e itimli iken bu oran 2006 yılında da yaklaşık aynı de erini korumu tur. 2001 ekonomik krizinden sonra bütün e itim gruplarında i siz sayısı ve i sizlik oranı artarken, oransal olarak en fazla etkilenen yüksekö retim mezunları olmu tur.

sizlik oranı en yüksek grup lise ve dengi meslek okulu mezunlarıdır. En dü ük i sizlik oranı okuma yazma bilmeyenlerde görülmektedir. Geli mi ülkelerden farklı olarak, Türkiye’de asgari ücretin dü ük ve istihdam edilenleri koruyan kurumsal yapının zayıf olması dü ük e itim seviyelerinde i sizlik oranlarının göreceli olarak daha dü ük olmasının sebebidir.⁹

⁹ Ansal, Hacer vd.; **Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve sizlik**, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, stanbul 2000, s.113.

Grafik 2: Türkiye’de E itim Durumlarına Göre İstihlan Oranları (Erkek-Kadın)



Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

E itim seviyesi dü ükken erkeklerin İstihlan oranı, kadınların İstihlan oranlarından yüksek iken, e itim seviyesi yükseldi inde ise kadınların İstihlan oranları, erkeklerin İstihlan oranlarından yüksek seviyelerde olmaktadır. Dü ük e itime sahip kadınlar İ gücü piyasasına çok dahil olmadı ı, dahil olanlarında daha çok tarım sektöründe ücretsiz aile İ çisi olarak çalı tı ı için, e itim seviyesi dü ük kadınlarda İstihlan oranı oldukça azdır.

1.3.2.3 Türkiye’de İstihlanın Ya Durumu

Ya grupları itibariyle İstihlan oranları incelendi inde dikkatler "genç İstihlan" üzerinde toplanmaktadır. 15-24 ya grubunun olu turdu u gençler, Türkiye’de İstihlan oranlarından en çok etkilenen kitledir. Aslında genç İstihlan sadece Türkiye’de de il, kalkınmı ülkelerde de çözümünde zorlanılan önemli bir problemdir. Nitekim AB İstihlan stratejisinde de önemle genç İstihlan ile mücadele üzerinde durulmaktadır.

Tablo 9: Türkiye’de Ya Gruplarına Göre İstihdam Oranları 2000-2006

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
	.O.	.O.	.O.	.O.	.O.	.O.	.O.	.O.	.O.	.O.	.O.
2000	10,7	14,8	7,2	5,0	4,5	3,5	3,0	3,8	2,2	2,0	0,5
2001	14,6	17,3	9,6	6,7	6,5	4,9	5,1	4,1	2,9	1,5	0,8
2002	16,7	20,8	11,9	8,6	8,1	7,3	6,6	5,8	4,8	1,6	0,8
2003	17,9	22,1	12,7	9,0	7,4	6,5	6,5	6,0	4,5	2,5	0,7
2004	16,7	21,3	13,4	9,0	7,3	6,3	5,8	5,7	3,4	2,3	0,9
2005	17,5	20,3	13,0	9,1	7,4	6,5	6,5	6,3	4,1	2,4	0,7
2006	16,9	19,7	12,7	8,4	7,1	6,5	6,3	6,3	4,6	2,4	0,7

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

Yukarıdaki tabloda genç yaş gruplarına göre istihdam oranları gösterilmiştir. Tüm yaş gruplarında istihdam oranlarının 2001 yılı ekonomik krizinden sonra arttığı gözlenmektedir. Yaş gruplarına göre krizden en çok etkilenenler gençler olmuştur. Tabloda dikkat çekici bir diğer noktada yaş ile istihdam oranı arasında ters yönlü bir ilişkinin bulunmasıdır. Yaş grupları arttıkça istihdam oranları azalmaktadır. En yüksek istihdam oranları genç nüfusta, en düşük istihdam oranları en yaşlı nüfusta görülmektedir.

Ülkemizde istihdamın uzun süreli bir yapı göstermesinden dolayı genç nüfustaki istihdam yavaş yavaş 25-29 yaş grubuna kaymakta ve son yıllarda 25-34 yaş grubundaki istihdam sayısında önemli artış bulunmaktadır. 2000 yılında istihdamın % 47,1’i 15-24 yaş grubundayken, % 29,3’ü 25-34 yaş grubundaydı, 2006 yılına geldiğimizde ise 15-24 yaş grubundakilerin toplam istihdam içerisindeki payı % 35’e gerilerken, 25-34 yaş grubundakilerin oranı ise % 36’ya çıkmıştır.

2006 yılında genel istihdam oranı % 9,9 olarak gerçekleşirken genç istihdam oranı % 18,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran yaklaşık olarak genel istihdam oranının iki katıdır. Ülkemizde genç istihdamın bu kadar yoğun olmasının sebepleri kısaca şunlardır;

15-24 yaş grubunun iş gücü piyasasına ilk kez giriş olması,

Bilgi ve teknolojinin esas unsur olduğu yeni ekonominin, iş gücünün nitelikli olmasını gerektirmesi,

Daha önce bir iş tecrübesine sahip olmamaları nedeniyle gençlerin işverenler tarafından ek maliyet yaratmaları yüzünden tercih edilmemeleri,

Gençlerin iş gücü piyasasını yeterince tanımamaları,

Kendini tanımama, aile sorumluluğu taşıyıcı gibi nedenlerle işi çabuk terk,

Eğitim sistemi ile iş gücü piyasası arasında etkin bir bağın kurulamamasıdır.

Bu sebeplerden dolayı gençler i gücü piyasasına girdiklerinde büyük bir i siz potansiyeli olu turmaktadırlar.

1.3.2.4 Türkiye’de sizlerin Yerle im Birimlerine Göre Da ılımı

sizlerin yerle im yerlerine göre yapısında, i sizlerin Düzey 1 (Nuts 1)’e göre da ılımı ele alınacaktır. Türkiye statistik Kurumu Hanehalkı gücü Anketi Sonuçlarını 2004 yılından beri bölgesel bazda 12 bölgeden olu an Düzey 1 ve 26 bölgeden olu an Düzey 2’ye göre açıklamaktadır.

Tablo 10: Türkiye’de sizlerin Düzey 1’e Göre Da ılımı 2004-2006

	2004		2005		2006	
	siz (000)	.O. (%)	siz (000)	.O. (%)	siz (000)	.O. (%)
istanbul	467	12,3	459	11,4	466	11,2
Batı Marmara	78	6,4	91	7,4	85	7,1
Ege	363	9,9	338	9,6	312	8,8
Do u Marmara	220	10,1	223	9,8	209	9,0
Batı Anadolu	282	12,5	289	12,6	274	11,6
Akdeniz	365	12,1	418	13,1	399	12,0
Orta Anadolu	118	9,4	147	11,0	141	10,9
Batı Karadeniz	140	7,4	115	6,4	115	6,1
Do u Karadeniz	108	6,8	85	5,6	84	5,7
Kuzeydo u Anadolu	25	3,1	33	4,1	40	5,3
Ortado u Anadolu	151	14,8	138	13,8	117	11,3
Güneydo u Anadolu	183	11,1	184	11,8	204	14,0

Kaynak: Türkiye statistik Kurumu

sizlerin en fazla bulundu u bölgeler sırasıyla istanbul, Akdeniz ve Ege bölgeleridir. Bu bölgelerin geli mi lik düzeylerinin fazla olması sebebiyle yo un biçimde göçlere maruz kalmı lar, göçlerin etkisi ile nüfusları artmı ve bu da i siz sayısını ço altmı tır. Bu bölgeler aynı zamanda istihdamın da en fazla oldu u bölgelerdir. siz sayısının en az oldu u bölgeler ise Kuzeydo u Anadolu, Do u Karadeniz ve Batı Marmara’dır.

2004 yılı verileri ile 2006 yılı verileri kar ıla tırıldı nda i siz sayısındaki en fazla azalma görülen bölge Ege bölgesi, en fazla artı görülen bölge Akdeniz bölgesidir.

sizlik oranı en yüksek olan bölgeler sırasıyla Güneydo u Anadolu, Akdeniz, Batı Anadolu, Ortado u Anadolu ve istanbul bölgeleridir. sizlik oranının en dü ük oldu u bölgeler ise Kuzeydo u Anadolu, Do u Karadeniz ve Batı Karadeniz, Batı

Marmara, Ege ve Do u Marmara bölgeleridir. Bu bölgeler aynı zaman i sızlık oranı Türkiye ortalamasının altında kalan bölgelerdir. 2004 yılına göre i sızlık oranlarında en fazla azalı gözlenen bölgeler Ortado u Anadolu, Batı Karadeniz, stanbul, Ege, Do u Marmara ve Do u Karadeniz bölgeleridir. sızlık oranı en fazla artan bölgeler ise Güneydo u Anadolu, Kuzeydo u Anadolu ve Ortado u Anadolu bölgeleridir.

1.3.3 gücüne Dahil Olmayanlar

gücüne dahil olmayanlar çalı abilir nüfus veya 15 ya ve üzeri nüfustan i gücünün çıkarılması ile bulunur. Ülkemizde i gücüne dahil olmayanların sayısı, i gücü sayısından daha fazladır. Bu durum i gücüne katılım oranımızın çok dü ük seviyelerde olması sonucunu do urmaktadır.

Tablo 11: Türkiye’de Nedenlerine Göre gücüne Dahil Olmayanlar 2000-2006 (000)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Aramayıp Çalı maya Hazır	1.139	1.060	1.020	945	1.223	1.714	2.089
Mevsimlik Çalı anlar	599	766	813	894	464	481	411
Ev leriyle Me gul	12.339	12.363	12.211	12.578	13.301	13.025	12.780
Ö renci	2.900	3.024	3.191	3.458	3.283	3.393	3.590
Emekli	2.277	2.455	2.713	2.982	2.886	2.908	3.031
Çalı amaz Halde	2.176	2.256	2.448	2.471	2.840	3.098	3.292
Di er	1.703	1.743	1.828	1.943	1.617	1.641	1.700
Toplam	23.133	23.667	24.224	25271	25.614	26.260	26.893

Kaynak: Türkiye statistik Kurumu

gücüne dahil olmayanlar yıllar itibariyle sürekli artmı tır. gücüne dahil olmayanlar içerisindeki en büyük pay % 47,5 oranı ile ev i leriyle me gul olanlara aittir. Ev i leriyle me gul olanların tamamı kadındır. gücüne dahil olmayanların 2006 yılı itibariyle % 72,8’i kadındır. Kadınların mutlaka i gücü piyasasına dahil edilmeleri gereklidir.

2000 yılı ile 2006 yılını kar ıla tırdı ımızda Mevsimlik çalı anlar ile di er haricindekilerin sayıları artmı tır. Burada dikkat çekilmesi gereken en önemli nokta i aramayıp çalı maya hazır olanların sayısının çok fazla artmasıdır. Bu ki iler belli süre i aramı lar, i bulamayınca da aramaktan vazgeçmi lerdir. aramayıp çalı maya hazır olanların da ço unlu unu kadınlar olu turmaktadır. Bu konu ile ilgili uzun süreli i sizler incelenirken ba lantı kurulacak ve yeniden derinlemesine incelenecektir.

gücüne dahil olmayanların sayısı çok fazladır. Burada kadınların sayısının oldukça fazla olması dikkat çekicidir. Özellikle evlileri ile urbanlar ile ilgilenmediği halde çalımaya hazır olanlar potansiyel olarak gücüne dahil olmaya en yakın olanlardır. Bu grupların gücüne dahil edilmesine yönelik planlamalar yapılmalıdır. Diğer bir önemli husus da öğrencilerdir. Öğrenciler gücünün dışında iken bunlara iyi eğitim verilmeli, ne zaman gücüne dahil olacak ve ne şekilde zorluklarla karşılaşacakları bunlar tespit edilip gerekli önlemler alınmalıdır.

Sonuçta Türkiye'de iş gücü piyasası ve istihdamın genel özellikleri şu şekilde özetlenebilir: 2006 yılı itibarıyla toplam istihdam oranı % 43.2'dir. Aynı yıl AB'de bu oran % 64,4'tür. İstihdamın % 47,3'ü hizmetler, % 25,4'ü sanayi ve % 27,3'ü tarım sektöründedir. Oysa bu oranlar 2006 yılı rakamlarıyla AB'de sırasıyla % 68,6, % 25 ve % 6,4'tür. Tarım sektörü, Türkiye'de istihdamdaki ağırlığını sürdürmektedir. İstihdam edilenlerin eğitim seviyesi son derece düşüktür. Lise altı eğitime sahip olanların istihdamdaki payı % 67, lise ve dengi okul mezunlarının % 21 ve yükseköğretim mezunlarının payı sadece % 12'dir. Yaş grupları bakımından değerlendirildiğinde çok düşük bir genç istihdam yapısı ile karşılaşmaktadır. Gençlerin istihdamdaki payı % 16.7'dir. Genç bir nüfusa sahip olan Türkiye için bu büyük bir handikaptır.

İstihdam göstergelerine gelince; Türkiye'de 2006 yılında işsizlik oranı % 9,9, eksik istihdam oranı % 3,6 ve atıl iş gücü oranı % 13,5'dir. Tarım dışı işsizlik ise % 12,6 oranındadır. Erkek işsizlik oranı % 9,7, kadın işsizlik oranı % 10,3 olarak gerçekleşmiştir. İşsizlerin % 74'ü kentlerde, % 25'i kırsal kesimdedir. Yine işsizlerin %57.7'si lise altı, %28,1'i lise ve dengi ve %12'si yükseköğretim mezunudur. Genç işsizliği Türkiye'nin kanayan yarısı olmaya devam etmektedir. İşsizlerin % 35.1'ini gençler (15-24 yaş) oluşturmaktadır. Bunların büyük çoğunluğu da ilk kez iş arayanlar kategorisindedir. Özetle Türkiye genç bir nüfusa sahiptir. Ancak gençleri işsiz durumdadır.

Sonuç olarak Türkiye'de işsizlik oranlarının AB ülkeleri ile kıyaslandığında düşük çıkması, sosyal güvenceden yoksun kişilerin hayatlarını idame ettirebilmeleri için işin niteliğine ve türüne bakmaksızın buldukları işte düşük verimlilikle çalışmaları, kırsal yerlerde istihdam edilenlerin çoğunluğunun tarım sektöründe düşük verimlilik ve ücretsiz aile içi işi durumunda olması, iş gücüne katılma oranının düşük olması vb. nedenlerden kaynaklanmaktadır.

K NC BÖLÜM

DÜNYA'DA, AVRUPA B RL 'NDE VE TÜRK YE'DE UZUN SÜRELİ S ZLER

2.1 UZUN SÜRELİ S ZL N TANIMI

Uzun süreli işsizliğin tanımlanması ile ilgili farklı görüşler ve farklı metodlar bulunmaktadır. Bununla beraber bu konuda başvurulacak en güvenilir tanımlama Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün yaptığı tanımlamadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iş gücü piyasası ve istihdama ilişkin yayınladığı bir çok araştırma ve raporda uzun süreli işsizlik, işsizlerin işsiz kalma süresi esas alınarak suretiyle tanımlanmaktadır. Bu çalışmalara göre bir yıl ve daha uzun süredir işsiz olanlar "uzun süreli işsiz" olarak tanımlanmaktadır. Uzun süreli işsiz kavramına iş gücü piyasası içerisinde mevcut olan işsizlerden bir yıl veya daha uzun süredir işsiz olanlar girmektedir. Yapılan tanımlama tamamen işsizlik süresini referans almaktadır ki bu süre bir yıllık bir zamanı ifade etmektedir.

ILO'nun uzun süreli işsizleri bir yıl veya daha fazla süredir işsiz kalanlar olarak tanımlaması ILO üyesi bütün ülkelere kabul edilmektedir. Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'nin iş gücü piyasası ve istihdama ilişkin çalışmalarda ve yayınladıkları ulusal istihdam raporlarında uzun süreli işsizlik kavramı için bir yıllık süreyi esas aldıkları görülmektedir. Avrupa Birliği istatistik ofisi EUROSTAT, bütün yayın çalışmalarında uzun dönemli işsizlik kavramını tanımlarken bir yıllık işsizlik süresini baz almıştır. Aynı durum AB üyesi ülkelerin istatistik ofisleri ve Türkiye bakımından Türkiye İstatistik Kurumunun çalışmalarında da görülmektedir. Diğer taraftan Ekonomik Kalkınma ve Ticaret Birliği Örgütü (OECD) de aynı kriterleri benimsemekte ve uzun dönemli işsizlik kavramını iş gücü piyasası içerisinde bir yıl veya daha fazla bir süreyi içeren işsizlik olarak kabul etmektedir.

Avrupa Komisyonu'nun 1980'lerde yayınladığı bazı araştırma ve rapor çalışmalarında Uzun Süreli işsizlik kavramından farklı olarak bir de Çok Uzun Süreli işsizlik kavramına rastlanmaktadır. Çalışmaların kapsamı incelendiğinde çok uzun dönemli işsizlik kavramının iş gücü piyasasında işsiz olarak kabul edilen kişiler arasında

iki yıl ve daha uzun süredir işsiz olanları ifade ettiği görülmüştür. Çok uzun süreli işsizlik ile ilgili istatistikî veriler bugün de EUROSTAT'ın internet sitesinde mevcuttur. Bunun yanında Avrupa Birliği üyesi ülkelerde gerek EUROSTAT ve AB Komisyonu, gerekse Ulusal İstihdam Raporlarında altı aylık işsizlik süresini öngören ve analizleri bu süre esas alınarak değerlendirilen çalışmalar da vardır. Ancak karlılaştırılabilir veriler bakımından uzun süreli işsizlik kavramı için ortak kabul gören süre bir yıllık işsizlik süresidir.

İşsiz kalma süresinin çalışmalarda bir kriter olarak ele alınması işsizliğin boyutlarının belirlemek bakımından son derece önemlidir. Çünkü işsiz kalan süre uzadıkça işsizlik problemi yapısal bir hal almakta ve işsizlik sorununun çözümü zorlaşmaktadır. İşsizlik süresinin uzaması ve bir yılı aşması kişilerin iş bulma ümidini kırmakta, mesleki becerilerini körelmesine neden olmakta ve çalışmaya disiplininden uzaklaşmaktadır. Uzun süreli işsizler belli bir süre sonra iş aramaktan vazgeçmekte ve işsizliğin gücü piyasasının dışına çıkmaktadır. Böyle bir durumda uzun süreli işsizleri yeniden istihdam etmek hem daha fazla bir süreyi almakta hem de çok yüksek maliyetlere yol açmaktadır.

2.2 DÜNYA'DA UZUN SÜRELİ İŞSİZLİK

Uzun süreli işsizlik toplam işsizliğin bir parçası olarak kabul edildiğinden başlangıçta toplam işsizlik ile uzun dönemli işsizlik paralel bir gelişim seyri çizmektedir. Bilindiği üzere işsizlik olgusu Dünya genelinin en önemli sorunlarından biridir. Bu işsizlik sorununun içerisinde yapısal bir sorun olarak görülen uzun süreli işsizlik oldukça önemli bir konudur.

Toplam işsizler içerisinde uzun süreli işsizlerin oranına dikkat edilecek olursa bazı ülkelerin uzun süreli işsizlikle mücadelede başarılı bazılarının ise başarısız olduğunu görürüz. İlerleyen bölümlerde AB üyesi ülkelerinin uzun süreli işsizlik oranlarına detaylı değinileceği için burada AB ülkeleri dışındaki ülkelerin uzun süreli işsizlik oranlarına örnek verilecektir. Uzun süreli işsizlik oranı düşük olan ülkelere örnek verecek olursak; Güney Kore'de % 1,1, Meksika % 2,5, Yeni Zelanda % 7,1, İtalya'da % 7,3, Kanada % 8,7 gibi ülkelerde uzun süreli işsizlik önemli bir problem arz etmemektedir. Bunların dışında ABD'de % 10, Avustralya'da % 17,8,

Japonya’da % 33, sviçre’de % 39,1, G 7 ülkelerinde % 31, OECD Ülkelerinde % 32,2 oranında uzun süreli işsiz bulunmaktadır.

Avrupa Birliği’nde uzun süreli işsizlik ortalaması, OECD ortalamasından yüksektir. 1996 yılında OECD’de uzun süreli işsizlik oranı % 34,2 iken, 2006 yılında % 32,2’ye düşmüştür. AB15’de ise 1996 yılında % 49,4 iken, 2006 yılında bu oran % 42,1’e düşmüştür.

Sonuçta, Dünya bir çok ülkesi toplam işsizler içerisinde uzun süreli işsizlerin çok olmasından kaynaklanan önemli bir yapısal sorun içerisinde bulunmaktadır.

2.3 AVRUPA BİRLİĞİ’NDE UZUN SÜRELİ İŞSİZLİK

2.3.1 Avrupa Birliği’nde Uzun Süreli İşsizliğin Genel Seyri

Avrupa Birliği ülkelerinde işsizliğin en önemli özelliklerinden birisi uzun süreli olmasıdır. Birlik genelinde işsizlerin yaklaşık yarısı bir yıl ve daha uzun bir süreden beri işsizdir. Bunların belli bir kısmı bir süre sonra ümitlerini kaybetmekte ve “cesareti kırılmış işsizler” konumuna düşmektedirler. Sayıları gittikçe artmakta olan uzun süreli işsizler, kendilerini giderek daha kararsız bir ortamda bulmakta ve iş piyasalarına tekrar adım atmakta oldukça büyük güçlük çekmektedirler.¹⁰

Avrupa Birliği’nde uzun süreli işsizlik sorunu 1970’lerde görülmeye başlamış ve 1980’lerden sonra önemini ve etkisini giderek arttırmıştır. 1984 yılından 1990 yılına kadar toplam işsizlik oranı % 10’a ulaşmış ve bu oran içerisinde uzun süreli olanların oranı % 45’i bulmuştur. Toplam işsizlik ve uzun süreli işsizlik oranları izleyen yıllarda artmaya devam etmiştir. Bu süreç içerisinde dikkati çeken bir nokta; genel işsizlik oranlarının düşüğe geçtiği dönemlerde uzun dönemli işsizlik oranında bir düşme yaşanmamıştır.

1980’li yıllarda Avrupa ülkelerinde görülen işsizliğin bir biçimi olan uzun dönemli işsizlik, aşağıdaki nedenlerden kaynaklanmaktadır:

Yeni işlerin yaratılmasındaki eksiklikler

Son 10 yılda yapısal ve teknolojik gelişmelerin etkisi

¹⁰ Murat, Sedat; “AB Ülkelerinde ve Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı”, TÜH S Yayınları, İstanbul 2000, s.303.

istihdam ve sosyal güvenlik sistemlerinin, uzun süreli işsizlerin yeniden istihdamı konusunda yeterli derecede destekleyici olmaması.

2000'li yıllara gelindiğinde ise AB genelinde uzun süreli işsizlik oranlarında olumlu gelişmeler yaşanmıştır. Yeni AB istihdam stratejisi çerçevesinde uzun süreli işsizlere yönelik uygulanacak politikalar meyvelerini 2000 yılından itibaren vermeye başlamıştır. Aktif istihdam politikaları, istihdam dostu vergilendirme politikaları ve teknolojik gelişme, istihdamı destekleyen ve yeterli derecede büyüme ve rekabet gücü politikaları ile girişimciliğin ve bu anlamda küçük ve orta ölçekli işletmelerin desteklenmesi, esnek çalışma modelleri, standart dışı istihdam biçimleri ve esnek çalışma kuralları (mevzuatı) bu süreci destekleyen en önemli faktörler olmuştur.

2.4 AVRUPA BİRLİĞİNDE UZUN SÜRELİ İŞSİZLİK ORANLARININ GENEL ÖZELLİKLERİ

Tablo 12'de AB ülkelerinde son yedi yıldaki toplam işsizler içerisindeki uzun süreli işsizlerin oranları verilmiştir. Hem AB 27'de de hem de AB 15'de uzun süreli işsizlerin oranları son yedi yıl içerisinde dalgalı bir seyir izlemiştir ancak 2000 yılına göre 2006 yılında bu iki gösterge için uzun süreli işsizlik oranları daha düşüktür.

Toplam işsizler içerisinde uzun süreli işsizlerin oranı en yüksek olan ülkeler sırasıyla Slovakya, Romanya, Almanya ve Polonya'dır. Romanya hariç bu ülkeler işsizlik oranı da en yüksek olan ülkelerdir. 2000 yılı ile 2006 yılı karşılaştırıldığında uzun süreli işsizlik oranı en çok artan ülkeler Slovakya, Hollanda ve Polonya'dır. Uzun süreli işsizlik oranı en düşük olan ülkeler İsveç, Kıbrıs Rum Yönetimi, Danimarka ve İspanya'dır. 2000 yılına göre 2006 yılında uzun süreli işsizlik oranının azaltılmasında en başarılı ülkeler Malta, Letonya, İspanya ve Estonya'dır. Bu ülkelerde uzun süreli işsizlik oranları son 7 yıl içerisinde ortalama % 20 civarında azalmıştır.

Tablo 12: Avrupa Birli i Ülkelerinde Uzun Süreli i sızlik Oranı 2000-2006

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
	U.S. .O	U.S. .O	U.S. .O	U.S. .O	U.S. .O	U.S. .O	U.S. .O
AB 27	46,1	45,9	45,4	45,8	46,1	46,0	45,6
AB 15	44,8	42,6	40,5	41,4	42,5	41,7	42,1
Belçika	54,2	48,4	48,8	45,4	49,0	51,7	51,2
Bulgaristan	57,0	62,1	66,0	65,4	59,5	59,8	55,7
Çek Cum.	48,6	52,1	50,2	48,8	51,0	53,0	54,2
Danimarka	21,7	19,7	19,1	20,4	21,5	23,4	20,8
Almanya	51,2	49,6	48,2	49,6	56,3	53,0	56,4
Estonya	45,8	48,5	52,4	45,9	52,2	53,4	48,2
Fransa	37,3	32,8	30,1	32,8	34,9	33,4	32,3
Yunanistan	54,7	51,4	51,3	54,9	53,1	52,2	54,3
İspanya	41,7	36,1	33,7	33,6	32,0	24,5	21,7
İtalya	38,8	35,3	34,4	39,4	40,4	41,2	42,3
İrlanda	61,8	62,2	59,6	58,1	49,2	49,9	49,6
Kıbrıs R. Y.	25,2	21,5	21,1	24,3	26,2	23,5	19,3
Letonya	57,8	56,1	45,3	41,4	43,8	46,0	36,2
Litvanya	48,7	56,3	53,5	48,0	51,2	52,5	44,3
Macaristan	48,0	45,4	43,4	41,1	44,0	45,0	45,1
Malta	65,8	48,0	44,0	41,5	46,7	46,4	40,2
Hollanda	26,5	26,5	26,5	27,8	34,2	40,2	43,0
Avusturya	27,7	23,6	26,7	26,4	27,5	25,3	27,4
Polonya	46,1	50,2	54,7	55,9	54,0	57,7	56,1
Portekiz	42,3	38,0	34,6	35,0	44,3	48,2	50,2
Romanya	51,5	49,5	54,0	61,9	58,9	56,3	57,8
Slovenya	61,4	60,3	55,6	52,8	51,5	47,3	49,3
Slovakya	54,7	58,6	65,2	65,2	64,7	71,9	76,3
Finlandiya	28,2	27,7	24,9	25,2	24,0	25,8	25,2
İsveç	25,0	20,9	19,9	17,7	19,3	17,6	15,2
İngiltere	26,7	25,3	21,7	21,5	20,6	21,1	22,4
Lüksemburg	24,0	27,8	26,8	24,7	21,0	26,4	29,5

Kaynak: Eurostat

Uzun süreli i sızlik oranları ile i sızlik oranları arasında pozitif bir ili ki olmakla beraber bu durum bütün AB ülkeleri için geçerli de ildir. Ancak AB 27 ve AB 15 genel oranlarında do rusal bir ili ki söz konusudur. i sızlik oranları yükselirken uzun süreli i sızlik oranları da yükselmekte, ancak i sızlik oranları dü erken uzun süreli i sızlik oranları daha geç ve daha az dü mektedir.

AB genelinde i sızlik oranları dü tü ü zaman uzun süreli i sizlerin yüksek oranını koruması veya iyile meye daha geç tepki vermesi i piyasasının i leyi i, uzun süreli i sizlerin i piyasasına çok daha geç adapte olması ya da i piyasasına dahil olma konusundaki isteksiz davranmaları ve i verenlerin uzun süreli i sizlere olumsuz bakı ı ile açıklanmaktadır. gücü piyasasında meydana gelen sürekli de i meler uzun süreli

İşsizlikten kaynaklı sorunların çözümünde büyük ölçüde kısıtlanmaktadır. Diğer taraftan yüksek işsizlik yardımı ve ödenekleri uzun süreli işsizlerin yeniden çalışmaya hayatına dönme isteklerini kaybettirmektedir. Uzun süreli işsizler devlet tarafından verilen işsizlik ödenekleri ile gelir elde etmekte ve asgari bir yaşam düzeyine razı olmaktadır. İşverenler ise yetenek ve becerilerini büyük ölçüde kaybetmiş durumdaki uzun süreli işsizleri istihdam etme konusunda istekli davranmamaktadırlar. Bu nedenlerle işsizlik oranlarındaki bir iyileşmenin uzun süreli işsizlere yansımaları çok daha geç ve sınırlı ölçüde olmaktadır.

2.4.1 Avrupa Birliği'nde Uzun Süreli İşsizlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

AB genelinde erkekler ve kadınların uzun dönemli işsizlik probleminden hemen hemen aynı oranda etkilendikleri gözlenmektedir. AB ülkelerinde 1980'li yıllardan bu yana uzun süreli işsizlikten kadınların daha yüksek oranlarda etkilendikleri gözlemlenirken, 2006 yılında erkeklerde uzun süreli işsizlik oranları kadınlardaki uzun süreli işsizlik oranlarını geçmiştir. 2006 yılı sonuçlarına göre AB ülkelerinde uzun süreli işsizlikten erkeklerin kadınlardan daha çok etkilendikleri ortaya çıkmıştır. Burada özellikle kadın işsizlere yönelik olarak uygulanan politikalar etkili olmuştur. Kadınların özellikle ev işleri, çocuk bakımı, doğum, evlilik gibi nedenlerle iş piyasasının dışında kaldıkları, dolayısıyla sağlıklı ve sürekli bir iş imkanı elde edemedikleri, bu nedenle bir kez işsiz kaldıktan sonra bu işsizlik durumunun sürekli hale geldiği görülmektedir.

İşverenler özellikle doğum, çocuk bakımı gibi nedenlerle kadınların işlerinden uzak kalacakları ve verimliliklerinin düşeceği ayrıca evlilik nedeniyle işi bırakabilecekleri gerekçeleri ile kadınları tercih etmemeye eğiliminde olabilmektedirler.

AB 27'de erkeklerde uzun süreli işsizlik oranı 2006 yılında 2000 yılına göre artarken, kadınlarda ise azalmıştır. AB 15'de 2006 yılında 2000 yılına göre hem erkek hem de kadın uzun süreli işsizlik oranları düşmüştür, 2000 yılında kadınlarda uzun dönemli işsizlik oranı erkeklerinkinden yüksek iken, 2006 yılında kadınların uzun süreli işsizlik oranı daha erkeklerden düşük seviyede gerçekleşmiştir.

Erkeklerde en yüksek uzun süreli işsizlik oranı Slovakya, Romanya ve Almanya'da görülmekte iken, en düşük uzun süreli işsizlik oranları İsveç, Kıbrıs Rum Yönetimi ve İspanya'dadır. Bu ülkelerin sıralamaları toplam uzun süreli işsizlik oranlarında da

aymıdır. Kadınların uzun süreli işsizlik oranlarının en yüksek olduğu ülkeler Slovakya, Yunanistan ve Romanya'dır. Bu oranının en düşük seviyede olduğu ülkeler ise İsveç, İngiltere ve Danimarka'dır.

Tablo 13: AB Ülkelerinde Cinsiyete Göre Uzun Süreli İşsizlik Oranları

	2000		2006	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
AB 27	44,9	47,3	45,9	45,3
AB 15	43,7	45,7	42,5	41,7
Belçika	54,1	54,3	49,8	52,6
Bulgaristan	57,3	56,7	55,0	56,4
Çek Cum.	47,2	49,8	53,1	55,2
Danimarka	21,0	22,4	20,8	20,8
Almanya	49,6	53,0	56,2	56,6
Estonya	48,3	42,7	50,6	45,6
İrlanda	46,7	23,0	39,4	21,5
Yunanistan	48,0	59,2	46,5	59,0
İspanya	35,3	46,3	18,3	24,3
Fransa	37,9	39,5	42,8	41,7
İtalya	61,8	61,8	47,9	51,2
Kıbrıs R. Y.	16,2	30,6	17,0	21,3
Letonya	57,6	58,1	45,0	30,6
Litvanya	50,6	45,9	43,6	45,1
Macaristan	50,1	44,7	46,1	44,1
Malta	69,3	56,6	47,9	28,3
Hollanda	26,0	27,2	45,8	40,3
Avusturya	28,2	27,0	29,7	25,1
Polonya	41,6	50,2	54,7	57,7
Portekiz	43,9	41,0	51,3	49,3
Romanya	49,8	53,9	57,6	58,1
Slovenya	62,8	59,8	49,7	48,9
Slovakya	54,2	55,2	76,8	75,9
Finlandiya	30,7	25,9	28,4	22,1
İsveç	29,5	19,3	17,0	13,2
İngiltere	32,7	18,2	26,9	16,3
Lüksemburg	28,2	20,1	34,4	26,0

Kaynak: Eurostat

AB'de 2006 yılında uzun dönemli işsizlikte kadınlardan daha çok erkekleri etkilediğinden bahsetmiştik. Özellikle İsveç, İrlanda, İngiltere, Lüksemburg, Estonya, Letonya, Malta, Finlandiya, Avusturya, gibi ülkelerde uzun dönemli işsizlikte kadınlara oranla erkekleri daha çok etkilediği görülmektedir.

Son yıllarda kadınların uzun süreli işsizlik oranlarında Malta, İspanya, Letonya, Estonya gibi ülkelerde çok önemli düşüşler görülmüştür. İngiltere ve İrlanda'da kadınların uzun dönemli işsizlik bakımından daha avantajlı olmaları, esnek çalışma uygulamaları, geniş miktarda kısmi zamanlı (part-time) çalışma ve kadınların çalışma hayatına girmede istekli davranışları etkilendirilmiştir. İspanya ve Yunanistan'da ise erkekler uzun süreli işsizlik bakımından daha avantajlıdır. Bu ülkelerde sıkı bir şekilde düzenlenen iş piyasası ve kadınların aile sorumluluğunu üstlenmesi onların kariyer yapma olanaklarını sınırlamaktadır. Bu durum kadınların uzun süreli işsizlikten daha çok etkilenmesine neden olmaktadır.

Bir diğer çekici nokta; genel olarak uzun süreli işsizliğin yaygın olduğu ülkelerde bu durumdan kadınların daha çok etkileniyor olmasıdır. Uzun süreli işsiz kadınların oranı yüksek olduğu Almanya, Romanya ve Polonya'da toplam olarak uzun süreli işsizlik seviyesi de yüksek durumdadır. Diğer taraftan göreceli olarak daha düşük uzun süreli işsizlik seviyesine sahip ülkelerde kadınların bu dezavantajlı durumu tamamen ortadan kalmaktadır. İngiltere, İsveç, Lüksemburg ve İrlanda gibi ülkelerde toplam uzun süreli işsizlik seviyesinin düşük olduğu kadın uzun süreli işsizlik seviyesinin düşmesiyle birlikte gerçekleşmektedir.

2.4.2 Uzun Süreli İşsizlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

AB üyesi bazı ülkelerde uzun süreli işsizlik problemi gençler arasında daha çok yaygınlaşmıştır. Bazı ülkelerde ise uzun süreli işsizliğin yaşlılar üzerinde daha çok etkili olduğu gözlemlenmektedir.

Doğal olarak hiç iş tecrübesi olmayan genç insanlar uzun dönemli işsizlik bakımından en fazla riskte olanlardır.

Yaşlılar arasında uzun dönemli işsizlik önceleri sanayide çalışmaları daha sonra işini kaybetmeleri ve bir diğer iş bulmada zorlanan kadın ve erkekler arasında yaygın bir şekilde görülmektedir. Bununla birlikte bir kısım yaşlı insan erken emeklilik ile iş gücünden ayrılmıştır. Emekliye ayrılanlardan büyük bir kısmı ise yeni bir iş bulmayı denemiştir ama çoğu yeni iş bulmada başarılı olamamıştır.

Gençler ise ilk kez iş gücü piyasasına girme eğiliminde olduklarından iş tecrübeleri olmamakta ve iş piyasasına girişleri zorlanmaktadır. Ama gençlerin iş gücü

piyasasında asgari ücret sınırında çalı abilme mobiliteilerinin yüksek olması ve de i ime her zaman açık olmaları gibi avantajları da söz konusudur. de

2.4.3 Uzun Süreli i sizleri E itim Durumuna Göre Da ılımı

Avrupa Birli i'ne üye ülkelerde uzun süreli i sizlerin e itim seviyesi ile i sizlik süresinin uzunlu u arasında ters bir orantı oldu u görülmektedir. Yani e itim seviyesi yükseldikçe i sizlik süresi dü mekte, buna kar ın e itim seviyesi dü tükçe i sizlik süresi uzamaktadır.

Sonuç olarak bütün üye ülkelerde dü ük e itim seviyesine ve istihdam edilebilirlik bakımından dü ük vasıf ve niteliklere sahip olanlar uzun süreli i sizlikten çok daha fazla etkilenmektedirler. Bu nedenle özellikle 1990'lı yıllardan itibaren tüm üye ülkelerde uzun süreli i sizlere yönelik geli tirilen istihdam politikaların temelini e itim ve mesleki e itim politikaları olu turmu tur.

2.5 TÜRK YE'DE UZUN SÜREL İ S ZL K

Ülkemizde uzun süreli i sizlik kavramı yukarıda da belirtti imiz üzere bir yıldan uzun süredir i arayanlar olarak kabul edilmi tir. Tez çalı mamızda da bu tanım kullanılmı ancak i bulmu , ba lamak için bekleyenler uzun dönemli i sizlik kapsamının dı nda tutulmu tur. Uzun süreli i sizlik oranı olarak, toplam i sizler içerisinde uzun süreli i sizlerin oranı kullanılmı tır.

Türkiye'de uzun süreli i sizler ile ilgili bilgileri Türkiye statistik Kurumu'nun yapımı oldu u Hanehalkı gücü Anketleri sonuçlarından elde edilmektedir. Tez çalı mamızdaki uzun süreli i sizlerle ilgili tablolarımızda mümkün oldu unca 2000 yılı ve sonrası rakamlar kullanılacaktır. Çünkü TÜ K 2000 yılında Hanehalkı gücü anketlerinin yapısını de i tirmi tir. Bu de i iklik sonucunda 2000 yılı sonrası rakamların daha gerçekçi oldu u kanaati ortaya çıkmı tır. TÜ K'in Hanehalkı gücü Anketi sonuçlarındaki tablolarda da not ekinde "2000 yılı öncesinde i arama süresine ili kin soru seçenekleri farklı gruplanımı oldu undan, 2000 ve sonrası ile kar ıla tırılabilir de ildir." Diye belirtilmi tir. Ancak bazı tablolarda genel seyirin görülmesi amacıyla 2000 yılı öncesi verilere yer verilecektir. TÜ K 2004 yılında da soru ka ıdını de i tirmi tir. Bu de i iklik uzun süreli i sizler ile ilgili soruları da kapsamı tır, ancak kar ıla tırılabilirlik ile ilgili net bir bilgi verilmemi tir.

2.5.1 Türkiye’de Uzun Süreli İşsizliğin Genel Seyri

Türkiye hızla artan ve genç bir nüfusa sahiptir. Ancak ekonomik alanda nüfus artışı ile orantılı istihdam artışı sağlanamayacağı her gün iş gücüne eklenen yeni bireylerle genişleyen iş gücü arzı karşısında sınırlı iş gücü talebi uzun süren yapısal işsizliğe zemin hazırlamaktadır. Zaten sınırlı olan iş gücü talebi karşısında nitelik olarak da uyumsuz iş gücü arzı, yapısal işsizliği körüklemektedir.

Türkiye’de uzun süreli işsizliğin tarihsel gelişimine bakarsak;

Tablo 14: Türkiye’de Uzun Süreli İşsiz Sayıları 1990-2006 (000)

	1-2 YIL		2-3 YIL		3 YIL ve FAZLA		TOPLAM	
	U.S. Sayısı	U.S. .O	U.S. Sayısı	U.S. .O	U.S. Sayısı	U.S. .O	U.S. Sayısı	U.S. .O
1990	378	23,5	207	12,9	151	9,4	736	45,7
1991	372	21,6	183	10,6	125	7,3	680	39,5
1992	424	23,5	206	11,4	147	8,1	777	43,1
1993	428	23,6	233	12,8	157	8,7	818	45,1
1994	443	23,7	212	11,3	178	9,5	833	44,5
1995	297	17,5	155	9,1	153	9,0	605	35,6
1996	300	20,0	193	12,9	154	10,3	647	43,1
1997	312	20,1	153	9,9	158	10,2	623	40,2
1998	357	22,2	140	8,7	125	7,8	622	38,7
1999	289	15,8	116	6,3	93	5,1	498	27,2
2000	190	12,7	72	4,8	44	2,9	306	20,4
2001	265	13,5	91	4,6	55	2,8	411	20,9
2002	428	17,4	176	7,1	94	3,8	698	28,3
2003	323	13,0	156	6,3	104	4,2	583	23,4
2004	472	18,9	269	10,8	220	8,8	961	38,5
2005	453	17,9	275	10,9	259	10,3	987	39,2
2006	430	17,6	230	9,4	206	8,4	866	35,4

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu

1990 yılında uzun süreli işsizlik oranı yaklaşık % 46 oranında gerçekleşmiş bu oran oldukça yüksek görülse de aynı yıl AB uzun süreli işsizlik ortalaması % 48’dir.

Uzun süreli işsizlik oranları, 1997 yılına kadar inişli çıkışlı bir grafik izlemi genelinde % 40 oranlarında seyretmiştir. 1997 yılından sonra uzun süreli işsizlik oranı sürekli düşmüş ve 2001 yılında yaklaşık % 21 olarak gerçekleşmiştir. 2000 yılından sonra Hanehalkı İş Gücü Anketlerinde uzun süreli işsizler ile ilgili sorular derlenmiştir, derlenen yapıyla uzun dönemli işsizlik oranlarının daha sağlıklı saptandığı ileri

sürülmü tür. 2000 yılından önceki dönemlerde uzun dönemli işsizlik oranları daha yüksek ölçüldü ü ifade edilmiştir.

