

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

**KUR'UN E YERLE T RME H ZMETLER ,
ÖZEL SEKTÖR ÜZER NDE ETK S VE
ETK NL N N ARTIRILMASI**

Davut ÖKSÜZ
stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı

Ankara 2007

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

**KUR'UN E YERLE T RME H ZMETLER ,
ÖZEL SEKTÖR ÜZER NDE ETK S VE
ETK NL N N ARTIRILMASI**
Uzmanlık Tezi

Davut ÖKSÜZ
stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı

Tez Danı manı
Faruk AHN
stihdam Dairesi Ba kanı

Ankara 2007

TÜRK YE KURUMU GENEL MÜDÜRLÜ ÜNE

stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı Davut ÖKSÜZ'e ait, “ **KUR'un e Yerle tirme Hizmetleri, Özel Sektör Üzerinde Etkisi ve Etkinli inin Artırılması**” 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 Davut ÖKSÜZ 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.

Davut ÖKSÜZ
stihdam ve Meslek Uzman Y.

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

mza

ÖNSÖZ

Yarattığı olumsuz etkilerle toplumun tüm kesimlerini etkileyen işsizlik; çağımızın en önemli sorunlarından biri olup bu sorunun çözümü için alınması gereken istihdam politikaları son derece önemlidir. İşsizlikle mücadele de yoğun olarak kullanılmaya başlanan aktif istihdam tedbirleri kapsamında sunulan iş yerleştirme hizmetlerinin bu süreçte son derece önemli olduğu, bu hizmetin piyasaya etkisinin belirlenmesinde bazı ölçütünün iş yerleştirilen iş gücü ile ilintili olduğu ve piyasaya etkiden söz edebilmek için zorunlu aracılığın görece daha az olduğu özel sektör iş yerleştirmeleri üzerindeki etki oranlarına bakmak gerektiği düşüncesinden hareketle hazırlanan “ **KUR’un İş Yerleştirme Hizmetleri, Özel Sektör Üzerinde Etkisi ve Etkinliğini Artırılması**” adlı bu tez çalışmasının amacı Kurumun özel sektördeki aracılık hizmetleri üzerinde etkisini ortaya koyarak bu hizmetin daha da etkin hale getirilmesi için yapılabilecek çalışmalara ilham vermektir. Çalışmanın KUR’un sunduğu hizmetlerin etkinleştirilmesi sürecine katkı sağlamasını temenni ederim.

Bu çalışmanın hazırlanması sürecinde her türlü desteği veren ve yardımlarını esirgemeyen İstihdam Dairesi Başkanı ve Tez Danışmanım Sayın Faruk AHN’e, çalışmalarına katkı sağlayan değerli mesai arkadaşlarıma ve gece gündüz demeden yanımda olup çalışmamda gerekli anlayış ve sabrı göstererek çalışmam sürecini kolaylaştıran kıymetli isim Nazan ÖKSÜZ’e en içten duygularıyla teşekkürlerimi sunuyorum.

Ç NDEK LER

ÖNSÖZ.....	i
Ç NDEK LER.....	ii
TABLOLAR L STES	v
EK LLER L STES	vi
KISALTMALAR.....	vii
G R	1

B R NC BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 GÜCÜ	4
1.2 GÜCÜ P YASASI.....	5
1.2.1 Tanımı.....	5
1.2.2 Unsurları.....	12
1.2.2.1 gücü Arzı.....	12
1.2.2.2 gücü Talebi	13
1.2.2.3 Düzenleme, Denetleme ve Yaptırım	14
1.3 S ZL K	15
1.3.1 sızli in Nedenleri	17
1.3.2 sızlık Türleri	18
1.3.2.1 Açık sızlık.....	20
1.3.2.2 Mevsimlik sızlık	21
1.3.2.3 Teknolojik sızlık.....	21
1.3.2.4 Yapısal (Bünyevi) sızlık	22
1.3.2.5 Konjonktürel (Devri) sızlık	23
1.3.2.6 Arizi (Friksiyonel) sızlık	24
1.3.2.7 Gizli sızlık	25
1.3.2.8 Sürekli Durgunluk	25
1.4 E YERLE T RME (ARACILIK).....	26
1.4.1 Tanımı	26
1.4.2 e Yerle tirmenin Temel Unsurları	26
1.4.3 Mesleki Uygunluk	28
1.5 SEKTÖRLER T BAR YLE GÜCÜ P YASASI.....	30
1.5.1 Ülke Düzeyinde gücü Piyasası Sektörleri	30
1.5.1.1 Kamu Sektörü.....	30
1.5.1.2 Özel Sektör	31