2002 yılında uzun dönemli işsizlik oranları tekrar yükselmeye başlamış ve bir önceki yıla göre 7 puan artarak % 28 olarak gerçekleşmiştir. Oranlardaki bu artışın 2001 yılı ekonomik krizinin uzun süreli işsizliğe yansımaları olarak değerlendirilmesi yanlış olmayacaktır. Çünkü uzun süreli işsizlik oranlarının özelliklerinden birisi krizlerden sonra etkisini en az bir yıl sonra göstermesidir.

Türkiye uzun süreli işsizlik göstergeleri bakımından bir çok AB üyesi ülkeden ve AB ortalamasından çok daha iyi durumdadır. 2006 yılı AB uzun süreli işsizlik ortalaması yaklaşık % 45,6'dır. Bu oran Türkiye ortalamasının üstündedir. Ancak uzun süreli işsizlik olgusunun yapısı Türkiye'de AB göre çok farklıdır. Türkiye'de işsizlik piyasasının yapısal özellikleri göz önünde alındığında bu rakamların yanıltıcı olabileceği yönünde tereddütler ortaya çıkmaktadır. Çünkü istihdamın yaklaşık % 30'unun tarımda olduğu ve tarımın büyük ölçüde işsizlik ve bu arada uzun süreli işsizlikte gizlediği ekildeki endişeler, bu iyimser tablonun bozulabileceği akla getirmektedir. Ayrıca AB ülkelerinde yaşlı nüfusunda uzun süreli işsizlikte önemli rol oynaması ancak ülkemizde uzun süreli işsizlerin yaşla genç ve orta yaşlı nüfusta toplanması ve dolayısıyla yaşlı nüfusu uzun süreli işsizlik oranını arttırmadığı görülmektedir.

Türkiye'de Uzun Süreli İşsizlerin Genel Özellikleri

Türkiye'de uzun süreli işsizlik sorununu daha iyi bir şekilde ortaya koymak amacıyla, uzun süreli işsizler bu bölümde demografik açılarından detaylı incelenmeye çalışılacaktır. Bu bölümde uzun süreli işsizler cinsiyet, yaş, eğitim, daha önce çalıştıkları sektör, işsizlik nedenlerine göre ve bölgesel olarak düzey 1'e göre incelenecektir.

2.5.1.1 Türkiye'de Cinsiyete Durumlarına Göre Uzun Süreli İşsizler

Türkiye'de uzun süreli işsizlik erkekleri daha fazla etkilemektedir. Bu durum AB ülkelerinde 2006 yılına kadar tam tersi iken, 2006 yılı sonuçlarına göre AB ülkelerinde de uzun süreli işsizlikten en çok erkeklerin etkilendiği ortaya çıkmıştır.

A a ıdaki tabloda erkek ve kadın uzun süreli i siz sayısı, toplam i sizler içerisinde kadın ve erkek uzun süreli i sizlerin oranı ve toplam uzun süreli i sizler içerisinde erkek ve kadın uzun süreli i sizlerin oranı gösterilmektedir.

Tablo 15: Türkiye’de Uzun Süreli i sizlik Oranları 2000-2006 (000)

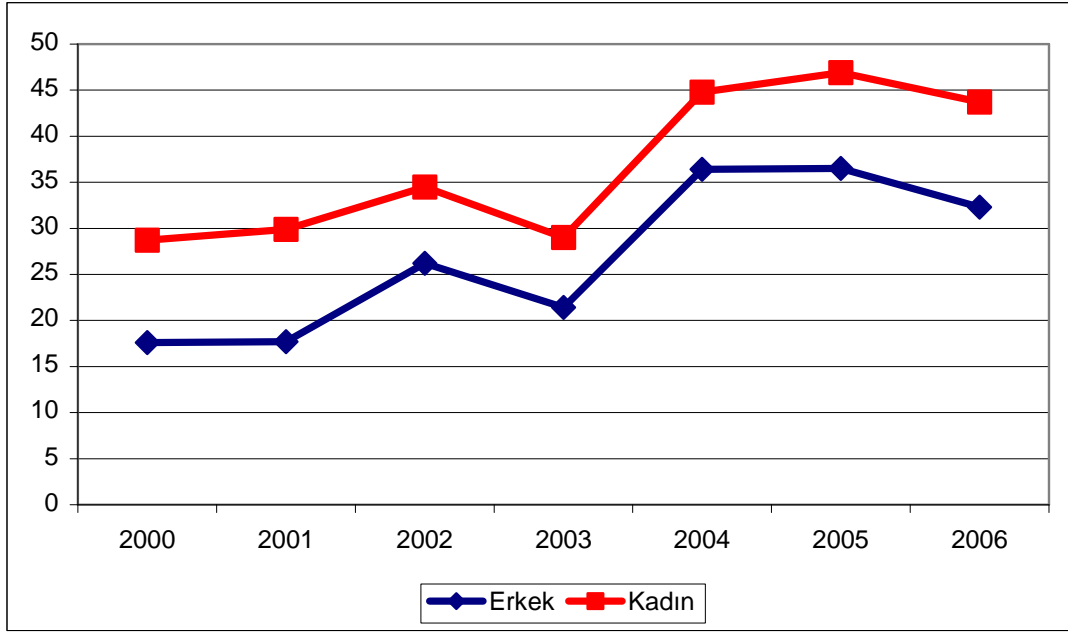
	ERKEK		KADIN		U.S. ORANI	Erkeklerin U.S. Payı	Kadınların U.S. Payı
	Sayı	(%)	Sayı	(%)	(%)	(%)	(%)
2000	195	13,0	111	7,4	20,4	63,7	36,3
2001	263	13,4	144	7,4	20,9	64,6	35,4
2002	478	19,4	220	8,9	28,3	68,5	31,5
2003	392	15,7	192	7,7	23,4	67,1	32,9
2004	683	27,3	278	11,1	38,5	71,1	28,9
2005	682	27,1	306	12,1	39,2	69,0	31,0
2006	574	23,5	293	12,0	35,4	66,2	33,8

Kaynak:Türkiye statistik Kurumu

Tabloya göre kadınlarda ve erkeklerde en az sayıda uzun süreli i siz 2000 yılında görülmü tür. 2001 yılında ya ana ekonomik krizden sonra da uzun süreli i siz sayıları hem erkeklerde hem de kadınlarda artmı tır. Erkeklerde en fazla uzun süreli i siz 2004 yılında görülmü tür. 2004 yılında aynı zamanda erkek uzun süreli i sizler hem toplam i sizler içerisinde hem de uzun süreli i sizler içerisinde en yüksek oranlara ula mı tır. Kadınlarda ise en fazla uzun süreli i siz sayısına 2005 yılında rastlanırken yine toplam i sizler içerisinde kadın uzun süreli i sizlerin en yüksek seviyeye ula tı ı yıl 2005 yılı olmu tur. Uzun süreli i sizler içerisinde kadınların en yüksek orana ula tı ı yıl 2000 yılıdır. 2000 yılından sonra Kadınların uzun süreli i sizler içerisindeki oranı azalmaya ba larken, 2004 yılında bir artı gözlenmi ve daha sonra yine azalı a geçmi tir.

Burada dikkat edilmesi gereken bir nokta da toplam erkek i sizler içerisinde uzun süreli i sizlerin oranı ve toplam kadın i sizler içerisinde uzun süreli kadın i sizlerin oranıdır. Bu oranlara a a ıdaki grafiklerden bakacak olursak;

Grafik 3: Türkiye’de Cinsiyete Göre Uzun Süreli İstihdam Oranları 2000-2006



Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu

Toplam istihdam içerisinde uzun süreli kadın istihdam oranının hem sayısının hem de oranının erkeklerden az olmasına rağmen, kadın istihdam içerisinde uzun süreli kadın istihdam oranı yüksektir. 2000 yılından 2003 yılına kadar istihdam olan her üç kadından bir tanesi uzun süreli istihdam iken, 2004 yılından itibaren bu oran istihdam kadınların hemen hemen yarısına yaklaşmıştır. Erkek istihdam içerisinde ise uzun süreli erkek istihdam oranı kadınlara göre daha düşüktür. Ancak 2004 yılından sonra uzun süreli istihdam oranı artmıştır. Bugün her üç erkek istihdam birinin uzun süreli istihdam olduğunu söyleyebiliriz. Burada bir dikkat çekici nokta da genel olarak uzun süreli istihdam sayısı artarken aynı yönde erkek ve kadın istihdam içerisinde uzun süreli istihdam oranının artmasıdır.

Sonuç olarak; Ülkemizde uzun süreli istihdamdan erkekler daha çok etkilenmektedir. Sayısal olarak erkek uzun süreli istihdam sayısı, kadın uzun süreli istihdam sayısının yaklaşık iki katıdır. Ülkemizde her 10 istihdam yaklaşık 4 kişi uzun süreli istihdam, her 3 uzun süreli istihdam 2 kişi erkek, 1 kişi kadındır. Erkek istihdam içerisinde erkek uzun süreli istihdam oranı, kadın istihdam içerisinde kadın uzun süreli istihdam oranına göre daha düşüktür. Her üç erkek istihdam bir tanesi uzun süreli istihdam, her dört kadın istihdam yaklaşık 2 tanesi uzun süreli istihdamdır.

Erkek uzun dönemli işsizlik oranlarının kadınlara göre çok daha yüksek seyretmesi tarımsal kesimin kadın uzun süreli işsizlik oranlarını gizlemesinden kaynaklanmaktadır. Kadın işsizler içerisinde uzun süreli işsizlik oranlarının yükselmesinde önceki yıllara göre iş gücü piyasasına daha çok katılım sağlamaları ve iş gücü piyasasındaki kadınların eğitim seviyeleri gittikçe arttı için iş bulmada daha seçici oldukları faktörünün etkili olduğunu söyleyebiliriz.

2.5.1.2 Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre Uzun Süreli İşsizler

Uzun süreli işsizler yaş gruplarına göre incelediğimizde, uzun süreli işsizlikten gençlerin oldukça olumsuz etkilendiğini görürüz. Aşağıdaki tabloda ‘genç’ olarak kabul edilen 15-24 yaş arası iki grupta incelenmiştir.

Tablo 16: Türkiye’de Uzun Süreli İşsizlerin Yaş Grubuna Göre Dağılımı 2000-2006

	15-19		20-24		25-34		35-54		55+	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
2000	45	14,7	91	29,7	92	30,1	67	21,9	11	3,6
2001	56	13,6	113	27,5	126	30,7	104	25,3	9	2,2
2002	78	11,2	169	24,2	226	32,4	203	29,1	22	3,6
2003	51	8,7	142	24,4	208	35,7	165	28,3	18	3,1
2004	94	9,8	244	25,4	362	37,7	243	25,3	25	2,6
2005	96	9,7	232	23,5	374	37,9	255	25,8	27	2,7
2006	78	9,0	202	23,3	327	37,8	233	26,9	28	3,2

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu

Uzun süreli işsizleri yaş gruplarına göre incelediğimizde özellikle gençlerin uzun süreli işsizlikteki payının 2000 yılından bu yana azaldığını, 25-35 yaş grubunun sürekli arttığını, 35-54 yaş grubunun ise dalgalı bir seyir izlemekle genelde arttığını görmekteyiz. 2000 yılında 15-24 yaş grubunun uzun süreli işsizler içerisindeki oranı % 44,4 iken, 2006 yılında % 32,3’e düşmüştür. 2000 yılına göre 2006 yılında 15-24 yaş grubundaki uzun süreli işsiz sayısı yaklaşık 2 kat artarken, oransal olarak ise yaklaşık 10 puanlık düşüşü yaşımıştır.

Uzun süreli işsizlik oranlarının gençlerde düşme eğilimine girmesi eğitimin sürecinin uzaması ve gençlerin daha ileriki yıllarda iş gücü piyasasına katılmaları ile açıklanabilir. Nitekim yukarıdaki tabloda da uzun dönemli işsizlik oranlarındaki aşırı genç kuşaktan bir üst yaş grubunda bulunan orta yaş kuşağına doğru kayma gösterdiği gözlemlenmektedir.

Toplam genç i sizler içinde uzun süreli genç i sizlerin oranı 2000 yılında % 19,3 iken, 2006 yılında bu oran % 32,6 olmu tur. Uzun süreli i sizler içerisinde genç i sizlerin oranı azalırken, genç i sizler içerisinde, uzun süreli genç i sizlerin oranı artmış tır. Bu da bize genç i sizli in yavaş yavaş yapısal i sizli e dönüşü mü gösterir.

2006 yılı verilerine göre uzun süreli kadın i sizler içerisinde 15-24 yaş aralığında uzun süreli kadın i sizlerin oranı % 38,4'tür. Uzun süreli erkek i sizler içerisinde 15-24 yaş grubu uzun süreli erkek i sizlerin oranı % 29,5'tir. 15-24 yaş grubundaki kadınlarda uzun süreli i sizlik daha yaygındır.

AB ülkelerinde uzun süreli i sizlikten en çok etkilenen grup gençlerdir. Ancak Türkiye'den farklı olarak ikinci sırayı yaşlılar almaktadırlar. Bu durum Türkiye'nin genç, AB ülkelerinin yaşlanma sürecine girmiş bir i gücü kitlesine sahip olması ile açıklanmaktadır. Bu tespitten hareketle gençlerin yaşlılara göre yeni üretim ve yönetim süreçlerine daha kolay uyum sağlayabildikleri, öğrenme süreçlerinin daha kolay ve kısa olduğu bu nedenle i bulma konusunda 55 yaş ve üstü gruba göre çok daha başarılı oldukları ifade edilmektedir. Yaşlı grup bir defa i siz kaldığında yeni koşullarda bir i bulması son derece zor olmaktadır. Oysa gençler için bir defa i gücü piyasasına girip biraz deneyim kazanmak i bulmayı kolaylaştırmakta, i sizlik süresini azaltmaktadır.

2.5.1.3 Türkiye'de E İtim Durumlarına Göre Uzun Süreli İsizler

Türkiye'de toplam i sizlerde olduğu gibi uzun süreli i sizlerinde büyük çoğunluğu lise altı e itimlidir. E itim durumu ile i sizlik arasındaki ilişki oldukça önemlidir. Aşağıdaki tabloda uzun süreli i sizlerin e itim durumları gösterilmiştir.

Tablo 17: Türkiye'de E İtim Durumlarına Göre Uzun Süreli İsiz Sayıları (000)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Okuma Yazma Bilmeyen	9	8	16	15	15	20	14
Okur Yazar Okul Bitirmeyen	6	8	11	11	17	30	24
İlkokul	106	161	278	212	324	330	275
İlköğretim	0	0	3	4	13	30	30
Orta Okul veya Dengi Meslek	36	54	100	90	94	132	109
Genel Lise	77	90	124	104	197	191	180
Lise Dengi Meslek Okul	46	49	86	73	132	130	120
Yükseköğretim ve Fakülte	26	39	82	75	136	125	116

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

En fazla uzun süreli işsizlik ilköğretim mezunlarında bulunmaktadır. Okuma yazma bilmeyenler, okur yazar olup herhangi bir okul bitirmeyenler ve ilköğretim mezunlarında uzun süreli işsiz sayısı azdır. 2001 ekonomik krizinden sonra bütün eğitim durumlarında uzun süreli işsiz artarken özellikle Yükseköğretim ve fakülte mezunlarında bu artış dikkat çekici bir oranda olmuştur. 2001 ekonomik krizinin özellikle bankaları vurması, bu sektörde çalışan yüksek eğitimli insanların işsiz kalmasına neden olmuştur. Bu kişiler belli bir süre sonra uzun süreli işsizlik rakamlarını olumsuz etkilemişler ve Yükseköğretim ve Fakülte mezunları uzun süreli işsiz sayısını arttırmışlardır.

Eğitim durumlarına göre uzun süreli işsizlik oranları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 18: Türkiye’de Eğitim Durumlarına Göre Uzun Süreli İşsiz Oranları 2000-2006

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Okuma Yazma Bilmeyen	2,9	1,9	2,3	2,6	1,6	2,0	1,6
Okur Yazar Okul Bitirmeyen	2,0	1,9	1,6	1,9	1,8	3,0	2,8
İlköğretim	34,6	39,2	39,8	35,8	33,7	33,4	31,8
İlköğretim	0,0	0,0	0,4	1,0	1,4	3,0	3,5
Orta Okul veya Dengi Meslek	11,8	13,1	14,3	15,4	9,8	13,4	12,6
Genel Lise	25,2	21,9	17,8	17,8	20,5	19,4	20,8
Lise Dengi Meslek Okul	15,0	11,9	12,3	12,5	13,7	13,2	13,9
Yükseköğretim ve Fakülte	8,5	9,5	11,7	12,9	14,2	12,7	13,4

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu

İlköğretim mezunları hem sayısal olarak hem de oransal olarak uzun süreli işsizlikte ilk sıradadır. 2002 yılından sonra ilköğretim mezunlarının uzun süreli işsizlik oranları düşerken, ilköğretim mezunlarının uzun süreli işsizlik oranları artmaktadır. Yükseköğretim ve fakülte mezunlarında 2004 yılına kadar artan uzun süreli işsizlik oranı bu yıldan sonra bir azalmış bir artmıştır. Genel lise mezunlarının meslek lisesi mezunlarına göre uzun süreli işsizlik oranları yüksektir. Bu veri de bize nitelik sahibi elemanların iş gücü piyasasında daha çabuk istihdam edildiğini göstermektedir. Ancak lise altı eğitimliler ile lise ve üstü eğitimlilerin uzun süreli işsizlik oranlarını karşılaştığımızda çok fazla fark olmadığını görürüz. 2000 yılında lise altı eğitimlilerin oranı % 51,3 iken, 2006 yılında % 52,3 olmuştur. Yüksek eğitim seviyesine sahip olan bu işsizlerin düşük ücret ya da çalışmaya koollularına razı olamayarak iş bulmada seçici davranışları işsizlik süresinin daha da uzamasına neden olmuştur.

Uzun süreli işsizleri cinsiyet bakımından incelediğimizde 2006 yılı verilerine göre erkeklerde lise altı işsizlerin oranının % 59,6 yükseköğretim ve fakülte mezunlarının oranının % 10,1 olduğunu görürüz. Kadınlarda ise lise altı işsizlik oranı % 37,9 yükseköğretim ve fakülte mezunlarının oranının % 20 olduğunu görürüz. Bu sonuçlar kadın uzun süreli işsizlerin, erkeklere göre daha işsiz olduğunu ortaya koymaktadır.

Toplam lise altı işsizler içerisinde, uzun süreli işsiz lise altı işsizlerin oranına bakarsak; % 23,4 olduğunu görürüz. Yükseköğretim ve fakülte mezunu toplam işsizler içerisinde uzun süreli işsiz fakülte ve yüksek okul mezunlarının oranı % 39,6'dır. Her dört lise altı işsizinin yaklaşık bir tanesi uzun süreli işsizken, Her üç yükseköğretim ve fakülte mezunu işsizden yaklaşık bir tanesi işsizdir. Yükseköğretim ve Fakülte mezunlarının içerisinde uzun süreli işsiz kalma riski oldukça fazladır.

2.5.1.4 Türkiye'de Bölgelere Göre Uzun Süreli İşsizler

Bu bölümde uzun süreli işsizlerin Düzey 1'e göre dağılımını inceleyeceğiz. TÜİK 2004 yılından itibaren bölgelere göre veri açıklamaktadır. Bu yüzden aşağıdaki tabloda 2004-2006 yılları arasında Düzey 1'e göre uzun süreli işsiz sayıları ve oranları gösterilmiştir.

Tablo 19: Türkiye'de Düzey 1'e Göre Uzun Süreli İşsiz Sayı ve Oranları 2004-2006

	2004		2005		2006	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İstanbul	171	17,8	170	17,2	137	15,8
Batı Marmara	26	2,7	31	3,1	30	3,5
Ege	146	15,2	117	11,8	103	11,9
Doğu Marmara	78	8,1	75	7,6	65	7,5
Batı Anadolu	129	13,4	133	13,5	119	13,7
Akdeniz	130	13,5	178	18,0	158	18,2
Orta Anadolu	45	4,7	62	6,3	52	6,0
Batı Karadeniz	60	6,2	51	5,2	37	4,3
Doğu Karadeniz	53	5,5	42	4,3	41	4,7
Kuzeydoğu Anadolu	14	1,5	17	1,7	16	1,8
Ortadoğu Anadolu	70	7,3	67	6,8	51	5,9
Güneydoğu Anadolu	40	4,2	46	4,7	58	6,7

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu

2004 yılında uzun süreli işsizlerin en yoğun olduğu yer İstanbul Bölgesi iken, 2006 yılında Akdeniz bölgesi olmuştur. İstanbul'un uzun süreli işsizlik oranı sürekli

azalırken, Akdeniz’in ise sürekli artmış tır. Uzun süreli işsizliğin en az görüldüğü yer Kuzeydoğu Anadolu Bölgesidir. Bölgelere göre uzun süreli işsizlik rakamları bölgelere göre işsizlik rakamlarına paraleldir.

Uzun süreli işsizlik oranlarının % 10’un üzerinde seyrettiği bölgeler en çok göç alan ve istihdamın çoğunluğu hizmetler ve sanayi sektöründe olan bölgelerdir. Dolayısıyla bir ekonomik krizden en çok hizmetler ve sanayi sektörü etkilendiği için bu bölgelerde uzun süreli işsiz sayısı fazladır.

Bölgelere göre toplam işsizler içerisinde uzun süreli işsizlerin oranlarına 2006 yılı için bakacak olursak;

Tablo 20: Türkiye’de Düzey 1’e Göre Toplam İşsizler İçerisinde Uzun Süreli İşsizlerin Oranı (000)

	2006		
	İşsiz	U.S.	%
İstanbul	466	137	29,4
Batı Marmara	85	30	35,3
Ege	312	103	33,0
Doğu Marmara	209	65	31,1
Batı Anadolu	274	119	43,4
Akdeniz	399	158	39,6
Orta Anadolu	141	52	36,9
Batı Karadeniz	115	37	32,2
Doğu Karadeniz	84	41	48,8
Kuzeydoğu Anadolu	40	16	40,0
Ortadoğu Anadolu	117	51	43,6
Güneydoğu Anadolu	204	58	28,4

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu

Toplam işsizler içerisinde uzun süreli işsizlerin oranı bakımından bölgelerin çoğunluğu bunun % 30’luk dilim içerisinde olduğunu görmekteyiz. En yüksek orana sahip olan bölgeler Doğu Karadeniz, Ortadoğu Anadolu ve Batı Anadolu bölgeleridir. En düşük orana sahip olan bölgeler ise Güneydoğu Anadolu ve Marmara bölgesidir.

2.5.1.5 Türkiye’de Yerleşim Birimlerine Göre Uzun Süreli İşsizler

Uzun süreli işsizlerin yerleşim birimlerine göre dağılımında kent-kır ayrımına göre inceleyeceğiz. Uzun süreli işsizlere kent-kır ayrımında kısaca değineceğiz.

Tablo 21: Türkiye’de Kent-Kır Ayrımında Uzun Süreli İşsizlerin Dağılımı
2000-2006 (000)

	KENT				KIR			
	ERKEK	KADIN	TOPLAM	%	ERKEK	KADIN	TOPLAM	%
2000	142	89	231	74,8	54	22	76	25,2
2001	189	120	309	75,2	74	24	98	24,8
2002	370	184	554	79,4	107	37	144	20,6
2003	321	164	485	83,2	73	23	96	16,8
2004	508	230	738	76,8	176	46	222	23,2
2005	483	239	722	73,2	200	65	265	26,8
2006	413	235	648	74,8	159	60	219	25,2

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu

Türkiye’de uzun süreli işsizlik kentlerde daha yaygındır. Uzun süreli işsizlerin yaklaşık dörtte üçü kentlerde bulunmaktadır. 2000 yılından 2004 yılına kadar kentlerde uzun süreli işsizlerin oranı kıra göre artmıştır. Özellikle 2001 yılında yaşanan ekonomik krizin kentleri daha fazla etkilemesi 2002 ve 2003 yıllarında kentlerde uzun süreli işsizlerin oranını kıra göre yüksek oranlarda arttırmıştır. Hem kentlerde hem kırdaki uzun süreli işsizlikten erkekler kadınlardan daha fazla etkilenmektedir. Kentlerdeki kadınlar oransal olarak kırdaki kadınlardan daha fazla uzun süreli işsizlikten etkilenmektedir.

Uzun süreli işsizliğin giderek kentlerde yoğunlaşması, tarım sektöründeki iş gücünün giderek diğer sektörlere kayması, dolayısıyla kırsal kesimden kentlere göç olgusunun hızlanması ile açıklanabilir. Halen kırsal kesimde ve tarımsal kesimde bulunan iş gücünün büyük bir kısmı düşük verimlilikle ya da eksik istihdamla çalışmaktadır. Bu durum kırdaki uzun süreli işsizliği gizlemektedir. Kentlerde istihdamın tamamı sanayi ve hizmetler sektöründedir. Bu sektörler ekonomik dalgalanmalara ve ekonomik krizlere tarım sektörüne göre daha duyarlıdır. Ortaya çıkabilecek bir ekonomik kriz binlerce insanı işsiz konumuna sokmaktadır ve bu insanların tekrar bir işe yerleşmesi uzun bir süre almaktadır.

2.5.1.6 Türkiye’de Daha Önce Çalıştıkları Sektörlere Göre Uzun Süreli İşsizler

Bu bölümde uzun süreli işsizlerin işsiz kalmadan önce çalıştıkları sektörlerin dağılımına ilişkin bilgiler verilecektir. Bilgiler tarım, sanayi, hizmetler sektörlerinde ve sektörlerden bağımsız ilk kez iş arayanların dağılımında verilecektir. Aşağıdaki tabloda 2000-2006 yılları arasında daha önce çalıştıkları sektörlerle göre uzun süreli işsiz sayıları verilmiştir.

Tablo 22: Türkiye’de Daha Önce Çalıştıkları Sektöre Göre Uzun Süreli İşsizler
2000-2006 (000)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
İLK KEZ İŞ ARAYAN	132	133	180	149	321	308	263
TARIM	10	23	30	17	50	56	49
SANAYİ	79	119	220	179	246	267	224
HİZMETLER	83	136	268	236	343	359	328

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu

2000 yılında uzun süreli işsizler içerisinde en büyük payı ilk kez iş arayanlar alırken daha sonraki yıllarda hizmetler sektörü ilk sırayı almıştır. Daha önce çalıştıkları sektörler göre uzun süreli işsizlerde sektör bazındaki rakamlar toplam uzun süreli işsizlerdeki rakamlarla paralellik göstermiş, uzun süreli işsizlerin arttığı yıllarda hemen hemen bütün sektörlerde bir artış gözlenirken, uzun süreli işsizlerin azaldığı yıllarda ise yine hemen hemen bütün sektörlerde bir azalış gözlenmiştir.

2000 yılında uzun süreli işsizler içerisinde sektörler göre oransal durum ilk kez iş arayanlar % 43, tarım % 3, sanayi % 26, hizmetler % 28 iken kriz sonrası 2002’de ilk kez iş arayanlar % 26, tarım % 4, sanayi % 32, hizmetler % 38 olmuştur. 2006 yılında ilk kez iş arayanlar % 30, tarım % 6, sanayi % 26, hizmetler % 38 oranlarında gerçekleşmiştir.

2001 yılında yaşanan ekonomik krizin daha çok hizmetler ve sanayi sektöründe uzun süreli işsizlere neden olduğunu önceki bölümlerde belirttik, tabloda bu durumu açıkça görmekteyiz. 2002 yılında 2001 yılına göre sanayi ve hizmetler sektöründe çalışmaya uzun süreli işsiz sayılarında hem oransal hem de rakamsal olarak büyük bir artış olmuştur, 2003 yılında ise sanayi ve hizmetler sektöründe uzun süreli işsizler içerisinde oransal olarak artış gözlenmiştir. Bu iki yılda ilk defa sanayi sektöründe çalışmaya uzun süreli işsiz kalanlar ilk kez iş arayanların sayısını geçmiştir.

2.5.1.7 Türkiye’de Son Çalışılan Sektöre Göre Uzun Süreli İşsizler

Bu başlık altında uzun süreli işsizlerin en son çalıştıkları sektöre ücretli mi? Yevmiyeli mi? veren olarak mı? Nasıl çalıştıklarına dair bilgiler verilecektir. Burada da tablomuzda ilk kez iş arayanlar yer alacaktır.

Tablo 23: Türkiye’de Son Çalı tıkları teki Durumlarına Göre Uzun Süreli sizler
2000-2006 (000)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
İlk Kez Arayanlar	132	133	180	149	321	308	263
Ücretli veya Maa lı	100	169	335	289	411	441	406
Yevmiyeli (Mevsimlik, geçici)	50	70	110	91	122	142	122
veren	4	6	18	16	15	18	13
Kendine Hesabına	10	21	38	26	56	49	40
Ücretsiz Aile çisi	10	10	18	12	36	31	22

Kaynak:Türkiye statistik Kurumu

Daha önce çalı tı tı teki durumuna göre en fazla uzun süreli i siz kalanlar ücretli ve maa lı olarak çalı anlardır. 2000 yılı ile 2006 yılını kar ıla tırdı ımızda sayısı oransal olarak da en fazla artı gösteren yine ücretli veya maa lı olarak çalı anlardır. Özellikle son yıllarda görülen tarım istihdamındaki çözümlerle birlikte uzun süreli i sizler içerisinde ücretsiz aile i çilerinin sayısında da artı gözlemlense de hala tarım sektöründe verimlili i çok dü ük olarak çalı anlar mevcuttur.

2.5.1.8 Türkiye’de siz Kalma Nedenine Göre Uzun Süreli sizler

Hanehalkı gücü Anketleri Sonuçlarına göre uzun süreli i sizlerin i siz kalma nedenleri 2004 yılından beri TÜ K veri tabanından 12 ba lık altında alınabilmektedir. Ancak burada 2000-2006 yılları arasında kar ıla tırmalar yapmaktayız. 2002-2003 yıllarında sonuçlar 10 ba lık altında, 2000-2001 yıllarında ise 9 ba lık altında açıklanmı tur. Hem anlam birli i sa lanması açısından 12 ba lı tı 3 ana ba lık altında toplayıp açıklayaca ız. Böylece yıllar arasında kar ıla tırma yapabilece iz. Ayrıca 12 alt ba lı tı tablomuzda 3 ana ba lı ın altına da ıtılı ekilde yer verece iz.

Uzun süreli i sizlerin i sizlik nedenlerine baktı ımızda; sadece 2000 yılında ilk kez i arayanların sayısının en fazla oldu unu di er yıllarda ise i ini kaybedip uzun süreli i siz kalanların sayısının en fazla oldu unu görmekteyiz. 2000 yılında uzun süreli i sizlerin % 29’u i ini kaybetmi , % 28’i i ten ayrılıcı , % 43’ü ilk kez i arayanlar iken, 2001 krizi sonrası 2002 yılında % 48’i i ini kaybeden, % 26’sı i ten ayrılıcı ve % 26’sı ilk kez i arayanlar olmu tur. 2001 yılı ekonomik krizi bir çok ki inin i ini kaybedip uzun süreli i siz olmasına neden olmu tur. 2001 yılına göre 2002 yılında i yerine kapatan ve i ten çıkarılanlarda % 100’den fazla artı olmu tur. 2006 yılında uzun süreli i sizlerin % 38’i i ini kaybetmi , % 32’si i ten ayrılıcı ve % 30’u ilk defa i

aramaktadır. Özellikle krizden sonra i ini kendi iradesi dı nda kaybedenlerin yeniden istihdam edilmeleri oldukça güç olmu tur.

Tablo 24: Türkiye’de işsiz Kalma Nedenine Göre Uzun Süreli işsizler 2000-2006 (000)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
N KAYBETT	89	163	333	269	385	398	330
Geçici bir i ti, i bitti	43	62	96	84	144	165	143
ten çıkarıldı	27	71	154	125	153	147	113
yerini kapattı	19	30	83	60	88	86	74
TEN AYRILDI	84	113	185	166	254	281	273
Kendi iste iyle	40	54	81	73	103	117	104
Emekli oldu	16	15	28	25	30	30	37
Ücretsiz aile i çisiydi					21	16	12
Di er	28	44	76	68	100	118	120
LK KEZ ARAYAN	132	133	180	149	321	308	263
Okuldan yeni mezun	48	44	75	55	102	66	86
Askerden yeni geldi	15	13	25	17	48	43	37
Ö renimine devam ediyordu					38	67	22
Ev i lerıyla me gul			47	35	58	81	72
Di er	70	76	33	42	75	51	46

Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu

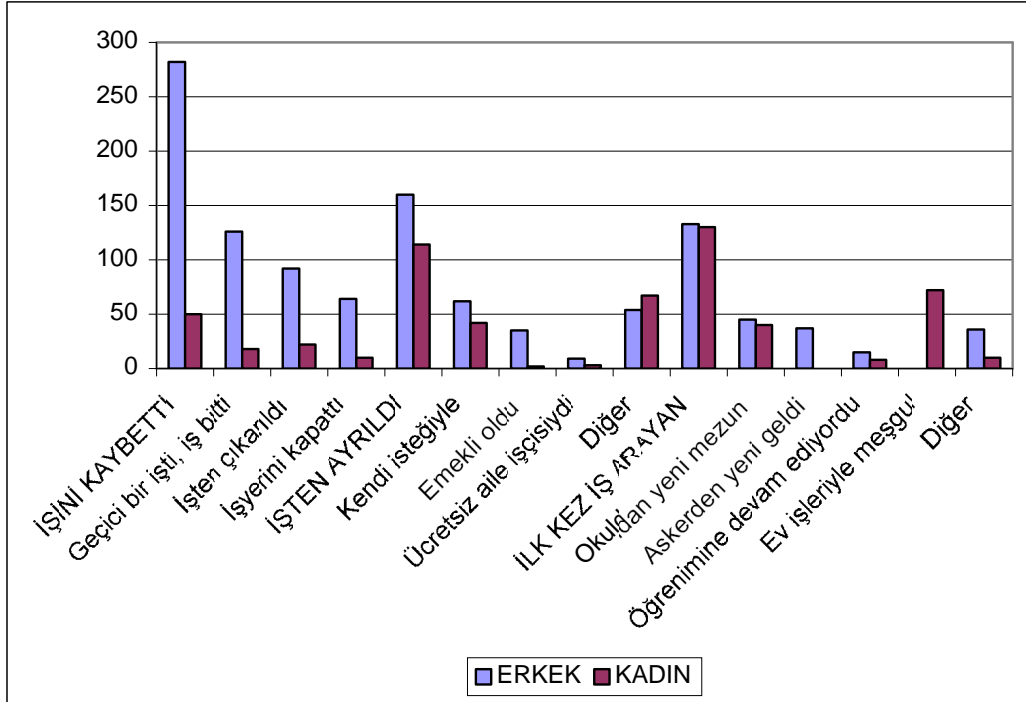
ini kaybedenler ana ba lı nın altında geçici bir i te çalı p da i ini kaybedenlerin sayısı uzun süreli işsizlerin arttı ı yıllarda artıp azaldı ı yıllarda ise azalmı tur. Genel olarak uzun süreli işsiz sayısı ile paralel bir yapı izlemi tir. ten çıkarılanların sayısı ise 2000 yılında çok dü ük seviyede iken kriz sonrası 2002 yılında tavan yapmı , 2006 yılına gelindi inde ise 2004 yılından beri dü me e iliminde olsa bile 2000 yılındaki seviyesinin 4 katından fazla bir seviyededir. ten çıkarılanların mesleki e itim ile yeniden iş gücü piyasasına istihdam olarak kazandırılmaları gerekmektedir yoksa bu ki iler belirli bir sonra i bulma ümitleri kırılıp i aramaktan vazgeçerek iş gücü piyasasının dı na çıkacaklardır. Ekonomik dalgalanmalar sebebiyle iş yerini kapatanların sayısı da oldukça fazla artmı tur. Oransal olarak baktı ımızda krizden en çok etkilenen gruplardan biridir.

ten ayrılanlar ba lı nın alt ba lıklarını inceledi imizde, i ten kendi iste i ile ayrılanların yeniden istihdama dönmesinde son derece önemli sıkıntıların oldu u görülmektedir. Tarım sektörünün uzun süreli işsizleri bünyesinde saklamasından dolayı ücretsiz aile i çisi olarak i ten ayrılanlarda uzun süreli işsiz sayısının dü ük oldu unu görürüz.

İlk kez iş arayanlarda dikkat çekici bir nokta ev işleriyle meşgul olanların sayısıdır. Bilindiği üzere ev işleriyle meşgul olanların iş gücü piyasasının dışında kabul edilmektedir ve hepsi kadındır. Ev işleriyle meşgul olanların iş gücü piyasasına girmesi oldukça önemli bir gelişme iken bunların uzun süreli işsiz durumuna düşmesi oldukça olumsuz bir gelişmedir. Okuldan yeni mezun olanların uzun süreli işsiz olarak kalmaları, ekonominin yeni istihdam alanları yaratabilmesi ile birlikte okullarda verilen eğitimlerin iş gücü piyasasınca istenen niteliklere uygun olmaması ile doğrudan bağlantılıdır. Bu eksikliğin mutlaka giderilmesi gerekmektedir.

İşsiz kalma nedenine göre uzun süreli işsizlerin kadın-erkek ayrımında da 2006 yılı verileriyle aşağıdaki grafik de bakacak olursak;

Grafik 4: Türkiye’de İşsiz Kalma Nedenine Göre Uzun Süreli İşsizler (Cinsiyete Göre)



Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

Erkeklerde işini kaybedenler içerisinde uzun süreli işsiz olanların kadınlara göre sayısı oldukça fazladır. Kadın istihdam sayısı çok fazla olmadığı için işini kaybetmede çok fazla olmuyor, ayrıca kadınlar işini kaybettiklerinde işsiz olarak kalabilme süreleri çok uzun olmuyor belli bir süre iş bulamadıktan sonra iş bulma ümidi bitiyor ve kendilerini iş gücü piyasasının dışında buluyorlar. İşten ayrılan kadın sayısı işini kaybeden kadın sayısından daha fazladır. Bu durum erkeklerde tam tersidir. Kadınlar

kendi istekleriyle i ten ayrıldıklarında çalı ma artları konusunda seçici oldukları için yeniden i bulmaları daha zor olmaktadır. Dikkat edilirse emekli olanlar ve ücretsiz aile i çisi kadınlarda uzun süreli i siz sayısı oldukça azdır. İlk kez i arayanlarda kadın ve erkek uzun süreli i siz sayıları birbirine çok yakındır. Buradan u sonuç çıkıyor ilk kez i aranıyorsa ve i gücü piyasasının aradı ı yeteneklere sahip de ilseniz kadın erkek fark etmeden uzun süre i siz kalabiliyorsunuz.

Daha önce ev i leriyle me gul olup i gücü piyasasının dı nda olup i aramaya ba ladıklarında uzun süreli i siz kalanlar ilk kez i arayıp i siz kalan uzun süreli i siz kadınların yarısına yakındır. Ülkemizde 12 milyon civarında kadın ev i leriyle u ra tı ı için i gücü piyasasının dı ndadır. Kadın i gücüne katılım oranının artması için bu ki ilerın bir ekilde i gücü piyasasına çekilmesi lazımdır. Ancak ev i leriyle me gul olanlara iyi bir mesleki e itim ile i gücü piyasasına dahil edemezsek uzun süreli i siz kalacaklar ve yine i gücü piyasasının dı na çıkacaklardır.

Toplam i sizler içerisinde i sizlik nedenine göre uzun süreli i sizlerin durumuna bakarsak; geçici bir i te çalı rken i in bitmesi sonucu i ini kaybedenlerin % 22'si uzun süreli i siz, i ten çıkarılanların % 31'i, i yerine kapatarak i siz kalanların % 41'i uzun süreli i sizdir. ini kaybedenler içerisinde i yerini kapatarak i siz kalanların uzun süreli i siz kalma oranı daha yüksektir. yerinden kendi iste iyle ayrılanların % 29'u, emekli olanların % 66'sı, ücretsiz aile i çisi olarak çalı ıp i siz kalanların % 48'i uzun süreli i sizdir. Görüldü ü üzere emekli olanlar ile ücretsiz aile i çisi olarak çalı ıp fazla nitelikli olmayan i sizlerin uzun süreli i siz kalma riski fazladır. Bugün Türkiye i gücü piyasası bir dönü üm içerisinde ve kendini yenileyemeyenler ve piyasasının aradı ı niteli e sahip olmayanlar kolay istihdam edilememektedir. Okuldan yeni mezun i sizlerin % 51'i, ev i leriyle u ra an i sizlerin % 64'ü, ö renimine devam eden i sizlerin % 43'ü uzun süreli i sizdir. İlk defa i arayanlarda uzun süreli i sizlik oranı oldukça yüksektir. Bu durumun yapısal bir durum olmadan önce çözülmesi gerekmektedir. Okuldan yeni mezun olan i sizlerin yarısının uzun süreli i siz olması e itim sistemimizin i piyasanın ihtiyaçlarına göre yeniden gözden geçirilmesi gerekti ini ortaya koymaktadır. Ev i leriyle u ra an i siz kadınların i piyasasının istedi i yeterli nitelik ve beceriye sahip olmadıkları veya çalı rken ev hanımı olup i gücü piyasasından çıktıktan sonra geri dönmek istediklerinde ise sorunlarla kar ıla malarından dolayı uzun süreli i siz kalma riskleri oldukça yüksektir.

Sonuçta sayısal olarak baktığımızda işini kaybedenlerden uzun süreli işsiz kalanların sayısı, işini ten ayrılan ve ilk kez iş arayıp uzun süreli işsiz kalanların sayısından fazladır. Ancak işsiz kalma nedenlerine göre toplam işsizler içerisinde uzun süreli işsizlerin oranına bakarsak ilk kez iş arayan işsizlerin uzun süreli işsiz kalma oranının daha fazla olduğunu görürüz. Her yüz ilk kez iş arayan işsizden 56 tanesi uzun süreli işsizdir.

2.5.1.9 Türkiye’de Aradıkları İşin Türüne Göre Uzun Süreli İşsizler

Bu başlık altında uzun süreli işsizlerin aradıkları işin türü ile bilgiler verilmeye çalışılacaktır. TÜİK 2004 yılına kadar arandığı işin türü hakkında 3 başlık altında bilgi yayınlarken 2004 yılından itibaren 4 başlık altında yayınlamaya başlamıştır.

Aşağıdaki tabloda uzun süreli işsizlerin genelde tam zamanlı bir iş aradıklarını görmekteyiz.

Tablo 25: Türkiye’de Aradıkları İşin Türüne Göre Uzun Süreli İşsizler 2000-2006 (000)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
TOPLAM							
Tam Zamanlı	261	359	584	481	740	793	720
Yarı Zamanlı	8	7	13	10	5	9	6
Farketmez	36	43	101	92	178	151	119
Kendi İşini Kurmak İsteyen					39	34	23
ERKEK							
Tam Zamanlı	165	237	401	322	515	2	467
Yarı Zamanlı	5	2	5	4	2	4	2
Farketmez	24	26	73	66	134	109	84
Kendi İşini Kurmak İsteyen					33	29	20
KADIN							
Tam Zamanlı	95	124	184	159	224	253	252
Yarı Zamanlı	4	4	7	5	4	5	3
Farketmez	11	17	29	27	44	42	35
Kendi İşini Kurmak İsteyen					6	5	3

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

Uzun süreli işsizler içerisinde yarı zamanlı çalışmak isteyenlerin sayısı çok azdır. Esnek çalışma modelleri henüz ülkemizde gelişmediği için bu çalışma tipi çok sempatik gelmemektedir. Yarı zamanlı çalışmak isteyen kadınların sayısı 2000 yılı hariç erkeklerden fazladır. Yarı zamanlı çalışma kadınlar için daha uygun bir çalışma modelidir. Esnek çalışma modelleri yaygınlaştırılırsa kadınların iş gücüne katılma oranı artacaktır.

Kendini işini kurmak isteyen uzun süreli işsizlerin sayısı yıllar itibariyle azalmakla beraber kadınlardan ziyade erkeklerin bu alanda istekli olduğu görülmektedir.

2006 yılı verileri dikkate alındığında uzun süreli işsizler içerisinde tam zamanlı çalışmak isteyenlerin oranı % 83 iken, farketmez diyenlerin oranı % 14'tür. Erkek uzun süreli işsizlerde tam zamanlı çalışmak isteyenlerin oranı % 82 iken, farketmez diyenlerin oranı % 15'dir. Kadınlarda aynı oranlar sırasıyla % 86 ve % 12'dir. Kadınların iş ararken erkeklere göre biraz daha seçici olduğunu görmekteyiz.

2.5.2 Türkiye'de Uzun Süreli İşsizler ile İşgücü Piyasası Dışında Kalanlar Arasındaki İlişki

İşgücü piyasası dışında kalanlar 15 yaş veya üzerinde olan istihdamda veya işsiz olarak kabul edilmeyenleri kapsar. Başka bir tanımla 15 ve üzeri yaştaki kurumsal olmayan sivil nüfustan işgücünün çıkarılması ile bulunan nüfusa işgücüne dahil olmayanlar denmektedir. İşgücüne dahil olmayan nüfus ile ilgili TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketlerinde işgücüne dahil olmama nedenlerine yönelik bilgiler verilmektedir.

İşgücüne dahil olmayanların işgücüne dahil olmama nedenleri, iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar, mevsimlik çalışanlar, ev işleriyle meşgul olanlar, öğrenciler, emekli, çalışamaz halde ve diğer'den oluşmaktadır. Biz burada uzun süreli işsizlerle daha çok, iş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar ile bağlantı kuracağız. Ancak yine de işgücüne dahil olmayanlarla ilgili kısaca bilgi vermekte fayda olabilir.

Ülkemizde işgücüne dahil olmayanlar, işgücünden fazladır. Bu yüzden de işgücüne katılma oranımız % 50'nin altındadır. 2006 yılı verilerine göre işgücüne dahil olmayanların % 48'ini ev işleriyle uğraşanlar ki bunların hepsi kadındır, %13'ünü öğrenciler, % 12'sini çalışamaz halde bulunanlar, % 11'ini emekliler, % 8'i iş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar ve geri kalanı da mevsimlik çalışanlar ve diğer kısımdır. Önemli bir nokta da işgücüne dahil olmayanların % 27'si erkek, % 73'ü kadındır. Ayrıca işgücüne dahil olmayanların % 66'sı kentlerde, % 34'ü kırsalda yaşamaktadır.

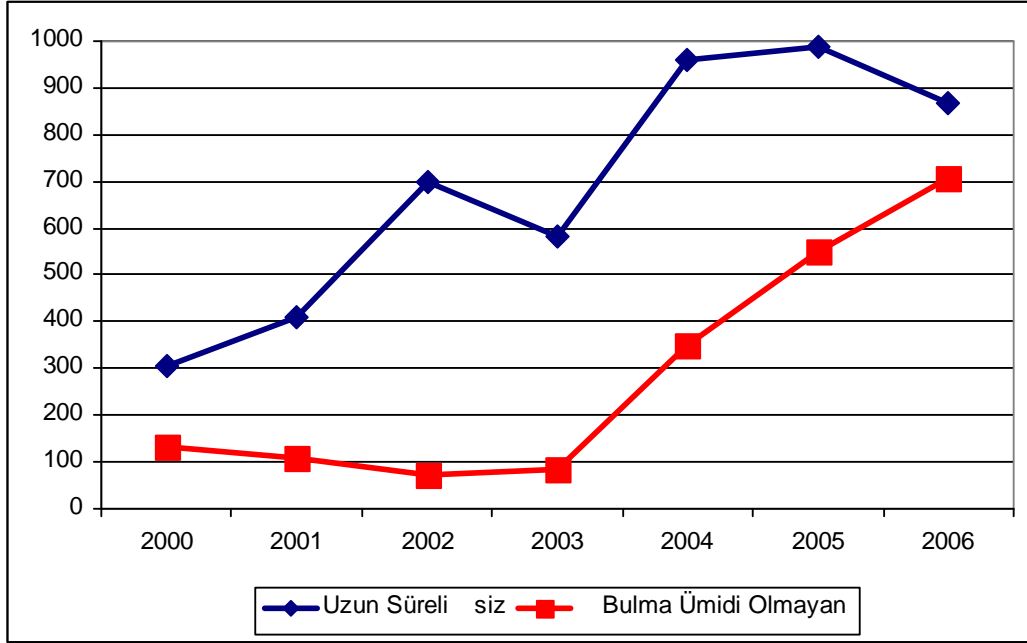
Önceki bölümlerde de bahsettiğimiz gibi uzun süreli işsiz kavramı bir yıl ve daha uzun süredir iş arayan ancak halen işsiz bulunanları ifade etmekteydi. Kişiler belli bir süre iş aramakta işsiz kalınan süre ne kadar uzarsa kişilerin iş bulma ümidi o kadar azalmaktadır. Sonunda da ümidi azalan kişiler iş aramaktan vazgeçerek işgücü

piyasasından çıkmakta ve i aramayıp, çalı maya hazır olanlar grubu içine girmektedir.

aramayıp, çalı maya hazır olanları TÜ K iki gruba ayırmı tır. Bunlar i bulma ümidi olmayanlar ve di er'dir.

Özellikle i bulma ümidi olmayanlar 2002 yılından sonra sürekli artmı , 2004 yılından sonra ise artı çok büyük oranlarda olmu tur. bulma ümidi olmayanların büyük bir ço unlu unu geçmi te uzun süreli i siz olmaları muhtemeldir..

Grafik 5: Türkiye'de Uzun Süreli i sizler ve Bulma Umudu Olmayanların Görünümü



Kaynak:Türkiye statistik Kurumu

Yukarıdaki tabloda 2000-2006 yılları arasında uzun süreli i siz sayısı ile i bulma ümidi olmayanları göstermektedir. bulma ümidi olmayanlardaki artı 2004 yılındaki uzun süreli i sizlerde görülen büyük çaptaki artı ile beraber önemli düzeyde artmaya ba lamı , 2006 yılına geldi imizde i bulma ümidi olmayan artarken uzun süreli i siz sayısının bir önceki yıla göre azalması bu iki rakamı birbirine yakla tırmı tır.

bulma ümidi olmayanların 2006 yılı verilerine göre % 58'i erkektir. Hem kırdada hem de kentlerde erkeklerin sayısı kadınlardan fazladır. Yine i bulma ümidi olmayanların % 52'si kentlerde ya amaktadır. bulma ümidi olmayanların en fazla bulundu u bölgeler Güneydo u Anadolu ve Akdeniz'dir. Güneydo u Anadolu

Bölgesinde iş bulma ümidi olmayanların çok büyük bir çoğunluğu erkek iken, Akdeniz Bölgesinde iş bulma ümidi olmayan kadınların sayısı erkeklerinkinden fazladır.

İş bulma ümidi olmayanların hızla artması ülkemiz iş gücü piyasası için oldukça olumsuz bir gelişmedir. İş bulma ümidi olmayanların sayısının azaltılması işsizlerin işsiz kalma süresinin kısaltılması ile mümkündür. 3 yıl iş arayan ancak bulamayan bir kişi işi daha ne kadar süre iş arayabilir diye düşünmek lazımdır.

Sonuç olarak Türkiye iş gücü piyasasında uzun süreli işsizlik önemli bir sorundur. Yaklaşık her üç işsizden biri uzun süreli işsizdir. Bu oran AB ortalamasına göre düşüklüğe olsa da bizim iş gücü piyasamızın yapısı dikkate alındığında önlem alınması gereken bir problemdir. Türkiye'deki erkek uzun süreli işsizlerin sayısı, kadın uzun süreli işsizlerin sayısından fazladır. Ancak kadın işsizlerin içerisinde kadın uzun süreli işsizlerin oranı, erkek işsizlerin içerisinde erkek uzun süreli işsizlerin oranından fazladır. Bu bilgiden çıkan sonuç işsiz bir kadının uzun süreli işsiz kalma riski işsiz bir erkekten daha fazladır. Uzun süreli işsizler içinde 15-24 yaş grubu önemli bir orana sahiptir ancak son yıllarda uzun süreli işsizlerin oranı 15-24 yaş ortalaması yükselmektedir. Lise altı ve ilimli uzun süreli işsizler ile lise ve üstü ilimli uzun süreli işsizlerin sayıları birbirlerine çok yakındır. Erkeklerde ilim düzeyi yükseldikçe uzun süreli işsizlik oranı düşerken, kadınlarda ise durum tam tersidir.

İş gücüne katılma oranımız oldukça düşüktür. Bir de uzun süreli işsizler iş bulma umutlarını yitirip iş gücü piyasasının dışına çıktıklarında bu oran daha da düşmektedir. Son yıllarda iş bulma ümidi olmayanlarda görülen büyük artış dikkat edilmesi gereken ve önlem alınması gereken bir noktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UZUN SÜRELİ SİZLİK ÖNLEMELERİNE YÖNELİK İSTİHDAM POLİTİKALARI

İstihdam yapıları ve uyguladıkları politikalar farklı olmakla birlikte tüm ülkelerin tam istihdam hedefini gerçekleştirememeleri durumunda karşılaştıkları ortak sorundur. Ülkeler arasında nüfus, insan gücü, kullanılan teknoloji, sahip olunan yer altı ve yerüstü kaynakları ve iktisadi gelişmişlik seviyesi gibi demografik, sosyal ve iktisadi yapıdaki farklılıklar, bu ülkelerin istihdam konusuna yaklaşımlarını da büyük ölçüde etkilemekte ve derin istihdam politikalarına yönelmelerine sebep olmaktadır.

İstihdam meselesi AB'de sosyal ve iktisadi politikaların yeniden gözden geçirilmesini gerektirirken Avrupa Komisyonu da, sosyal taraflarla işbirliğinde istihdamla mücadele konusunda ortak bir strateji geliştirmelerini sürdürmektedir. Konu, esas olarak üye devletlerin sorumluluğuna ait olmakla beraber, dikkatli milli istihdam politikalarının uyumlaştırılması üzerine çevrilmiştir. Özellikle emeklilik yaşının esnekliği, uzun dönemli istihdamla mücadele, mahalli istihdam imkanlarının geliştirilmesi, yeni teknolojilerin kurulması ve istihdamın artırılmasına ilişkin eylem programının oluşturulması konusunda üye ülkeler dahilinde bilgi alışverişinde bulunmakta ve kararlar almaktadır.¹¹

İstihdam sorununa ilişkin önlemler birkaç sınıfa ayrılmaktadır. İlk olarak, istihdam yaratmaya yönelik "aktif politika ve önlemler" ile işsizlere belirli bir ekonomik güvence sağlamakla yönelik "pasif politika ve önlemler" olarak ayrılmaktadır. İkinci olarak da, iş gücü talebini arttırmaya yönelik ve işsizliği önleyici önlemler, yeniden eğitim, erken emeklilik, iş gücü hareketliliğinin sağlanması gibi işsizliği sınırlayıcı önlemler ve işsizliği tazmin edici önlemler olarak sınıflandırılmaktadır.¹²

¹¹ Murat, Sedat; **Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği'nin Karşılaştığı Sosyal Yapısı**, Filiz Kitapevi, İstanbul 2000, s.217.

¹² Koray, Meryem; "Avrupa Topluluğu Ülkelerinde İş Gücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları", **İktisadi Kalkınma Vakfı Dergisi**, Sayı 87, Ocak 1991, ss.9-10.

Uzun süreli işsizlere yönelik programların tek başına yeterli etkinliği sağlayamadığı, birden fazla ve birbiriyle bütünleştirilmiş programların daha etkili olduğu görülmüştür. Bu anlamda, mesleki eğitim programlarının iş deneyimi sağlayan programlarla bütünleştirilmesi halinde, daha olumlu sonuçların doğması beklenmektedir.

3.1 AVRUPA BİRLİĞİ İSTİHDAM POLİTİKARI

3.1.1 1980'li Yıllarda Uygulanan İstihdam Politikaları

Uzun süreli işsizlik 1980'lerde AB sınırları içerisinde etkisini arttırmaya başlayınca bu probleme karşı bütün üye ülkeler geniş çaplı fakat kendi yapılarına uygun farklı programlar geliştirmiş ve uygulamaya sokmuşlardır. Temelde bu programlarda iki amaç üzerinde durulmuştur. Bunlardan birincisi uzun süreli işsizliğin önlenmesi ya da yeniden eğitim yoluyla emek mobilitesinin kolaylaştırılması yollarıyla işsizlik süresinin kısaltılması, ikincisi ise farklı stratejilerle uzun süreli işsizlik oranlarının düşürülmesidir. Uzun süreli işsizlik önleme stratejileri şu şekilde özetlenebilir:

Eğitim stratejileri yoluyla uzun süre işsiz kalanların yeteneklerinin, niteliklerinin artırılması, güncelleştirilmesi.

Kariyer ve iş seçeneklerinde rehberlik ve danışmanlık-bilgilendirme; hizmetlerinin geliştirilmesi.

Özel sektör şirketlerinin uzun süredir işsiz kalanları istihdam etmeleri için desteklenmesi, teşvik edilmesi.

Yerel yönetimler aracılığıyla iş yaratma programları uygulamaları. Bu anlamda uzun süre işsiz kalanların sosyal hizmetlerde ya da çevre düzenlemesi gibi hizmetlerde çalıştırılması planlanmaktadır.

Uzun süre işsiz kalanların kendi işlerini kurmalarına yardımcı olunması ya da ticaretle uğraşmaları için onlara maddi yardım yapılması.

gücü piyasası politikaları tespit edilirken, üye ülkelerin karşı karşıya kaldığı diğer bir sorun ise emek arz ve talebi arasındaki uyumsuzluktur. Bir taraftan dünya piyasalarında artan rekabet, büyük ölçekli ve gelişmiş teknoloji içeren mallar ve dolayısıyla vasıflı işgücü gerektirirken, diğer taraftan emek piyasasına ilk defa girmekte olan gençler, genel ve mesleki eğitimdeki eksiklikleri istenilen vasıfların oluşmasını

engellemektedir. gücü kalitesinin dü ük olması i gücü piyasasının en önemli problemidir.¹³

Avrupa Birli i'nde uzun süreli i sizlik probleminin gittikçe a ırla ması hem üye devletlerin istihdam politikalarında yeni arayı ları gündeme getirmi hem de AB kurumlarının konuya ciddi bir ekilde e ilmesine yol açmı tır. AB kurumlarının uzun süreli i sizlikle ilgili ilk giri imi 1984 yılında olmu tur.

Aralık 1984'de Avrupa Toplulukları Komisyonu, Toplulukta uzun süreli i sizlikle mücadele konusunda bir rezolüzyon üzerinde anla maya varmı tır. Bu rezolüzyon dahilinde Komisyon, probleme ili kin daha ayrıntılı incelemelerde bulunulmasını ve uzun süreden beri i siz olan kimselerin yeniden istihdam edilmesinin sa lanmasını amaçlamı tır. Komisyon tarafından konuya verilen önem sebebiyle sunulan memorandumda da hükümetlerin etkinli inin artırılması, üye ülkeler arasında i birli inin geli tirilerek bilgi ve deneyim alı veri inin sa lanması ve Toplulukta istihdamın geli tirilmesine ili kin mali kaynakların artırılması öngörölmü tür.¹⁴

Rezolüzyon. öncelikle tüm üye devletler için genel ilkeler getirmektedir. Uzun süreli i sizli in ekonomik ba arıyı sa layacak genel bir politika olmaksızın önlenemeyece i belirtilmi tir. Ayrıca u önlemlerin de alınması gerekmektedir: Konuya ili kin bilgilerin artırılması, yeni i lerin yaratılması konusunda çabalarda bulunulması, i gücü piyasasında esnekli in artırılması, e itim sistem ve programlarının geli tirilmesi, çalı ma saati ve uygulamaların gözden geçirilmesi.

kinici olarak üye devletler, kendi politikaları, sorumlulukları ve sosyal taraflarının sahip oldu u özellikler dahilinde milli önlemler almaya davet edilmi lerdir. Örne in; i e alma konusunda i çi ve i veren kesimleri arasında i birli inin geli tirilmesi, gerekli bilgilerin zamanında temin edilmesinden emin olunması, istihdam hizmetlerinin uzun süre i siz kalabilecek olanları ayırt edebilecek düzeyde olması, uzun süreli i sizlerin yeniden e itimden geçirilmelerinin sa lanması, çalı ma saatlerinin yeniden düzenlenmesinde ortaya çıkan engellerin üstesinden gelinmesi.

¹³ Murat; a.g.m., s.346.

¹⁴ T SK; Sosyal Yönleriyle Avrupa Toplulu u, T SK Yayınları, Ankara 1989, s.90.

Üçüncü olarak, Komisyon, Konsey tarafından Topluluk düzeyinde faaliyetlerde bulunmaya ve gerektiğinde bu konuda teklifler sunmaya davet edilmiştir. Önerilen konular arasında; uzun süreli işsizlik için bir çalımanın yapılması, üye devletlerin bu konuda oluşturdukları politikaların geliştirilmesi, Avrupa Sosyal Fonu'ndan yardım alınması, belli bir süre işsiz kalınmasından sonra eğitim ve yeniden eğitimin temini, hükümetler ve sanayiciler tarafından alınan önlemler konusunda bir araştırma yapılması yer almaktadır.¹⁵

Üye devletler, uzun süreli işsizlik önlemeye yönelik olarak iş yaratma programları, eğitim ve yeniden eğitim kursları yoluyla nitelik kazandırma, uzun süreli işsizlerin eğitimi alınmaları konusunda işverenleri teşvik etme gibi tedbirler üzerinde durmaktadırlar. Uzun süreli işsizliklerin yeniden istihdamlarının sağlanması konusunda, bu tür işleri istihdam eden işverenlerin teşvik edilmesi ve kendi işini kuracak olanlara da gerekli desteğin sağlanması öngörülmektedir. Orta ve küçük işletmelerin desteklenmesi, yerel istihdam fırsatlarının artırılması Topluluk politikaları dahilinde benimsenmiştir.

1980'li yıllardan günümüze gelinceye kadar uzun süreli işsizlere yönelik olarak istihdam politikalarında bir dizi değişim yaşanmıştır. İstihdam politikalarındaki bu değişim ana hatlarıyla şu şekilde özetlenebilir;

Talep yanlı istihdam stratejilerinden arz yanlı stratejilere bir geçiş gözlenmektedir. Yani istihdam politikalarında talebe atıf yapan geleneksel istihdam politikalarından farklı olarak arz atıf yapan modern politikalar uygulamaya konulmaktadır. Bu anlamda doğrudan iş yaratma politikalarının öneminde azalış; dolaylı iş yaratma politikalarının öneminde artış olmuştur.

Arz yanlı politikalarda danışmanlık, ölüme, araştırma desteğine ve bunlarla ilgili politikalara daha fazla önem verilmiştir.

Uzun süreli işsizler arasında bireysel iş arayanların özelliklerine göre yeni istihdam politikaları geliştirilmektedir. Bu anlamda uzun süreli işsizlerin yetenek ve becerilerine göre kendilerine yeni nitelikler kazandırılmakta ve yeni iş dünyasına ayak uydurmaları hedeflenmektedir. Bu politikada en önemli unsur mesleki eğitim olmuştur.

¹⁵ T SK; 1989, s.95.

Uzun süreli işsizlik konusunda topluluğun ortak deneyimlerine büyüyen bir ilgi vardır. Temel inisiyatifler topluluğun ortak iş piyasasına ve sosyal ekonomiye dayandırılmaktadır.

Birlik genelinde özellikle üzerinde durulan konu uzun süreli işsizliği önleyici stratejileri uygulamaya sokmaktır. İşsizliğin başlangıcında kişilere danışmanlık hizmetleri verilmekte, çeşitli önerilerde bulunmaktadır. Ardından insanların yeni iş fırsatları ve eğitim imkanları hususlarındaki bilgilendirme süreci uzun süre devam ettirilmektedir. Bütün bu programlar insanların uzun süre işsiz kalmalarını önlemek, uzun süreli işsizliğin etkisiyle cesaretlerinin kırılmasını, motivasyonlarını kaybetmelerini ve yeni iş fırsatları konusunda cahil ya da bilgisiz olmalarını önlemeyi amaçlamaktadır.

Diğer önemli stratejiler 1980'lerin sonunda geliştirilmiştir. Başlamada uzun süreli işsizler ile kamu istihdam kurumları arasındaki bağlantı düzeyi artırılmıştır. Biraz daha geniş olarak birlikte hareket ve danışmanlık önerileri toplantıları uzun süreli işsizleri motive etmede kullanılmıştır. Uzun süreli işsizlerin iş aramaya ilişkin isteksizlikleri kontrol altına alınmaya çalışılmıştır. Bu çalışmaların gerçekleştirilmesinde resmi istihdam kurumlarının yoğun çaba harcaması gerekmektedir. Bu nedenle bu kurumlar bütün üye ülkelerde yeniden yapılandırılmıştır.

3.1.2 1990'dan Sonra Uzun Dönemli İşsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikaları

Günümüzde uzun dönemli işsizliğe karşı uygulanan istihdam politikaları 1980'lerde uygulanan politikalardan bir çok özelliği itibarıyla ayrılmaktadır. Yukarıda ifade edildiği gibi son yıllarda AB'de istihdam politikaları derin bir deşim sürecine girmiştir. Deşim sürecini de dikkate alan bir bakış açısıyla bugün AB'de uzun dönemli işsizleri yeniden iş dünyasına döndürmeyi amaçlayan politikaları da arz yanlı politikalar ve talep yanlı politikalar olmak üzere iki grupta incelemekte fayda vardır.

Talep Yanlı Politikalar

İşverenleri istihdamı sürdürmelerini ya da uzun süreli işsizleri işe almaları için destekleme.

yaratma çalı maları: Devlet ya da yarı özel yarı kamu kurulu larında uzun dönemli i sizler için yeni i ler sa lanabilir. Bu yolla düzenli bir i ile i sizler arasında bir köprü olu turulabilir.

Arz Yanlı Politikalar

E itim ve yeniden i dünyasına entegre olma çalı maları, uzun dönemli i sizlerin istihdam edilebilirliklerini artırma ve i bulama konusundaki de i imleri e itimle a ma,

rotasyonu çalı maları ve i verenlerin e itim ve ailesel nedenlerden dolayı geçici olarak i ten ayrılan insanların yerine i sizleri kısa dönemli veya geçici olarak i e almaları için te vik etme,

Uzun süredir i siz kalmı bireylerin e itim ve tekrar i e dönme masraflarının belli bir kısmını kar ılama ya da bu çalı malara katkı sa lama,

Uzun süreli i sizlerin i bulma ve i dünyasına girme masraflarını kar ılama ya da tamamen üstlenme,

Dü ük maa la çalı anları ilerleyen dönemlerde i siz kalmalarını önlemek amacı ile desteklemek, yoksulluk tuzaklarını ve dü ük maa lara kar ı isteksizlili i ılımla tırma, yumu atma, sizleri kendi i lerini kurmaları için desteklemek ya da kendi yatırımlarım yapmaları için gerekli olan uygun zemini hazırlamak,

sizlik ödeneklerini azaltarak dü ük ücretli i leri kabul etmemeyi azaltmak ya da dü ük gelirl i leri geri çevirmeyi önlemek.

AB Komisyonu'nun i sizlikle mücadele amacıyla önerdi i önlemler arasında; Avrupa Birli i genelinde çalı ma sürelerinin kısaltılması, iste e ba lı kısmi çalı malını (part-time) yaygınla tırılması, fazla çalı ma uygulamalarından kaçınma, istihdam yaratacak kamu yatırımlarının artırılması ve özel yatırımların te viki, küçük ve orta ölçekli i letmelerin ve te viki ve benzeri önlemler bulunmaktadır.

Bunun yanında üye devletler i sizlikten etkilenen grupları uzun süreli i akitleri ile istihdam edecek i verenlere, i lerini geni letmelerine yardım etmek amacıyla ba ı ve hibelerde bulunmaktadır. Daha köklü olarak gençlerin mesleki e itimlerini örgün ve yaygın e itim yöntemleriyle geli tirmelerine fırsat hazırlamakta, gençlere e itimlerini tamamladıktan sonra i deneyimi verecek, okulla i hayatı arasında bir köprü görevi üstlenecek "workshop"lar açmaktadır. Ayrıca esnek i sözle meleri ile i sizlikten en

fazla etkilenen gruplara sürekli bir iş bulana kadar geçici işler bulunması, mevcut işlerin işsizler arasında bölünmesi, özürsüz, uzun süreli işsizler, genç ve kadın işsizler gibi bazı işsiz gruplarını istihdam eden işverenlerin sosyal güvenlik primlerinden belirli bir süre için muaf tutulması gibi önlemler alınmaktadır.¹⁶

Bugün için AB'de uzun süreli işsizlere karşı en etkili ve en çok uygulanan politikalar istihdam politikaları arasında ayrıntıları ile ele alınacaktır.

3.1.2.1 Uzun Dönemli İşsizlikle Mücadelede Avrupa Sosyal Fonu Uygulamaları

Roma Antlaşması'nın 125. maddesinde kimlere, hangi şartlarda Avrupa Sosyal Fonu aracılığıyla yardım yapılacağı belirlenmiştir. Buna göre tarım, tekstil ve giyim sektörlerinden ayrılıp diğer sektörlerde çalışmak isteyenler, göçmen işçiler, işsiz ya da iş arayan 25 yaşını geçmemiş gençler, sakat ve malûller ve bu durumdakilere mesleki eğitim vermeyi amaçlayan faaliyetler ASF kaynaklarından öncelikli olarak yararlandırılacaktır.¹⁷

Avrupa Topluluğu'na üye ülkelerde yapısal işsizlere karşı özellikle Avrupa Sosyal Fonu'na desteklenen istihdam politikası tedbirleri uygulamada geniş yer tutmaktadır. Bununla birlikte gerek merkezi gerekse yerel hükümetler getirdikleri programlar ve uygulamalarla Türkiye'ye oranla oldukça aktif politikalar izlemektedirler. Avrupa Topluluğu genel olarak işsizlik ve istihdam sorunlarıyla ilgili olarak topluluk bünyesinde Avrupa Topluluğu İstihdam Sorunları Komisyonu kurmuştur. Zaman içinde yaptığı araştırmalarla işsizlik ve istihdam kavramlarını nedenleri ile araştırmakta ve bu konuda Avrupa Sosyal Fonu'na alması gereken önlemleri önermektedir.

Fon, sadece işsizleri kapsayan harcamaları finanse etmektedir. 1983 yılında yürürlüğe giren tüzükle fonun yardım yapacağı öncelik alanları yeniden belirlenmiştir. Bu faaliyetler şunlardır: Uzun süreli işsizler, bir işi te çalışmak isteyen kadınlar, çalışabilecek durumdaki özürsüzler, birlik içinde serbest dolaşımda bulunanlarla göçmen işçilere istihdam yaratmaya yönelik faaliyetler, yeni teknoloji alanında 500 kişinin altında işçi istihdam eden küçük ve orta ölçekli kuruluşlarda çalışan işçilerin eğitim

¹⁶ Kural, Gülten; "Avrupa Ülkelerinde Genç İşsizlik Sorunu ve Uygulanan Başlıca İstihdam Politikaları", **ve Çi Bulma Kurumu Etkinleştirme Semineri**, Ankara 1999, s.67.

¹⁷ T SK; 1989, s.22.

sorunlarını giderici çalımlar, mesleki eğitim ve istihdam konusunda uzman kuruluşların istihdam artırıcı girişimleri.

Komisyunun, 1987 yılındaki kararı ile Avrupa Bölgesel Fonu'ndan yardım alan ve endüstriyel ve yapısal gelişmeye gereksinim duyan yörelerle uzun süreli işsizlikte yüksek oranlarda bölgelere ayrıcalık verileceği belirtilmiştir.¹⁸

Topluluğun istihdam fırsatlarının geliştirilmesindeki temel desteği Avrupa Sosyal Fonu aracılığıyla dezavantajlı gruplara ve bazı bölgelere yapmış olduğu yardımlardır. Özellikle son yıllarda bu fonun kaynakları uzun süreli işsizlikle mücadelede yönlendirilmiştir.

Üye ülkelerde uzun süreli işsizliği önlemeye yardımcı olan çok sayıda program Avrupa Sosyal Fonu tarafından desteklenmektedir. 1989'dan sonra Topluluk yapısal fonlarının temel amacı uzun süreli işsizliği azaltmak olmuştur.

3.1.2.2 Uzun Süreli İşsizlikle Mücadelede Sosyal Artın Etki Ve Politikaları

Avrupa Birliği'ne üye ülkeler, "Avrupa Sosyal Alanı" kurulmasına yönelik olarak 1989 tarihli Strasbourg zirvesinde "Sosyal Art" ve artın uygulanmasına yönelik "Sosyal Faaliyet Programı"nın onaylamışlardır. Özellikle Tek Pazar'ın tamamlanması amacıyla birliğin sosyal boyutu üzerinde önemle durulması gerektiğini vurgulayan Sosyal Art, serbest dolaşımdan istihdam piyasasına ve sosyal korumaya kadar uzanan bir zincir içinde sosyal alanda geniş çaplı düzenlemeler getirmiş ve üye ülkelerin bu düzenlemelere uymalarını istemiştir.¹⁹

Sosyal Art ile ASF'nun özellikle uzun süreli işsizlere, 25 yaşın altındaki gençlere ve geri kalmış bölgelere yönelik uygulamalarında etkinliği artırmanın gerekliliği vurgulanmıştır. Komisyunun, Sosyal Artta ele alınan işsizlik önleme ve istihdam artırma çabalarında önemle vurgulanmış oldukları husus, Birlik düzeyinde global bir gelişme sağlanabilmesi için öncelikle bölgesel ve ulusal düzeyde gelişme sağlanması gerektirir.

¹⁸ Koray; a.g.m., s.14.

¹⁹ KV; AT Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde Sosyal Politika Uygulamaları, İstanbul 1992, ss.1-2.

3.1.2.3 Uzun Süreli İstihdamla Mücadelede Mesleki Eğitim Politikaları

Avrupa Birli i ülkelerinde istihdamın önlenmesi ve özellikle işsizlik uzun süre kaybetmi işsizliğin piyasasına yeniden kazandırılması hususunda en etkili politika eğitim ve yeniden eğitimdir. Nitekim hemen bütün üye ülkelerde eğitim istihdam politikalarının birincil ağırlıklı politikasıdır. Avrupa Birli i'nin sosyal politikaya ilişkin tüm görüşmelerde ve zirve toplantılarda eğitim konusu birinci planda yer almıştır.

AB'nde istihdam yaratmaya yönelik aktif politikalar birçok değişik uygulama göstermekle birlikte, dört temel grup içinde toplanabilmektedir:

1. Eğitim Programları: Çalışanlara yeni nitelik kazandırmayı amaçlayan programlar

2. Yaratma Programları: Genellikle merkezi ve yerel yönetimlerde, kar amaçlı olmayan kuruluşlarda yer alan ve topluma hizmet götürmek amacıyla yapılan programlardır.

3. Eğitim Karşılığı Programları: Daha çok gençleri hedefleyen ve gençlerin okuldan işsizliğe adapte olmalarını amaçlayan programlardır.

4. Kurmaya Yardım Programları: İşsizlere kendi işlerini kurmaları için yardımcı olmaya çalışan programlardır.

İstihdam yaratmayı içeren programların temel özellikleri arasında; daha çok gençlere ve uzun süreli işsizlere öncelik tanınması, bölgesel ve yerel yönetimlerle kar amaçlı olmayan kuruluşlarda işsizlik sorunlarının giderilmesine yardımcı olması gibi noktalar yer almaktadır. Sıralanan eğitimlerde genellikle geçerli ücret düzeyinde ücret ödenmesine dikkat edilmektedir.²⁰

Uzun süreli işsizler için eğitim politikaları, bir çok yardım programının merkezini oluşturmaktadır.

²⁰ Koray; a.g.m., s.10.

3.1.2.4 Uzun Süreli İstihdamla Mücadelede Danışmanlık ve Araştırma Yardım Hizmetleri

Uzun süreli istihdamsızların istihdamlarını bulabilmelerine yardımcı olmak için danışmanlık hizmetlerinin önemi oldukça artmıştır. Örneğin AB Komisyonu, 1990'da tüm uzun süreli istihdamsızlara danışmanlık ve mülakat için erişim sağlamıştır. Danışmanlık hizmetleri pratik bilgileri, istihdamsızlık hakkında yönlendirmeyi ve istihdamsızlık teknik ve yöntemleri gibi konuları kapsamaktadır.

Danışmanlık hizmetlerinin maksimum düzeyde verimli ve etkili olabilmesi için diğer istihdam politikaları ile bütüncül bir biçimde verilmesi gerekmektedir. Özellikle uygulanacak istihdam politikalarının başlangıç aşamasında danışmanlık hizmetlerinin verilmesi çok daha etkili olmaktadır.

Uzun süreli istihdamsızlardan en çok etkilenen gruplar arasında kadınlar önemli yer tutmaktadır. AB genelinde özellikle uzun dönemli kadın istihdamsızlara yönelik faaliyet gösteren üç projeden söz edilmektedir. Bu projeler kapsamında daha çok ev sorunları, gelir destekleri ve aile problemleri gibi konularda uzun süreli istihdamsız kadınlara danışmanlık hizmetleri verilmektedir.

Uzun süreli istihdamsızlara yönelik olarak yürütülen danışmanlık hizmetleri uygulamaları bu politikaların bir çok önemli özelliğini ön plana çıkarmıştır, bu özellikler şu şekilde özetlenebilir;

Programlar gönüllü olmalıdır. Zorunlu programlar bireylerin istekliliğini ve arzularını kırmakta, ters etki yapmaktadır.

Programlar istihdamsızların özel hayatlarını dikkate almalı ve kişisel olmalıdır.

Programlar yardımcı hızlı ve etkin bir şekilde sunacak tarzda organize edilmelidir. İnsanlar tavsiye ve yardıma ihtiyaç duyduklarında en kısa zamanda bu programlara ulaşabilmeli ve karar verme işlemi en hızlı bir şekilde yerine getirilmelidir.

3.1.2.5 Uzun Süreli İstihlakla Mücadelede Geçici Programları

Avrupa Birli i'ne üye ülkelerde uygulanmakta olan çok sayıda geçici istihlak programı bulunmaktadır. Bu programlar daha çok özel geçici istihlak acenteleri yoluyla uygulanmaktadır. Bu programların en önemlileri resmi sektör istihlak yaratma programları ve maa sübvansiyonu ile istihlak olu turulan programlarıdır.

AB düzeyinde geçici istihlak programları örnek çalı malarına evde istihlak imkanı sa layan 6 program ve geçici istihlak sa lamayı finanse eden kurumlan kapsayan 4 program dahil edilmi tir. Evde istihlak sa layan geçici istihlak programlan istihlak ile istihlak dünyası arasında köprü olu turmaktadır. Bu yolla uzun süreli istihlak sizlerin kendilerine güveni sa lanmakta, moralleri düzeltilmekte ve istihlak dünyasına dahil edilmeleri kolayla tırılmaktadır. Bunun yanında dü ük de olsa belirli bir ücret ödenmesi istihlak sizlik ödenekleri dı nda uzun süreli istihlak sizlerin temel ihtiyaçlarını kar ılayacak bir önem ta imaktadır. Di er programlar yoluyla ki isel sorunlardan dolayı bir yere yerle tirilmesi zor olan uzun süreli istihlak sizler kar amacı gütmeyen aktivitelerle istihlak dünyasına hazırlanmaktadır. Bu yolla da uzun süreli istihlak sizler hem bir istihlak sahibi olmakta, hem ki isel sorunlarından uzakla tırılmakta hem de topluma yararlı birey olma psikolojisini geri kazanmaktadır. Yani hem geçici istihlak sizler yoluyla uzun süreli istihlak sizleri istihlak dünyasına ve sürekli istihdam imkanlarına hazırlamakta, hem de özel sorunları olan uzun süreli istihlak sizler için sürekli istihdam imkanlarını ara tırmaktadırlar.

Maa sübvansiyonu uygulamalarının ço unda amaç istihlak verenleri e itim ve danı ma programlarına katılmı uzun süreli istihlak sizleri istihlak e almaya te vik etmektir. Bu programdaki tek sorun istihlak verenin zaten istihlak e alaca ı insanları sübvansiyon ederek yeniden istihlak e yerle tirmesi ve sübvansiyon programının bitiminde program çerçevesinde istihlak e alınanları istihlak ten çıkartmasıdır. Bu nedenle maa sübvansiyonu programının seçici olarak uygulanması ve etkin bir ekilde gözetilmesi gerekmektedir. Ayrıca sübvansiyon edilmi istihlak sizleri birkaç ay sonra istihlak ten çıkartan istihlak verenlere bir yaptırım uygulanması ve bu istihlak verenlerin cezalandırılması gerekmektedir.

3.1.2.6 Uzun Süreli İşsizlerin Kendi İşlerini ve Kooperatiflerini Kurmalarını Destekleyen Yardımlar

AB üyesi bir çok ülkede uzun süreli işsizler kooperatifler kurma konusunda teşvik edilmektedir. Örneğin Belçika hükümeti ve Avrupa Sosyal Fonu tarafından desteklenen kooperatif projeleri, pazarlama ve çevresel aktiviteler konusunda rehberlik çalışmaları yürütmektedirler. Buna benzer bir dizi kooperatif projesi desteklenmekte ve bunun sonucu olarak hem uzun süreli işsizlere iş yaratılmakta (bir anlamda uzun süreli işsizlerin kooperatifler yoluyla kendi işlerini kurmaları sağlanmakta) hem de yatırım ve üretim yoluyla milli hasılaya katkıda bulunmaktadır. Sonuçta bu projeler sayesinde uzun süreli işsizlerin maddi ve sosyal maliyeti bertaraf edilmekte buna ilaveten kamu harcamaları bakımından negatif bir unsurdan bir artı değer yaratılmaktadır.

3.1.2.7 Uzun Süreli İşsizliğin Çözümünde Esnek Çalışma ve Yeni Çalışma Modelleri

Avrupa Birliği'nde işsizliğin geniş boyutlara varması ve işsizlik süresinin her geçen gün uzaması üye ülkeleri iş piyasasının yeniden yapılanması hususunda yeni arayışlara itmiştir. ABD ve Japonya gibi kalkınmış ülkelerde istihdam seviyesinin yüksek, buna karşın işsizlik oranının düşük ve işsizlik süresinin kısa olmasının temel nedeni bu ülkelerde iş piyasasının daha esnek bir yapıya sahip olması, standart dışı istihdam biçimlerinin yaygın olması, işe alma ve işten çıkarma önündeki engellerin daha az olmasıdır.

Avrupa Birliği, 90'lı yılların başlarından itibaren iş gücü piyasalarına hakim olan uzun süreli işsizlik, genç işsizlik, yetersiz istihdam seviyesi ve fırsat eşitsizliği sorunlarını çözmenin çarelerini aramaktadır. Esneklik, AB'de çözümü için yeni bir istihdam politikası olarak algılanmıştır.²¹ Esnek çalışma şekillerinin yaygınlaşması çalışanlara iş dışında daha fazla zaman kazandırması, işe ve iş yerine bağlılığı azaltarak kişisel işlere fırsat vermesi, başta kadınlar ve öğrenciler olmak üzere iş dışında yükümlülükleri olanlara imkan sağlamasıyla önem kazanmıştır.²²

²¹ Zenginolu, Oğul; Esneklik ve Sosyal Politika: Avrupa Birliği'nde Uyumsuzların Uyumunu", **TSKİT Dergisi**, Cilt 40, Sayı 6, Ankara 2002, s.9.

²² Aykaç, Mustafa; "Esneklik ve Çalışma Hayatı", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, İstanbul 1996, s.121.

Teknolojik geli meler, uluslararası rekabet ve yaygın i sizlik çalı ma sürelerini ve çalı ma biçimlerini yetersiz hale getirmi tir. Çalı ma sürelerinde esneklik aray larının nedenleri ba lıca unlardır; i sizli in azaltılması ve istihdamın te viki, i letmelerin rekabet gücünün korunması ve arttırılması, çalı anlara zamanlarını diledikleri gibi düzenleme imkanı tanınması, teknolojik geli meler ve bunların endüstriye uygulanması.²³

Esneklik hem çalı ma sürelerinde hem de istihdam türlerinde uygulama alanı bulan geni perspektifli bir kavramdır. Sonuçta her iki durumda temel amaçlar arasında ba ta i sizli in ve i sizlik süresinin dü ürülmesi olmak üzere firmaların rekabet gücünün yükseltilmesi, teknolojik geli melere uyum sa lanması, istihdam seviyesinin yükseltilmesi gibi unsurlar yer almaktadır. Genel bir de erlendirme yapıldı nda Avrupa Birli i ülkelerinde 1980'li yıllardan günümüze kadar çalı ma hayatında yapılan reformlar sonucunda hayata geçirilen esneklik uygulamaları daha çok i sürelerinde ve atipik ya da standart dı ı istihdam biçimlerinin uygulanması ekinde ortaya çıkmaktadır. Bilindi i gibi Avrupa Birli i'nde istihdam politikasının i leyi ine ili kin uygulamalar "ikame etme ilkesi" gere i üye ülkelerin inisiyatifine bırakılmaktadır. Bu anlamda uzun dönemli i sizli in önlenmesi politikaları kapsamında üye ülkelerin uyguladı ı esneklik çalı maları da farklılık arz etmektedir.