1.5.2 Faaliyet Alanlarına Göre Sektörler	31
1.5.2.1 Tarım Sektörü.....	31
1.5.2.2 Sanayi Sektörü.....	32
1.5.2.3 Hizmetler Sektörü.....	32

K NC BÖLÜM

E YERLE T RME H ZMETLER

2.1 TÜRK YE'DE ARAMA KANALLARI KULLANIMI VE E YERLE T RME H ZMETLER	34
2.1.1 Türkiye'de Arama Kanallarının Kullanımı	34
2.1.2 KUR'un e Yerle tirme Faaliyetleri	37
2.1.2.1 Yurtiçi e Yerle tirme Faaliyetleri	39
2.1.2.1.1 Genel Durum	39
2.1.2.1.2 Ba vuru.....	42
2.1.2.1.3 Açık	43
2.1.2.1.4 Gönderme ve Takdim	44
2.1.2.1.5 Genel e Yerle tirme	45
2.1.2.1.6 Özürlü ve Eski Hükümlüler ile Terörden Etkilenenlerin e Yerle tirilmesi	46
2.1.2.1.7 yeri Ziyaretleri	50
2.1.2.2 Yurtdı ı e Yerle tirme Faaliyetleri	52
2.1.3 Özel stihdam Bürolarının e Yerle tirme Faaliyetleri	54

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KUR'UN ÖZEL SEKTÖR E YERLE T RMELER ÜZER NDEK ETK S

3.1 P YASAYA ETK Y BEL RLEMEDE KAR ILA ILAN GÜÇLÜKLER	56
3.2 E YERLE T RME ÜZER NDE DO RUDAN VE DOLAYLI ETK	58
3.2.1 e Yerle tirmeler Üzerinde Do rudan Etki	58
3.2.2 e Yerle tirmeler Üzerinde Dolaylı Etki	58
3.3 KUR'UN ÖZEL SEKTÖRDE E YERLE T RME H ZMETLER	60
3.4 E G RENLER ÜZER NDE KUR'UN E YERLE T RME ETK S N N DE ERLEND R LMES	62
3.4.1 ÇSGB Verilerine Göre KUR'un e Yerle tirme Etkisi	63
3.4.2 SGK Verilerine Göre KUR'un e Yerle tirme Etkisi	64
3.4.3 H A Verilerine Göre KUR'un e Yerle tirme Etkisi	66
3.4.4 KUR'un Aylık Plasman Kontrol Formu (FNO 120) Verilerine Göre e Yerle tirmede Etkisi	67
3.5 S ZLER ÜZER NDE KUR'UN E YERLE T RME ETK S	69
3.6 DE ERLEND RME.....	72
SONUÇ VE ÖNER LER	76

EK 1: 2006 YILININ İLK TESCİL TOPLAMLARININ YAŞ GRUPLARINDA CİNSİYETE VE SEKTÖRLERE GÖRE DAĞILIMI	82
EK 2: SGK TARAFINDAN TESCİL YAPILANLAR İLE İKUR’CA YERLEŞTİRİLENLERİN ETKİSİ	84
EK 3: YILLAR İTİBARI İLE İKUR’A KAYITLI İŞÇİLERİN ÇİNDE NORMAL OLARAK İŞ YERLEŞTİRİLENLERİN ETKİSİ	85
EK 4: YILLAR İTİBARI İLE İŞ YERLEŞTİRİLENLERİN GENEL GÖRÜNÜMÜ ...	86
KAYNAKÇA	87
ÖZGEÇMİŞ	91