3.1.2.8 Uzun Süreli i sizli in Çözümünde stihdam Maliyetlerinin Dü ürülmesi

Bir çok AB ülkesi, bazı özel grupların i gücü maliyetini dü ürmek için i veren sosyal güvenlik katkı paylarında indirim giderek tedbir almı tır. Bu tür uygulamalar 1993'ten beri Fransa ve Belçika'da, 1996'dan beri Hollanda'da yo un bir ekilde uygulanmaktadır. Hollanda 1999'da asgari ücretle çalı anların toplam i gücü maliyetlerini %12-13'e kadar azaltmı tır. Fransa'da 1/4, Belçika'da 1/5 ve Hollanda'da 1/6 olmak üzere tüm çalı anların büyük bir bölümü bu program kapsamına alınmı tır. Fransız planının kapsamı, i letmelerin haftada 35 saatlik çalı ma süresini benimsemelerini cesaretlendirmek amacıyla 1999 yılında, çalı anların kazançlarını asgari ücretin 1.8 katına kadar kar ılayacak ekilde geni letmi ve indirim oranlarını

²³ Tuncay, A.Can; "Çalı ma Süreleri ve stihdam Türlerinde Esnekle tirme Semineri", **ÇM S Yayınları**, Ankara 1995, s.59.

yükseltmi tir. İngiltere de 1999 yılında düşük seviyedeki ücretlerde iş veren katkı oranlarını azaltmış tir.²⁴

OECD ülkeleri arasında yapılan bir ara tırma bir çok sosyal nitelikli harcamanın iş çii ve iş veren tarafından ödenen sosyal güvenlik katkılarıyla finanse edildi iş ifade edilmektedir. Bu durumun iş gücü maliyetleri üzerinde yarattı olumsuz etki nedeniyle özellikle kısa vadede istihdam seviyesinin düşü ü, işsizlik oranlarının ve işsizlik süresinin yükseldi iş tespit edilmiştir. Bu nedenle söz konusu harcamaların ücretler üzerinden yapılan kesintiler yerine di er vergi kaynakları ile kar ılanmasının istihdam üzerindeki olumsuz etkileri azaltaca iş savunulmaktadır.

UNICE iş gücü maliyetlerinin işsizlik üzerindeki etkilerinin asgariye indirgenmesi amacıyla a adaki tedbirlerin alınması gerekti ini ifade etmektedir:

Mali düzenlemeler ve sosyal güvenlikle ilgili yasalar, iş letmelerin ücret dı iş gücü maliyetlerini azaltmak amacıyla gözden geçirilmeli; ancak bu düzenlemeler part-time ya da di er esnek çalı ma türleri aleyhine olmamalıdır.

Mali düzenlemeler ve sosyal güvenli e ili kin yasalar, gençlerin istihdamının artırılması ve uzun dönemli işsizli in önlenmesi konusunda te vikler getirmelidir.

Enformel sektörün çekicili ini azaltacak tedbirler alınmalıdır.

Sosyal güvenlik sistemlerindeki farklılıklar, ülkeler arasında iş gücü hareketlili ini (mobilitesini) engellememelidir.

3.1.2.9 Uzun Süreli işsizlikle Mücadelede Devlet Sübvansiyonları ve Çalı ma Kar ılı iş Vergi ndirimleri

Bir çok AB ülkesinde düşük ücretleri takviye amacıyla iş ba iş ödemeleri ya da vergi indirimleri sistemleri getirilerek ya da var olan düzenlemeleri geni leterek düşük verimlilikle çalı an işçilerin istihdamını özendirme giri iminde bulunmu tur.

İngiltere’de yürürlü e konulan “işsizlik programı” çerçevesinde özel sektörde uzun süreli genç işsizleri istihdam firmalara aldıkları her genç işçii ba şına haftada belli bir miktar devlet deste iş sa lanmıştır. Programın di er bir yönü de bu konuda iş birli ine yana mayan işsizlerin çe itli yaptırımlarla cezalandırılmasıdır. Buna göre bu

²⁴ T SK; OECD Ülkelerinde iş gücü Piyasası Alanındaki Son Geli meler ve Yapısal Reformlar, T SK Yayınları, Ankara 2000, s.12.

ki ilere yapılan i sızlik, kira, sa lık yardımları gösterilen i e gitmemeleri halinde % 50 azaltılacaktır.²⁵

Hollanda'da uygulanan bir program “Uzun Süreli i sizler için Program” dır. Bu program çerçevesinde i verenlerin uzun dönemli bir i siz istihdam etmeleri durumunda belli bir süre için sosyal güvenlik vergilerinden muaf tutulmaktadır. Anla ma haftada 15 saatlik bir çalı ma süresini kapsamaktadır. Bu program üç yılı a kın süredir i siz olan 21 ya ın üstündeki uzun dönemli i sizler dahil edilmektedir.

Uzun süreli i sizlere yönelik devlet sübvansiyonlarını uygulayan ilk AB ülkesi Fransa'dır. Bu anlamda dikkate de er ilk program 1979 yılında ba latılmı tır. Bu program kapsamında uzun dönemli i sizleri istihdam eden i verilere belirli ko ullar altında 8000 Fransız Frangı önerilmi tir. Ancak organizasyon hataları nedeniyle bu programın ba arıya ula tı ı söylenemez. 1985'ten sonra da devlet i verilere do rudan sübvansiyon sa lamı . Bu sübvansiyonlardan uzun dönemli i sizleri kısmi dönemli (part-time) istihdam eden i verenler yararlanmaktadır.

Almanya'da 1984'ten bu yana ya lı uzun süreli i sizlere yönelik " leri Ya larda Çalı anlara Maa Sübvansiyonu" programı uygulanmaktadır. Bu program kapsamında 55 ya ın üzerindeki uzun süreli i sizlere ödemelerde bulunmaktadır.

3.1.2.10 Uzun Süreli i sizlikle Mücadelede i sizlik Yardımı Sistemlerinin Yeniden Düzenlenmesi

AB üyesi ülkelerde i sızlik sigortası, malûllük aylı ı, hastalık yardımı ve erken emeklilikle ilgili düzenlemeler ekindeki sosyal koruma sistemlerinin bireylerin yeniden i gücü piyasasına katılımları üzerinde olumsuz etki yapmaktadır. Bu nedenle bireylerin i gücü piyasasından tamamen ayrılma ya ı sürekli olarak dü mekte ve i sızlik yardımlarından yararlanma süresi uzamaktadır. Bireylere i sizli e kar ı temel bir gelir deste inin sa lanması i arama iste ini kırmakta böylelikle i sızlik süresi uzamakta ve uzun dönemli i sızlik yo un bir ekilde etkisini sürdürmektedir.

AB Komisyonu tarafından yüksek düzeydeki uzun süreli i sızlik oranının dü ürülmesi için politikalar geli tirmek üzere hazırlanan planda i sızlik sigortası,

²⁵ Ekin, Nusret; **Türkiye’de Yapay stihdam ve stihdam Politikaları**, TO Yayını, stanbul 2000, s.34.

İşsizlik yardımı gibi politikalar yerine mesleki eğitim, yeniden eğitim, istihdam danışmanlığı hizmetlerinin geliştirilmesi şeklinde aktif iş gücü piyasası politikalarının uygulanması gerektiği belirtilmektedir. İşsizlik sigortası, aile yardımları gibi sosyal yardımlar bireyleri işsiz kalmaya teşvik ettiğinden bu tür düzenlemelerin gözden geçirilmesi öngörülmektedir. Bu husus, sadece sosyal güvenlik harcamalarının kontrol altına alınması bakımından değil, aynı zamanda insan gücü potansiyelindeki kayıpların önlenmesi açısından da önem taşımaktadır. Bu tür yardımların azaltılarak daha fazla çaba ve kaynağın bireylerin iş gücü piyasasında aktif olmalarının ya da gelir getiren faaliyetlerde bulunmalarının teşvikine yönlendirilmesi gerektiği fikri benimsenmektedir. Bu anlamda işsizlik yardımları konusunda özetle şu hususlara yer verilmesi gerektiği ifade edilmektedir:

İşsizlik sigortası ve yardımları işsiz kimseler ve aileler için belirli bir süre mali destek sağlamalıdır. Ancak temelde bireyler aktif olarak iş aramaya teşvik edilmeli, çalışmaya ödüllendirilmelidir.

İşsizlik yardımları, çalışmaya elde edilebilecek normal gelirden önemli ölçüde düşük tutulmalıdır.

İşsizlik yardımları, bireyleri aktif olarak iş aramaya ve çalışmaya teşvik etmek amacıyla belirli bir süreden sonra azaltılmalıdır.

İşsiz bireylerin kamu istihdam kurumları tarafından teklif edilen uygun bir işi kabul etmemeleri durumunda kurum, sağlanan yardımları azaltmaya ya da durdurma imkanlarına sahip olmalıdır.

Aktif iş gücü piyasası politikalarına (örneğin eğitim programlarına) katılmayı reddeden bireylere sağlanan yardımlar azaltılmalı ya da durdurulmalıdır.

Uzun süreli işsizler için sosyal çalışmaya programlarının uygulandığı ülkelerde, işsizler çalışmaya hayatı ile başlamlarının kopmaması amacıyla bu tür programlara katılmakla yükümlü tutulmalı; her zaman için düzenli bir işe girme imkanı tanınmalı; sağlanan ücret düzenli bir şekilde sağlanacak ücretten düşük, ancak işsizlik yardımlarından yüksek olmalıdır.

AB'de işsizlik yardımının süresi ve cömertliği 1990'lar boyunca deyimlerle birlikte, bir çok üye ülkede işsizlik yardımlarını hak eden insanların zorla tırılmasına bunun daha titiz bir biçimde uygulanmasına doğru bir trende geçildiği görülmektedir.

3.1.2.11 Uzun Süreli İstihdama İhtiyaçla Mücadelede Girişimcilerin ve KOB'lerin Desteklenmesi

AB'de uzun süreli istihdama ihtiyacı önlenmesi konusunda KOB'lerden önemli ölçüde faydalanılması çalışmaları 1980'li yıllardan itibaren gündemdedir. İstihdam sürüldüğüne göre bu tür işletmelerin daha esnek yapıya sahip olma imkanları ve yeni istihdam yaratma kapasiteleri istihdama ihtiyacı önlenmesi konusunda göz ardı edilemeyecek bir argüman olarak kullanılmalarını gerekli kılmıştır. Nitekim Sosyal Avrupa zirvelerinin istihdama ihtiyacı bölümlerinde girişimcilerin geliştirilmesi ve bu anlamda KOB'lerin geliştirilmesi gerekliliğine vurgu yapılmaktadır. 1997 Amsterdam Anlaşması ve bu anlaşmanın uzantısı niteliğindeki 2000 yılı Lizbon görüşmelerinde, ortak istihdam raporunda üye ülkelere istihdam seviyesinin artırılması konusunda tavsiye edilen dört de istihdam birisi girişimcilerin desteklenmesidir.

OECD, yeni istihdam imkanlarının yeni iş yerlerinin artırılmasına bağlı olduğu düşünülmekte olup, vurgulayarak, hükümetlerin girişimcileri, kendi hesabına çalışmaya teşvik etmeleri ve orta ve küçük ölçekli işletmeleri çeşitli yollarla desteklemeleri gerektiğini belirtmektedir.²⁶

AB'de istihdama ihtiyacı gerektiren kesimleri de uzun süreli istihdama ihtiyacı önlenmesi ve istihdama süresinin kısaltılması konusunda KOB'lerin desteklenmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu anlamda üye ülke hükümetleri tarafından bu tür işletmelere ucuz kredi temini, eğitim ve danışmanlık hizmetleri, vergi indirimleri, bürokratik işlemlerin kaldırılması ya da azaltılması gibi yollarla destek verilmesi gerektiğine inanılmaktadır.

Temelde işletme kurmayı ve yönetmeyi kolaylaştırmaya yönelik bu tedbirler KOB'ler üzerindeki idari yüklerin gözden geçirilmesi ve basitleştirilmesini öngörmektedir. Böylece ilave bir iş istihdamının işletmelere getireceği sabit maliyetler önemli ölçüde azaltılmaya çalışılmakta, serbest çalışmaya tercihi yapan küçük işletmecilerin önündeki sosyal güvenlik engelleri kaldırılmakta ve serbest çalışmaya kolaylaştıracak tedbirler alınmaktadır. Bu çerçevede ayrıca risk sermayesi piyasalarını

²⁶ TSK; OECD Ülkelerinde İstihdama İhtiyacı Önlenmesi Konusundaki Yeni Yaklaşımlar ve Türkiye, TSK Yayınları, Ankara 1995, s.21.

geli tirmek, böylece KOB 'lerin finansmanla ilgili özel gereksinimleri kar ılanmak istenmektedir. Bu amaçla ikincil bir sermaye piyasasının kurulması hedeflenmektedir.²⁷

3.1.2.12 Avrupa Birli i'nde Yeni İstihdam Stratejisi ve Uzun Dönemli İstihdam Çözümleri

Avrupa İstihdam Stratejisi konusunda atılan ilk somut adım 1993 yılında yayınlanan ve Delors Belgesi olarak da bilinen "Beyaz Kitap"tır. Ardından Beyaz Kitaptan esinlenerek 1994 yılında Esen Zirve'sinde istihdam stratejisine yönelik pratik çözümler getirilmiştir. Bu çözümler Avrupa Konseyi'nin 1995 yılındaki Madrid, 1996 yılındaki Floransa ve Dublin toplantılarında da kabul edilmiştir. 1997 Amsterdam Anlaşması'yla radikal bir gelişme anlamı ve Roma Anlaşması'na "istihdam" başlığı ile yeni maddeler eklenmiştir. Anlaşma, ekonomik büyüme ve istikrar gibi makro ekonomik önceliklerle istihdama aynı statüyü vermiş, yüksek düzeyde istihdamın yakalanmasına kilit öncelik olarak ön sıralara almıştır. Amsterdam Anlaşması'nın ardından yapılan Lüksemburg Zirvesi'nde ilk istihdam politikası ilkleri Avrupa Konseyi'nce kabul edilmiştir. Mart 2000'de gerçekleştirilen Lizbon Zirvesi'nde ise Avrupa İstihdam Stratejisi'nin bu zamana kadarki sonuçları değerlendirilmiş ve 2010 yılı için somut istihdam hedefleri belirlenmiştir.

3.1.2.13 Yeşil Kitap ve Beyaz Kitap

Yeşil kitap, iş hukuku ve sosyal hukuk alanındaki asgari norm ve standartların çerçevesini çizmekte, sosyal diyalogun rol ve etkinliği belirlenmektedir. Üye ülkelere gönderilen yazılarda; Avrupa'da nasıl bir toplumsal model yaratılmak istendiği, bununla ilgili politikaların neler olacağı, sorunlar ve çözüm önerileri, endüstriyel ilişkilerdeki gelişmelere nasıl ayak uyduracakları, işsizlikle mücadele yöntemleri vb. konularda görüşler sorulmuş, bu yazılara gerek üye ülkelerin resmi kuruluşları, gerekse sivil toplum örgütleri tarafından verilen yaklaşık 500 adet cevaptan yola çıkılarak hazırlanan rapor, 1994 yılının Temmuz ayında "Beyaz Kitap" olarak yayımlanmıştır.

Beyaz Kitap büyüme, rekabet ve istihdam ekseninde hazırlanan kapsamlı bir plan içermekte, öncelikli hedefleri işsizliği önlemeye yönelik, iş piyasası ve istihdam tedbirlerine vermektedir. Kadın-erkek eşitliği, serbest dolaşım, içişleri güvenli iş

²⁷ Ekin; a.g.e., ss.338-339.

ve çalı ma artları konusunda AB düzeyinde gelinen noktanın korunması, buna ilaveten kamu sa lı ı, fırsat e itli i ve sosyal korumanın yeni hedefler olarak belirlenmesi, rekabet gücünün arttırılması, küçük ve orta ölçekli i letmeler vasıtasıyla yeni i imkanları ve yeni çalı ma modellerinin yaratılması yine Beyaz Kitap'ın önemli konu ba lıkları olmu tur.²⁸

Beyaz Kitap'ta istihdamın arttırılması için ekonomik büyüme sa lanması gerekti inin üzerinde durulmu tur. Ekonomik büyümenin arttırılmasının, istikrarlı bir makro-ekonomik çerçevenin sa lanması ve korunması ile rekabet gücünün arttırılması stratejileriyle sa lanabilece i vurgulanmı tır.

sizlik konusunda Avrupa'da yeni politikalara acilen ihtiyaç duyuldu u belirtilen Beyaz Kitapta, dört yeni hedef belirtilmi tir.

Part- time ve esnek çalı mayla ilgili olarak i gücü piyasalarında meydana gelen de i ikliklerin belirlenmesi. Çalı ma modellerinin ve saatlerinin de i tirilmesi, istihdamı te vik edici vergi düzenlemesi yapılması.

gücü piyasasının i leyi inin geli tirilmesi (özellikle az geli mi bölgelerde ve sosyal yönden dezavantajlı gruplar arasında).

Birli in rekabet gücünden en iyi biçimde yararlanabilmeyi sa layacak insan gücü yatırımlarını arttırmak. Bu konuda sürekli e itimin geli tirilmesine, temel e itime ve bireylere yeni teknolojik yeteneklerin kazandırılmasına önem vermek.

Özellikle emek yo un sektörlerde yeni i imkanlarının ve faaliyetlerin geli tirilmesinin hızlandırılması. Küçük ve orta ölçekli i letmelerin potansiyellerinin arttırılmasını ve yeni i alanlarının geli tirilmesini içermektedir.²⁹

²⁸ Okuyan, Ya ar; "Avrupa Birli i'ne Tam Üyelik Sürecinde Sosyal Politikalar", **Yeni Türkiye**, AB Özel Sayısı, Ankara 2000, s.933.

²⁹ T SK; **Avrupa Birli inin Beyaz Kitapları ve Türkiye için Bir De erlendirme**, T SK Yayınları, Ankara 1995, ss.15-16.

3.1.2.14 Essen, Madrid ve Dublin Zirveleri

Aralık 1994'te Essen'de düzenlenen konsey toplantısında, Avrupa istihdam stratejisi açısından be hususta kararlar alınmıştır. Konseyin diğer toplantılarında onaylanan bu be konusuna ilişkin alanları kapsamaktadır;

Mesleki eğitim yoluyla insan kaynaklarının geliştirilmesi,

İlimli ücret politikaları aracılığıyla yatırımların daha verimli hale getirilmesi, gücü piyasası kurumlarının daha etkin hale getirilmesi,

Yerel inisiyatifler aracılığıyla yeni iş kaynaklarının belirlenmesi,

Gençler, uzun süreli işsizler, kadınlar gibi belirli hedef gruplara yönelik olarak iş gücü piyasasına giriş imkanlarının artırılması.³⁰

Böylece Essen zirvesi ile iş gücü piyasasındaki belirli dezavantajlı gruplara verilecek öncelikler belirtilmiştir. Bu gruplar genç işsizler, uzun süredir işsiz olanlar ve işsiz kadınlardan oluşmaktadır. Essen Stratejisi olarak adlandırılan bu amaçlar, Avrupa Komisyonunun karar ve önerileri ile desteklenmiştir. Sayılan öncelikler Avrupa Konseyinin Madrid (1995), Floransa (1996), Dublin (1996) toplantılarında kabul edilmiştir. Makro-ekonomik politikalar ve iş gücü piyasası önlemleri arasındaki bütünlüğe önem verildiği açıkça gösterilmiştir. Madrid zirvesi sonuç raporunda ve Floransa zirvesinin geçici raporunda istihdam stratejisi şu 3 yapısal amaç ekseninde geliştirilmiştir:

Uzun süreli işsizliğin önlenmesi; bütün işsizlerin uzun süreli işsizlik noktasına gelmeden, yeniden eğitim ve entegrasyon fırsatına sahip olmalarının sağlanması,

Gençlerin iş hayatına entegrasyonu; bütün gençlere kendilerini iş sahibi yapacak eğitim seviyesi, öğretim ve tecrübesi sağlanması,

Bütün istihdam politikalarının eğitim fırsatı oluşturucu şekilde düzenlenmesi; part-time işitilerinin tanınması ve iş gücü piyasasında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması,³¹

³⁰ T SK; **Avrupa istihdam Stratejisi ve İş Gücü Piyasası Gelişmeleri**, T SK Yayınları, Ankara 2006, s.20.

³¹ Avrupa Birliği Türkiye Temsilcisi için; "İstihdam Stratejisi", **Güncel Avrupa Dergisi**, Ankara 1996, s.5.

Belirlenen bütün bu hedeflerle, istihdam politikalarını belirli gruplarla sınırlandırmak amacı güdülmemi tir. Tersine, amaç bir bütün olarak i piyasasının daha iyi çalı lması için kapsamlı bir politika geli tirmektir.

Eszen Stratejisi bir taraftan istihdam konusunda yüksek seviyede bir politik ba lılı ı açıkça ortaya koymakta ancak yürütölen çalı malar Avrupa Konseyi'nin ba layıcı olmayan kararlarına dayanmakta, yasal zemin, güçlü ve kalıcı yapı ve uzun dönemli bir vizyondan yoksun bulunmaktadır. Amsterdam antla ması eksik olan bu vizyonu tamamlamı tır.³²

3.1.2.15 Amsterdam Antla ması

Amsterdam Antla ması, Avrupa istihdam politikası için bir dönüm noktası i aret etmektedir. Amsterdam'da antla maya istihdam konusunda bir bölüm eklenmi ve istihdam politikasının ilk defa bir Avrupa görevi oldu u ilan edilmi tir.

Antla ma, istihdam politikası konusunda üye ölkelerin tek yetkili merci olmaları prensibini de i tirmeksizin Konsey ve Komisyona daha güçlü bir rol ve yeni görevler yüklemekte onlara daha güçlü araçlar sa lamaktadır. Avrupa Parlamentosu'nu karar alma sürecine daha etkin bir biçimde entegre etmektedir.

stihdam konusunda Topluluk bakı açısının güçlendirilmesi yanı sıra, Amsterdam antla masının bu konudaki anahtar elemanları unlardır:

Yüksek seviyeler istihdam oranlarına ula ılmasını AB'nin temel amacı olarak taahhüt etmektedir. stihdama ili kin maddelerin Antla maya ayrı bir ba lık olarak eklenmesi de bu alanda ortaya konulan hedeflerin önemini güçlendirmi tir.

Antla ma, istihdamın "ortak bir ilgi alanı" oldu unu vurgulamaktadır. Üye ölkeler, istihdam politikalarını Topluluk politikaları ile uyumlu hale getirmeyi taahhüt etmektedirler.

Antla ma, istihdam alanında ve özellikle nitelikli, e itimli ve uyum kabiliyeti yüksek bir i gücü ile ekonomik de i imlere duyarlı i gücü piyasalarının olu turulması

³² T SK; 2006, s.20.

konularında Üye Ülkeleri ve Toplulu u uyumlu bir strateji geli tirme konusunda ba lamaktadır.

Antla ma, kalıcı ve yasal zemine dayalı kurumsal yapılar kurmaktadır. Antla ma nı 130. Maddesine göre “Konsey, Avrupa Parlamentosu’na dan ı tıktan sonra, üye ülkeler arasında istihdam ve i gücü politikaları arasında e güdümün sa lanması amacıyla,danı ma organı niteli inde bir stihdam Komitesi kurar.” eklindedir.

Son olarak Antla ma, Avrupa’nın tamamı için yararlı olabilecek karar ve tavsiyeleri tek bir ülkenin bloke etmesinin önüne geçecek biçimde, bu alanda nitelikli ço unlukla karar alınmasını olanaklı kılmaktadır.³³

Antla ma’nın ortaya koydu u çerçevede özetle, her yıl Komisyon’un önerisi üzerine Konsey Avrupa stihdam Kılavuzlarını kabul edecek; bu kılavuzlar Ulusal Eylem Planları (NAP) ’nın hazırlanmasında dikkate alınacak; Ulusal Eylem Planları’nın uygulanması Komisyon ve Konsey tarafından hazırlanan Ortak stihdam Raporları ile bir sonraki sene için hazırlanacak olan yıllık kılavuzlar çerçevesinde de erlendirilecektir.³⁴

3.1.2.16 Lüksemburg Ola anüstü stihdam Zirvesi

Amsterdam Antla masıyla getirilen yeni hükümler çerçevesinde Kasım 1997’de yapılan Lüksemburg stihdam Zirvesi, Avrupa stihdam Stratejisini ba latmı tır. De i en sosyo-ekonomik duruma paralel olarak, izleyen dönemlerde gerçekleştirilen Avrupa Konseyi toplantıları, Avrupa stihdam Stratejisini belirlemi ve di er AB politikaları ile stratejinin ba lantılarının kurmu tur.

Bu konuda en önemli Konsey toplantıları arasında Cardiff (Haziran 1998), Cologne (Haziran 1999), Lizbon (Mart 2000), Stockholm (Ekim 2000) ve Barselona (Mart 2002) yer almaktadır.

Lüksemburg süreci ile tüm üye ülkelerde istihdam rehberleri esas alınarak, stihdam Ulusal Eylem Planları (NAP)’nın hazırlanması ve izlenmesi yükümlülü ü hayata geçirilmi tir.

³³ T SK; 2006, s.21.

³⁴ T SK; 2006, s.24

Avrupa İstihdam Stratejisi'nin amacı, aktif istihdam politikalarına dayanarak, AB vatandaşlarının eğitim ve öğretim yoluyla istihdam edilebilirliklerini artırmak, girişimciliği özendirme, değişim çevresine uyumu artırmak ve fırsat eşitliğini sağlamak hedefleri doğrultusunda politikalar üretilmesini desteklemektir.³⁵

Avrupa İstihdam Stratejisi ağırlıkta verilen dört eksene dayanmaktadır.³⁶

İstihdam Edilebilirliği Arttırmak: Kişilerin iş bulma becerisini arttırmak ve işsizlerin ve uzun süreli işsizlik tehdidi altında olan kişilerin mesleki eğitimlerinin sağlanarak iş bulmasını kolaylaştırmak,

Girişimcilik: Kurma ve yürütmeye yönelik olarak açık, istikrarlı ve tahmin edilebilir kurallar geliştirilmesi ve küçük ve orta ölçekli işletmelerin üzerindeki idari engelleri azaltmak. Girişimciliğe yönelik teşvikleri destekleyerek ve engelleri ortadan kaldırarak, daha fazla iş ve iyi iş anlamına gelen girişimciliği desteklemek;

Yaşam Boyu Öğrenim ve Uyumluluk: Yaşam boyu öğrenimle ve iş organizasyonlarını modernleştirerek, iş yerleri ve çalışanların değişim piyasalarına uyumlarını sağlamak;

Fırsat Eşitliği: Gücü piyasasında, özellikle kadınlar ve etnik azınlıklara yönelik ayrımcılığı karşı fırsat eşitliğini sağlamak.

Her yıl hazırlanan istihdam rehberleri yukarıda sıralanan 4 temel eksen üzerine oturtulmaktadır. Kılavuz ilkelerin en önemli konularından birisi uzun süreli işsizlik problemi ve bu problemin çözülmesi için izlenmesi gereken politikalar olmuştur. Buna göre yetmiş kişilik işsizlerin işsiz kalma süresi 12 aya ulaşmadan her işsiz yetmiş kişiye eğitim, yeniden eğitim, çalışma pratiği veya başka bir tedbir biçiminde fırsat sunulması sağlanmaktadır. Diğer yandan işsiz kalma süresi 6 aya ulaşmadan her işsiz gence böyle bir başlangıç fırsatı temin edilmektedir. Sonuçta genç işsizlik oranının 5 yılda yarı yarıya azaltılması hesaplanmaktadır. Önemli bir kesimi uzun süreli işsiz olan

³⁵ Ökütçü; **a.g.m.**, s.18.

³⁶ Kenar, Necdet; "AB Genelinde Ekonomi Politikalarının Koordinasyonunda İstihdam Politikaları", **T SK veren Dergisi**, Cilt 42, Sayı 1, Ankara 2003, s.21.

özürülülerin istihdam durumunun da böylece iyile tirilebilmesi hedeflenmekte ve okul hayatından çalı ma hayatına geçi kolayla tırılmaktadır.³⁷

AB Komisyonu, Avrupa stihdam Stratejisinin üye devletler tarafından uygulanmasını da denetleyecek önceki bölümlerde de bahsetti imiz bir mekanizma getirmi tir. Avrupa stihdam Stratejisine göre Konsey her yıl istihdam politikası önceliklerini belirleyecektir. Bunun sonucunda her üye devlet yıllık bir ulusal eylem planı hazırlayacak ve önceden tespit edilmi ortak unsurların dikkate alındı nı gösterecektir. Komisyon ve Konsey ulusal eylem planlarını inceleyerek bütünle tirilmi bir rapor (Ortak stihdam Raporu) hazırlayarak gelecek yıla ili kin konuları belirleyecektir. Konsey, Komisyonun teklifi ile, ülkeye özel tavsiyelerde bulunabilecektir.³⁸

Uzun süreli i sizli e ili kin Avrupa Komisyonunca teklif edilen ve Konseyce 2003 yılı için kabul edilen hedefler u ekilde özetlenebilir: sizler ve i gücü dı ndakiler için aktif politikaların uygulanması; bu ba lamda i arayanların i sizliklerinin dördüncü ayından önce i arama yardımı ve kariyer danı manlı ı gibi bir hizmetten mutlaka yararlandırılmaları gerekmektedir. Uzun süreli olma e ilimleri en yüksek olan genç i sizlere, i siz kaldıkları altı aylık süre dolmadan önce mutlaka bir i e ba lamaları veya e itim almaları sa lanmalıdır. Di er i sizler için bu ko ul on iki ay içinde sa lanmalıdır. 2010 yılına kadar, uzun süreli i sizlerin %30'u bir i e ba lamı veya e itim almı olmalıdır. 2005 yılında belirlenen hedefler arasında i arayanlar ve dezavantajlı grupların (uzun süreli i sizlerin) i gücü piyasasına katılımının sa lanması ve i gücü piyasası ihtiyaçlarına uyum sa lanması belirtilmi tir.³⁹

3.1.3 AB'de Uzun Süreli sizli e Kar ı Uygulanan stihdam Politikalarının Genel De erlendirmesi

Avrupa Birli i'ne üye ülkelerde uzun süreli i sizli e kar ı bir dizi istihdam politikası geli tirilmi tir. Bilindi i gibi AB'de istihdam politikası uygulamaları, belirli hedefler çerçevesinde üye ülkelerin inisiyatifine bırakılmı tır. AB'nin böyle bir ilkeyi benimsemesinin temel nedenleri arasında uzun süreli i sizli in üye ülkeler arasında

³⁷ Ekin; **a.g.e.**, s.359.

³⁸ Ataman, Berrin Ceylan; “ sizlik Sorunu ve Türkiye'nin Avrupa stihdam Stratejisine Uyumu”, **T SK veren Dergisi**, Cilt 42, Sayı 1, Ankara 2003, s.35.

³⁹ Kenar; **a.g.m.**, s.22.

farklı nedenlerden farklı yapılarda ortaya çıkması ve bu problemin önlenmesi konusunda farklı stratejilerin uygulanması zorunluluğudur. Böyle bir durumda uzun dönemli işsizliğin derecesi ve yapısına bağlı olarak üye ülkelerde de işsizlik istihdam politikaları uygulamaları ile karşılaşmaktadır.

Genel olarak AB'de uzun süreli işsizliğin önlenmesi konusunda pasif istihdam politikalarından aktif istihdam politikalarına doğru bir geçiş gözlemlenmektedir. Uzun süreli işsizliğin önlenmesi konusunda AB düzeyinde kabul edilen yeni yaklaşım "kısıtlanabilirlik yaklaşımı"dır. Bu da uzun süreli işsizlikle ilgili öznel politikaların geliştirilmesi gereğini ortaya koymaktadır. Her üye devlet, genç bireylere işsizlik süresi altı ayı geçmeden istihdam edilebilmeleri için aktif bir önlem almaya mecburdur. Yetkinler için bu süre azami bir yıldır.

Bu çerçevede insanların uzun süreli işsizlik sınırına ulaşmadan aktif tedbirlerle iş gücü piyasasına entegrasyonu üzerinde önemle durulmaktadır. Entegrasyon konusunda başvurulan en önemli tedbirler arasında eğitim, mesleki eğitim ve yeniden eğitim, kendi işini kurma yardımları gibi tedbirler yer almaktadır.

Uzun süreli işsizliğin önlenmesi konusunda AB'de gözlemlenen ikinci eğitim insanların çalışmaya teşvik edilmesi (hatta zorlanması) ve işsizliğin cazibesinin düşürülmesidir. Bu anlamda işsizlik yardım ve ödeneklerinin süre ve miktar bakımından asgari seviyeye çekilmesi, iş aramada danışmanlık yardımları ve istihdam sübvansiyonları gibi tedbirlere başvurulmaktadır.

AB'de uzun süreli işsizliğin ve genel olarak işsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılması konusunda yaşanan diğer trend iş gücü piyasalarının esnekleştirilmesi, esnek iş kurallarının ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasıdır. Esneklik uygulamaları kapsamında iş sürelerinin kısaltılması, kısmi zamanlı ve geçici çalışmanın özendirilmesi, kısmi dönemli iş akıtlarının yaygınlaştırılması vs. tedbirler uygulanmaktadır.⁴⁰

1990'lı yıllardan itibaren AB genelinde uzun süreli işsizliğin önlenmesi konusunda başvurulan en önemli tedbirlerden birisi de iş aramada danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi olmuştur. İş arama teknikleri, yetenek ve beceri seviye

⁴⁰ T SK; Avrupa Birliği İşsizlik Paketi, T SK Yayınları, Ankara 2002, s.5.

tespitleri, uzun süreli işsizlerin en uygun işlere yönlendirilmeleri gibi hizmetlere dayanan bu önlemleri en çok uygulayan ülkeler arasında Hollanda, İngiltere ve İrlanda yer almaktadır.

İspanya, İngiltere, İrlanda, Fransa ve Almanya'da yaygın olarak uygulanan "kendini işini kurma yardımları", uzun süreli işsizlere karlı uygulanan önemli istihdam politikalarından birisidir. Bu politika çerçevesinde gerek bireysel gerekse toplu olarak uzun süreli işsizlere kendilerini kurmaya yardımcı olacak danışmanlık hizmetleri, uygun alt yapı ve kredi koşulları, yatırım teşvikleri, enerji teşvikleri v.b. uygulamalara yer verilmektedir.

Uzun süreli işsizlere yeni iş imkanları yaratma bakımından başvurulan istihdam politikalarından birisi de bu işsizleri özellikle sosyal amaçlı aktivitelerde çalıştırmaktır. Bu yolla uzun süreli işsizlerin kendilerine olan özgüvenlerini yerine getirmek, iş dünyası entegrasyonlarını sağlamak amaçlanmaktadır.

3.2 TÜRK YE'DE UZUN SÜRELİ İŞSİZLİK ÖNLEMENE YÖNELİK İSTİHDAM POLİTİKALARI

Türkiye'de AB ülkelerinde olduğu gibi özel olarak uzun süreli işsizlerin istihdamını hedefleyen istihdam politikaları bulunmamaktadır. Genel olarak işsizlikle mücadele amacıyla istihdam politikaları oluşturulmuş ve uygulanmaya çalışılmıştır. Uzun süreli işsizlikle mücadelede AB ülkelerindekine benzer uygulamalara gidilmemesi Türkiye'de uzun süreli işsizlerin AB'ye göre oldukça düşük düzeylerde ve farklı özelliklerde gerçekleşmesi ile de açıklanabilir.

Ancak Türkiye'de de uzun süreli işsizlik olgusu özel olarak ele alınması gereken bir sorundur. Yetersiz olsa da gerek pasif gerekse aktif istihdam politikalarının bazılarında işsiz kalınan süre dikkate alınarak uzun süreli işsizlere belirli öncelikler tanınmaktadır.

AB ile karlılaştırıldı da aktif iş gücü piyasası programlarının kapsamı Türkiye'de hayli sınırlı kalmaktadır. Daha çok üzerinde durulan konu, mesleki eğitim programları olmaktadır. KUR'un kurulması, bu açıdan bakıldığında doğru yönde atılmış bir adım olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye'de salt uzun süreli i sizlere yönelik çok fazla politika olmaması sebebiyle, genel anlamda i sizli i azaltmaya yönelik politikalardan bahsedebiliriz. İstihdam politikalarının açıklanmasında önce kalkınma planlarında öngörülen istihdam politikaları üzerinde durulacak, arakasından i gücü maliyetlerine yer verilecek, daha sonra da Türkiye'de uygulanmakta olan "pasif istihdam politikaları" ile "aktif istihdam politikaları" incelenmeye çalışılacaktır.

3.2.1 Planlı Dönemde İstihdam Politikaları

"Türkiye'de istihdamın geni letilmesi, kendi ba ına ba ımsız bir amaç olarak gündeme gelmemiştir. Yeterli düzeyde istihdam artırımının sağlanması, genel anlamda ekonomik büyümenin ve özel olarak da yatırımların bir ba ımlı de ikeni sayılmıdır. Kalkınma Planları'nda benimsenen genel yaklaşım da bu yönde olmuştur".⁴¹

Kalkınma planlarında istihdam politikalarına bakacak olursak, I.Plan'da emeğin de erlendirilmesi esasına dayanan tarımda ı çalışmaların artırılması, özellikle inaat sektöründe insan gücü yoğunluğuna dayanan teknolojilerin uygulanması öngörülmüştür. II.BYKP'nda ise, tarımda el sanatlarının geli tirilmesi yanında, maliyeti arttırmaksızın i gücü yoğunluğu yüksek, sermaye tasarruf edici ve istihdam yaratıcı sektörler öncelik verilmesi dü ünülmüştür. III.BYKP'nda üretimde maliyet ve kalite yönlerinden dolayı rekabetin önemli olduğu alanlarda en ileri teknolojilerin kullanılması teklif edilmiştir. IV.BYKP'nda, istihdam sorunlarıyla ilgili tartışmaların plan içinde daha büyük yer kazanması gözlenmektedir. Planın hazırlık çalışmaları istihdamı artırma amacı güden, haftalık çalışma saatlerinin kısaltılması, fazla çalışmanın kaldırılması, yıllık izinlerin geni letilmesi, küçük işletmelerin korunması ve teknoloji seçimiyle ilgili bazı yeni öneriler yapılmıştır.

Burada çok sayıda istihdam politikası önerisi yanında, özellikle küçük işletmelerin te vik edilmesiyle ilgili temel politikaların ilk defa bu plan döneminde ele alındığı ve vurgulandığı gözlenmektedir. Dönemin istihdam politikasının ilkeleri küçük işletmelerin önceliğine ve teknolojik yenilikleri takip eden sanayi yapısına dayanmaktadır.

⁴¹ Schulze, Nergis; "Türkiye'de iş gücü Piyasası, İşsizlik ve İstihdam Politikaları", **İktisat Dergisi**, Sayı 364, İstanbul 1997, s.10.

Ayrıca bu yıllarda ithal ikameci politikaların yürütülmesinde önemli yeri olan, yeni K T'ler kurularak, i sizlere istihdam imkanı yaratılmıştır. Ancak bu uygulama sonunda yaratılan maksimum istihdam imkanı a ılarak yapısal i sizli in, gizli i sizlik haline dönü mesine göz yumulmu tur.

V.BYKP döneminde, dı a açık ekonomi politikası, 24 Ocak kararlarıyla geli tirilen alt yapı imkanlarına ba lı olarak mal ve hizmet üretimindeki darbo azların ortadan kaldırılması, te vik uygulamaları ve di er tedbirler sonucunda ortaya çıkan ekonomik büyüme istihdamı olumlu ekilde etkilemi tir. Bununla beraber i gücü piyasasına ili kin politikaların olu turulmasında ve uygulanmasında yol gösterici bilgileri temin edecek düzenli ve sürekli bir bilgi sisteminin eksikli i, V.BYKP dönemi boyunca da hissedilmi tir.

Bu planda saptanan ilke ve politikalar unlardır:

Ekonomik ve sosyal politikalarda istihdam arttırma amacı öncelikle de erlendirilecektir.

Emek ile sermaye faktörlerinin kullanım oranı ülkenin kaynak da ılımına uygun bir yönde geli tirilecektir. Ayrıca emek yo unlu u daha yüksek olan (tarıma dayalı sanayi gibi) iktisadi faaliyet dallarının, sahip olduklar potansiyelden maksimum ölçüde yararlanılacaktır.

Ara tırma ve geli tirme faaliyetlerine hız verilecek, i gücü arz ve talep piyasalarında istihdamı arttırıcı yeni düzenlemelere gidilecektir.

Aynı toplam milli gelir artı ıyla daha çok istihdam artı ı sa layacak yatırımlara öncelik verilecektir.

Toplam i sizler içinde genç i sizlerin payı oldukça büyüktür. Plan döneminde yıllık programlarla genç i sizlere yönelik istihdam arttırıcı projeler hazırlanarak yürürlü e konacaktır.

malat sanayiindeki mevcut kullanım seviyesinin yükseltilmesi, bu amaçla ilave vardiya sayısının arttırılması te vik edilecektir.

Özellikle genç i sizli ini azaltmak amacıyla, gençlere istihdam sa layan i verenlerin vergi ve di er yollarla te vik edilmesi, gençlerin istihdam edilebilir hale getirilmesini mümkün kılacak, nitelikte beceri e itimiyle donatılmasına yardımcı olan i verenlere vergi iadesi uygulaması ba latılacaktır

Orta ö retimden ba lanarak okula devam eden ve etmeyen her kademe gençlere mesle e yönlendirme hizmetleri verilmesi sa lanacaktır.