TABLÖLAR L STES

Tablo 1: Yıllar itibariyle Arama Kanalları Kullanımı (000).....	35
Tablo 2: Mesleki ve Teknik Eğitim Mezunu Öğrencilerin İleri Bulma Yöntemi	36
Tablo 3: İle Yerleştirme Hizmetleri	40
Tablo 4: Başvuru Sayıları	43
Tablo 5: Açık Genel Verileri	44
Tablo 6: İlgili Takdim.....	44
Tablo 7: İle Yerleştirme Genel Verileri	45
Tablo 8: İstihdam Hizmetleri.....	46
Tablo 9: Bakanlar Kurulu Kararıyla Belirlenen Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Maduru Çalıştırma Oranları	47
Tablo 10: Özürlülerin Başvuru, İle Yerleştirme, Sıra Bekleme Durumları.....	48
Tablo 11: Eski Hükümlülerin Başvuru, İle Yerleştirme, Sıra Bekleme Durumları.....	49
Tablo 12: Terörle Mücadele Kanunu Kapsamında İle Yerleştirilenler	50
Tablo 13: Yıllar itibariyle İleri Ziyaretleri	51
Tablo 14: Yurtdışına Giden İşçilerin Ülkeler itibariyle Dağılımı.....	53
Tablo 15: 2006 itibariyle Özel İstihdam Bürolarının İllere Göre Dağılımı	54
Tablo 24: Yıllar itibariyle Toplam Kursiyer, Mezun, İstihdam Edilen Sayıları ve Oranlamalar	59
Tablo 16: Özel Sektöre Yönelik İstihdam Hizmetleri	61
Tablo 17: Yıllar itibariyle ÇSGB Verilerine Göre İlgili ve Girenler, KUR Tarafından İle Yerleştirilenler ve Etki	63
Tablo 18: 2006 Yılında SGK Verilerine Göre İlk Tescilli Yapılanlar, KUR Tarafından İle Yerleştirilenler ve Etki	64
Tablo 19: Cinsiyete Göre Özel Sektörde İlgili ve Giren ve KUR Tarafından İle Yerleştirilenlerin Dağılımı	65
Tablo 20: 2006 yılında Normal Olarak Yerleştirilenlerin Tescilli Yapılanlara Oranı	66
Tablo 21: H A'ya Göre İlgili ve Giren ve KUR Tarafından Yerleştirilenlerin Etkisi*	67
Tablo 22: FNO 120 Verilerine Göre 2005 Yılında İlgili ve Yeni Alınan, KUR'ca Yerleştirilenler ve Etki ...	68
Tablo 23: FNO 120 Verilerine Göre 2004 Yılında İlgili ve Yeni Alınan, KUR'ca Yerleştirilenler ve Etki ...	69
Tablo 25: H A İşsiz Sayıları ile KUR'a Kayıtlı İşsizler.....	70
Tablo 26: İşsizler ve İlgili Yerleştirilenlerin Etkisel Görünümü	71
Tablo 27: Kayıtlı İşsizlerin Kamu-Özel Ayrımına Göre İle Yerleştirme Etkisi.....	71

EK LLER L STES

ekil 1: 2003-2006 e Yerle tirme	41
ekil 2: 2005-2006 e Yerle tirme	41
ekil 3: Özel stihdam Bürolarının e Yerle tirme Verileri	55
ekil 4: Yıllar tibarıyla e Yerle tirilenlerin Görünümü.....	62
ekil 5: Cinsiyete Göre Özel Sektör Üzerindeki Etki (%)	65