VI.BYKP döneminde hızlı, dengeli ve istikrarlı bir kalkınma süreci içinde gelir da ılımını iyile tirmek, i sizli i ve yöresel geli mi lik farklarının azaltmak planın ba lıca amaçları arasında kabul edilmi tir. Buna ilave olarak, genel hedefler do rultusunda yatırımların te vik edilmesi, müte ebbis ruhunun ve te ebbüs gücünün geli tirilmesi, küçük ve orta ölçekli te ebbüslerin desteklenmesi, küçük ve orta ölçekli te ebbüslerin geli tirilmesi için ise, mevzuatta ve uygulamada kar ıla ılan güçlüklerin ortadan kaldırılması ve bu te ebbüslerin geli mesinin desteklenmesi önerilmi tir.

stihdamın geli mesini sa layacak ortamın yaratılması ve devamının esas oldu u belirtilerek bu çerçevede, genel hedefler do rultusunda yatırımların te vik edilmesi, müte ebbislik ruhunun ve te ebbüs gücünün geli tirilmesi, mevcut i gücünün niteli inin yükseltilmesi, i gücü piyasasında kar ıla ılan ve istihdamın geli mesini olumsuz ekilde etkileyen unsurların ve aksaklıkların ortadan kaldırılması istihdam politikasının temel ilkeleri olaca ı,

Yatırımların te vikinde istihdam yaratma ile teknolojik geli me boyutunun genel hedefler do rultusunda de erlendirilece i,

Geni istihdam imkanları olan hizmet sektörlerinin potansiyelinden azami ölçüde faydalanılacak ve bu sektörlerin geli tirilmesine yönelik tedbirlerin alınaca ı,

Küçük ve orta ölçekli te ebbüslerin geli tirilmesi için mevzuatta ve uygulamada kar ıla ılan güçlükler ortadan kaldırılarak geli melerinin desteklenece i,

E itim sistemi içinde ve dı nda her seviyede nitelikli i gücü yeti tirilmesine a ırlık verilece i örgün ve yaygın mesleki teknik e itim, beceri kazandırma e itimi, i öncesi e itimi, i ba ı e itimi ve yeniden e itim programları ve hizmetlerinin desteklenerek yaygınla tırılaca ı,

BK'nun i gücü piyasasında etkinli i artacak biçimde yeniden yapılandırılaca ı, i gücü e itimi, istihdam rehberli i mesle e yönlendirme ve benzeri istihdam geli tirme faaliyetlerine kamu kurulu ları ile özel istihdam kurulu larının aktif katılımının sa lanaca ı,

Kısmi zamanlı (part-time) yeni i alanlarının açılmasına ve bu tür istihdamın geli tirilmesine önem verilerek gerekli mevzuat düzenlemelerinin yapılaca ı,

VII.BYKP'nda ise, "i gücü piyasasında esnekli in artırılmasını dikkate alacak, yaygınla maya ba layan yeni çalı ma biçimlerini düzenleyecek, ülke artlan ve uluslararası standartlara uygun bir mevzuat olu turma çabalarının sonuçlandırılmadı ı" ifade edilmekte ve ücretliler içinde kayıt-dı ı kesimde çalı manın yaygınlı ı, çalı ma ili kilerini olumsuz yönde etkilemektedir, de erlemesi yapılmaktadır.⁴²

VIII.BYKP'nda (2001-2005) i sızlık ve istihdam sorununa ili kin belirlenen amaç ve politikalarını ba lıcaları u ekilde özetlenebilir: Üretken yatırımların artırılması ve istikrarlı büyümenin gerçekleştirilmesi suretiyle istihdam artı mın sa lanması ve i sızli in önlenmesi esastır. stihdam yapısı tarım dı ı sektörler lehine de i tirilerek ekonominin ihtiyaç duydu u i gücü yeti tirilecek, bilgi ça ının gerekleri do rultusunda i gücünün nitelikleri yükseltilecek ve i gücü piyasasında etkinlik artırılabilecektir. sızlık riski altında olan beceri düzeyleri dü ük ki ilerin i sız kalmalarını önleyici ve niteliklerini artırmayı hedefleyen aktif ve pasif istihdam politikaları uygulanacaktır. KOB 'lerin istihdam potansiyellerinden azami ölçüde yararlanılacaktır. Özellikle geri kalmı bölgelerde yerel potansiyeller harekete geçirilerek i sızli in önlenmesi amacıyla projeler geli tirilecektir.

IX.BYKP'nda i sızlık ve istihdam sorununa yönelik politikalar:

- gücü piyasasının daha esnek ve hareketli bir yapıya kavu turulması
- stihdam üzerindeki yüklerin azaltılması
- Ücret-verimlilik ili kisinin güçlendirilmesi
- İşletmelerde uyumun sa lanması ve i örgülerinin modernle tirilmesi
- Sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesi
- stihdamda dezavantajlı gruplar için fırsat e itli inin sa lanması
- stihdam kurumlarının kurumsal kapasitelerinin güçlendirilmesi
- gücü piyasasına ili kin bilgi sisteminin geli tirilmesi
- gücü arz ve talep e ilimlerinin belirlenmesi
- Mesleki ve teknik e itimde modüler ve esnek bir sisteme geçilmesi
- İşletmelerin ve sivil toplum kurulu larının nitelikli i gücü yeti tirmeye yönelik faaliyetlerinin desteklenmesi
- Aktif i gücü programlarının geli tirilmesi ve kaynakların artırılması

⁴² DPT; VII. Be Yıllık Kalkınma Planı Stratejisi, Ankara 1995, s.10.

A P yoluyla giri mcili in, rehberlik ve danı manlık hizmetleri ile i gücü uyum hizmetlerinin geli tirilmesi eklindedir.

3.2.2 Türkiye’de sızli i Önemeye Yönelik stihdam Politikaları

3.2.2.1 gücü Maliyetlerinin Dü ürülmesi

Türkiye i gücü maliyetleri açısından OECD ülkeleri arasında birinci sıradadır. Türkiye’de i çilik maliyetleri içerisinde istihdam vergilerinin oranı % 40’ları a maktadır. Bu oran OECD ülkelerinde ortalama % 24, ABD’de %19 civarındadır. Türkiye’de bu yüklerin a ırlı ı i sızli in azaltılmasının önünde bir engeldir. gücü maliyetlerinin bu denli yüksek olması i verenlerin i e alma konusunda çok temkinli davranmasına neden olmaktadır. verenler yeni personel alıp istihdamı arttırmak yerine çalı anların çalı ma sürelerini arttırmayı veya verimlili i arttıracak yollar bulmayı tercih etmektedirler. Bunun sonucu olarak da istihdam seviyesi dü mekte, i sızlik oranları artamaya devam etmektedir.

gücü maliyetlerinin dü ürülme yöntemi olarak reel ücretlerin dü ürülmesinden ziyade i verenlerin ödedikleri çe itli primlerin azaltılmasının i sızli i dü ürmede daha etkili olacaktır.

3.2.2.2 Pasif stihdam Politikaları

Türkiye’de i siz kalanların bu durumdan kaynaklanan ma duriyetlerinin giderilmesi amacıyla uygulanan pasif istihdam politikaları temelde üç ba lık altında toplanmaktadır. verenin i ten çıkarılan i çilere tazminat ödeme yükümlülü ü, bunlardan en eskisi ve en kapsamlı olanıdır. Yeni olu turulan i sızlik sigortası sistemi en az 600 gün prim ödemi ki ileri kapsamaktadır. Sistem, i çli i veren ve hükümetin katkılarıyla finanse edilmektedir. Teknik olarak bu düzenlemelerden bütün çalı anların yararlanması gerekirken, fiilen yararlananlar yalnızca formel kesimde çalı anlardır. Üçüncü önlem, özel olarak, özelle tirme nedeniyle i ten çıkartılanlara i kaybı tazminatı verilmesi biçiminde tasarlanmı tır.⁴³

⁴³ Tunalı, nsan; **Türkiye’de gücü Piyasası ve stihdam Ara tırması**, KUR Yayını, Ankara 2003, s.93.

Burada sadece i ten çıkarma tazminatı üzerinde durulacak i sızlık sigortası uygulaması ve i kaybı tazminatı ödemeleri KUR'un faaliyetleri içerisinde kapsamlı olarak de erlendirilecektir.

3.2.2.2.1 ten Çıkarılanlara Ödenecek Tazminat

ten çıkarma tazminatının, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı olarak iki bile eni vardır. Kıdem tazminatı, her hizmet yılı için bir aylık (30 gün) ücrete e ittir. Yıllık miktar, kamu hizmetinde en üst düzeyde görev yapan ki iye ödenecek yıllık emeklilik ikramiyesini geçemez. hbar tazminatı ise, i verenin i çiyi hemen i ten çıkarmak istemesi durumunda, önceden yapılan ihbarda belirlenen süre içinde i çiyi ödenmesi gereken ücret miktarını kapsar. ten çıkartılan bir i çinin bir süre için de olsa i te tutulmasının yol açaca ı sakıncaları gözeten i verenler, genel olarak her iki bile enin öngördü ü tazminatı ödeyip, bildirimden hemen ardından ili kiye sona erdirmektedirler.

3.2.2.3 Aktif İstihdam Politikaları

Son on yıl içerisinde aktif i gücü piyasası politikaları içinde en büyük pay gerek i siz gerekse çalı an ki ilere yönelik e itim programlarına ayrılmı tır. Bu kapsamdaki programlardan bir bölümü, kendi hesabına çalı anlarla yeni i kurmak isteyenlerin gereksinimlerine kar ılıklı vermek üzere geli tirilmi tir.

1990'ların ortalarından ba layarak, istihdamı geli tirmeye yönelik bir dizi do rudan önlem uygulanmı tır. Özelle tirilen K T'lerin i ten çıkartılmı i çilerine yönelik programlar bunlar arasında ilk sırayı almı tır. 1998 yılında, ülkenin görece geri kalmı bölgelerinde istihdama destek olan programlar devreye sokulmu tur.

Aktif İstihdam Tedbirleri çerçevesinde ülkemizde yapılan çalı malara kısaca irdeleyelim.

3.2.2.3.1 E İtim ve Mesleki E İtim Programları

Bütün dünyada i sızli in önlenmesi noktasında e itim stratejik bir öneme sahiptir. İstihdamı artırmaya yönelik olarak alınacak tedbirlerin temelinde kurumsal yapının de i mesi gereklili i bulunmaktadır. Bu de i imin özünde ise üç ana unsur

bulunmaktadır. Bunlar; Yatırım ortamının iyileştirilmesi, devletin yatırım yapan de il, yatırım yapanı (istihdam yaratanı) teşvik etmesi ve eğitim düzeyinin artırılmasıdır.⁴⁴

Türkiye'de mesleki eğitim sisteminin, kamusal ve özel eğitim kurumları, KUR, belediyeler, vakıflar, sivil toplum örgütleri ve işletmeler tarafından uygulanan, sürekli eğitim ve yaşam boyu öğrenim gibi benzerleri vardır. Gençlere yönelik çıraklık eğitim programları, Türkiye'de bu çerçevede yürütülen en kapsamlı eğitim etkinliği dir.

Eğitim politikaları konusunda KUR'un özel görevi ise, iş gücü piyasası gereksinimleri üzerine yapılan çözümlenmelere dayalı eğitim etkinliklerini yürütmektir. Bu eğitim etkinlikleri gençleri, kadınları, işlerini yitirenleri, işsizlik yardımı alanları, engellileri ve eski hükümlülere hedef almaktadır. Eğitim kurslarının kapsamı, sayısı ve hedef grupları, kamu kesimi ile özel kesimden temsilcilerin oluşturdukları İstihdam Kurulları tarafından belirlenmektedir.

İstihdam garantili eğitim kursları, işsizlere yönelik iş gücü eğitim programları arasında yer almaktadır. Kursların içeriği, kamu kesimi ile özel kesim ya da Sivil Toplum Örgütleri tarafından birlikte belirlenmekte, KUR kurs hizmetlerini bu kuruluşlardan temin etmektedir. İş gücü eğitimi kurslarından bir iş sahibi olanlar da yararlanabilmektedir. KUR işçi geliştirme seminerleri ve ayrıca başlangıç ve orta düzey yönetim kursları da düzenlemektedir.

3.2.2.3.2 Toplum Yararına Çalışma Programları

Toplum yararına çalışma programlarının amacı, yaşanan birtakım sarsıcı durumların (doğal felaketler, ekonomik krizler, özelleştirme nedeniyle işten olma vb.) istihdam üzerinde yol açtığı olumsuz sonuçların, belirli bir hedef grubu oluşturulan insanlara geçici istihdam (en fazla 6 ay süre ile) sağlanarak hafifletilmesidir. Program tarafından sağlanan işler, söz konusu sarsıcı durumdan etkilenenlere yardımcı olacak işlerdir. Bu programlar KUR tarafından yönlendirilmektedir.

Geçici istihdama yönelik ilk program (bu program iş gücü Uyum Projesi bütçesinden finanse edilmiştir), özelleştirme sonucunda işsiz kalanları hedef almıştır.

⁴⁴ Bulutay, Tuncer; **Türk İş Gücü Piyasası ile İlgili Yükler ve Politikalar**, D E Yayını, Ankara 1998, ss.45-46.

Söz konusu program, 36 proje aracılığıyla 846 kişiye kapsamlıdır, ikinci program (bu program da stihdam ve E itim Projesi bütçesinden finanse edilmiştir), 17 A ustos ve 12 Kasım 1999 depremlerinden en çok etkilenen 5 ilde (Sakarya, Bolu, Düzce, Yalova ve Kocaeli) uygulanmıştır. Bu çerçevede uygulanan proje sayısı 140, kapsanan kişi sayısı ise 4.605'tir. Programlarla ilgili bilgiler KUR'un katıldığı projeler kısmında verilecektir.

3.2.2.3.3 *Kendi Hesabına Çalışanlara Yönelik Programlar*

KOSGEB bünyesinde yer alan Girişimci ve Geliştirme Enstitüsü bu durumu dikkate alarak küçük işletmelere yönelik bir dizi program yürütmüştür.

Bunlar; E itim ve Danışmanlık: Bu kapsamdaki eğitim programları, girişimci adaylarını, örnek finansibilite çalışması ve iş planı hazırlanması gibi yeni bir iş kurarken gerekli konularda bilgilendirmektedir. Tek tek girişimcilere yönelik danışmanlık hizmetlerinde ise, iş planlarını ortaya çıkaracak ön araştırmalarda, durum araştırmalarında ve analizlerde girişimcilere yardımcı olmaktadır. Bu destek işlevlerinin finansmanı Dünya Bankası fonları (Özelleştirme Sosyal Destek Projesi kapsamında) ve KOSGEB bütçesinden karşılanmaktadır.

Geliştirme Merkezleri: Yukarıda söz edilen fonlar, başlıca hedef grubu işletmeler olan iş geliştirme merkezleri için de kullanılmaktadır. Merkezler, büro, sekreterlik desteği, ortak donanıma erişim ve danışmanlık hizmetleri gibi olanaklar sağlamaktadır. KOSGEB bu fonları kullanarak Zonguldak'ta bir iş geliştirme merkezi kurmuştur. KOSGEB, bunun dışında, kendi bütçe imkanlarını kullanarak Türkiye'nin farklı illerinde 10 teknoloji geliştirme merkezi kurmuştur.

Genç Girişimci Yetiştirme Programı: Bu programın amacı, üniversite öğrencilerini kendi işletmelerini kurmaya yönlendirmektir. Böylece, üniversitelerde bir girişimcilik kültürünün oluşmasına çalışılmaktadır. Program eğitim ve danışmanlık toplantılarını, çalıştayları, iş üstünde eğitimi ve işletme panellerini öngörmektedir.

3.2.2.3.4 *İş Gücü Uyum Projesi*

Türkiye'de özelleştirme nedeni ile bu sürecin bireyler üzerindeki olumsuz etkilerini gidermek amacıyla "İş Gücü Uyum Projesi (UP)" 1994 yılında

ba latılmı tır. Dünya Bankasının deste i ile Hazine Müste arlı mın, ve ç i Bulma Kurumu, KOSGEB ve TOBB ile ortakla a yürüttü ü bu proje 30 Haziran 1998'de sona ermi tır. Projenin amacı özelle tirme faaliyetleri sonucu i siz kalanlara destek sa lamaktır.

3.2.2.3.5 Sübvansiyonlu stihdam Programları

10 Haziran 2003 tarihinde yürürlü e giren 4857 sayılı yeni i kanunu i ç ilere i güvencesi uygulamasını getirmesinin yani sıra, ça rı üzerine çalı ma, telafi çalı ması, kısa çalı ma ödene i, i bulmaya aracılık için özel istihdam bürolarının kurulmasına ili kin, esnek çalı ma modellerini esas alan düzenlemeler getirilmi tır.

Bölgesel geli mi lik ve istihdam farklarını azaltmak amacıyla, ki i ba ma 1.500 doların altında gelire sahip 49 ilimizde yapılacak yatırımlara arsa, vergi, sigorta primi ve enerji te vikleri getirilmi tır. Söz konusu te vikten daha fazla i letmenin faydalanılması amacıyla 5588 sayılı “ gelir vergisi kanunu ve bazı kanunlarda de i iklik yapılmasına dair kanun” ilgili maddeleri gere ince 30 i ç i çalı tırma artı 10 i ç iye dü ürülmü tür.

30.04.2001 tarihi itibariyle faaliyette bulunan i yerlerinde ilave istihdam için i veren prim hisselerinin %50'sinin bir yıl süre ile ertelenmesini öngören 01.04.2002 tarihli 4747 sayılı te vik yasasından 158.623 sigortalı yararlanmı tır.

Özel stihdam Büroları kurularak, KUR'un i e yerle tirmeye aracılık konusundaki tek eli kaldırılmı tır.

3.2.2.4 Kamu stihdam Hizmetleri

Kamuda istihdam sorunlarıyla ilgili bir devlet bakanının görevlendirilmesini müteakip, devlet bakanlı nda bakanlıklar arası koordinasyonun sa lanması ve politikaların olu turulması amacıyla 1985 tarihinde Milli E itim, Tarım, Orman ve Köy leri, Çalı ma ve Sosyal Güvenlik, Milli Savunma, Sanayii ve Ticaret, Maliye ve Gümrük Bakanlıkları yanında, Hazine ve Dı Ticaret. DPT, Ba bakanlık Sosyal ve Kültürel ler Ba kanlı ı'ndan olu an " stihdamı Geli tirme Yüksek Koordinasyon Kurulu" te kil edilmi tır.

Bu çerçevede 1985 yılından itibaren çok sayıda "Beceri Kazandırma Programları" uygulanmıştır. Bunlar arasında "konfeksiyon, halıcılık, el sanatları, dokumacılık, elektronik araçların montajı gibi alanlarda, hem maliyeti düşürmek, hem de ekonomide tam gün çalışmaya taleplerinin azaltmak için evde çalışmanın teşvik edilmesi" gibi çalışmalar yer almaktadır.

Ayrıca gençler için "daktilo, steno, gümrük ve ihracat mevzuatı, muhasebe, turizm" gibi orta öğrenim vasıflarında eğitim olanaklarının genişletilmesi teklif edilmiştir. Buna ilave olarak er ve erba lara mesleki vasıf kazandırma programları ile, 865 kurstan mezun olan 24 bin kursiyere sertifika verilmiştir.

İkinci olarak "kendini kurmak ve kurulan işletmeyi yönetmek isteyen küçük ve orta ölçekli işletmelere çok yönlü destek sağlanması" girişimleri başlatılmıştır. Bu amaçla ilk önce 1986 yılında "Kalkınma Vakfı" kurulmuştur, bu vakıf çerçevesinde "Teşvik Destekleme Ajansı" (TDA) uygulaması başlatılmıştır.

Yeni düzenlemelerle devlet bürokrasisi içindeki rolü yeniden tanımlanan KUR, kamu istihdam hizmetleri sağlamakla görevli kuruludur.

Ülkemizde yeni istihdam imkanları yaratmaya yönelik olarak Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ve Dünya Bankası Kurumu'nun birlikte yürüttükleri "Sosyal Entegrasyon Projesi" (SEP) kapsamında "Kendini Kurma" Projesi'ni geliştirmiştir. Gerçekten Türkiye özellikle 1980'li yıllarda "gerek kamu kesimi, gerekse kamu-dışı kuruluşlar tarafından birçok küçük ölçekli kalkınma, yardımlar ve girişimci destekleme programı yürürlüğe konmuştur".

"Kalkınma Vakfı" ve buna bağlı kuruluşlarca yürütülen çalışmaları, "Dünya Bankası" tarafından Erzurum'un Oltu ilçesinde yürütülen ve oldukça başarılı sonuçlar alınan Oltu Tarım İşletmeciliği gibi projeleri yine Dünya Bankası'nun UN CEF ile birlikte yürüttüğü "Genç Kız ve Kadınların Mesleki Oryantasyonu ve İstihdamı Projesi" kapsamında yapılan çalışmaları ve Türkiye Kalkınma Vakfı'nın Doğu ve Güneydoğu Anadolu'nun bazı bölgelerinde yürüttüğü kırsal kalkınma faaliyetlerini sayabiliriz".⁴⁵

⁴⁵ Ekin; a.g.e., s.378.

3.2.3 Türkiye’de İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi

Değerlendirmenin hemen başında belirtmelidir ki Türkiye’de uzun süreli işsizlik önlemeye yönelik AB benzeri öznel politikalar geliştirilmemiştir. Aslında Türkiye’de belirli grupları hedefleyen spesifik istihdam politikaları hiçbir zaman geliştirilmemiştir. Gerek aktif, gerekse pasif istihdam politikaları özelliklerine bakılmaksızın bütün işsiz grupları çevreleyen bir yapı arz etmemiştir. Ancak AB yolunda ilerleyen ve hayli mesafeler kat eden Türkiye için istihdam politikası alanında yapılması önemli adımlar atmıştır. Örneğin KUR yeniden yapılandırılmış ve daha fonksiyonel hale getirilmiştir. Yeni iş yasası ile esnek çalışma modellerine hukuki zemin hazırlanmıştır. Her yerleşim hizmetlerinde özel istihdam bürolarının faaliyetlerine olanak tanınmıştır. Türkiye, 2004 yılını “İşsizlikle Mücadele ve İstihdamın Artırılması” yılı ilan ederek uyum aşamasında ne kadar kararlı olduğunu bir kez daha göstermiştir. Ancak uygulama alanında somut gelişmelerin ortaya konulabilmesi için zamana ihtiyaç vardır. AB’ye üyelik sürecinde buna amada yapılması gerekenler şöyle özetlenebilir:

İstihdam artırılmalı ve böylelikle işsizlik azaltılmalıdır. Ancak istihdamı artırmanın temel amacı ekonomik büyümedir. İstihdam, ekonomik büyüme ve sosyal politikalar uyum içinde yürütülmelidir.

Bilgi ve iletişim teknolojileri, istihdam gücü verimliliği ve toplam verimliliği artırmaktadır. Bu teknolojiler istihdam yaratmaktadır ve istihdam, teknoloji, eğitim sacayağı üzerine oturan büyük ölçekli projeler oluşturulmalı ve devlet bu projelere önderlik etmelidir.

Sektörlerin, organizasyonların ve çalışanların derin uyum yetenekleri güçlendirilmelidir. Esneklik ile iş güvencesi arasındaki dengenin kurulması, ve AB sosyal modelinin ve ILO istihdam önerilerinin başarılı maddesidir. Bu konular ön yargılardan arınarak sosyal diyaloglar çerçevesinde çözülmeye çalışılmalıdır.

Eğitim ve mesleki eğitime yatırım, bilgi ekonomisinin en iyi yatırımı olarak kabul edilmektedir. Eğitim ile istihdam arasındaki ilişkinin kurulması, geliştirilmesi ve çalışanların becerilerinin yükseltilmesi gerekmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK YE KURUMU'NUN UZUN SÜRELİ SİZLİ AZALTMADAKİ ROLÜ VE ÖNEMİ

4.1 TÜRK YE KURUMUNUN YAPISI VE GÖREVLERİ

4.1.1 Türkiye Kurumunun Gelişimi ve Yapısı

Ülkemizde iç ve dış bulmaya aracılık hizmetinin bir kamu görevi olarak devlet eliyle yürütülmesi ilk defa 1936 yılında 3008 sayılı Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu bağlamda, 1946 yılında 4837 sayılı Kanunla İç ve Dış Bulma Kurumu kurulmuştur.

Kendisine verilen iç ve dış bulmaya aracılık görevini uzun süre başarıyla sürdüren İç ve Dış Bulma Kurumu, 1960'lı yıllarda başta Almanya olmak üzere sanayilemiş ülkelerin artan iç gücü ihtiyaçlarını yabancı ülkeler yoluyla karşılamak istemeleri üzerine yurtdışına dış gönderme faaliyetlerine yoğunlaşmıştır. 1973 petrol krizinden sonra yurtdışından gelen iç gücü talebinin durması üzerine İç ve Dış Bulma Kurumu hizmet sunumunda gerileme sürecine girmiştir.

1990'larda meydana gelen ekonomik, teknolojik ve sosyal değişimler, dünyada olduğu gibi ülkemizde de aktif, çağdaş ve kaliteli hizmet sunan bir istihdam kurumunun gerekliliğini zorunlu kılmıştır.

5 Temmuz 2003 tarihinde 4904 sayılı Kanun ile istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere Türkiye Kurumu kurulmuştur. Türkiye Kurumu kurularak tekelat yapısı ve görev alanı günümüzün gereklerine uygun olarak yeniden düzenlenmiştir.

İç ve Dış Bulma Kurumu, sadece iş yerle tirme gibi dar bir alanda hizmet vermeye çalışırken, KUR Yasası, kurumun görev alanını genişletmiş, örgüt yapısını de i tirmiştir.

KUR yasası ile kurum i gücüne vasıf kazandırma, i ba ında e itim, meslek ve kariyer danı manlı ı, i yaratma tedbirleri gibi aktif i gücü programlarını etkin bir ekilde uygulayabilecek bir yapıya kavu turmu tur.

sizlik sigortası, i kaybı tazminatı, kısa çalı ma ödene i verilmesi ve ücret garanti fonu ödemeleri gibi pasif i gücü programlarını yürütme görevi KUR'a verilmi tir.

KUR, klasik i ve i çı bulma hizmetlerinin yanı sıra Avrupa stihdam Stratejisi do rultusunda i gücü ve istihdam piyasasının izlenmesi, i gücü piyasası bilgi sisteminin olu turulması görevlerini de üstlenmi tir. Ayrıca i ve i çı bulma hizmetlerinde Kurumun tekel yetkisi kaldırılarak, Özel stihdam Bürolarının kurulmasına izin verilmi tir. Özel stihdam Büroları Kurumun izni çerçevesinde faaliyette bulunmakta ve faaliyetleri Kurum tarafından denetlenmektedir.

4904 sayılı yasa ile Türkiye Kurumu'nun faaliyet alanındaki de i ikliklerle beraber idari yapısında da önemli de i iklikler olmu tur.

Kurumun örgüt yapısına kısaca de inecek olursak; KUR, Çalı ma Sosyal Güvenlik Bakanlığı ı'nın ilgili kurulu u olup, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel ki ili e sahip, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kurumudur. Kurumun organları Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Genel Müdürlük ve 1 stihdam Kurullarıdır. Yeni yapısıyla

KUR katılımcı ve sosyal diyaloga açık bir çalı ma ve örgütlenme modeli olu turmu tur. Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve 1 stihdam Kurullarında i çı, i veren, esnaf-sanatkar, üniversite ve sivil toplum örgütleri bir araya getirilerek ulusal ve yerel istihdam politikalarının geli tirilmesine uygun organlar haline getirilmi tir. Böylece

KUR sosyal diyalog mekanizmasının en iyi i ledi i kamu kurumlarından biri haline gelmi tir.

KUR, 81 ilde 1 Müdürlü ü ve 27 büyük ilçede de ube müdürlü ü olarak örgütlenmi ve Kurum hizmetlerini ülke çapına yaymı tır.

4.1.2 Türkiye Kurumu'nun Görevleri

4904 sayılı Türkiye Kurumu Kanununun 3.maddesine göre Kurumun görevleri a a ıda sayılmı tir.

a) Ulusal istihdam politikasının olu turulmasına ve istihdamın korunmasına, geli tirilmesine ve i sizli in önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, i sizlik sigortası i lemlerini yürütmek.

b) gücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, gücü Piyasası Bilgi Danı ma Kurulunu olu turmak ve Kurul çalı malarını koordine etmek, i gücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik i gücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak.

c) ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, i ve meslek danı manlı ı hizmetleri vermek, verdirmek, i gücünün istihdam edilebilirli ini artırmaya yönelik i gücü yeti tirme, mesleki e itim ve i gücü uyum programları geli tirme ve uygulamak, istihdamdaki i gücüne e itim seminerleri düzenlemek.

d) ç i isteme ve i aramanın düzene ba lanmasına ili kin çalı malar yapmak, i gücünün yurt içinde ve yurt dı nda uygun oldukları i lere yerle tirilmelerine ve çe itli i ler için uygun i gücü bulunmasına ve yurt dı ı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, istihdamında güçlük çekilen i gücü ile i yerlerinin yasal olarak çalı turmak zorunda oldukları i gücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ili kin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, i verenlerin yurt dı nda kendi i ve faaliyetlerinde çalı tıraca ı i çileri temin etmesi ile tarım i lerinde ücretli i ve i ç i bulma aracılı na izin verilmesi ve kaldırılmasına ili kin i lemleri yapmak.

e) Gerekti inde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kurulu lara e itim ve danı manlık hizmeti vermek.

f) Avrupa Birli i ve uluslararası kurulu ların i gücü, istihdam ve çalı ma hayatına ili kin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin taraf oldu u Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anla ma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak.⁴⁶

Türkiye Kurumu bu görevleri çerçevesinde istihdam hizmetleri vermekte, aktif ve pasif i gücü politikaları yürütmektedir.

⁴⁶ 4904 Sayılı Türkiye Kurumu Kanunu, RG.5.7.2003-25159

4.2 TÜRK YE KURUMUNUN S ZL ÖNLEMENE YÖNEL K FAAL YETLER

Bu bölümde KUR'un i sizli i önlemene yönelik ve istihdamı arttırmaya yönelik faaliyetleri ele alınacaktır. Bu faaliyetleri istihdam hizmetleri, pasif i gücü programları ve aktif i gücü programları ve KUR'un katıldığı önemli projeler olmak üzere dört başlık altında inceleyeceğiz.

4.2.1 İstihdam Hizmetleri

Kurumun istihdam hizmetleri, Kamu İstihdam Kurumlarının en temel ve klasik ilevi olan i e yerle tirme çalı malarıyla birlikte i gücü piyasasının izlenmesi, ulusal istihdam politikasının belirlenmesi, yerel istihdam politikalarının belirlenmesi çalı maları ile insan kaynakları stratejilerinin geli tirilmesi çalı malarını kapsamaktadır. Kurum 4904 sayılı kanun öncesinde klasik istihdam hizmeti olan i e yerle tirme çalı malarına yo unluk vermi ken, yasa sonrası modern bir istihdam kurumunun faaliyetleri olan di er istihdam hizmetlerini de yerine getirmeye başlamıştır. Bu açıklamalardan sonra istihdam hizmetlerini kısaca inceleyelim.

4.2.1.1 İ Gücü Piyasasını İzleme Çalı maları

KUR, i gücü piyasasında meydana gelen sosyo-ekonomik de i me ve gelişmelerin istihdam üzerindeki etkilerinin ortaya çıkarılması, alınması gerekli önlemler konusunda karar alıcılara yardımcı olunabilmesi, Kurum hizmetlerinin etkin ve bir plan dahilinde sunulabilmesi amacıyla i gücü piyasasını sürekli takip ederek, güncel ve güvenilir veriler elde etmeye çalışmaktadır.

İ gücünün arzına yönelik bilgiler TÜRK'in yaptığı oldu u Hanehalkı İ gücü Anketlerinin sonuçlarından elde edilmektedir. Ancak i gücü talebine yönelik bir çalı ma mevcut değildir. KUR i gücü piyasasının talep yönünü belirlemeye yönelik çalı malar yapmaktadır. Bu bağlamda; KUR 2005 yılında Milli Eğitim Bakanlığı ile ortak 31 ilde 10 ve daha fazla ki i istihdam eden i yerlerinde i gücü piyasası ihtiyaç analizi anketi uygulandı ve anket sonucunda raporlar yayınlanmıştır. 2006 yılında KUR tarafından 50 ilde yine 10 ve daha fazla ki i istihdam eden i yerlerinde i gücü piyasası ihtiyaç analizi anketi uygulanmıştır. 2007 yılında ise 81 ilde ve 50 ve daha fazla ki i istihdam eden i yerlerinin tamamını kapsayacak şekilde anket çalışması yapılmıştır. Bu

anket sonucunda il bazında i gücü piyasasının eleman ihtiyacı tespit edilmeye çalı ılacaktır.

gücü piyasasına ili kin yerel, bölgesel düzeyde bilgiler almak amacıyla her yıl illerin nüfus yapısı, istihdam ve i gücü durumuna ili kin bilgileri içeren “ stihdam Durum Raporu” hazırlanmaktadır.

Kanununun 29’uncu maddesi gere i, ferdi ve toplu i ten çıkarma (10 ve yukarı sayıda) yapan i yerleri aylar itibarıyla izlenerek, ferdi ve toplu olarak i ine son verilen i çilerin sayısal verileri ülke bazında birle tirilerek raporla tırılmı tır.

Üçer aylık dönemler halinde “Yeni Açılan-Kapanan, stihdamını Artıran-Azaltan yerleri Raporu”, hazırlanmaktadır.

Yerel düzeyde i sızlık tahmininde bulunabilmek amacıyla model geli tirme çalı maları devam etmektedir.

KUR tarafından yapılan bu çalı malar ile i gücü piyasasının nabzı tutulmaya çalı ılmaktadır. gücü piyasası ile ilgili politikalar üretilecekse öncelikle i gücü piyasası çok iyi bilinmelidir. Bunun içinde güvenilir bilgilere ihtiyaç vardır. Bu açıdan i gücü piyasasını izleme çalı maları oldukça önemlidir.

4.2.1.2 Ulusal stihdam Politikasını Belirleme Çalı maları

Bugün Türkiye’nin Ulusal stihdam Stratejisi ve Politikası yoktur. Görevlerinden biri Ulusal stihdam Politikasının olu turulmasına yardımcı olmak olan KUR, Genel Kurullarında istihdam ve i sızlık sorunlarının çözümüne ve ülkemizin ulusal istihdam politikalarının olu turulmasına katkıda bulunmak amacıyla alınan kararları, ilgili kamu ve özel kurum ve kurulu lara iletmektedir.

4.2.1.3 Yerel stihdam Politikalarının Belirlenmesi Çalı maları

İllerde bulunan kamu temsilcileri ve sosyal tarafların katılımıyla olu turulan il istihdam kurulları; il düzeyinde istihdamı koruyucu, geli tirici ve i sızli i önleyici tedbirleri saptayıp, yerel istihdam politikasının olu turulmasına yardımcı olmak ve aktif i gücü programlarını belirleyerek KUR’a önerilerde bulunmaktadırlar.

İstihdam Kurullarının yıllık ola an toplantılarında alınan kararlar eylem planına dönü türülmekte olup, planlar uygulanmakta ve belli periyotlarda izlenmektedir.

İstihdam Kurulları ola an toplantılarını her yıl Eylül ayında gerçekleştirilmektedir. İstihdam Kurullarında alınan kararlar raporlar olarak KUR Yönetim Kuruluna sunulmaktadır.

İstihdam Kurullarının etkinleştirilmesi amacıyla; Aktif Gücü Programları Projesi kapsamında Sosyal Diyalog Modeli uygulamaya konulmuştur. Bu kapsamda; merkezde ve 8 il müdürlüğünde (Ankara, Bursa, İstanbul, Malatya, Manisa, Ordu, İstanbul, Konya), kamu ve sosyal taraf temsilcilerinin katılımıyla Sosyal Diyalog Görev Güçleri oluşturulmuştur. Sosyal Diyalog Görev Güçleri, İstihdam Kurulu gündemine sunulmak üzere iş gücü piyasası hakkında raporlar düzenlemekte ve İstihdam Kurullarının etkinleştirilmesine yönelik stratejiler geliştirmektedirler.

İstihdam Kurullarının çalışma usul ve esaslarını belirleyen Yönetmelik düzenlenmiştir. 16.09.2006 tarih ve 26291 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren söz konusu Yönetmelik ile İstihdam Kurullarında alınan kararların hayata geçirilmesine yönelik plan ve programlar geliştirmek ve iş gücü piyasasındaki gelişmeleri yakından takip etmek amacıyla illerde Yürütme Kurulları oluşturulmuştur.

4.2.1.4 İnsan Kaynakları Geliştirme Stratejisi Çalışmaları

Ülkemiz-AB mali işbirliği kapsamında KUR tarafından yürütülen Aktif Gücü Programları Projesi’nin önemli bir çıktısı durumunda olan ve son yıllarda hükümet politikasının bir parçası haline gelen İnsan Kaynaklarını Geliştirme Stratejisi raporu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na sunulmuştur. Projenin Politika bileşeni kapsamında, insan kaynaklarının geliştirilmesi konusunda kamu istihdam kurumu olan KUR’un sahip olduğu öncü rolün bir gereği olarak, İnsan Kaynakları Geliştirme Stratejisi, ilgili bakanlıklar, kurumlar ve sosyal tarafların geniş ve etkin katılımı ile oluşturulmuştur.

KG Stratejisinin temel aldığı noktalar şunlardır:

E itim, ö retim ve ya am-boyu ö renim yoluyla, bireylerin, i letmelerin, ekonominin ve toplumun tamamının çıkarlarının önemli ölçüde gözetilmesine katkıda bulunması,

Ya am-boyu ö renimin ki isel geli ime, kültüre ve aktif vatandaşlı a eri ime katkıda bulunması,

Ya am boyu ö renimin desteklenmesinde sosyal ortakların bir rol oynaması ve bununla ilgili taahhütlerini yerine getirmesi.

nsan kaynaklarının geli tirilmesi konusunda önemli bir rol üstlenen KUR, KG Stratejisinin de ba arıya ula masını sa lamak için gerekli çalı maları yapmaktadır.

4.2.1.5 e Yerle tirme Hizmetleri

stihdam Kurumlarının klasik ve en temel görevi Kuruma kayıtlı ki ilerinin bir i e yerle tirilmesidir. KUR'un i e yerle tirme hizmetlerini yurt içi ve yurt dı ı i e yerle tirme hizmetleri olarak iki ayrı ba lık altında incelenecektir. Bu ba lıklara geçmeden önce KUR'un mü terilerine daha iyi hizmet verebilmek için olu turdu u Modern stihdam Ofislerinden kısaca söz edilecektir.

Aktif gücü Programları Projesi çerçevesinde KUR'un 4 adet hizmet binasının tadilatı, 16 adet hizmet binasının yeniden in ası gerçekleştirilmiştir. Yeni in a edilen ofisler Avrupa standartlarına uyumlu modern istihdam ofisi biçiminde tasarlanmıştır. Yeni ofislerde i arayanlar açık i ve e itim fırsatlarına ili kin bilgileri, i gücü piyasası hakkındaki di er konuları kamuya açık bilgisayarlar vasıtasıyla takip edebilmektedirler. Bunun yanı sıra model ofislerde aktif i arama için hem personel hem de i arayanın kullanaca ı çalı ma alanları bulunmaktadır.

4.2.1.5.1 Yurtiçi e Yerle tirme Hizmetleri

Yurtiçi i e yerle tirmeden kastedilen KUR'un yurtiçine yaptı ı açık i e uygun i gücü yerle tirmesidir.

e Yerle tirme; i arayan ki ilere istihdam olana ı sa lama. Ünitelerce yürütülen i arayanlarla ilgili i lemlerin tamamlanıp, açık i lerden en uygun olanı ile e le tirme i lemi yapıldıktan sonra i verene göndermeyi takiben ki inin i veren tarafından istihdam edilmesi demektir. ç i ve i veren arasında emek arz ve talebinin

dengelenmesi görevini yürütmekte olan Kurum, i isteyenlerin niteliklerine ve i tercihlerine uygun i leri, i verenlerin de kar ılanmasını istedikleri i gücüne uygun ki ileri bularak istihdamı sa lamaya çalı maktadır.

KUR'un i e yerle tirmeleri ile ilgili tablolara geçmeden önce iki kavramın daha açıklanması faydalı olacaktır. Bu kavramlar ba vuru ve açık i lerdir. Ba vuru; Kurum faaliyetlerinden faydalanmak için Kurum l Müdürlüklerine do rudan yapılan müracaatlara ba vuru denilmektedir. KUR'a ba vuruda bulunanların ilk kayıt oldukları veya Kurumda en son i lem yaptırdukları tarihten itibaren bir yıl süre ile hiçbir i lem yaptırmadıkları takdirde pasif kayıta dü mekte, iki yıl hiçbir i lem yaptırmazlar ise kayıtları silinmektedir. Açık i ise i verenler tarafından Kuruma intikal eden i çi istemleridir. Kamu Kurum ve Kurulu ları daimi veya geçici tüm i çi taleplerini KUR'a bildirmek ve alımları KUR vasıtasıyla yapmak zorundadır. Özel sektörde ise bu tür bir zorunluluk yoktur. Sadece istihdamı zorunlu olan özürlü, eski hükümlü ve terör ma duru alımlarını ya KUR vasıtası ile yapmak ya da yaptı l alımları KUR'a bildirmek zorundadır.

Tablo 26: Ba vuru, Açık ve e Yerle tirmeler 2003-2006

	2003	2004	2005	2006
Ba vuru	557.092	646.182	516.703	564.388
Açık	129.258	109.678	113.827	151.794
e Yerle tirme	63.398	76.257	81.685	85.882

Kaynak: KUR

Yukarıdaki tabloda KUR'un son dört yıl içerisinde aldığı ba vuru ve açık i ler ile yaptığı i e yerle tirmeler gösterilmektedir. KUR'a yıllık ortalama 550 bin ki i civarında hizmetlerinden faydalanmak için ba vuru bulunmaktadır. Ba vurulardaki yıllara göre dalgalanmalar genelde açık i lerin yapısı ile ilgilidir. Özellikle Kuruma Kamu sektöründen yo un olarak daimi i çi talebi geldi i yıllarda Kuruma ba vurular artmaktadır. Açık i lerin niteli i Kuruma yapılan ba vuranların niteli ini de etkilemektedir. Örne in Açık i talepleri Yüksekokul mezunlarına yönelikse Kuruma ba vuranlar içerisinde Yüksekokul mezunlarının oranı artmaktadır. Tablodan Kurumun yaptığı i e yerle tirmelerin yıllar itibariyle arttı ı görülmektedir.

2006 yılı rakamlarına göre Kurum aldığı her yüz açık i in 56 tanesine i e yerle tirme yapmıştır. Bu oran oldukça dü üktür. Bu oranın dü ük olmasının iki önemli

nedeni vardır. Birincisi i e yerle tirme yapılamayan açık i lerin önemli bir bölümünün özürülü, eski hükümlü ve terör ma duru kontenjanları olması, ikincisi ise Kuruma ba vuran i sizlerin sahip oldu u nitelikler ile i verenlerin istedi i niteliklerin birbirine uygun olmamasıdır. Kuruma ba vuran her yüz ki iden yakla ık 15 ki isine Kurum i bulabilmektedir. Bu oranın dü üklü ü bize Kurum kayıtlarında i gücü arzı ile talebi arasındaki uyumsuzlu u göstermektedir.

Son dört yılda yapılan i e yerle tirmeler biraz daha detaylı olarak a a ıdaki tabloda ele alınmı tır.

Tablo 27: e Yerle tirmelerin Da ılımı 2003-2006

	2003	2004	2005	2006
e Yerle tirme	63.398	76.257	81.685	85.882
Kamu	34.459	42.753	32.753	24.179
Özel	25.939	33.504	48.932	61.703
Normal Yerle tirme	46.865	53.350	51.588	55.558
Kamu	38.801	40.992	30.387	22.672
Özel	8.064	12.358	21.201	32.886
Özürülü	12.481	17.172	23.317	23.781
Kamu	464	1.320	1.728	1.202
Özel	12.017	15.852	21.590	22.579
Eski Hükümlü	5.997	5.648	6.694	6.454
Kamu	194	441	638	305
Özel	5.803	5.207	6.056	6.149
Terör Ma duru	55	87	86	89

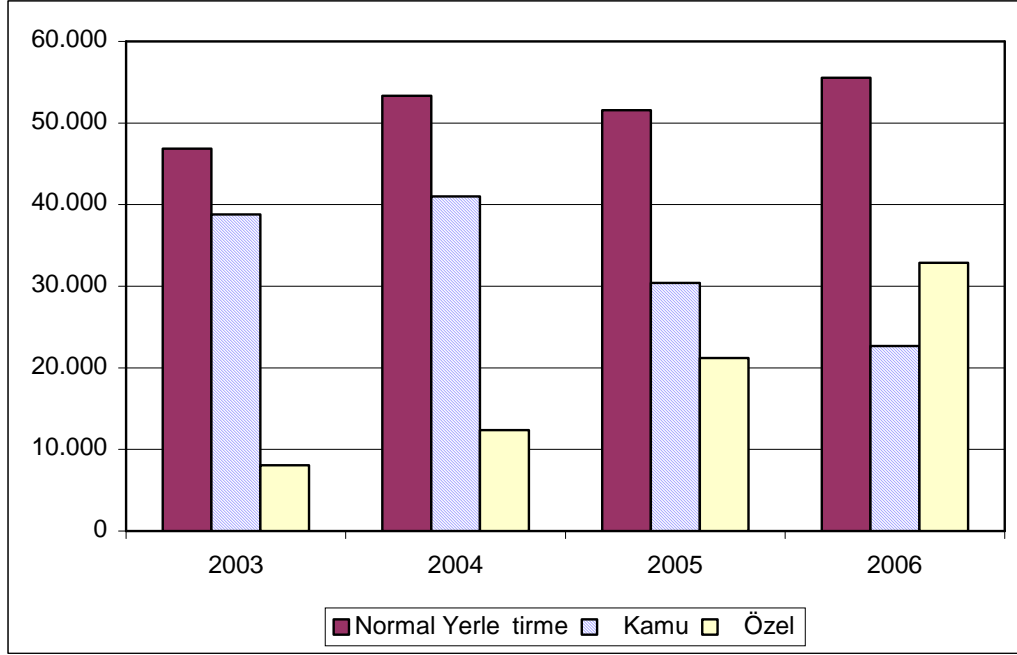
Kaynak: KUR

2003 ve 2004 yıllarında kamu sektörüne yapılan i e yerle tirmeler özel sektöre yapılan i e yerle tirmelerden fazla iken, 2005 ve 2006 yıllarında bu durum tam tersine dönmü tür. Özellikle 2006 yılındaki özel sektöre yapılan i e yerle tirme rakamı 2003 yılındaki rakamın yakla ık iki buçuk katıdır. KUR'un özel sektöre yaptı ı i e yerle tirmelerin artması oldukça önemlidir. Çünkü özel sektöre yapılan i e yerle tirmelerin özellikle normal ekilde özel sektöre yapılan i e yerle tirmelerin artması KUR'un i gücü piyasasına olan etkinli inin arttı mını göstermektedir.

Özürülü i e yerle tirmeleri yıllar itibariyle sürekli artmı tır. Özürülü i e yerle tirmelerinde kamu sektörünün payı oldukça dü üktür. Özürülü ve eski hükümlülerin büyük ço unlu u özel sektörde i e yerle tirilmektedir.

Normal i e yerle tirme, Kurum tarafından özörlü, eski hükümlü, terör ma duru olarak i e yerle tirilenler hariç yapılan i e yerle tirmedir. A a ıdaki tabloda normal i e yerle tirmelerin kamu-özel da ılımı gösterilmi tir.

Grafik 6: Normal e Yerle tirmelerin Kamu-Özel Sektör Da ılımı



Kaynak: KUR

Normal i e yerle tirme rakamları 2005 yılı hariç artma e ilimi gösterirken, 2005 yılına kadar normal i e yerle tirmeler içerisinde kamu sektörünün a ırlı ı hissedilirken, 2006 yılında özel sektöre yapılan i e yerle tirmeler kamu sektörüne yapılan i e yerle tirmeleri geçmi tir. Özel sektöre yapılan normal i e yerle tirme rakamları sürekli artmı tir. 2003 yılı sonunda normal i e yerle tirmeler içerisinde özel sektör i e yerle tirmelerin oranı %17,2 iken bu oran 2006 yılında %59,2'ye çıkmı tir. Bu büyük de i im KUR açısından önemli bir geli medir.

4.2.1.5.2 Yurtdı ı e Yerle tirme Hizmetleri

Yurtdı ında i alan Türk firmalarının bu ülkelere götördükleri Türk i çileri ve kendi imkanlarıyla i bulanların i lemleri Türkiye Kurumu tarafından gerçekleştirilmekte ve yurtdı na çıkan bütün i çiler Kurum tarafından kayıt altına alınmaktadır.

Yurtdışı nda i yerleri bulunan ya da i alan yerli ve yabancı firmaların Kuruma intikal eden i gücü taleplerinin kar ılanması ve gerek bu i çilerle ilgili i lemlerin, gerekse serbest i gücü piyasasından kendilerinin temin etti i i çilerle ilgili i lemlerin yapılması konusunda gerekli çalı malar yürütmektedirler.

A a ıdaki tabloda KUR'a i lem yaptırarak yurtdışı na çalı maya gidenlerin yıllara ve en çok gidilen ülkelere göre da ılımı gösterilmi tir.

Tablo 28: Yurt Dışı na Yapılan e Yerle tirmeler 2003-2006

Ülkeler	2003	2004	2005	2006
Almanya	3.366	2.197	1.074	708
Afganistan	1.698	3.511	6.048	2.228
Libya	2.515	668	986	770
S.Arabistan	6.064	1.146	6.452	19.841
Rusya Federasyonu	10.816	13.271	19.540	24.142
Azerbaycan	1.049	745	629	632
Türkmenistan	1.063	2.031	964	1.086
Kazakistan	1.532	4.403	5.775	8.627
Irak	601	4.900	8.237	7.525
Di er Ülkeler	5.447	7.326	10.650	15.820
Toplam	34.151	40.198	60.355	81.379

Kaynak: KUR

2003-2006 yılları arasında yurtdışı na giden i ç i sayımız sürekli artmı tir. 2003 yılında 34.151 ki i, 2004 yılında 40.198 ki i, 2005 yılında 60.353 ki i olmu ve 2006 yılında toplam 81.379 ki i Kurumda i lem yaptırmak suretiyle yurtdışı na gitmi ve en çok i ç i giden ülkeler Rusya, Suudi Arabistan, Kazakistan, Irak, Katar, Ürdün ve Afganistan olmu tur.

4.2.2 Aktif gücü Programları

Aktif istihdam politikalarının temel amacı, i sizlere yalnızca gelir deste i sa lamak yerine, onların çalı ma hayatına dönü lerini kolayla tırmaktır. Aktif istihdam politikaları i sizli e katkıda bulunan faktörleri önlemeye ve ortandan kaldırmaya yöneliktir. Aktif istihdam politikaları genelde i sizlikten en fazla etkilenen gruplara ve bölgelere yöneliktir. Bu politikalar arasında, eme in vasıf seviyesini yükseltici e itim programları, bilgilendirme ve i e yerle tirme hizmetleri, özellikle okuldan çalı ma hayatına geç i sürecinde büyük zorluklarla kar ıla an genç i sizlere i deneyimi kazandıracak programlar, i ve meslek danı manlı ı, i arama becerileri kazandıran

programlar, istihdam yaratma programları, işsizlerin yönlendirilmesi olarak ya da işsizlik bölgelerinde iş yerlerinin mali bakımdan desteklenmesi ve girişimcilerin özendirilmesi gibi önlemler yer almaktadır.

KUR tarafından; iş gücü piyasasının nitelikli eleman ihtiyacını karşılamak ve işsizlerin istihdamını kolaylaştırmak ya da işsizlik kurmalarına yardımcı olmak üzere Kuruma kayıtlı işsizlere ve işini kaybetme tehlikesi bulunan iş gücü ile işsizlik ödeneği ve iş kaybı tazminatı almaya hak kazanmış işsizlere meslek edindirme, meslek geliştirme ve meslek geliştirme eğitimleri verilmesi sağlanmaktadır.

KUR iş gücünün istihdam edilebilirliğini arttırmak amacıyla;

meslek analizleri yapılması, mesleklerin tanımlanması ve sınıflandırılması,

Meslek ya da alan seçme aşamasında olan öğrencilere mesleki rehberlik hizmetlerinin sunulması,

Yetişkinlere iş ve meslek danışmanlık hizmetlerinin verilmesi,

İlgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak, meslek edindirme, meslek geliştirme ve meslek geliştirme kurslarının düzenlenmesi,

İstihdamında güçlük çekilen grupların istihdamını kolaylaştırıcı mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin verilmesi,

İşsizlerin yönlendirilmesi dönemlerinde ve yerlerde toplum yararına çalıştırma programları düzenlenmesi,

İstihdamdaki iş gücüne eğitim seminerleri verilmesi, faaliyetleri yürütülmektedir.

4.2.2.1 İş Gücü Yetiştirme Kursları

İş gücü yetiştirme kursları ile, işsizlikten en fazla etkilenen ve bu nedenle de iş gücü piyasasında dezavantajlı grup olarak görülen gençlerin, kadınların, özürllülerin, eski hükümlülerin, uzun süreli işsizlerin ve işsizlik sigortası kapsamındaki işsizlerin iş piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yetiştirilerek istihdam edilebilirlikleri arttırılmaya çalışılmaktadır. Bu kapsamda KUR’ca Aktif iş gücü programları kapsamında düzenli olarak; “İstihdam Garantili İş Gücü Yetiştirme Kursları”, “Kendini Kılmak isteyenlere Yönelik Meslek Edindirme Kursları”, “Meslek Geliştirme

Kursları”, “Özürllülere Yönelik Mesleki E itim ve Rehabilitasyon Faaliyetleri”, “Hükümlülerin Mesleki E itimine Yönelik Çalı malar”, “ ızlık Sigortası Kapsamında ızlere Verilen E itimleri” gerçeikle tirmektedir. Bunların yanı sıra gerçeikle tirilen projeler yoluyla da belirli alanlarda i gücü yeti tirme hizmetleri verilmektedir.

a) stihdam Garantili gücü Yeti tirme Kursları

Kuruma kayıtlı herhangi bir mesle i ya da i piyasasında geçerli bir mesle i olmayan i ızlerin, i gücü piyasasının ihtiyaç duydu u mesleklerde yeti tirilerek istihdam edilmelerini amaçlayan kurslardır. 2006 yılında istihdam garantili olarak 246 i gücü yeti tirme kursu düzenlenmi , bu kurslara 1.664’ü kadın ve 3.361’i erkek olmak üzere toplam 5.025 ki i katılmı tır.

b)Kendi ini Kurmak steyenlere Yönelik Meslek Edindirme Kursları

Kuruma kayıtlı i ızlerden 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. 2006 yılında kendi i ini kuracaklara yönelik olarak 38 i gücü yeti tirme kursu düzenlenmi , bu kurslara 478’i kadın ve 170’i erkek olmak üzere toplam 648 ki i katılmı tır.

c) Meslek Geli tirme Kursları

Kurumda meslekli olarak kaydı bulunan ve mesleki niteli ini geli tirmek isteyen i ızlerin niteliklerini i gücü piyasasının gereklerine göre yükseltmek ve bu suretle istihdamlarını sa lamayı amaçlayan kurslardır.

d)Özürllülere Yönelik Mesleki E itim ve Rehabilitasyon Faaliyetleri

Kurum herhangi bir mesle i olmayan özürllülere ilgi, ihtiyaç ve yeteneklerine uygun mesleklerde bilgi ve beceri kazandırmak ve bu suretle onları istihdama hazırlamak üzere i gücü yeti tirme kursları düzenlemektedir. “Özürllü ve Eski Hükümlü Çalı tırmayan verenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kurulu u ile Çalı ma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” uyarınca özürllü çalı tırmadı ı için i verenlerden kesilen ve kuruma aktarılan para cezaları

özürlülerin mesleki eğitimini, rehabilitasyonu ve istihdamına yönelik projelere tahsis edilmektedir. 2006 yılında özürlülere yönelik olarak 94 kurs düzenlenmiştir, bu kurslara 1.148'i kadın ve 1.899'u erkek olmak üzere toplam 3.047 kişi katılmıştır.

e) Hükümlülerin Mesleki Eğitimine Yönelik Çalışmalar

KUR 2001 yılında yapılan olağan genel kurulunda alınan kararla; cezaevi ortamında bulunan hükümlülerin tahliye olduklarında daha kolay iş bulabilmeleri amacıyla Aktif İş Gücü Programlarından yararlandırılmaları istenmiştir. Bu karardan hareketle, Adalet Bakanlığı ve Sivil Toplum Kurullarıyla iş birliği yapılarak tahliyelerine az süre kalan hükümlülerin istihdamını kolaylaştırmak amacıyla iş piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde istihdam garantili iş gücü yetiştirme kursları başlatılmıştır. Bu faaliyet 4857 sayılı Kanununun 30 uncu maddesi gereğince, özürlü ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüklerine uymayan işverenlerden kesilip, kuruma aktarılan ceza paraları kapsamında sürdürülmektedir. 2006 yılında hükümlülere yönelik olarak 126 kurs düzenlenmiştir, bu kurslara 53'ü kadın ve 1.966'sı erkek olmak üzere toplam 2.019 kişi katılmıştır.

f) İşsizlik Sigortası Kapsamında İşsizlere Verilen Eğitimler

İşsizlik sigortası kapsamında işsizlik ödeneği almaya hak kazanan işsizlerin mesleklerine uygun ve son yaptıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın bir işe yerleştirilmeyen sigortalı işsizlerin, iş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde yetiştirilerek işe yerleştirilmelerini veya kendilerini kurmalarının sağlanması amacıyla meslek geliştirme, derinleştirme edindirme eğitimlerine 2002/Nisan ayından itibaren başlanılmıştır. 2006 yılında işsizlik sigortası kapsamındaki işsizlere yönelik olarak 118 iş gücü yetiştirme kursu düzenlenmiştir, bu kurslara 480'i kadın ve 1.207'si erkek olmak üzere toplam 1.687 kişi katılmıştır.

KUR iş gücü yetiştirme, mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin finansmanını; Kurum bütçesine konulan eğitim ödeneklerinden, işsizlik Sigortası Fonu'ndan (bu kaynak işsizlik Sigortası kapsamında işsizlik ödeneği almaya hak kazanan işsizler için kullanılabilir), Özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayanlardan toplanan ceza paralarından (bu kaynak Kanunu'nun 30. maddesi gereğince KUR'a aktarılmakta ve özürlü ve eski hükümlüler için kullanılmaktadır),

Uluslararası kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği sonucunda yürütülen projeler için sağlanan hibe ve kredilerden yararlanılmaktadır.

Tablo 29: KUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetleri 2003-2006

	Kurs Sayısı				Katılan Sayısı			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
İstihdam Garantili	22	10	28	246	374	191	579	5.025
Kendi İni Kuracılara Yönelik	18	33	29	38	341	578	448	648
Hükümlülere Yönelik	23	23	90	126	358	402	1.402	2.019
Özürlülere Yönelik	21	20	42	94	241	302	1.710	3.047
İşsizlik Sigortası Kapsamında Açılan	9	11	89	118	167	168	1.379	1.687
TOPLAM	93	97	278	622	1.481	1.641	5.518	12.426

Kaynak: KUR

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi düzenlenen hem düzenlenen kurs sayıları hem de katılımcı sayısı yıllar itibarıyla artış göstermiştir. Özellikle 2006 yılında istihdam garantili kurs sayısının ve katılıp istihdam edilen kişi sayısının artması oldukça sevindirici bir durumdur.

4.2.2.2 Meslek Danışmanlığı

40 İlde Faaliyet Gösteren 43 Meslek Danışmanlığı Merkezi ile 16 ildeki 18 Meslek Danışmanlığı Servisi'nde "Mutlu ve Barışlı Bir Yaşam" için meslek seçimine katkı sağlamaktadır.

Meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında; kişilerin özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılayarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, bu meslekle ilgili eğitim imkanlarından yararlanması, işsizliğin önlenmesi ve işsizlerin yerleştirilmesiyle ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmesi amaçlanmaktadır.

Bu kapsamda, bireylerin sağlıklı bir şekilde karar vermelerine yardımcı olacak meslekler, mesleki eğitim yerleri, çalışmaya hayatıyla ilgili bilgileri içeren kaynakların bulunduğu KUR Meslek Danışmanlığı Merkezlerinden yararlanmaları sağlanmaktadır.

Söz konusu hizmetler kapsamında özellikle meslek seçme a amasında bulunan gençler, meslek edinmek, meslek de i tirmek, mesle inde ilerlemek isteyen ve/veya mesleki uyum problemleri ya ayan yeti kinler hedef kitemizi olu turmaktadır.

Meslekler ve mesleki e itim yerleri hakkında bilgi almak, i meslek seçimi konusunda karar vermek, ilgi ve yeteneklerinize uygun i olanaklarını tanımak isteyen genç ve yeti kinler i ve meslek danı manlı ı hizmetlerinden yararlanabilir; bu hizmetler kapsamında kendilerini tanımalarına, meslekler ve çalı ma hayatı ile ilgili bilgi edinmelerine bireysel ve grup görü meleri ile yardımcı olunur.

Ayrıca Kurumumuz tüm l Müdürlüklerine ba vuran ve i arama sürecinde olan yeti kinlere, mesleki e itim merkezi, meslek liseleri ve üniversite son sınıf ö rencileri ile askerlik görevini tamamlamak üzere olan er ve erba lara yönelik olarak i arama, i bulma ve i i elinde tutma konularında beceri kazandırmak üzere çalı malarda bulunmaktadır. Bu kapsamda bireylerin kendilerini ve özellikle becerilerini tanımlamalarına yardımcı olacak strateji geli tirmeleri, özgeçmi hazırlama ve etkili i görü me teknikleri hakkında bilgi verilmektedir. ve meslek danı manlı ının son dört yıla ait verileri a a ıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 30: KUR'un ve Meslek Danı manlı ı Faaliyetleri 2003-2006

	Meslek Danı ma Merkezi Hizmetlerinden Yararlanan Ki i Sayısı	Arama Becerileri Seminerlerinden Yararlanan Ki i Sayısı	ve Meslek Danı manlı ı Hizmetleri		
			Bireysel Görü me	Çalı ma Yapılan Okul	Çalı ma Yapılan Ö renci
2003	50.640	6.821	2.983	480	48.639
2004	46.362	5.415	4.066	512	49.247
2005	55.912	21.392	1.645	646	68.207
2006	52.033	65.644	2.124	601	67.223

Kaynak: KUR

KUR Meslek Danı ma Merkezlerinde bulunan meslek bilgi dosyaları, bir meslekle ilgili olarak; tanım, görevler, mesle in gerektirdi i özellikler, çalı ma ortamı ve ko ulları, mesleki e itimi, çalı ma alanları ve i bulma olanakları, e itim süresince ve e itim sonrası kazanç, meslekte ilerleme olanakları gibi bilgilerden olu maktadır. Bu dosyalar Meslek Danı ma Komisyonu tarafından onaylandıktan sonra ihtiyaç sahiplerinin kullanımına sunulmaktadır. Üye kurulu lar kendi te kilatları içerisinde uygun gördükleri birimlere bu meslekleri inceletmekte ve sonuçta yapılan geni

katılımlı toplantıda, meslek bilgi dosyaları çok yönlü değerlendirilmeye tabi tutulmaktadır.

Komisyon imdiye kadar 46 toplantıda, toplam 622 meslek bilgi dosyasını onaylamıştır.

4.2.2.3 Meslek Araştırma ve Geliştirme Çalışmaları

Meslek araştırma ve geliştirme çalışmaları kapsamında; gücü piyasasının yenilenen teknolojik yapısının ve üretim sistemlerinin gelişimini, mesleki bölümü ve uzmanlaşma alanlarındaki değişimleri izleyerek bunlarla ilgili araştırmalar yapılmakta, Kurum tarafından yapılan analizleri sonucunda meslek standart tanımları ve görevleri çıkarılmakta ve oluşturulan yeni meslekler Meslek Bilgi Yaprağına dönüştürülerek Türk Meslekler Sözlüğü'ne dahil edilmektedir.

Gözlem ve Mülakat Yöntemleri kullanılarak; Genel Müdürlükte 7, Ankara, Bursa, Erzurum, İstanbul, İzmir, Kayseri, Konya ve Samsun'da ise toplam 24 personelle analizleri yapılmaktadır.

2006 yılı sonu itibarıyla Türk Meslekler Sözlüğündeki toplam meslek sayısı 2.802'ye yükselmiştir. Merkez Birimi ve analiz çalışmaları katılan İl Müdürlükleri'nce yapılan analizlerine göre oluşturulan mesleğe ait gerekliliklerin yer aldığı meslek bilgi yaprağı ve güncellenen mesleklere ilişkin verilere ağırlıkta yer verilmiştir.

Tablo 31: Mesleki Araştırma ve Geliştirme Çalışmaları 2003-2006

YILLAR	Yapılan Analizi Sayısı	Yeni Eklenen Meslek Sayısı	Güncellenen Meslek Sayısı
2002	380	177	
2003	300	100	15
2004	352	115	17
2005	387	115	8
2006	360	120	5

Kaynak: KUR

4.2.2.4 İletmelerde E itim Hizmetleri

KUR'ca yapılan i gücü yeti tirme faaliyetlerinden biri de çalı an i gücü yönelik i letmelerde e itim seminerleri çalı malarıdır. Bu çalı malarda i gücünün, i letme ve verimlilik kültürü, kalite ve i güvenli i bilinci arttırılarak i gücünün performansının artırılmasına katkı sa lanmasının yanı sıra, ilk ve orta kademe yöneticilerinin yöneticilik ve e iticilik niteliklerinin geli tirilmesine yönelik e itimler de verilmektedir.

Tablo 32: İletmelerde E itim Seminerleri 2003-2006

SEM NERLER	Seminer Sayısı				Katılan Sayısı			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
çi Geli tirme	39	44	83	113	865	1.014	1.851	2.590
İlk kademe Yöneticilik	18	10	19	16	332	182	334	277
Orta Kademe Yöneticilik	10	19	7	12	166	316	131	188
Zaman Yönetimi	8	9	20	18	182	201	390	379
Toplam Kalite Yönetimi	11	12	11	18	235	224	235	394
nsan li kileri ve Stres	6	17	21	29	120	375	440	659
nsan li kileri ve leti im	32	40	30	19	698	840	636	446
Sa lı ı ve Güvenli i	47	79	151	209	981	1.759	3.320	4.849
TOPLAM	171	230	342	434	3.579	4.901	7.337	9.782

Kaynak: KUR

4.2.3 Pasif i gücü Programları

Pasif i gücü politikaları, i sizli in olumsuz sonuçlarını telafi etmeyi amaçlamakta, bu nedenle i sizlere belirli bir ekonomik güvence sa lamaya yönelik önlemler içermektedir. Türkiye Kurumu tarafından yürüttü ü pasif i gücü programları, i sizlik sigortası, ücret garanti fonu, kısa çalı ma ödene i ve i kaybı tazminatıdır. Ücret garanti fonu ve kısa çalı ma ödene i i sizlik sigortası fonu kapsamında de erlendirilmektedir.

4.2.3.1 İsizlik Sigortası

İsizlik sigortası; bir i yerinde çalı rken, çalı ma istek, yetenek, sa lık ve yeterlili inde olmasına ra men, kendi istek ve kusuru dı nda i ini kaybedenlere, u radıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa kar ılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin

zor duruma dü melerini önleyen, sigortacılık tekni i ile faaliyet gösteren, Devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta koludur.

sizlik Sigortası faaliyetleri 08/09/1999 tarihinde yayımlanan 4447 sayılı sizlik Sigortası Kanununa göre yürütülmektedir. 01/06/2000 tarihinde primler toplanmaya ba lanmı ve ilk i sizlik ödene i Mart 2002 tarihinde ödenmi tir.

sizlik sigortası zorunlu bir sigorta kolu olup, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 2. maddesinde belirtilen sigortalılar ile aynı Kanunun geçici 20. maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları ve müteakabiliyet esasına dayalı olarak yapılan anla malara göre çalı an yabancı i çileri kapsamaktadır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 77 nci ve 78 inci maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlar üzerinden; Sigortalı % 2, Devlet % 2, veren % 3 oranında prim ödemekteydi. Ancak 2004 Mali Yılı Bütçe Kanunuyla bu oranlar dü ürülmü olup 2004 yılı için aylık brüt kazançlar üzerinden; Sigortalı %1, veren % 2, Devlet %1 oranında prim ödeyecektir.

Bir ba ka deyi le, i sizlik sigortası prim ödemelerinde; sadece i çi ve i veren de il, Devlet de bu sisteme her bir sigortalı için katkıda bulunacaktır. Ayrıca, sizlik Sigortası Fonu'nun olası açıkları da Devlet tarafından kar ılanacaktır.

Sigortalı i sizin, i sizlik sigortası hizmetlerinden yararlanabilmesi için; hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 3 yıl içerisinde en az 600 gün prim ödeyerek, son 120 günü kesintisiz çalı mı , kendi istek ve kusuru dı nda i ini kaybetmi olması gerekmektedir.

sizlik ödene ine hak kazanan sigortalı i sizlere yapılacak hizmetler unlardır; i sizlik ödene i ödenecektir. Bu ödenek, sigortalı i sizin çalı mı oldu u süre ile do rudan ili kilidir. Sigortalı i sizlerin hizmet akdinin sona erdi i tarihi izleyen günden itibaren 30 gün içerisinde ten Ayrılma Bildirgesi ile birlikte KUR ünitelerine ba vurması durumunda, en az 600 gün çalı mı sigortalılar 180 gün, 900 gün çalı mı sigortalılar 240 gün, 1080 gün çalı mı sigortalılar 300 gün süre ile sizlik Sigortası hizmetlerinden yararlanmaktadırlar. İlk i sizlik ödene i ba vuruyu izleyen ayın sonunda ödenmektedir. 30 günlük süre yasal ba vuru süresi olup, bu süreden sonra ba vurulması halinde, geç kalınan süre toplam hak sahipli i süresinden dü ülmektedir.

sizlerin ödenek aldıkları süre içinde; hastalık ve analık sigortası primleri, Sosyal Sigortalar Kurumu'na ve ilgili sandıklara yatırılacaktır. Dolayısıyla; sigortalı sizler ve geçindirmekle yükümlü oldukları aile fertleri, hastalanmaları halinde sağlık hizmetlerinden yararlanacaklardır.⁴⁷

sizlik ödeneği alan sigortalı sizlere, iş gücü piyasası ve mesleki eğitim alanında danışmanlık hizmeti verilecektir. Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi verilecektir.

sizlik ödeneği alan sigortalı sizlere, yeni bir iş bulmalarında yardımcı olunacaktır.

İşsizlik ödeneğinin verildiği 2002 yılı Mart ayından 31.12.2006 tarihine kadar işsizlik sigortasından faydalanmak için 825 bin 717 kişi başvurmuş, köullara uyan 740 bin 874 kişiye işsizlik ödeneği verilmiştir. Bu süre içerisinde fondan işsizlere yapılan ödeme miktarı 959.743.294 YTL'dir. 31.12.2006 tarihi itibarıyla fonun varlığı 23.725.830.955,50 YTL'dir.

sizlik ödeneği alanların aylar itibarıyla dağılımına bakacak olursak;

Tablo 33: İşsizlik Ödeneği Alanların Sayısı 2002-2006

Aylar	2002	2003	2004	2005	2006
	Ö Alan Sayısı	Ö Alan Sayısı	Ö Alan Sayısı	Ö Alan Sayısı	Ö Alan Sayısı
Ocak	-	42.882	56.145	77.901	92.425
Şubat	-	55.161	64.579	83.309	97.076
Mart	5.710	51.870	66.627	84.229	99.133
Nisan	13.126	61.907	68.345	87.394	99.820
Mayıs	20.463	60.928	70.031	89.131	98.731
Haziran	26.472	60.139	70.739	90.952	98.966
Temmuz	32.902	58.969	70.554	91.114	99.664
Ağustos	36.068	62.335	73.827	93.068	101.274
Eylül	39.333	60.398	71.893	90.232	97.646
Ekim	39.692	56.664	73.043	90.221	95.904
Kasım	40.637	57.475	72.812	90.072	94.956
Aralık	41.953	52.965	73.752	90.675	96.597

Kaynak: KUR

⁴⁷ <http://www.iskur.gov.tr/mydocu/sigorta.html>, (05.12.2007).

sizlik ödene i alanlar 2002 yılından itibaren her yıl artı tır. 2002 yılında yaklaşık olarak her ay 30 bin civarında ki iye i sizlik ödene i verilirken, 2006 yılında bu rakam 90 binin üzerine çıkmı tır.

Kanun gere i sizlik Sigortasının ili kin görev ve hizmetler için mali kaynak sağlamak ve kaynakları piyasa artlarında de erlendirmek amacıyla sizlik Sigortası Fonu kurulmu tur. Fon, sosyal taraflarında yer aldı ı altı ki iden olu an Yönetim Kurulu tarafından i letilip yönetilmektedir.

Serbest piyasa ko ullarında, yatırım araçlarının riskleri, vadeleri ve fonun nakit akı durumu ile aktüeryal dengeler dikkate alınarak profesyonel bir anlayı la yönetilmekte olan sizlik Sigortası Fonu bir önceki yıl bilançolarına göre aktif büyüklükleri Bankalar Birli i'nce ilan edilen ilk on ticari banka ile çalı maktadır.

Fonun genel denetiminin, Ba bakanlık Yüksek Denetleme Kurulunca ve 5 Temmuz 2003 tarihinde yayımlanan 4904 sayılı Türkiye Kurumu Kanununun 30. maddesi ile 4447 sayılı Kanunda yapılan de i iklikle Sayı tay tarafından yapılaca ı hüküm altına alınmı tır. Ayrıca, Fon yönetimde effaflı ın sa lanması ve gelir-gider durumunun kamuoyunun bilgisine sunulabilmesi için yeminli mali mü avirlerce üçer aylık dönemler halinde denetimi yapılmı tır. Denetim Raporları Resmi Gazetede ve Kurumun nternet adresinde yayınlanmaktadır.

4.2.3.2 Ücret Garanti Fonu

4857 sayılı Kanununun 33. maddesi gere ince; i verenin konkordato ilan etmesi, i veren için aciz vesikası alınması veya iflas nedenleri ile i verenin ödeme güçlü üne dü tü ü hallerde, i çilerin i ili kisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını kar ılamak amacıyla, sizlik Sigortası Fonu kapsamında Ücret Garanti Fonu olu turulmu ve çalı anların üç aylık ücret alacakları garanti altına alınarak, ba vuru tarihinden itibaren otuz gün içerisinde ödenmektedir.

SSK tarafından tahsilatı yapılarak, sizlik Sigortası Fonuna aktarılan primler üzerinden i veren payı olarak hesaplanan miktarın yüzde biri, A ustos 2003 tarihinden itibaren olu turulan Ücret Garanti Fonuna aktarılmaktadır. Ücret Garanti Fonu sizlik Sigortası Fonu içinde de erlendirilmekte olup Ücret Garanti Fonunun varlı ı,

31.12.2006 tarihi itibariyle, ödemeler toplamı 4.994.369,32 YTL dü üldükten sonra 42.821.042,94 YTL'dir.

Tablo 34: Ücret Garanti Fonu

	2005	2006	TOPLAM
Ki i Sayısı	1.269	1.134	2.403
Ödeme Miktarı	3.283.075	1.664.838	4.994.369

Kaynak: KUR

31.12.2006 tarihine kadar ücret garanti fonundan toplam 2 bin 403 ki i faydalanmı tır.

4.2.3.3 Kısa Çalı ma Ödene i

4857 sayılı Kanununun 65. maddesine göre; genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle i yerinde i in geçici olarak en az dört hafta durması veya kısa çalı ma hallerinde i çilere çalı tırılmadıkları süre için en fazla üç ay süre ile Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı nca yapılan tespit i leminden sonra sizlik Sigortası Fonu'ndan kısa çalı ma ödene i ödenmektedir. Kısa çalı ma ödene inden yararlanma, hizmet akdinin feshi dı nda i sizlik ödene i ile benzerlik olu turmaktadır.⁴⁸

Kurumumuz tarafından alınıp sebep ve ekil yönünden incelenen kısa çalı maya ili kin i veren taleplerinin uygunlu u Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı nca belirlenmektedir. 2006 yılı sonu itibariyle toplam 238 ki iye 74.964 YTL ödenmi tir.

Tablo 35: Kısa Çalı ma Ödene i Alanlar

	2005	2006	TOPLAM
Ki i Sayısı	21	217	238
Ödeme Miktarı	10.567	64.398	74.964

Kaynak: KUR

4.2.3.4 Kaybı Tazminatı

Özelle tirme uygulamalarına ili kin 4046 sayılı Kanun gere ince; özelle tirme kapsamına alınan kurulu larda (i tirakler hariç) bir hizmet akdine dayalı olarak ücret kar ılı ı çalı ırken, bu kurulu ların özelle tirmeye hazırlanması, özelle tirilmesi,

⁴⁸ http://www.iskur.gov.tr/mydocu/kisa_calisma.html, (05.12.2007)

küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmeleri nedeniyle, hizmet akitleri, tabi oldukları i kanunları ve toplu i sözleşmeleri gereince tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere; kanunlardan ve yürürlükteki toplu i sözleşmelerinden doğan tazminatları dı ında;

kayı tazminatı ödenmesi, yeni bir i bulma, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme e itimi verilmesi, sosyal güvenlik kurulları kesintilerinin hak sahipleri adına ilgili kurumlara yatırılması, i lemlerinin yürütülmesinden Kurumumuz, görevli, yetkili ve sorumlu kılınmıştır.

4046 sayılı Kanuna göre, özelleştirilen i yerinde hizmet akdi kesintisiz en az;

550 gün devam edenler 90 gün,

1100 gün devam edenler 120 gün,

1650 gün devam edenler 180 gün,

2200 gün devam edenler 240 gün, i kaybı tazminatı almaya hak kazanmaktadır.

4046 sayılı Kanununun 21 inci maddesi, 21.07.2005 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 5398 sayılı Kanunla de iştirilerek, i kaybı tazminatının günlük net asgari ücretin iki katı olacağı hüküm altına alınmıştır. Özürlü personele ise (ilgili kanunların öngördüğü 1, 2 ve 3. derece), günlük net asgari ücretin dört katı i kaybı tazminatı ödenmektedir. Özelleştirme nedeniyle iştirine son verilenlerin i kaybı tazminatına hak kazanabilmeleri için, hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren en geç 30 gün içinde en yakın Kurumumuz birimine başvurularını gerekmektedir.

kayı tazminatı ödendiği süre içerisinde Kurumumuz, hak sahipleri adına sosyal güvenlik primlerini ilgili kurullara yatırmaktadır. Böylece sosyal güvenlik kurulları ile ilgili kisini sürdürmektedir.⁴⁹ Kaybı tazminatı ödemelerine ilişkin veriler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

⁴⁹ <http://www.iskur.gov.tr/mydocu/tazminat.html>, (05.12.2007)

Tablo 36: Kaybı Tazminatı Alanlar

	Ba vuru	Hak Eden
2005	3.469	3.469
2006	2.432	2.432
GENEL TOPLAM (1995-2006)	27.583	27.583

Kaynak: KUR

4.2.4 Türkiye Kurumunun Yürüttü ü Veya Katıldı ı Önemli Projeler

4.2.4.1 Aktif gücü Programları Projesi

Aktif gücü Programları projesi, Avrupa Komisyonu ve Türkiye Cumhuriyeti arasında imzalanan anlaşmaya dayalı olarak KUR'ca uygulanan 20.10.2003 tarihinde başlayıp 2006 yılı Mart ayı itibariyle tamamlanan bir projedir. Projenin bütçesi 50 milyon Euro'dur. Bu miktarın 40 milyon Euro'su Avrupa Komisyonunca, 10 milyon Euro'su Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti tarafından karşılanmıştır.

Proje 3 bileşenden oluşmaktadır. İlk bileşen Kurumsal Yapılanma bileşenidir ve bu bileşenin bütçesi 10 milyon Euro'dur. Bu bileşenle, KUR'a kendi yapısına uygun politika ve programlar çerçevesinde Sosyal Politika ve gücü Piyasası Politikası ile ilgili AB müteahhüt ve özellikle Avrupa İstihdam Stratejisi ile uyumun sağlanmasına yönelik stratejilerin ana hatlarını belirlemeye yardımcı olmak ve KUR'un hizmetlerini, modern AB istihdam kurumlarında olduğu gibi Türkiye koşulları ve ihtiyaçları göz önüne alınarak geliştirmesine destek olmak olarak hedeflenmiştir. Kurumsal yapılanma bileşeni kapsamında yapılacak çalışmalar yapılmıştır;

Aktif istihdam politikaları ve tedbirlerine yönelik öneriler geliştirmeyi hedefleyen 25 il düzeyinde iş gücü piyasası analiz çalışması yapılmıştır.

Sosyal Diyalog kapsamında sekiz pilot ilde (Ankara, Bursa, İstanbul (Bayrampaşa), Konya, Malatya, Manisa, Ordu, Vanlıurfa) İstihdam Kurullarının alt komiteleri oluşturulmuştur. Bu komiteler iş piyasası analizlerine yönelik çalışmalarını etkin bir şekilde sürdürmektedir. İstihdam Kurullarının etkinleştirilmesi amacıyla Sosyal Diyalog El Kitabı hazırlanmıştır.

AS ile uyumlu Türkiye'nin İnsan Kaynakları Gelişimi Stratejisi hazırlanmıştır. KG stratejisiyle sıkı sıkıya bağlantılı bir şekilde çalışmaya olan Türkiye için Ulusal İstihdam Eylem Planı (yeni adıyla Ulusal Reform Programı) tasarlama çalışmaları yapılmıştır.

Kurumun 2006-2008 yılları Stratejik Planı hazırlanmıştır.

Model ofis kavramı dosyası/kitapçı 1 olmuştur. Pilot ofisler ve Model ofisler için eğitim ve seminerler düzenlenmiştir.

Çalıştay, konferans ve seminerler yapılarak eğitimler verilmiştir. Genel olarak A PP kapsamında yapılan eğitim, seminer gibi etkinliklere toplam 1.630 kişi katılmıştır.

İkinci bileşen KUR ofislerinin modernizasyonudur. Bu bileşen için 10 milyon Euro ayrılmıştır. Bu bileşen kapsamında 4 hizmet binasının tadilatı, 16 hizmet binasının ise yeniden inşası gerçekleştirilmiştir.

Üçüncü bileşen Avrupa İstihdam Stratejisine uygun Aktif İstihdam tedbirleri uygulaması kapsamında “Yeni Fıratlar Programı” olarak adlandırılan hibe planı dahilinde 32 milyon Euro’nun aktif istihdam tedbirleri içeren projelere hibe edilmesi planlanmıştır, 245 proje hibe almaya hak kazanmıştır. Bu projelerin 17’si dezavantajlı gruplar için, 37 tanesi gençler, 122’si işsizler, 30’u kadınlar, 23’ü işverenleri, 16 tanesi diğer gruplar için düzenlenmiştir. Bu projelerden 48.644 vatandaşımız faydalanmıştır.

Projelerden faydalananlarla ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 37: A PP’den Yararlananlar

Faydalanan Sayısı	48.644	Verilen Seminer/Konferans	5.925
Kadın Faydalanan	19.566	Çalışan veya Kendini Yürüten Kadınlar	1.375
Erkek Faydalanan	29.078	Çalışan veya Kendini Yürüten Erkekler	6.091
Faydalanan Engelli Sayısı	1.376	Girişimcilik Kursu Kadın Katılımcı	1.781
Faydalanan Hükümlü/Eski Hükümlü	91	Girişimcilik Kursu Erkek Katılımcı	2.177
Sertifika Sayısı	36.535	Engelli Kadın Sayısı	384
İşsiz Sayısı	30.294	Engelli Erkek Sayısı	992
İstihdam Edilenler	9.298	Hükümlü/Eski Hükümlü Kadın Sayısı	2
Kendini İş Kuran Erkekler	1.315	Hükümlü/Eski Hükümlü Erkek Sayısı	90
Kendini İş Kuran Kadınlar	647		

Kaynak: KUR

4.2.4.2 Özelleştirme Sosyal Destek Projesi

Kamu kurumlarının özelleştirilmelerinden doğan olumsuz ekonomik ve sosyal etkileri hafifletmek amacıyla, Dünya Bankası’ndan sağlanan kredi ile Özelleştirme ve Sosyal destek Projesi (ÖSDP) uygulamaya konulmuştur.

Kamu iktisadi teebbüslerinde bir hizmet akdine dayalı olarak ücret karılı çalıırken bu kurulu ların özelle tirmeye hazırlanması, özelle tirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedenleriyle i ten çıkarılmı veya çıkarılacak olanlar ile Ekonomik Reform Programının etkisiyle i siz olan veya anılan programdan dolayı istihdama katılmakta zorluk çekenler proje kapsamında yer almaktadır.

ÖSDP; Tazminatlar, Yeniden e Yerle tirme ve Proje Yönetimi olmak üzere 3 bile enden olu maktadır. Özelle tirme daresi Ba kanlı mın koordinasyonunda öncü kurum olarak yer alan Kurumumuz Projenin Yeniden e Yerle tirme Bile eni kapsamında istihdam amaçlı Danı manlık, E itim ve Toplum Yararına Çalı ma Programları (TYÇP) olmak üzere üç temel hizmet sunmaktadır.

Danı manlık hizmetleri ile; proje kapsamında bulunanların yeni bir i bulmasına yardımcı olunması ve katılımcıların bulunan yeni i e kolayca ve ba arılı bir ekilde uyumlarının sa laması amaçlanmı tır. Danı manlık hizmetleri sonunda, bu hizmetlerden yararlandırılan katılımcıların asgari %10'unun hizmet sa layıcı tarafından bir i e yerle tirilmesi zorunlu kılınmı tır.