KISALTMALAR

a.g.e.	:	adı geçen eser
a.g.m.	:	adı geçen makale
FNO 120	:	Aylık Plasman Kontrol Formu
ÇSGB	:	Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
OECD	:	Ekonomik birli i ve Kalkınma Te kilatı
GSY H	:	Gayri Safi Yurt ç i Hasıla
H A	:	Hanehalkı gücü Anketi
ILO	:	Uluslararası Çalı ma Örgütü
BK	:	ve ç i Bulma Kurumu
KUR	:	Türkiye Kurumu
K K	:	Kamu stihdam Kurumu
md.	:	madde
MEB	:	Milli E itim Bakanlığı
No	:	Numara
s.	:	sayfa
SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
TMK	:	Terörle Mücadele Kanunu
TÜ K	:	Türkiye statistik Kurumu
vd.	:	ve di erleri

G R

Ça ımızda i sizlik; ekonomik ve sosyal geli me düzeyleri birbirinden farklı olsa da; gerek geli mi gerekse de geli mekte olan tüm toplumların ya adı ı en büyük sorunlardandır. Farklı nedenlere ba lı olarak ortaya çıkan i sizlik, yalnızca i siz kalan birey üzerinde olumsuz etkiler yaratmakla kalmayıp ki inin bakmakla yükümlü oldu u ki ileri ve ülke ekonomisini etkilemekte olup, devlet ve i veren açısından da birtakım olumsuz sonuçlar do urmaktadır.

Artan i sizli in neden oldu u gelir yoksunlu u sebebiyle i sizler daha az tüketime yönelirken beraberinde üretim azalmakta, azalan üretim kar ısında i gücü piyasasının di er aktörü olan i verenler ise maliyetlerini artırmamak için ya i çi çıkarmakta ya da fiyatları yükseltme yolunu seçmektedir. Bu durumda ise; hem enflasyon hem de i sizlik ba göstermektedir.

Devlet açısından i sizlik; öncelikle çalı andan aldı ı vergi gelirlerinden mahrum kalması sonucunu do urmakta; beraberinde ise ekonomik yapıda ya anan krizlerle birlikte artan i sizlik siyasi iktidarın gücünü sarsacaktır.

Bu sorunun çözümü için alınması gereken önlemler ve istihdam politikaları son derece önemlidir. Dünya’da ya anan i sizli in yapısalla maya ba laması ile birlikte i sizlikle mücadelede yo un olarak kullanılmaya ba lanan aktif istihdam tedbirleri bu noktada son derece önemlidir. İlk kez sveç’te 1950’lerde uygulanmaya ba layan bu politikalar uygulandı ı ülkelerde i sizli i önemli ölçüde azalttı ının görülmesi üzerine; Avrupa Birli i’nde hem uluslarüstü hem de ulusal istihdam politikaları ba lamında 90’lı yıllardan beri giderek artan oranda i sizlikle mücadele aracı olarak kullanılmaktadır.

gücü piyasası politikalarının uygulanabilmesi için öncelikle ülkenin ça da bir istihdam kurumuna ihtiyacı vardır. Bugün geli mi ülkelerde istihdam kurumlarının temel i levlerinden biri olan ve e le tirme olarak adlandırılan i e yerle tirme hizmeti;

İçerisindeki işsizlik oranlarının düşürülmesi için gerekli çabaların sürdürülmesi, işsizliğin yıkıcı etkilerini en aza indirmeye çalışarak, işsizliğin yeniden istihdama kavuşturulması için gerekli çabaların sürdürülmesi tüm kamu istihdam kurumları gibi KUR içinde önemli ve önceliklidir. Bugün ülkemizde bir taraftan yüksek işsizlik oranlarından bahsedilirken diğer taraftan ise, işverenlerin işe uygun eleman bulunamadığından yakınmaktadır. Bu sorunun kaynağı tek başına işe uygun vasıflı işgücü bulunamaması olmayıp bunun yanında vasıflı işgücü ile işverenlerin buluşmamasıdır. Günümüzde işsiz bireylerin iş arama sürecinde kullanabileceği kanalların sayısı her geçen gün artsa da; bu artışa paralel olarak işe yerleştirme sürecinin de gelişip gelişmediği, bu kanalların bireylerin iş bulma sürecine hangi oranda etki ettiği tartışmalıdır.