E itim hizmetleri ile; proje kapsamında bulunanlara yeni beceriler kazandırmak suretiyle i piyasasına giri lerini ve yeni i ler bulmalarını kolayla tırmak hedeflenmi tır. Mesleki e itim hizmetleri, e itim kurumlarından alındı ı gibi, katılımcıların e itim sonucunda çalı maya ba layacakları i yerlerinden de alınmaktadır. Ayrıca e itimin teorik bölümünün e itim kurumlarında, pratik bölümünün i yerinde verilebilmesi de mümkündür. stihdam amaçlı mesleki e itim hizmetlerinden yararlandırılan ve ba arılı olan katılımcıların, hizmet sa layıcısı i veren ise asgari % 70'inin; e itim kurumu ise asgari % 50'sinin gördü ü e itimle ilgili bir i e yerle tirilmesi zorunludur.

Toplum Yararına Çalı ma Programı ile; özelle tirme ve ekonomik reform programları sebebiyle i lerinden çıkarılan i çiler ile kapsama dahil ikincil i sizlerden kültürel mirasın, çevrenin ve kamusal alt yapının korunması, sosyal yardımla ma vb. alanlarda çalı mak isteyenlere en fazla 6 ay süreyle geçici i imkanı bulmaktır. Bu program katılımcılara geçici i imkanları sa layarak onları belli bir süre için maddi olarak destekler ve ayrıca katılımcılar bu sayede çalı ma ortamına alı arak i tecrübesi ve i disiplini edinmeleri sa lanmı tır. TYÇP hizmetleri sonunda, bu hizmetlerden

yararlandırılan katılımcıların asgari %10'unun hizmet sağlayıcı tarafından bir i e yerle tirilmesi zorunlu kılınmıştır.

Tablo 38: TYÇP'den Yararlananlar

	2002	2003	2004	2005	2006	Toplam
Danışmanlık						
Program Sayısı	1	7	4	1	1	14
Yararlanan Sayısı	560	2.886	1.420	298	300	5.464
İstihdam Edilen	59	173	135	30		397
Eğitim						
Program Sayısı	38	269	177	200	75	759
Yararlanan Sayısı	1.777	7.353	4.815	5.021	1.567	20.533
İstihdam Edilen	1.185	4.023	2.872	3.049		11.129
TÇYP						
Program Sayısı	4	29	22	21	6	82
Yararlanan Sayısı	34	417	260	259	78	1.048
İstihdam Edilen	14	77	45	47		183

Kaynak: KUR

Özelleştirme Sosyal Destek Projesi-1 kapsamında, 2002 yılından itibaren 2005 yılı sonuna kadar KUR koordinatörlüünde toplam 773 proje uygulanmıştır olup, bu projelerden 25.100 kişi yararlanmış ve eğitimi tamamlayan 23.478 kişiden 11.709 kişinin istihdamı sağlanmıştır.

2006-2008 yıllarını kapsayan 3 yıllık süreç içinde uygulanmak üzere ÖSDP-2 oluşturulmuştur. Bu projede 2006 yılı içinde 109 proje onaylanmıştır olup, bu projeden 2.452 katılımcının yararlanması planlanmıştır. 2006 yılı içerisinde uygulanan 82 projeye 1.945 kişi katılmıştır.

4.2.4.3 Bilişim Çıraqları Projesi

Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme Dairesi Başkanlığı (KOSGEB), Türkiye İhracatçılar Meclisi ve Kurumumuz arasında 19 Ağustos 2004 tarihinde imzalanan protokolle "Bilişim Çıraqları Projesi" başlatılmıştır. İhracatçı ve potansiyel ihracatçı firmalara ara eleman yetiştirmeyi amaçlayan Proje ile, ilk etapta ekonomik ve sosyal yoksunluk içinde bulunan lise ve/veya meslek lisesi mezunu gençlerin, bilgi teknolojileri konusunda eğitim verilerek kapasitelerinin yükseltilmesi ve ihracatçı KOB'lerde istihdamlarının sağlanması hedeflenmiştir. Proje, 09.11.2005 tarihinde başlatılmış ve 30.05.2006 tarihinde sonuçlanmıştır.

Proje kapsamında:

68 e itim programı düzenlenmi olup, bu programlara toplam 1.020 i sizin katılımı sa lanmı tır.

E itim programlarını ba arılı olarak tamamlayan toplam 1.006 kursiyerin KOSGEB tarafından, e itim programlarının uygulandı ı illerde belirlenen KOB 'lerde i e yerle tirme çalı malarına ba lanmı olup, 31 Ekim 2007 itibarıyla toplam 447 ki i i e yerle tirilmi tir.

E itim programlarından mezun olan di er kursiyerlerin i e yerle tirilme çalı malarına devam edilmektedir.

Cinsiyet Sorunları Üzerine Özel Bir Odaklanma le Sosyal Katılım ve Bütünle meye Yönelik Pilot Aktif istihdam Tedbirleri Projesi

Kurumumuz, 2005 yılında Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu yurtlarında yeti tirilmi bir grup kız ö rencinin rehberlik, danı manlık ve e itim gibi aktif istihdam tedbirlerinden yararlanmasına yönelik bir proje hazırlamı tır.

Bu Proje, Avrupa E itim Vakfı, SHÇEK ve KUR i birli i ile Haziran 2005– Aralık 2005 tarihleri arasında uygulanmı ve istihdama giri te dezavantajlı bir grubun; sosyal, psikolojik, kültürel ve mesleki yönden bir bütünlük içinde algılanarak tanınması ve gerekli e itim programları verilerek istihdam edilmesi ya da istihdam edilme ansının artırılması ve bu konuda bir model olu turulması amaçlanmı tır. Tamamı hibe olan 89.000 Euro bütçeli projenin hedef grubu, SHÇEK tarafından yeti tirilmi , 18 ya ını doldurmu ve lise ve dengi okul mezunu genç kızlardır.

Proje kapsamında, 3 dönem halinde toplam 72 ki iye mesleki e itim ve güçlendirme e itimi verilmi tir. Bu kursiyerlerden yarısının istihdamı sa lanmı , daha da önemlisi yurтта yeti en bu genç kızların kendilerine olan özgüvenleri artmı , çalı arak neler yapabileceklerinin farkına varmı lardır.

4.2.4.4 Ceza infaz Kurumları ve Tutukevlerinde Uygulanacak Meslek ve Kurma Kursları Projesi

Bu proje, ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde bulunan yeti kin ve çocukların tahliye sonrasında daha kolay i bulabilmeleri veya bir i kurmaları amacıyla i gücü yeti tirme kursları düzenlemek ve tahliye sonrasında istihdamlarına yardımcı olmak üzere Adalet Bakanlığı, Türkiye Kurumu, Milli E itim Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı i birli i ile olu turulmu tur.

Protokol kapsamında Türkiye Kurumu, e itim alan kursiyerlerin e itimlerine uygun i lere yerle tirilmelerine yardımcı olmakta ve kursiyerlere tahliye öncesinde ve sonrasında meslek danı manlı ı hizmeti vermektedir.

2006 yılı içinde toplam 34 e itim programı düzenlenmi olup, bu programlarda 578 hükümlüye e itim verilmi tir.

4.2.4.5 Türkiye’de Yeniden Yapılanmaya E lik Edecek Aktif Politikalar Kocaeli Projesi

KUR ve ILO i birli i yaparak, i gücü piyasası ihtiyaç analizi sonuçlarına dayalı ve tüm sosyal tarafların etkin katılımı ile belirlenen aktif i gücü piyasası politikalarını uygulayarak ekonomik kriz ve özelle tirmenin yol açtı ı i sizlik oranını dü ürmek ve bu konuda di er illere model olu turmak amacıyla bu projeyi uygulamaya koymu lardır. Eylül 2003-Haziran 2006 tarihleri arasında uygulanan Proje sonunda, Kocaeli’nde sigortalı i sizlerin aktif i gücü politikalarından yararlanmaları için gerekli alt yapının sa lanması amaçlanmı tir.

Kocaeli Üniversitesi i birli i ile toplam 3.000 üniversite ö rencisine i arama becerilerinin geli tirilmesi ve giri imcilik e itimi verilmi tir.

Kocaeli Belediyesi ve Kocaeli Üniversitesi i birli i ile 1.000 kadın kursiyere giri imcilik e itimi verilmi tir.

9 Mayıs 2006 tarihinde Projenin kapanı semineri gerçekleştirilmi tir.

Bu proje ile; gücü piyasası ihtiyaç analizi ve meslekler barometresi sürekli hale gelmi tir.

Bu analizlerin il istihdam kurullarında tartışılması ve bu kapsamda iş gücü yetiştirme faaliyetleri planlanmıştır.

Emgiler iş arayanları eleman arayanlarla en etkin şekilde eleştirme konusunda KUR personeline büyük katkı sağlanmıştır.

Kayıtlı işsizlerin sayısında azalma ve işe yerleştirme oranlarında artış kaydedilmiştir, girişimcilik ve istihdam artırılması yaratılmıştır.

4.2.4.6 İsviçre Ulusal İş Gücü Piyasası Kurulu (AMS) ile Yürütülen Proje ve Programlar

İsviçre hükümetinin AB'ye yeni katılan ve aday ülkelere yönelik, katılım sürecini hızlandırma ve geliştirme amaçlı Proje ve Programlarına 2002 yılından beri Kurumumuzca katılım sağlanmaktadır.

2002-2004 yılında Çalışma Yaşamının Geniştirilmesi (Work Life Enlargement-WLE) Projesi kapsamında “Ankara İş Gücü Piyasası Analiz ve Tahmin Sisteminin Oluşturulması ile Meslek Barometresi” çalışması yapılmıştır.

2004-2007 yılında Çalışma Yaşamının Geliştirilmesi Programı (Work Life Development Programme-WLDP) kapsamında Çözüm Odaklı Çalışma Yöntemleri, İş Gücü Programlarının Değerlendirilmesi ve Yerel Düzeyde Sosyal Diyalog seminerlerine katılım sağlanmış ve ev sahipliği yapılmıştır.

2007-2009 yılları arasında yürütülecek olan, Çalışma Yaşamında Mobilite Programları (Work Life Mobility Programme WLMP) ile işsizliğin önlenmesinde iş gücü hareketliliğinin önemli bir yer tutacağı tezinden hareketle düzenlenen, 8 program ve 2 seminere katılım ve katkı verilecektir.

4.2.4.7 KUR'un Kurumsal Yapısının Güçlendirilmesi, Özürlüler için Geliştirilmiş Bir İstihdam Stratejisi ve Mesleki Rehabilitasyon Projesi

Projenin Amacı, Özürlülerin iş ve meslek analizi, mesleki rehabilitasyonu ve istihdamı konusunda Hollanda modelinden yararlanarak Türkiye'deki mevcut durumu iyileştirilmesidir. 450.000 Avro'luk bir bütçe ile yürütülen bu projenin Aralık 2008'de tamamlanması planlanmaktadır.

Projeden beklenen sonuçlar; Özürlülerin istihdam edilebilirli ine yönelik prosedür çerçevesi ve mevzuata ili kin öneriler sunmak,

Özürlülerin istihdam edilebilirli ini te vik etmek için sosyal ortaklarla i birli i platformu olu turmak,

Entegrasyon politikası alanında bilgi transferi sa lamak (örne in kodlama, sınıflandırma, kayıt, i gücü piyasası analizi ve i analizi metodolojisi)

Yerel KUR ofisleri ve di er ilgili kurulu ların bölgesel temsilcilerine yeni deneyimleri ve tecrübeleri sunmak,

Proje bulgularını bir pilot bölgede (ZM R) uygulanmaktadır.

4.2.4.8 Sertifikalı Tarım çileri Projesi (SET P)

KUR, Tarım ve Köyi leri Bakanlı ı Tarım letmeleri Genel Müdürlü ü, Ba bakanlık Sosyal Yardımla ma ve Dayanı ma Genel Müdürlü ü arasındaki i birli i çerçevesinde, Tarım letmeleri Genel Müdürlü ü (T GEM)' nün hizmet satın aldı ı yükleniciler tarafından çalı tırılacak i çilerin, bilgi ve tecrübelerini artırmak amacıyla mesle e yönlendirme çalı maları ve i gücü yeti tirme kursları düzenlemek için yürürlü e konulan ve iki yıl sürmesi planlanan bir projedir.

15 ilde yürütülen bu projede, 2006 yılında 1.220 (120'si teknik eleman), 2007 yılında da 2.930 olmak üzere toplam 4.150 ki i e itilmesi amaçlanmaktadır.

2006 yılı sonu itibariyle, toplam 48 i gücü yeti tirme kursu düzenlenmi olup, bu kursları ba arılı olarak tamamlayan 1.151 ki iye sertifika verilmi tir.

4.2.4.9 stihdam Te vik Tedbirleri Topluluk Programı Kapsamındaki Projeler

“ stihdamı Te vik Tedbirleri Topluluk Programı” kapsamında Avrupa Komisyonu'na 2005 yılında yapılan proje tekliflerinden 3'ü kabul edilmi tir. Bu projelerden 2'si 2006 yılı içinde tamamlanmı tir. Tamamlanan projeler; “Portekiz'de Önleyici Bir Uygulama Örne i” projesi ba arılı deneyim ve uygulamaların payla ımına olanak sa layan kar ılıklı ö renme programını içermektedir. “Rosetta Planı Projesi” gençlerin istihdamını arttırmaya yönelik Belçika'da uygulanmı iyi bir örnek uygulama

olup, bu planın Türkiye’de uygulanabilirli i tartı ılımtır. Üçüncü proje ise; “Bölgesel Te viklerin De erlendirilmesi” projesidir. Bu proje ile de Te vik Kanununun etki analizi yapılacaktır.

4.2.4.10 Uzun Dönemli i sizlerin stihdam Edilebilirliklerinin Arttırılmasına Yönelik i gücü Piyasası Aracılık Hizmetlerinin Geli tirilmesi Projesi

Projenin amacı, uzun dönemli i sizli i azaltmak için i gücü piyasasına müdahale araçları geli tirmek ve uygulamaktır. 600 bin Avro’luk bir bütçe ile gerçekleştirilecek olan proje, Ocak 2008-Aralık 2009 döneminde uygulanacaktır.

Projeden beklenen sonuçlar; KUR’un i gücü piyasası analizleri gerçekleştirilmeye yönelik kapasitesini artırmak, pilot bölgelerde uygulanacak olan i gücü piyasasına müdahale araçlarının tanımlanması, iki pilot bölgede minimum 100 i size ücretli i sa lanması, sonuçların ve edinilen deneyimlerin di er KUR il müdürlükleriyle paylaşılmasıdır.

4.2.4.11 E- kur

Türkiye Kurumu’nda, ça da teknolojiler kullanılarak mü teri odaklı çalı ma anlayı ı ile iç ve dı mü teri memnuniyetini sa lamaya yönelik, mü terilerin, kurum ile ilgili tüm i lemlerini kendilerinin yapabilece i platformu olu turmak amacıyla Kurumsal Dönü üm Projesi e- KUR ba latılmı tır.

Kurumun etkin, effaf, güvenli, hızlı ve kesintisiz hizmet sunaca ı e-Kapısı içeri inin ve hizmetlerinin güncelle tirilmesi ve vatandaşlarda elektronik hizmet eri im bilincini olu turarak ki i vey kurumların kurumla ilgili tüm i lerini elektronik ortamda gerçekle tirebilecekleri bu sistemin hayata geçirilmesi için kurum tarafından altyapı yatırımları yapılmı , kuruma çok sayıda yeni bilgisayar alınımı ve eri im hızı maksimum seviyeye çıkarılmı , kurum personeli yeni sistem hakkında e itimden geçirilmi tir.

Kurum hizmetlerinin internet ortamında sunulmasını sa layarak iç ve dı mü terilerin kendi i lerini kendilerinin yapmasını sa lamak.

7 gün / 24 saat hizmetlerimizden yararlanma olana ı sunmak.

süreçlerinin ve çalışanlarının profillerinin de ierek yeni görev tanımlarına göre tüm çalışanların hizmet üretimine katılımını sağlamak.

Kurum hizmetlerinin üretiminde yeni teknolojik olanakların kullanımını ve diğer kurumlar ile entegrasyonu sağlamak.

Kurumun yerel ofis yapısı değiştirilerek, bilgisayar okur-yazarı olmayan, bilgisayar teknolojisini kullanamayan müşterilere rehberlik ve danışmanlık hizmetlerini sunmak.

İçerik gücü piyasası bilgi sistemi oluşturularak, içerik gücü piyasasında rol alan sistem kullanıcılarına güncel ve gerçek bilgi sunmak.

Emeklilik sigortası kalanlara yasa ile öngörülen Kaybı Tazminatı ve aylık Sigortası Ödemelerini gerçekleştirmek.

Kayıtlı içerik sayısını artırmak

Hizmet kalitesini artırmanın ötesinde emeklilik tirmeleri hızlandırmak.

Emeklilerin en kısa sürede emeklilik tirmelerini sağlayıcı önlemleri almak.

İstihdamın korunmasını ve istihdam olanaklarının artırılmasını sağlamak.

Emeklilik ve Meslek bilgilendirme süreçlerini yaygınlaştırmak.

Emeklilik Piyasası bilgilerini güncel olarak derleyip faydaya yönelik kullanılır hale getirmek gerçekleştirmesi beklenen hedeflerdir.

Dış kullanıcılar (içerik arayan, içerik veren, öğrenci, öğretmen, akademisyen) bilgisayar kullanma olanakları olanlar evlerinden, ofislerinden Kuruma gelmeden emeklilik tirmelerini yapabilecektir.

Bilgisayar kullanma olanakları olmayanlar Kurumda oluşturulacak self-servis ortamlarında, Kurum yetkililerinin yönlendirmesi ile kendileri ile ilgili emeklilik tirmelerini yürütebileceklerdir.

Bilgisayarı kullanma olana ı ve bilgisayar okur yazarlı ı olmayan kullanıcıların i lemleri ise Kurum alı anları tarafından yürütülecektir. Ancak bu grupta yer alan kullanıcılara da kendilerinin i lem yapabilmeleri yönünde destek olunacaktır.

Yeni sistemde i arayanlar internet üzerinden kuruma kayıt olabilecekler, açık i leri görüp ba vuru yapabilecekler. verenerler ofislerinden i gücü istemi verebilecek, sistemde kayıtlı i arayanları sorgulayabilecek, seçme-davet yapabilecek, i ba vurularını kabul edebilecek, i yerlerine eleman temin edebileceklerdir. Kurum tarafından planlanan kurslara internet ortamından ba vuru yapılabilir, i verenerler kurumdan kurs talebinde bulunabilecekler, i verenerler internet üzerinden Türkiye Kurumunun verdi i u seminer hizmetlerini sorgulayıp bu seminerleri talep edebileceklerdir. verenerler yasal zorunlulukları nedeniyle vermeleri gereken bilgileri Kuruma kolayca ula tırabilecekler.⁵⁰

4.3 AVRUPA ST HDAM STRATEJ S NE DAH L OLMA ÇALI MALARI

Avrupa Birli i'ne aday ülkelerin Avrupa stihdam Stratejisine dahil olması için a amalı bir geçi süreci öngörölmü tür. Sürecin ilk adımı olan “ stihdam Durum Raporu” KUR koordinatrl nde olu turulan akademisyenlerden olu an bir grup tarafından hazırlanmı ve Taslak Rapor Ankara'da düzenlenen uluslar arası bir seminerle ilgili taraflara tanıtılmı tır. Tarafların görü leri do rultusunda gerekli düzenlemeler yapılarak 2003 yılı Haziran ayında tamamlanan rapor, Avrupa Komisyonunca kabul edilmi tır.

A S dahil olma sürecinde bir sonraki a ama olan “Ortak De erlendirme Belgesi (JAP)”, lkemiz ve Avrupa Komisyonu uzmanlarından olu an bir ekipe hazırlanmı tır. 2006 yılı Temmuz ayı sonunda Komisyondan gelen yabancı uzmanların da katılımı ile belgeye son halinin verilmesi için toplantı yapılmı , JAP ile ilgili olarak 2006 Eylül ayının sonunda Türk tarafının görü lerinin de erlendirildi i geni katılımlı üst düzey toplantı gerçekle tirilmi tır. Söz konusu son taslak Avrupa Komisyonuna gönderilmi olup, 2007 yılı sonuna kadar imzalanması beklenmektedir.⁵¹

⁵⁰ Türkiye Kurumu Genel Müdürlü ; **IV.Genel Kurul alı ma Raporu**, Ankara 2007, ss.89-90.

⁵¹ Türkiye Kurumu Genel Müdürlü ; **2006 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara 2007, s.37.

4.4 KUR VERİLERİNE GÖRE KAYITLI UZUN SÜRELİ SİZLER

Türkiye Kurumu kendisine kayıtlı olanlar ile ilgili veriler tutmakta ve Türkiye Kurumu Aylık ve Yıllık statistik Bültenlerinde Kuruma kayıtlı i gücü ile ilgili detaylı bilgiler yayınlanmaktadır. Bu bilgiler tahmine dayanan veriler olmayıp Kuruma kayıtlı i gücü ile ilgili gerçekle en verilerdir. Kurum faaliyetleri ile ilgili bu veriler 11'inde bilgi sahibi olunabilmektedir. KUR'un yayınladığı veriler Kuruma kayıtlı olanları kapsamaktadır.

KUR'a kayıt yaptıranlar kayıtlarda aktif olarak görülmekte ilk kayıtlarından itibaren bir yıl süre ile Kurumda hiçbir işlem yaptırmazlar ise aktif kayıttan pasif kayıta dönüşümde e er işlem yapmama süresi iki yılı bulursa kayıtları silinmektedir. İlk kayıttan sonra herhangi bir sebeple bir yıl geçmeden işlem yaptırırlarsa pasif kayıta dönüşmeleri için bir yıllık süre son işlem yaptıkları tarihten itibaren başlamaktadır. Yani bir kişi kaydını sürekli yenileyerek ve Kurumda işlem yaptırarak yıllarca kayıtlarda aktif olarak görülebilmektedir. Bu bağlamda KUR istatistiklerinde bekleme sürelerine göre kayıtlı i sizlere ilişkin bilgi verilmektedir. Bekleme süresinin başlangıç tarihi Kuruma ilk kayıt olunan tarih alınmaktadır. Bekleme sürelerine göre kayıtlı i siz istatistikleri TÜRK'in uzun süreli i sizlerle ilgili istatistiklerine benzemektedir. Benzerlikler ve farklılıklar ile ilgili hususlara bundan sonraki bölümlerde de inilecektir.

4.4.1 Türkiye Kurumu Kayıtlarında Bekleme Sürelerine Göre Sizler

KUR'a kayıtlı i sizlerin bekleme sürelerine göre dağılımını aşağıdaki tablo 39'da gösterilmektedir.

Tabloyu incelemeyen bir konunun üzerinde durmak gerekiyor. KUR 2007 yılı başından itibaren istatistiki verilerin toplanmasında yeni bir programa geçmiştir. 2006 yılı ve öncesindeki veriler başka bir programdan elde edilmiştir. Özellikle 2006 yılında Bilgisayar programının aktif kayıtlardan pasife kayıtlara pasif kayıtlardan da süresi geçenlerin kaydının silinmesinde problem meydana geldiği tespit edilmiş ve bu aksaklık 2007 yılında yeni programla düzeltilmeye başlanmıştır. Bu yüzden tabloya 2007 yılı Ocak ayı verileri de dahil edilmiştir. Bir ay içerisinde uzun süreli bekleyenlerin durumunda çok fazla bir değişim olmayacağı inancıyla 2006 yılı verilerinin yanında 2007 yılı Ocak verileri de kullanılacaktır.

Tablo 39: Bekleme Sürelerine Göre İşsizler 2003-2007*

BEKLEME SÜRELER	2003		2004		2005		2006		2007*	
	TOPLAM	%	TOPLAM	%	TOPLAM	%	TOPLAM	%	TOPLAM	%
30 GÜN VE AZ	46.612	7,93	38.981	4,8	36.885	4,19	1.677	0,2	54.261	6,6
1-2 AY	19.892	3,39	32.173	3,96	31.392	3,56	10.619	1,0	50.000	6,1
2-3 AY	33.088	5,63	51.431	6,33	26.057	2,96	24.029	2,3	46.588	5,7
3-4 AY	36.163	6,16	101.558	12,5	31.948	3,63	31.856	3,0	32.140	3,9
4-5 AY	37.719	6,42	42.060	5,18	28.702	3,26	24.029	2,3	30.457	3,7
5-6 AY	26.952	4,59	37.924	4,67	26.045	2,96	31.856	3,0	26.839	3,3
6-7 AY	37.081	6,31	24.648	3,04	30.596	3,47	34.648	3,3	26.184	3,2
7-8 AY	33.331	5,67	26.656	3,28	30.677	3,48	42.474	4,0	27.916	3,4
8-12 AY	169.489	28,9	136.080	16,8	160.879	18,3	177.723	16,7	136.594	16,7
1 YIL ÜSTÜ	147.152	25,1	325.438	39,5	478.080	54,3	682.942	64,3	383.435	47,0
TOPLAM	587.479	100	811.948	100	881.261	100	1.061.853	100	816.167	99,6

Kaynak: KUR

Açıklamalardan sonra tabloyu incelersek; 2003 yılından itibaren KUR'a kayıtlı işsiz sayısının arttığını buna paralel olarak da bir yıldan fazla bekleyenlerin sayısının da arttığını görülmektedir. 2003 yılında Kurumda bir yıldan fazla süredir kayıtlı bekleyenlerin oranı % 25 iken bu oran her yıl artarak 2006 yılı sonunda % 64, 2007 yılı Ocak ayında % 47 olmuştur. 2003 yılında 2007 yılı Ocak ayına kadar Kurumda uzun süreli bekleyenlerin sayısı iki kattan fazla, oranı ise yaklaşık iki kat artmıştır. KUR'da bekleme süresini bu kadar çok olmasının bazı sebepleri vardır. Bizi bu sebeplerden ziyade TÜİK tahminlerinde görülen uzun süreli işsiz sayısının ne kadarının KUR'da kayıtlı olabileceğini ilgilendirmektedir. Ancak yine de KUR'da bekleme süresinin uzun olması ile ilgili bir şeyler söyleyebilecek olursak; Kuruma verilen iş gücü talepleri ile Kurumda bulunan iş gücü arzı arasında bir uyumsuzluk bulunmaktadır. Ayrıca Kuruma kayıtlı işsizlerin iş gücü piyasasının aradığı nitelik ve beceriye sahip değildirler. Bu sebeplerden dolayı Kuruma kayıtlı işsizlerin işe yerleşme süreleri uzamaktadır.

Türkiye Kurumuna bir yıldan fazla süredir kayıtlı olanların özelliklerine bakarsak; yaklaşık % 76'sı erkek, % 24'ü kadındır. Mesleklerine göre incelediğimizde % 45'i nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan, %15'i büro ve müşteri hizmetlerinde çalışmaktadır. Özellikle nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmak isteyenlerin vasıfsız ve herhangi bir mesleğinin olmadığını söyleyebiliriz. Mesleki becerinin olmaması KUR kayıtlılarında da işsiz kalma süresini uzatmaktadır.

Ya gruplarına göre bir yıldan uzun süredir bekleyenlere baktığımızda özellikle 25-34 yaş arasına bir yılma olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca 25-34 yaş grubunda Kuruma kayıtlı işsizlerin yarısından fazlası bir yıldan uzun süredir işsiz beklemektedir. 25-34 yaş grubundakiler hem sayısal olarak hem de toplam işsizler içinde uzun süre Kuruma kayıtlı kalma riski açısından en dezavantajlı yaş grubudur. TÜİK'in uzun süreli işsizlik işsizlerle ilgili bilgileri KUR ile paraleldir.

Tablo 40: Ya Grupları Dağılımında Bekleme Sürelerine Göre İşsizler

	Bilinmiyor	1 Yıldan Uzun	Kayıtlı İşsiz
15-19	38	2.543	16.322
20-24	351	54.468	154.003
25-29	576	124.127	245.060
30-34	370	88.138	166.951
35-39	204	52.522	105.683
40-44	116	34.554	72.361
45-64	97	26.755	55.031
65 ve Üstü	1	328	756
Genel Toplam	1.753	383.435	816.167

Kaynak: KUR

Kurumda bir yıldan uzun süredir kayıtlı olanların eğitim durumları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 41: Eğitim Durumları Dağılımında Bekleme Sürelerine Göre Kayıtlı İşsizler

	Bilinmiyor	1 YILDAN FAZLA KAYITLI	Genel Toplam
Okur Yazar Olmayan	18	1.866	6.500
Okur Yazar	31	4.025	11.511
İlköğretim	640	180.543	379.108
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	628	144.436	303.125
Ön lisans	224	26.951	58.304
Lisans	206	25.319	56.798
Yüksek Lisans	5	294	809
Doktora	1	1	12
Genel Toplam	1.753	383.435	816.167

Kaynak: KUR

Sayısal olarak baktığımızda Kurumda bir yıldan fazla en çok bekleyenler ilköğretim ile lise ve dengi okul mezunlarıdır. Ancak Ön lisans ve lisans mezunlarında toplam kayıtlı ön lisans ve lisans mezunları işsizler içerisinde bir yıldan fazla süredir

bekleyen ön lisans ve lisans mezunu i sizlerin oranı dikkat çekicidir. Yani KUR'a kayıt olan her ön lisans ve lisans mezununun Kurumda bir yıldan fazla süre i siz bekleme oranı % 45,4'tür. Ortalamanın % 47 oldu u dü ünüldü ünde bu oran oldukça yüksektir. Çünkü e itim seviyesi arttı nda uzun süre i siz kalma oranının dü mesi beklenmektedir.

4.4.2 KUR le TÜ K Verilerinin De erlendirilmesi

Türkiye statistik Kurumu'na göre i siz “Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kar kar ılı ı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir i te çalı mamı ve böyle bir i ba lantısı olmayan) ki ilerden i aramak için son üç ay içinde i arama kanallarından birini kullanmı ve 2 hafta içinde i ba ı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalı ma ça ındaki tüm ki iler i siz nüfusa dahildirler. Ayrıca, üç ay içinde ba layabilece i bir i bulmu ya da kendi i ini kurmu ancak i e ba lamak ya da i ba ı yapmak için çe itli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenlerden, 2 hafta içinde i ba ı yapabilecek ki ilerdir.”

Türkiye Kurumu'na göre kayıtlı i siz ise Çalı ma ça ında ve gücünde olan, çalı mak isteyen, Kuruma ba vurdu nda asgari ücret düzeyinde de olsa gelir getirici bir i i olmayan ve Kurum tarafından henüz kendisine bir i bulunamayan aktif kayıtlardaki ki ilerdir. Kayıtlı i gücünden, daha iyi artlarda i arayanlar, emeklilerden i arayanlar ve belli bir i yerinde çalı mak isteyenler çıkarıldıktan sonra geriye kalanlar kayıtlı i siz sayılmaktadır.

TÜ K ve KUR'un i siz tanımlarındaki farklılık gösteren kilit nokta TÜ K'in bir referans döneminin 3 ay olmasıdır. TÜ K'e göre bir ki i 3 ay içinde bir i arama kanalı kullanmıyorsa bu ki i i siz sayılmıyor i gücü piyasasının dı nda kabul ediliyor.

KUR ise kayıtlarında bulunan i siz Kuruma 3 ay hiçbir i lem yaptırmasa da bu ki iyi i siz kabul ediyor, ancak bir yıl Kuruma i lem yaptırmazsa aktif kayıtlarından pasif kayıtlara atmaktadır. Dolayısıyla KUR kayıtlarında bulunan kayıtlı i sizlerin TÜ K bilgilerinde bir bölümü i siz bir bölümü de i aramayıp çalı maya hazır grubunda görülebilece i varsayılmaktadır. Buradan varmak istedi imiz sonuç KUR kayıtlarında bir yıl ve daha uzun süredir bekleyen i sizlerin TÜ K tanımlarına göre hepsinin uzun süreli i siz kabul edilmedi i bir kısmının i gücü piyasasının dı nda i aramayıp çalı maya hazır kabul edilebilece idir. Burada KUR kayıtlarında bulunup da i e

yerle mi ancak Kuruma haber vermemi ki iler olabilir bu ki ilerde en geç bir yıl sonra pasif kayıtlara dü ecektir. Tabi ki bu varsayımları yaparken göz ardı etmemiz gereken en önemli husus TÜ K'in rakamlarının tahmine KUR'un rakamlarının ise kayıtlı veriye dayalı oldu udur.

A a ıdaki tabloda 2003-2006 yılları arasında KUR'a kayıtlı bir yıldan fazla süredir bekleyenler, TÜ K tahminine göre uzun süreli i sizler ve TÜ K'e göre i aramayıp çalı maya hazır olanlar görülmektedir.

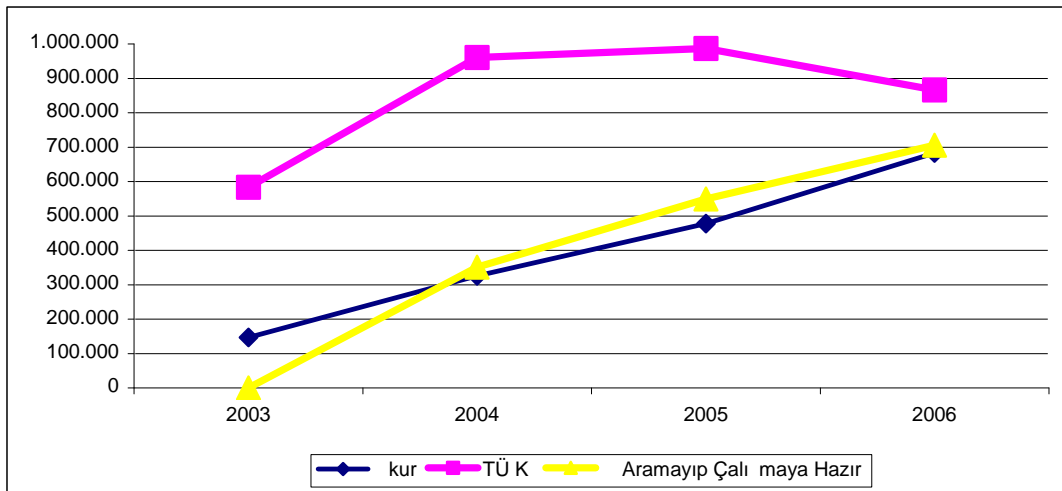
Tablo 42: Uzun Süreli i sizler ve Aramayıp Çalı maya Hazır Olanlar

	2003	2004	2005	2006
KUR	147.152	325.438	478.080	682.942
TÜ K	583.000	961.000	987.000	866.000
Aramayıp Çalı maya Hazır	84.000	351.000	549.000	706.000

Kaynak: Türkiye statistik Kurumu ve KUR

2003 yılında KUR'a kayıtlı uzun süredir bekleyenlerin TÜ K'e göre uzun süreli i sizler ile i aramayıp çalı maya hazır olanlara oranı % 22,1 iken bu oran 2004 yılında % 24,8, 2005 yılında % 31,1, 2006 yılında ise % 43,4 olmu tur. Buradan çıkan sonuç Türkiye'deki tahmini uzun süreli i sizlerin ve i aramayıp çalı maya hazır olanların yarısına yakını KUR'da kayıtlı olabilir. te bunun için uzun süreli i sizli in çözümünde Türkiye Kurumu faaliyetleri kadar kayıtları da kilit rol oynamaktadır.

Grafik 7: Uzun Süreli i sizler ve Aramayıp Çalı maya Hazır Olanlar 2003-2006



Kaynak: Türkiye statistik Kurumu ve KUR

4.5 TÜRK YE KURUMU'NUN UZUN SÜREL İ SİZLİ İ AZALTMADAK ÖNEM

Türkiye Kurumu'nun uzun süreli i sizli i azaltmak için veya uzun süreli i sizlere yönelik özel bir politikası yoktur. Sadece yürüttü ü veya yürütece i bazı projelerde hedef kitle olarak uzun süreli i sizleri seçebilmektedir. Bu bölümde KUR'un i sizli i azaltmaya yönelik genel faaliyetlerinden yola çıkarak uzun süreli i sizli i azaltılmasında ne gibi bir rol üstlendi i anlatılmaya çalı ılacaktır.

Çalı manın ilk bölümlerinde AB ülkelerinde ve Türkiye'de uzun süreli i sizli i azaltmak için uygulanan politikalardan bahsedildi ve daha sonra Türkiye Kurumu'nun faaliyetleri ele alındı. Bu ba lamda KUR'un faaliyetlerinin uzun süreli i sizli i önlemedeki yeri ve önemi bakarsak; Türkiye Kurumu faaliyetleri ile uzun süreli i sizli i önlemede oldukça etkili olabilecek bir kurumdur. Aktif istihdam politikaları yoluyla i sizlere sundu u mesleki e itim ve danış manlık hizmetleri ile pasif istihdam politikaları kapsamında i sizlere sa ladı ı kaynaklar ile kendisine kayıtlı olanlara ili kin bilgilerle politika üretilmesinde aracılık ederek uzun süreli i sizli in önlenmesinde etkin rol alabilmektedir.

gücü piyasasının tam anlamıyla i ler durumda olması, analizi, yorumu ve iyile tirilmesi hakkında geli tirilecek politikaların gerçekçi ve uygulanabilir olmasının ön ko ullarından biri, belki de birincisi, bu konuda yeterli, düzenli, sa lıklı ve güvenilir güncel verilerin olması ve bunların ilgili ki i ve kurulu lara uygun ekilde ve zamanında duyurulmasıdır. Burada KUR açısından iki önemli nokta bulunmaktadır. Birincisi bugün i gücü piyasasının arzına yönelik TÜ K tarafından Hanehalkı i gücü anketleri sonuçları yayınlanmakta ve KUR'a kayıtlı i sizlerle ilgili bilgiler Kurumda tutulmakta ve yayınlanmaktadır. Bu veriler, i gücü arzının profilinin belirlenmesi açısından oldukça önemli bilgilerdir. Ancak i gücünün talep yönüyle ilgili sadece KUR'un kayıtlarında bulunan i çi istemleri bulunmaktadır. Hem i gücü piyasasının effafla tırılması hem de arz ve talep uyumunun sa lanması için i gücü talebine yönelik bilgilerin elde edilmesi oldukça önemlidir. Bu eksiklik bulunan konuda KUR önemli görevler üstlenmektedir. Bu kapsamda "i gücü piyasası ihtiyaç analizleri (anket)" yapmakta ve bu analizler ile i gücü piyasasının talep yönünü belirlemeye çalı maktadır. 2005 yılında Milli E itim Bakanlığı ile ortak 31 ilde, 2006 yılında kendi imkanlarıyla 50 ilde 10 ve daha fazla i çi çalı tıran i yerlerinde, 2007 yılında 81 ilde 50 ve daha fazla

İçerisindeki tüm iş yerlerine anket çalışması uygulaması ve çok önemli bilgiler elde etmiştir. İkinci olarak ise KUR Kuruma kayıtlı işsizlerle ilgili oldukça detaylı bilgiler bulunmaktadır. Bu bilgiler işsizliğin arzının niteliği ve profilinin belirlenmesi açısından önemlidir. Önceki bölümlerde de açıkladığımız gibi bu bilgiler uzun süreli işsizliğin önlenmesi konusunda oldukça önemlidir. Çünkü bir sorunu çözmek için onu iyi tanımak ve o konuda bilgiye ulaşmak gereklidir. Bu açıdan Kurum kayıtlarında uzun süreli işsizlerle ilgili çok önemli ve detaylı bilgiler bulunmaktadır. Uzun süreli işsizliğin önlenmesi için politikalar veya projeler oluşturulurken KUR'a kayıtlı olan uzun süreli işsizler hedef kitle olarak alınabilir veya Kurum bilgileri kullanılabilir.

İstihdamla ayrılan kaynakların etkili kullanımı, güncel ve sağlıklı olarak izlenebilecek işsizlik piyasası bilgilerine bağlıdır.

Uzun süreli işsizliği azaltmaya yönelik en etkili politikalardan biri de aktif işsizlik programlarıdır. Bilindiği üzere uzun süreli işsizlerin önemli bir bölümü meslek sahibi değildir veya işsizlik piyasasının aradığı niteliklere sahip değildir. Bu durumda devreye aktif istihdam politikaları girmektedir. Aktif istihdam tedbirleri açısından

KUR yine çok önemli bir noktadır. Kurum mesleki eğitim programları düzenleyerek, işsizlik eğitim seminerleri düzenleyerek, işsizlik ve meslek danışmanlığı, meslek araştırma geliştirme faaliyetleri düzenleyerek işsizliğin azaltılmasına katkıda bulunmaktadır. Ayrıca çeşitli projeler yürüterek belirli hedef grupların istihdamını kolaylaştırmaktadır.

KUR'un yürüttüğü Aktif İstihdam Politikaları uzun süreli işsizliğin önlenmesi için büyük önem arz etmektedir. Özellikle niteliksiz uzun süreli işsizleri mesleki eğitime tabi tutmak, işsizlik konusunda kaybettikleri güveni geri getirmek veya işsizlik araştırma becerileri kazandırmak için işsizlik ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek çok önemlidir. Ayrıca özelleştirme Sosyal Destek Projesi kapsamında TYÇP uygulanmaktadır. Uzun süreli işsizlerin iş hayatından soğumaları, mesleki tecrübe kazanmaları, çalışma disiplini edinmeleri için TYÇP oldukça önemlidir. Uzun süreli işsizlerin mutlaka bu tür programlara tabi tutulmaları gerekir.

KUR Pasif İstihdam Politikaları da yürüten bir Kurumdur. Bu kapsamda işsizlere işsizlik sigortası, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği ve işsizlik kaybı tazminatı hizmetlerini vermektedir. Bu hizmetler işsizlere, işsizlik kaybedenlere maddi destek

sa lamaktadır. Ayrıca pasif istihdam politikalarından faydalanan i sizlerin tekrar çalı ma ya amına dönebilmesi için aktif istihdam politikaları da uygulanmaktadır. Bugün geli mi ülkelerde pasif istihdam politikalarından daha çok aktif istihdam politikalarına do ru bir yönelme söz konusudur. KUR da bu yönde bir anlayı içerisinde dir. sizlere ödenen i sizlik ödene i, i sizleri çalı mamaya te vik edecek miktarlarda de ildir. Aynı zamanda i sizlik ödene inden faydalananlar aktif istihdam tedbirlerine tabi tutulmaktadır ve bu programlara katılmak mecburidir. KUR pasif istihdam politikalarının i sizlik üzerindeki dezavantajlarını avantaja çevirmeye çalı maktadır. i sizlik ödene i en fazla 10 ay süre ile ödenmektedir. Bu süre boyunca i siz ki ilere gerekli donanım sa lanıp istihdam edilemediklerinde süre bitiminde bu i sizler uzun süreli i sizlik için en büyük aday olurlar. Uzun süreli i sizli in engellenmesi için i sizler i sizlik ödene i alırken KUR bu ki ilerin istihdamını sa lamalı veya istihdam edilebilmeleri için gerekli e itimler vermelidir.

Türkiye Kurumu yeni e-devlet projesi ile i gücü piyasadaki etkinli ini arttırmayı hedeflemektedir. Yeni proje ile i arayanlar ve i verenler Kuruma gelmeden internet üzerinden i lemlerini yapabilecekler. Aynı zamanda i arayanlar ve i verenler internet ortamında bulu abilecekler ve etkili bir arz talep e le tirmesi yapılabilecektir. Bu proje sayesinde KUR'a kayıtlı i siz sayı artacak Kurumun elinde çok daha fazla i size ait bilgi bulunacak aynı zamanda i gücü piyahasının dı nda görülen ki iler, i bulma ümidi kırılanlar bu hizmetlerden faydalanarak tekrar i gücü piyasasına dahil olacaktır. Kurma kayıtlı i siz sayısının artmasına paralel olarak i verenlerin talepleri de artacaktır. KUR'un sitesinde tüm açık i ler toplanabilirse i sizler için tüm açık i lerin bir arada bulundu u e siz bir kaynak olacaktır. E- KUR uzun süreli i sizlere yeni fırsatlar açabilmesi açısından oldukça önemlidir.

Türkiye Kurumu'nun en klasik ve temel görevi Kuruma kayıtlı ki ileri i e yerle tirmektir. Kuruma genellikle piyasada i bulma ümidi azalmı ki iler ba vurmaktadır. Ba ka bir ifade ile KUR i sizlerin son umut kapılarından biri olmaktadır. Böylelikle uzun süredir i siz bekleyenler Kuruma kayıt olabilmekte ve KUR vasıtasıyla i e yerle tirilebilmektedirler. Ancak KUR'un uzun süreli i sizli i önlemesi konusunda modern görevleri klasik görevi olan i e yerle tirme hizmetinden daha etkilidir.

Türkiye Kurumu gerek klasik gerekse 4904 sayılı yasa ile üstlendiği modern görevleriyle uzun süreli işsizliği azaltma da kritik ve önemli bir noktadır. Uyguladığı aktif ve pasif istihdam politikaları, sahip olduğu iş gücü piyasası bilgileri, yürüttüğü projeler ve çalışmalar ile uzun süreli işsizliğin azaltılmasında çok değerli katkılar yapmaktadır. Kurumun kayıtlarında çok fazla sayıda uzun süreli işsiz veya iş aramaktan ümidini kesmiş kimse bulunmaktadır. Kurumun hedef kitleye yönelik mutlaka özel politikalar geliştirmesi ve iş gücüne eğitimlerini arttırması gerekmektedir. Özellikle işsizlik sigortasından aktif istihdam politikaları için daha fazla yararlanılmalıdır.

SONUÇ

Dünya genelinde çok önemli ve hızlı bir ekonomik ve yapısal dönüşüm süreci yaşanmaktadır. Bu dönüşüm sürecinin merkezlerinden biri küreselleşme olgusudur. Küreselleşmenin etkilerini azaltmak için iş gücü piyasalarının geliştirilmesi ve modernleşmesi gerekmektedir. Teknolojik gelişmeler ve bilgi toplumuna geçiş süreci, üretim biçimlerini ve istihdamı doğrudan etkilemektedir. Bu dönüşüm süreci iş gücü piyasasının istediği nitelik ve beceriye sahip olmayanları işsiz bırakmaktadır. Bu sürece ayak uyduramayan ekonomilerde işsizlik yapısal bir sorun haline almakta ve işsizlerin, işsiz kalma süreleri uzamaktadır.

İşsizlik olgusu bugün hemen hemen bütün ülkelerin ortak sorunudur. 2006 yılı sonu itibarıyla dünya genelinde 195 milyon kişinin işsiz olduğu tahmin edilmektedir.

İşsizlik oranları ise Dünya genelinde % 6,3, AB ülkeleri ortalaması % 8,2, Türkiye’de ise % 9,9’dur. Türkiye’nin işsizlik oranının yüksek olması uygulamaya çalışılan istihdam politikalarının performansı kadar ekonominin ve iş gücü piyasasının yapısal özellikleri ile de ilgilidir.

Türkiye’de 2001 yılında yaşanan ekonomik kriz istihdamı oldukça olumsuz etkilemiştir. Özellikle 2002 yılından sonra yaşanan hızlı büyümeye rağmen istihdam rakamları hala kriz öncesindeki düzeye erişememiştir. Ülkemizde özellikle kadınlarda istihdam oranı oldukça düşüktür. Türkiye’de genelinde istihdam oranı % 43,2, kadınlarda % 22,3 iken, AB 27 genelinde % 64,4, kadınlarda % 57,2’dir. Ülkemizde iş gücünün eğitim düzeyi düşük, eğitim istihdam ilişkisi zayıf ve mesleki eğitim yetersizdir. Bunun sonucunda da nitelikli iş gücü talebi karşılanamamaktadır. Genç işsizlik oranımız oldukça yüksek, istihdamda olanların yarısına yakını kayıt dışı ve çocuk işçileri ve kaçak işçilik de oldukça yaygındır. Ayrıca ülkemizde son yıllardaki çözülmeye rağmen tarım sektöründe istihdam edilenlerin sayısı oldukça fazladır. Bu olumsuzlukların sonucu da ülkemizde yapısal ve ciddi işsizlik olgusudur.

Gelişimi ve yaygınlaşması işsizlikle paralel olan uzun süreli işsizlik, bugün gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin karşılaştığı yapısal bir sorundur. Uzun süreli

i sızlık LO tarafından kabul edilen tanımıyla bir yıl veya daha uzun süredir i siz bekleyenleri ifade etmektedir. Uzun süreli i sızlık oranı ise, toplam i sizler içerisinde uzun süreli i sizlerin oranıdır. i siz kalman sürenin analiz ve de erlendirmelerde bir kriter olarak ele alınması da i sizli in boyutlarının belirlemek bakımından son derece önemlidir. Çünkü i siz kalman süre uzadıkça i sızlık problemi yapısal bir hal almakta ve i siz kalma süresinin uzunlu u paralelinde çözümü de zorla maktadır.

1970’li yıllardan itibaren Avrupa Birli i üyesi ülkelerde i sızlıkte ya anan artı lar bir süre sonra beraberinde uzun süreli i sizli i de getirmi tir. Avrupa Birli inde uzun süreli i sızlık 1980’lerden sonra önemli bir ekilde hissedilmeye ba lanmı tir. 2000’li yıllara gelindi inde ise AB genelinde uzun süreli i sızlık oranlarında olumlu geli meler ya anmı tir. Yeni AB istihdam stratejisi çerçevesinde uzun süreli i sizlere yönelik uygulana politikalar meyvelerini 2000 yılından itibaren vermeye ba lamı tir. 2000 yılında Avrupa Birli i 27’de uzun süreli i sızlık oranı % 46,1 iken 2006 yılında % 45,6 oranına dü mü tür. Avrupa Birli i 15’de aynı oran % 44,8’den % 42,1’e dü mü tür. 2006 yılı sonuçları itibariyle Avrupa Birli i ülkeleri arasında uzun süreli i sızlık oranı en yüksek olan ülke % 76,3 ile Slovakya, en dü ük olan ülke % 15,2 ile sveç’tir. Avrupa Birli i ülkelerinde i sızlık oranları yükselirken uzun süreli i sızlık oranları da yükselmekte, ancak i sızlık oranları dü erken uzun süreli i sızlık oranları daha geç ve daha az dü mektedir. AB genelinde i sızlık oranları dü tü ü zaman uzun süreli i sizlerin yüksek oranını koruması veya iyile meye daha geç tepki vermesi i piyasasının i leyi i, uzun süreli i sizlerin i piyasasına çok daha geç entegre olması ya da i piyasasına dahil olma konusundaki isteksiz davranmaları ve i verenlerin uzun süreli i sizlere negatif bakı ı ile açıklanmaktadır.

AB ülkelerinde 1980’li yıllardan bu yana uzun süreli i sızlıktan kadınların daha yüksek oranlarda etkilendikleri gözlemlenirken, 2006 yılında erkeklerde uzun süreli i sızlık oranları kadınlardaki uzun süreli i sızlık oranlarını geçmi tir. 2006 yılı sonuçlarına göre AB ülkelerinde uzun süreli i sızlıktan erkeklerin kadınlardan daha çok etkilendikleri ortaya çıkmı tir. Avrupa Birli i 27’de erkeklerde uzun süreli i sızlık oranı 2006 yılında 2000 yılına göre artarken, kadınlarda ise azalmı tir. İgi çekici bir nokta; genel olarak uzun süreli i sizli in yaygın oldu u ülkelerde bu durumdan kadınların daha çok etkileniyor olmasıdır.

Avrupa Birli i ülkelerinde uzun süreli i sızlık iki ya grubu üzerinde yo unla mı tır. Bazı ülkelerde uzun süreli i sızlık ilk defa i gücü piyasasına giri te zorlandıkları için gençlerde yo un olarak görülürken bazı ülkelerde ise daha önce sanayi sektöründe çalı p i ini kaybetmi ya lı nüfusta daha yo undur. Avrupa Birli i'ne üye ülkelerde uzun süreli i sizlerin e itim seviyesi ile i sızlık süresinin uzunlu u arasında ters bir orantı oldu u görülmektedir. Yani e itim seviyesi yükseldikçe i sızlık süresi dü mekte, buna kar ın e itim seviyesi dü tükçe i sızlık süresi uzamaktadır.

Türkiye'de uzun süreli i sizler ile ilgili bilgileri Türkiye statistik Kurumu'nun yapımı oldu u Hanehalkı gücü Anketlerinin sonuçlarından elde edilmektedir. Türkiye statistik Kurumu da uzun süreli i sizler için bir yıl ve daha uzun süredir i siz bekleyen i sizler tanımını kabul etmektedir.

Türkiye'de 1990 yılında uzun süreli i sızlık oranı % 45,7 iken, bu oran 2000 yılında % 20,4, 2001 ekonomik krizinin etkisiyle 2002 yılında % 28,3 ve 2006 yılında % 35,4 olmu tur. Yani her üç i sizden biri uzun süreli i sizdir. 2006 yılı sonuçları itibariyle ülkemizdeki uzun süreli i sızlık oranı bir çok Avrupa Birli i ülkesinden ve Avrupa Birli i ortalamasından oldukça dü üktür. Ancak bu durumun en önemli sebepleri; ülkemizde vasıfsız i gücünün veya dü ük e itimli i gücünün kayı tı ı veya asgari ücret düzeyine yakın bir ücret düzeyinde çalı ması, yine ülkemizde ya lı nüfusun uzun süreli i sızlıkte payının dü ük olması Avrupa Birli i ülkelerinde ise ki ilerin ya grubu artsa da yeniden istihdam edilebilmek için i aramaları bizde ise bu durumun çok az olması ve ülkemizde istihdamın yakla ık % 30'unun tarımda oldu u ve tarımın büyük ölçüde i sizli i ve uzun dönemli i sizli i gizlemekte ve bu durumda uzun süreli i sızlık oranını dü ürmesidir.

Ülkemizde uzun süreli i sızlıktan erkekler daha çok etkilenmektedir. Sayısal olarak erkek uzun süreli i siz sayısı, kadın uzun süreli i siz sayısının yakla ık iki katıdır. Ülkemizde her 3 i sizden 1 ki isi uzun süreli i siz, her 3 uzun süreli i sizin 2 ki isi erkek, 1 ki isi kadındır. Erkek i sizler içerisinde erkek uzun süreli i sizlerin oranı, kadın i sizler içerisinde kadın uzun süreli i sizler içerisindeki oranına göre daha dü üktür. Her üç erkek i sizin bir tanesi uzun süreli i siz, her dört kadın i sizin yakla ık 2 tanesi uzun süreli i sizdir.

Erkek uzun dönemli işsizlik oranlarının kadınlara göre çok daha yüksek seyretmesi tarımsal kesimin kadın uzun dönemli işsizlik oranlarını gizlemesinden kaynaklanmaktadır.

Ülkemizde uzun süreli işsizlerin en yoğun olduğu yaş grubu 25-34 yaş grubu olan orta yaş grubudur. 2000 yılının uzun süreli işsizler içinde genç nüfusun oranı % 44,4 iken, 2006 yılına gelindiğinde ise bu oran % 32,3 olmuştur. Uzun süreli işsizlik oranlarının gençlerde görece olarak düşme trendine girmesi eğitim sürecinin uzaması ve gençlerin daha ileriki yıllarda iş gücü piyasasına katılmaları ile açıklanabilir. Toplam genç işsizler içinde uzun süreli genç işsizlerin oranı 2000 yılında % 19,3 iken, 2006 yılında bu oran % 32,6 olmuştur. Uzun süreli işsizler içerisinde genç işsizlerin oranı azalırken, genç işsizler içerisinde, uzun süreli genç işsizlerin oranı artmıştır. Bu da bize genç işsizlerin yavaş yavaş yapısal işsizliğe dönüşümünü gösterir. AB ülkelerinde uzun dönemli işsizlikten en çok etkilenen grup gençlerdir. Ancak Türkiye'den farklı olarak ikinci sırayı yaşlılar almaktadırlar.

Eğitim durumlarına göre uzun süreli işsizlere baktığımızda en yüksek uzun süreli işsizlik oranının ilköğretim mezunlarında olduğunu görürüz. Genel lise mezunlarının meslek lisesi mezunlarına göre uzun süreli işsizlik oranları yüksektir. Bu veri de bize nitelik sahibi elemanların iş gücü piyasasında daha çabuk istihdam edildiğini göstermektedir. Ancak lise altı eğitimliler ile lise ve üstü eğitimlilerin uzun süreli işsizlik oranlarını karşılaştığımızda çok fazla fark olmadığını görürüz. 2000 yılında lise altı eğitimlilerin oranı % 51,3 iken, 2006 yılında % 52,3 olmuştur. Yüksek eğitim seviyesine sahip olan bu işsizlerin düşük ücret ya da çalışmama koullarına razı olamamaları iş bulmada seçici davranışları işsizlik süresinin daha da uzamasına neden olmuştur.

Toplam lise altı eğitimli işsizler içerisinde, uzun süreli işsiz lise altı eğitimlilerin oranına bakarsak; % 23,4 olduğunu görürüz. Yüksekokul ve fakülte mezunu toplam işsizler içerisinde uzun süreli işsiz fakülte ve yüksek okul mezunlarının oranı % 39,6'dır. Her dört lise altı eğitimli işsizden yaklaşık bir tanesi uzun süreli işsiz iken, Her üç yüksekokul ve fakülte mezunu işsizden yaklaşık bir tanesi işsizdir. Yüksekokul ve Fakülte mezunlarının içerisinde uzun süreli işsiz kalma riski oldukça fazladır.

Türkiye’de uzun süreli işsizlik kentlerde daha yaygındır. Uzun süreli işsizlerin yaklaşık dörtte üçü kentlerde bulunmaktadır. Kentlerdeki kadınlar oransal olarak kırdaki kadınlardan daha fazla uzun süreli işsizlikten etkilenmektedir.

2006 yılında uzun süreli işsizlerin % 38’i işini kaybetmiş, % 32’si işten ayrılması ve % 30’u ilk defa iş aramaktadır. Özellikle krizden sonra işini kendi iradesi dışında kaybedenlerin yeniden istihdam edilmeleri oldukça güç olmuştur. Toplam işsizler içerisinde işsizlik nedenine göre uzun süreli işsizlerin durumuna bakarsak; geçici bir iş te çalışırken işin bitmesi sonucu işini kaybedenlerin % 22’si uzun süreli işsiz, işten çıkarılanların % 31’i, iş yerine kapatılarak işsiz kalanların % 41’i uzun süreli işsizdir.

İşini kaybedenler içerisinde iş yerini kapatılarak işsiz kalanların uzun süreli işsiz kalma oranı daha yüksektir. İş yerinden kendi isteğiyle ayrılanların % 29’u, emekli olanların % 66’sı, ücretsiz aile işçisi olarak çalışıp işsiz kalanların % 48’i uzun süreli işsizdir. Görüldüğü üzere emekli olanlar ile ücretsiz aile işçisi olarak çalışıp fazla nitelikli olmayan işsizlerin uzun süreli işsiz kalma riski fazladır. Bugün Türkiye iş gücü piyasası bir dönüm içerisinde ve kendini yenileyemeyenler ve piyasasının aradığı nitelikli ve sahip olmayanlar kolay istihdam edilememektedir. Okuldan yeni mezun işsizlerin % 51’i, ev işleriyle uğraşan işsizlerin % 64’ü, öğrenimine devam eden işsizlerin % 43’ü uzun süreli işsizdir. İlk defa iş arayanlarda uzun süreli işsizlik oranı oldukça yüksektir. Bu durumun yapısal bir durum olmadan önce çözülmesi gerekmektedir. Okuldan yeni mezun olan işsizlerin yarısının uzun süreli işsiz olması eğitim sistemimizin iş piyasasının ihtiyaçlarına göre yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Ev işleriyle uğraşan işsiz kadınların iş piyasasının istediği yeterli nitelik ve beceriye sahip olmadıkları veya çalışırken ev hanımı olup iş gücü piyasasından çıktuktan sonra geri dönmek istediklerinde ise sorunlarla karşılaşmalarından dolayı uzun süreli işsiz kalma riskleri oldukça yüksektir.

Türkiye iş gücü piyasası için uzun süreli işsizlik kadar tehlikeli olan bir durumda iş aramayıp çalışmaya hazır olanlardır. İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar çeşitli nedenlerle iş aramayıp ancak iki hafta içinde iş bulabilecek durumda olanlardır. Uzun süreli işsizler belli bir süre sonra umidi kırılmakta ve iş aramaktan vazgeçmekte dolayısıyla da iş gücü piyasasının dışına çıkmaktadırlar. Bu durum zaten düşük olan iş gücüne katılma oranımızı daha da düşürmektedir.

Avrupa Birli inde uzun süreli i sizlik sorununun önemli boyutlara ulaşması Avrupa Birli ine üye ülkeleri uzun süreli i sizli e kar ı politikalar uygulama yoluna sevk etmiştir. Bu bağlamda özel olarak uzun süreli i sizli i önlemeye yönelik politikalar uygulamaya konulmuştur. Güncel politikalardan kısaca bahsederseniz; Avrupa Sosyal Fonu oluşturulmuş ve bu fondan i sizlere yönelik kaynak aktarılmıştır. Mesleki eğitim programları düzenlenmiştir. Uzun süreli i sizlere danışmanlık ve istihdamda yardım hizmetleri uygulanmıştır. Geçici istihdam programları uygulanmıştır. Uzun süreli i sizlere kendi işlerini ve kooperatif kurmalarını sağlayacak kaynaklar verilmiştir. Esnek çalışma ve yeni çalışma modelleri geliştirilmiştir. İstihdam maliyetleri düşürülmüştür. Uzun süreli i sizlere devlet sübvansiyonları ve çalışma kar ılı ı vergi indirimleri uygulanmıştır. İstihdam yardımı sistemi istihdamın artırılması yönünde düzenlenmiştir. Girişimcilik ve KOB 'ler desteklenmiştir. Yeni Avrupa Birli i istihdam stratejisi belirlenmiştir ve bu stratejide uzun süreli i sizli in önlenmesine yönelik kararlar alınmıştır ve hedefler belirlenmiştir. Avrupa Birli ine üye ülkeler uzun süreli i sizli i önemsemeleri ve uyguladıkları politikalarda genelde başarılı olmuştur.

Türkiye'de ise uzun süreli i sizli i önlemeye yönelik belirlenmiş özel politikalar yoktur. Genel olarak i sizli i azaltmayı hedefleyen politikalar geliştirilmiştir bu politikalar içinde uzun süreli i sizler çok fazla yer bulamamıştır. Bu politikalar istihdamı arttırmaya yönelik ekonomik politikalar ile aktif ve pasif istihdam politikalarıdır. Bu politikalar içinde özellikle aktif ve pasif istihdam politikalarının uygulanmasında KUR'un rolü büyüktür.

Türkiye Kurumu'nun uzun süreli i sizli i azaltmak için veya uzun süreli i sizlere yönelik özel bir politikası yoktur. Sadece yürüttüğü veya yürüteceği bazı projelerde hedef kitle olarak uzun süreli i sizleri seçebilmektedir. Ancak yürüttüğü faaliyetler uzun süreli i sizli in önlenmesi için oldukça etkilidir.

İstihdam gücü piyasasının tam anlamıyla işler durumda olması, analizi, yorumu ve iyileştirilmesi hakkında geliştirilecek politikaların gerçekçi ve uygulanabilir olmasının önkoşullarından biri, belki de birincisi, bu konuda yeterli, düzenli, sağlıklı ve güvenilir güncel verilerin olması ve bunların ilgili kurum ve kuruluşlara uygun şekilde ve zamanında duyurulmasıdır. Burada KUR iki önemli noktada rol almaktadır. Birincisi, istihdam gücü piyasasının arzına yönelik bilgiler hanehalkı istihdam gücü anketlerinden elde edilmektedir. Ancak istihdam gücü talebine yönelik bu nitelikte bir çalışma bulunmamaktadır. KUR

“i gücü piyasası ihtiyaç analizleri” yaparak i gücü piyasasının talep yönünü ortaya koymaya çalı maktadır. Bu çalı maları ile mesleki e itimlerin yönünü belirlemeye çalı maktadır. kincisi, KUR Kuruma kayıtlı i sizlerle ilgili oldukça detaylı bilgiler bulunmaktadır. Bu bilgiler i gücü arzının niteli i ve profilinin belirlenmesi açısından önemlidir. stihdama ayrılan kaynakların etkili kullanımı, güncel ve sa lıklı olarak izlenebilecek i gücü piyasası bilgilerine ba lı olmaktadır.

Uzun süreli i sizli i azaltmaya yönelik en etkili politikalardan biri de aktif i gücü programlarıdır. Kurum mesleki e itim programları düzenleyerek, i letmelerde e itim seminerleri düzenleyerek, i ve meslek danı manlı 1, meslek ara tırma geli tirme faaliyetleri düzenleyerek i sizli in azaltılmasına katkıda bulunmaktadır. Ayrıca çe itli projeler yürüterek belirli hedef grupların istihdamını kolayla tırmaktadır. Uzun süreli i sizlerin i hayatından so umamaları, mesleki tecrübe kazanmaları, çalı ma disiplini edinmeleri için TYÇP oldukça önemlidir. Uzun süreli i sizlerin mutlaka bu tür programlara tabi tutulmaları gerekir.

KUR Pasif stihdam Politikaları da yürüten bir Kurum’dur. Bu kapsamda i sizlere i sizlik sigortası, ücret garanti fonu, kısa çalı ma ödene i ve i kaybı tazminatı hizmetlerini vermektedir. Bu hizmetler i sizlere, i ini kaybedenlere maddi destek sa lamaktadır. Ayrıca pasif istihdam politikalarından faydalanan i sizlerin tekrar çalı ma ya amına dönebilmesi için aktif istihdam politikaları da uygulanmaktadır.

Türkiye Kurumu yeni e-devlet projesi ile i gücü piyasasındaki etkinli ini arttırmayı hedeflemektedir. Yeni proje ile i arayanlar ve i verenler Kuruma gelmeden internet üzerinden i lemlerini yapabilecekler. Aynı zamanda i arayanlar ve i verenler internet ortamında buluabilecekler ve etkili bir arz talep e le tirmesi yapılabilecektir.

KUR uyguladı ı aktif ve pasif istihdam politikaları, sahip oldu u i gücü piyasası bilgileri, yürüttü ü projeler ve çalı malar ile uzun süreli i sizli in azaltılmasında çok de erli katkılar yapmaktadır. Kurumun kayıtlarında çok fazla sayıda uzun süreli i siz veya i aramaktan ümidini kesmi kimse bulunmaktadır. Kurumun hedef kitleye yönelik mutlaka özel politikalar geli tirmesi ve i gücü e itimlerini arttırması gerekmektedir. Özellikle i sizlik sigortasından aktif istihdam politikaları için daha fazla yararlanılmalıdır.

Uzun süreli işsizliğin önlenmesi ve KUR'un uzun süreli işsizliğin azaltılmasında önemini artırılması ile ilgili öneriler kısaca şöyledir:

Ekonomi politikaları reel sektörde üretim, yatırım ve istihdam artırımını ön plana almalıdır.

İstihdam gücü maliyetlerinin azaltılmalıdır. Uzun süreli işsiz istihdam eden işyerlerinden belirli oranda istihdam vergileri alınmamalıdır.

KOB'ler geliştirilmeli ve korunmalı ayrıca yeni yatırımlar için desteklenmelidir.

Çalışma hayatında mutlaka esneklik sağlanmalıdır. Bata kısmi çalışma olmak üzere esnek çalışma biçimlerinin uygulanması, dezavantajlı grupların iş gücüne katılımını ve istihdam olanaklarını artırmada önemli rol oynayacaktır.

Etkili istihdam teşvikleri uygulanmalıdır. Teşvik sistemi, istihdam bazlı olmalıdır. Yatırım yapan, ilave istihdam yaratan işverenlere vergi avantajları, ücret sübvansiyonu, sigorta prim indirimi, enerji maliyetinin düşürülmesi gibi teşvik araçları devreye sokulmalıdır.

Eğitime bütçeden verilen pay artırılarak vasıflı iş gücünün artırılmalıdır. İstihdam-eğitim ilişkisi kurulmalı, eğitim sisteminin yönlendirilmesinde işletmeler temel rolü almalı ve işletmelerin sürekli gelişim için iş gücü ihtiyaçları belirleyici olmalıdır.

Uzun vadeli ölçülebilir istihdam hedefleri tespit edilmelidir. Uzun süreli işsizliğin azaltmaya yönelik Ulusal İstihdam Politikası oluşturulmalıdır.

Sosyal taraflar, istihdamla ilgili politika ve araçların belirlenmesinde ve uygulanmasında etkin olarak yer almalı, sorumluluk üstlenmeli ve işbirliği yapmalıdır.

Kayıtdışı sektörü kayıtlı ekonomiye kazandırılarak, istihdam üzerindeki vergi ve SSK prim yükü azaltılmalıdır.

Çalışmaya ilişkin formaliteler azaltılmalı, bildirimler tek belge ile tek merci yapılmalıdır. İşletmelerin yoğun olduğu bölgelerde hizmetlerin birlikte verildiği

merkezler olu turulmalıdır. Yatırım yapmaya ili kin bürokratik süreçler sadele tirilmeli; izin ve yetkiler mümkün oldu unca tek mercide toplanmalıdır.

1 Mesleki E itim Kurulları ve 1 stihdam Kurulları daha etkili bir yapıya kavu turularak birle tirilmelidir.

Türkiye Kurumu mutlaka uzun süreli i sizlere yönelik özel politikalar uygulamalıdır. Uzun süreli i sizlere yönelik yeni projeler geli tirmelidir.

Mevcut durumda sistemli aktif istihdam tedbirleri KUR'un hedef grupları; yani, engelliler ve eski hükümlüler için uygulanmaktadır. Hedef gruplar, uzun süreli i siz kalma riskinin yüksek oldu u di er hassas grupları da kapsayacak ekilde geni letilmeli ve tedbirlerin niteli i ve kapsamı geni letilip geli tirilmelidir.

E- KUR Kurum için çok önemli olup, KUR'un i gücü piyasasına etkisini arttırması açısından bir dönüm noktasıdır. Bu nedenle bu projenin çok iyi tanıtılıp, toplumun tüm kesimlerine ula ılmalıdır.

Kurum kayıtlı i sizlerin önemli kısmı Kuruma bir yıl veya daha uzun süredir kayıtlı olarak beklemektedir. Kuruma kayıtlı uzun süreli i sizlere yönelik projeler ve e itimler arttırılmalıdır. Hedef olarak Kuruma altı ay ve daha uzun süredir bekleyenlerin hepsine meslek edindirme e itimi verilmelidir. Kurum bu gruba yönelik i e yerle tirme faaliyetlerini arttırsa i gücü piyasasındaki güvenilirli i ve etkinli i de artacaktır.

TYÇP arttırılmalı ve geli tirilmelidir. Özellikle uzun süreli i sizler bu programlardan mutlaka yararlandırılmalıdır. Program süresince verilen kısa süreli i ba ı e itimi, i arama teknikleri e itimi ve kazanılan i deneyimi ve disiplini ile programa katılanların istihdam edilebilme niteliklerinin geli tirilmesine katkıda bulunmaktadır. Program konuları hakkında kısıtlama olmamakla birlikte TYÇP'ler genellikle; Çevre koruma ve geli tirme, Bayındırlık hizmetleri, Restorasyon, kültürel miras olan yapıların korunması, Ye illendirme, teraslama, orman çalı maları, park düzenlemeleri, E itim, sa lık ve sosyal hizmetler vb. alanlardaki çalı maları içermektedir.

Uzun süreli işsizlerin işe yerleştirilmesini temel amaç bu işsizleri istihdam eden işverenlere kurum tarafından belli bir süre maddi destek sağlanmalıdır. İstihdam edilen uzun süreli işsizlerin maaşlarının bir bölümü işsizlik sigortasından karşılanmalıdır.

Uzun süreli işsizleri kendi işlerini kurmaya yönelik teşvik edilmeli bu konularda kendilerine eğitim verilmelidir.

Finansmanı işsizlik sigortası fonundan karşılanan aktif işgücü piyasası projelerinin başlatılmasıyla ilgili kararlı uygulama prosedürlerini hafifletilmeli veya her işverenle nesnel ölçütlere dayanarak aktif işgücü piyasası tedbirleri için belirli bir bütçe tahsis edilmeli veya; KUR il müdürlüklerinin mevcut prosedürlere uygun olarak aktif işgücü piyasası tedbirleri için teklifler hazırlamasına yardımcı olunmalıdır.

KUR işgücü talebini belirlemeye yönelik “işgücü piyasası ihtiyaç analizleri” yapmalı ve bu analiz sonuçlarına göre işgücü eğitim kursları düzenlenmelidir. Mesleki eğitimler ve kurslar işverenlerin ya da piyasanın taleplerine göre planlanmalıdır.

İstihdamı artırmaya yönelik tedbirlerin alınması ve uygulanması sürecinde istenen başarıların elde edilmesine yardımcı olmak için işsizlerin tam sayısının ve niteliklerinin bilinmesi amacıyla tüm işsizlerin KUR’a kayıt yaptırmasını hedefleyen kampanya yapılmalıdır. E- KUR bunun için bir fırsattır.

İşverenlerin tüm açık işleri KUR’a kaydettirmeleri zorunlu olmalıdır.

İşsizlere meslek kazandırılması amacıyla Aktif İstihdam Politikaları çerçevesinde uygulanacak eğitim faaliyetleri için işsizlik Sigortası Fonu’nda biriken kaynaklardan çok daha yüksek oranda yararlanılmalıdır. Bu amaçla KUR’un kuramsal kapasitesinin geliştirilmesi yararlı olacaktır.

KUR, bütün iş arayanları kayıt tarihinden itibaren dört ay içerisinde görüşme yapmak için çağırılmalıdır; böylelikle iş arayanlara iş olanakları ve KUR’un sorumlu olduğu alanlardaki eğitim olanaklarını da kapsayan aktif tedbirler hakkında bilgi verebilir.

KUR, genel olarak her dört ayda bir tüm kayıtlı aktif iş arayanlarla bağlantı kurmalı ve durumlarının ne olduğunu kontrol etmelidir.

KUR yerel düzeyde ilgili i ç i sendikalarıyla i birli i i çerisinde, i verenlere sübvansiyon deste i verildi inde (örne in, i sizlerin istihdam edilmesi için ücret deste i, vb), bu gibi desteklerden yararlanacak i arayanların yeni beceriler edinmelerini ve salt ucuz i gücü olarak çalı tırılmalarını sa lamalıdır.

KUR, i verenlerin gözünde cazip bir i birli i orta ı olmak için çaba göstermelidir.

KUR, i arayanlarla i verenlerin yüz yüze bulu abilecekleri görü ebilecekleri i fuarları düzenlemelidir.

Üniversiteler, i verenler ve KUR birlikte daha yakın çalı malar yürütmeli ve giri imlerde koordinasyonu sa lamalıdır.

KUR tarafından yeni mezunlar için staj sistemi etkin bir tedbir olarak geli tirilmeli bu kapsamda; Özgeçmi yazma, i görü mesi teknikleri ve ileti im becerisi e itimleri verilmeli; talep edilen i lerle ilgili mesleki e itim almaya destek verilmeli; gençlere yönelik ilk mesleki e itimleri arttırılmalı; yerel mesleki e itim merkezlerinin kurulmasına destek olunması hizmetleri verilmelidir.

yerlerinde kısa süreli ine dü ük ücretli ya da ücretsiz, staj formunda ücret sübvansiyonlu i lerin sa lanması. Uzun süreli i sizler için sosyal güvenlik katkı paylarının KUR tarafından kar ılanması ko uluyla kısa süreli ine benzer i ler sa lanabilir.

KUR tarafından sunulan bütün mesleki e itimler ve kurslar, medya ve ilan panolarından yararlanarak, hem i arayanlar hem de i verenler için görünür kılınmalıdır,

KUR, özellikle do ru ki iyi do ru zamanda do ru i e yerle tirebilece ini kanıtlayarak, i verenlerle iyi bir i birli i kurmak ve sürdürmek için çaba sarf etmelidir;

KUR, Yerel E itim Merkezleriyle yakın temas içinde olmalıdır;

KUR, yerel i gücü piyasasında talep edilen i gücü ve vasıflar hakkında ara tırmalar yapmalıdır.

Kurumun i verenlerle ili kilerinde tanıtım ve hizmetin ön planda tutulması, i yasalarından do an yükümlülüklerin (sakat ve eski hükümlü çalı tırma zorunlulu u vb. konularda) yerine getirilmesinde ise denetim rolü üstlenmeden, bu görevi yerine getirmesi gereken kurulu lara (SSK, Bölge Çalı ma Müdürlükleri vb.) sadece yasaların uygulanmasına yönelik bilgi aktarımının sa lanması gerekmektedir. Böylece kurum personelinin, i veren hizmetlerini daha sa lıklı yürütmesi sa lanabilecek ve i verenlerin kurumdan daha çok hizmet talep etmeleri sa lanabilecektir.

Kurumun vermi oldu u i ve meslek danı manlı ı faaliyetleri oldukça önemlidir. Kuruma kayıtlı uzun süreli i sizlerin tümü bu faaliyetlerden mutlaka yararlandırılmalıdır.

Tüm KUR l Müdürlüklerinde uzun süreli i sizlerle yüz yüze ilgilenecek, ileti im, motivasyon, rehberlik, i arama deste i, i verenle görü me konularında e itim ve destek verecek birimler olu turulmalıdır.

Ülkemizde mesleki e itimin geli tirilmesi ve okullara gidecek ö rencilerin bilinçli bir e kilde seçim yapabilmeleri için etkin bir mesleki rehberlik ve danı manlık sistemi geli tirilmelidir. KUR'un i ve meslek danı manlı ı hizmetleri tüm illerde yaygınla tırılmalıdır.

Aktif i gücü programlarının uygulanmasından sorumlu kurulu olan Türkiye Kurumu'nun, bu programları etkinlikle uygulayabilecek düzeye ula abilmesi için kurumsal kapasitesi, tanınırlı ı ve bütçesi güçlendirilmelidir.

KAYNAKÇA

Avrupa Birli i Türkiye Temsilcili i; “ stihdam Stratejisi”, **Güncel Avrupa Dergisi**, Sayı 2, Ankara 1996.

Algan, Ne e - Mustafa Ildırar; **Güçlü ve Büyük Türk Ekonomisi için Üretim ve stihdam Politikaları**, T SK Yayınları, Ankara 2003.

Ansal, Hacer vd.; **Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve sızlık**, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, stanbul 2000.

Ataman, Berrin Ceylan; “ sızlık Sorunu ve Türkiye'nin Avrupa stihdam Stratejisine Uyumu”, **T SK veren Dergisi**, Cilt 42, Sayı 1, Ankara 2003.

Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilcili i; **AB'de stihdam ve Sosyal Politika**, Ankara 2000.

Aykaç, Mustafa; “Esneklik ve Çalışma Hayatı”, **stanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, stanbul 1996.

Bulutay, Tuncer; **Türk gücü Piyasası ile İlgili Yükler ve Politikalar**, D E Yayını, Ankara 1998.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **Türkiye'de sızli in Önlenmesi ve stihdamın Arttırılması**, Ankara 2004

DPT; **VII. Be Yıllık Kalkınma Planı Stratejisi**, Ankara 1995.

Duruel, Mehmet; **Avrupa Birli i'nde ve Türkiye'de Uzun Dönemli sızlık ve stihdam Politikaları**, stanbul 2004.

Ekin, Nusret; **Türkiye'de Yapay stihdam ve stihdam Politikaları**, TO Yayını, stanbul 2000.

Eyübo lu, Dilek; **2001 Krizi Sonrasında sızlık ve Çözüm Yolları**, Milli Prodük tivite Yayınları, Ankara 2003.

Hotar, Nükhet; “Türkiye'de stihdamın Sektörel Da ılımının Özellikleri”, **Standart Dergisi**, Sayı 434, ubat 1998.

http://www.iskur.gov.tr/mydocu/kisa_calisma.html.

<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/sigorta.html>.

<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/tazminat.html>.

İktisadi Kalkınma Vakfı; **AT Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde Sosyal Politika Uygulamaları**, stanbul 1992.

Kenar, Necdet; “AB Genelinde Ekonomi Politikalarının Koordinasyonunda stihdam Politikaları”, **T SK veren Dergisi**, Cilt 42, Sayı 1, Ankara 2003.

- Koray, Meryem; “Avrupa Topluluğu Ülkelerinde Gücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları”, **İktisadi Kalkınma Vakfı Dergisi**, Sayı 87, Ocak 1991.
- Kutal, Gülten; “Avrupa Ülkelerinde Genç İstihdam Sorunu ve Uygulanan Başlıca İstihdam Politikaları”, **İktisadi Kalkınma Vakfı Dergisi**, Sayı 87, Ocak 1991.
- Murat, Sedat; “AB Ülkelerinde ve Türkiye’de Gücü Piyasasının Yapısı”, **TÜİK Yayınları**, İstanbul 2000.
- Murat, Sedat; **Bütüncü Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği’nin Karşılıklı Sosyal Yapısı**, Filiz Kitapevi, İstanbul 2000.
- Okuyan, Yalın; “Avrupa Birliği’ne Tam Üyelik Sürecinde Sosyal Politikalar”, **Yeni Türkiye**, AB Özel Sayısı, Ankara 2000.
- Ökütçü, Davut; “Avrupa İstihdam Stratejisi ve Sosyal Politikalar”, **İktisadi Kalkınma Vakfı Dergisi**, Cilt 42, Sayı 1, Ankara Ekim 2003.
- Pur, Necla; “Kadın Gücü Erkek Gücüne Göre Büyük Bir Ekonomik Kayıpla Karşı Karşıyadır”, **Toprak İktisadi Kalkınma Vakfı Dergisi**, Sayı 53, İstanbul 2002.
- Schulze, Nergis; “Türkiye’de Gücü Piyasası, İstihdam ve İstihdam Politikaları”, **İktisadi Kalkınma Vakfı Dergisi**, Sayı 364, İstanbul 1997.
- TÜİK; **Avrupa Birliği İstihdam Paketi**, TÜİK Yayınları, Ankara 2002.
- TÜİK; **Avrupa Birliğinin Beyaz Kitapları ve Türkiye İçin Bir Değerlendirme**, TÜİK Yayınları, Ankara 1995.
- TÜİK; **Avrupa Birliği Sosyal Gündemi 2005-2010**, TÜİK Yayınları, Ankara 2005.
- TÜİK; **Avrupa Birliği Yolunda Esneklik ve İstihdam**, TÜİK Yayınları, Ankara 2005.
- TÜİK; **Avrupa İstihdam Stratejisi ve Gücü Piyasası Gelişmeleri**, TÜİK Yayınları, Ankara 2006.
- TÜİK; **OECD Ülkelerinde Gücü Piyasası Alanındaki Son Gelişmeler ve Yapısal Reformlar**, TÜİK Yayınları, Ankara 2000.
- TÜİK; **OECD Ülkelerinde İstihdamın Önlenmesi Konusundaki Yeni Yaklaşımlar ve Türkiye**, TÜİK Yayınları, Ankara 1995.
- TÜİK; **Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu**, TÜİK Yayınları, Ankara 1989.
- Tunalı, İnanç; **Türkiye’de Gücü Piyasası ve İstihdam Araştırması**, KUR Yayını, Ankara 2003.
- Tuncay, A.Can; “Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esneklik İstihdam Sorunu”, **ÇMİK S Yayınları**, Ankara 1995.
- Türkiye İstatistik Kurumu Genel Müdürlüğü; **2006 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara 2007.
- Türkiye İstatistik Kurumu Genel Müdürlüğü; **IV. Genel Kurul Çalışma Raporu**, Ankara 2007.

Türkiye Kurumu Kanunu

Türkiye Kamu-Sen; **stihdam, sızlık ve Ücret Sorunlarına Çözüm Arayı ları**, Türkiye Kamu-Sen AR-GE Yayınları, Ankara 2004

TÜS AD; **Türkiye’de gücü Piyasası ve sızlık Raporu**, TÜS AD Yayını, stanbul 2002.

Zengino lu, O ul; **Esneklik ve Sosyal Politika: Avrupa Birli inde Uyumsuzların Uyumu**”, **T SK veren Dergisi**, Cilt 40, Sayı 6, Ankara 2002.

ÖZGEÇM

Aydın ALABA , 21.10.1978 tarihinde Sakarya ili Merkez İncesine ba lı Güne ler Beldesinde do du. İlk ö renimini Sakarya Namık Kemal İkokulunda, orta ö renimini Sakarya Atatürk Ortaokulunda, lise ö renimini Sakarya İ. Endüstri Meslek Lisesinde tamamladı. 1996 yılında kazandı ı Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi bölümünden 2001 yılında mezun oldu. 2003 yılında askerlik görevini yerine getirdikten sonra, Sakarya'da Açıkö retim ö rencilerine yönelik özel bir dershanede Hukuk ve Maliye dersleri verdi. Bir süre Sofra Yemek A. 'nin TOYOTA fabrikasındaki projesinde proje müdür yardımcılı ı görevinde bulundu. 2004 yılı sonunda yarı ma sınavı ile Türkiye İ Kurumu Genel Müdürlü ü'nde stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı olarak göreve ba ladı. Halen bu görevi sürdürmekte olan Aydın ALABA evli ve bir çocuk babasıdır.