KUR'un piyasaya etkisinin başarı ölçütü işe yerleştirme oranı ile ilintilidir. Bunu ölçerken de tüm işe yerleştirme oranları her ne kadar önemli ise de piyasaya gerçek etkiyi ortaya koymak yanıltıcı olacaktır. Çünkü kamu sektörü işe yerleştirmelerin Kurum aracılığı ile yapılması yasal bir zorunluluk olup, kamu kurumları işe yerleştirdikleri işçiyi KUR aracılığı ile almaktadır. Bu bağlamda piyasaya etkiden söz edebilmek için zorunlu aracılığın görece daha az olduğu özel sektör üzerindeki etki oranlarına bakmak gerekir. Ancak burada da, özel sektöre olan etkiyi ölçmede Kanununun 30. maddesi gereğince işverenlerin çalıştırmakla yükümlü olduğu özürsüz, hükümlü ve terör maduru işsizlerin, işverenlerce ayrılmış olarak KUR aracılığı ile alınıp alınmadığını unutmamak gerekir. Bu zorunluluk kapsamında özel sektör işe yerleştirmelerde sunulan aracılık hizmetinin KUR'un piyasaya etkisinin başarı oranı üzerinde ne derece rol oynadığının saptanması ve özel sektöre Kurumun genel etki oranları ile belirlenen bu oranın karşılaştırılabilirliği de son derece önemlidir.

81 ilde örgütlenmiş, işgücü piyasasına hakim, kurumsallaşmış yapısıyla KUR'un; işe yerleştirme sürecinde üstlendiği sorumluluğu ne derecede yerine getirdiğini, elinde bulunan imkanları ve sahip olduğu konumu kullanarak işe yerleştirme hizmetlerinin kalitesini ve Kurumun özel sektör işe yerleştirmeler üzerinde etkisini arttırmak için neler yapılabileceğini ortaya koymak amacıyla hazırlanan bu çalışmanın üç bölümden oluşmaktadır.

Yapılan bu çalışmada literatür taraması veri toplama tekniklerinden yararlanılmış olup; konuyla ilgili kitap ve makaleler, rapor ve araştırmalar, web siteleri ve konuyla

ilgili di er yayınlar incelenmi , ilgili kurum ve kurulu lardan yetkili ki ilerle konuya ili kin görü alı veri i yapılmı , i gücü piyasası ile ilgili istatistik yayınlayan kurulu ların -ba ta KUR olmak üzere; TÜ K, ÇSGB, SGK'nın- i e yeni ba layan ya da i ini de i tirenlere ili kin verilere ula ılmı ve bu veriler ı ı nda aktif istihdam politikaları kapsamında i e yerle tirme hizmeti veren KUR'un piyasaya etkisi analiz edilmi tir.

Çalı manın birinci bölümünde; ara tırmanın temelini olu turan kavramlar olan i gücü, i gücü piyasası, i sizlik, i e yerle tirme, sektörler itibariyle i gücü piyasası kavramlarına ili kin genel bilgiler sunulmu ve çalı ma kapsamında bu kavramlara ili kin önemli oldu u dü ünülen hususlardan söz edilmi tir.

İkinci bölümde; ülkemizde i sizler tarafından kullanılan i arama kanallarına ve kullanılma düzeylerine, i e yerle tirme hizmeti veren KUR'un ve özel istihdam bürolarının sundukları hizmetlere ve son yıllara ili kin verilere de inilmi tir.

Son bölümde ise; KUR'un özel sektör i e yerle tirmeleri üzerindeki etkisi de erlendirilmi tir. Bu kapsamda çalı manın bu bölümünde, öncelikle bu tarz de erlendirmelerde -genel olarak- kar ıla ılan güçlüklerin neler oldu u/ olabilece i ortaya konulduktan sonra; KUR, TÜ K, ÇSGB, SGK'nın verilerinden yararlanılarak i e girenler üzerinde Kurumun i e yerle tirme etkisi ayrı ayrı analiz edilmi , TÜ K tarafından belirlenen toplam i siz ve Kuruma kayıtlı i sizler referans alınarak i sizler üzerinde KUR'un i e yerle tirme etkisi belirlenmeye çalı ılmı ve tüm bu bilgiler ı ı nda genel bir de erlendirme yapılmı tır.

B R NC BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 GÜCÜ

Hiç ku kusuz üretim faktörleri arasında en önemlisi i gücüdür. Çünkü i gücü olmadan herhangi bir malın üretimi ya da bir hizmetin kar ılanması mümkün de ildir. Bir ülkede çalı anların ve i sizlerin toplamı i gücünü olu turur.¹ Bir ba ka deyi le i gücü, nüfusun üretici durumda bulunan ekonomik faaliyetlere katılan kısmı demektir.

gücü nicelik olarak incelendi inde hareket noktası toplam nüfus olacaktır. Toplam nüfus i gücüne katılanlar ve katılmayanlardan olu ur. Toplam nüfus içinde bazı insanlar çalı ma ça ının dı nda kalmaktadır. Bunlar 0-14 ya arasındakiler ve 65 üzerindeki kilerdir, bunlara faal olmayan nüfus denir. Ev hanımları, ö renciler, emekliler, özürlüler, hükümlüler, askerde olanlar, irad sahipleri ve mevsimlik i çiler de faal olmayan nüfus içinde sayılır. Çalı ma ça ndaki nüfustan, çalı ma arzu ve yetene inde olmayanların çıkarılması ile i gücü bulunur. Yani, bir ülkedeki toplam nüfusun çalı abilecek durumda olan ve çalı mak isteyen kısmına i gücü ya da faal nüfus denir. 14-65 ya arasındaki nüfus çalı ma ça ndaki nüfus olu turur, i gücü bu ya grubunda bulunup kazanç getirici bir i te çalı an veya çalı mak isteyenlerin toplamını ifade etmektedir. gücüne dahil nüfus içinde i verenler, ücretliler, kendi hesabına ba ımsız çalı anlar, ücretsiz aile i çileri ve i sizler bulunmaktadır. gücünü, çalı ma ça nda bulunup, çalı ma iste ine ve gücüne sahip ve piyasada olu an ücret ko ullarında eme ini arz edebilecek durumda olan ki iler olu turur.² Sonuçta; i gücü çalı ma yetenek ve arzusunda olanlar ve i sizlerden olu maktadır. sizler de çalı mak istedikleri ve çalı ma arzusunda oldukları halde i bulamadıkları için i gücüne dahil edilirler.

¹ Parasız, İker, Melike Bildirici; **Modern Emek Ekonomisi**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa 2002, s. 3.

² Tuna Orhan, Nevzat Yalçın ta , **Sosyal Siyaset**, Filiz Kitabevi, stanbul 1997, s. 67.

1.2 GÜCÜ P YASASI

1.2.1 Tanımı

Her ülkenin insan gücü açısından ekonomik ve sosyal hedefi, o ülke içinde çalışmaya istek ve yeteneğinde bulunan kişilere iş alanları yaratmaktır. Tam istihdam durumu denen bu hedefin anlamı, iş gücü arz ve talebinin denge haline gelmesidir. İş gücünü arz eden insan miktarı kadar iş gücü talebi olursa, işçi bulamayan iş yeri ile iş yeri bulamayan işçi kalmayacak ve iş gücü arzı ile talebi dengeye gelecektir. Ancak bu denge her zaman söz konusu olmamaktadır. Ülkenin belli bir bölgesinde iş gücü arzı daha fazla iken belli bir bölgesinde ise iş gücü talebi daha fazla olabilmektedir. Bu sayılar eşit olsa bile işverenlerin alacağı personelde aradığı vasıflar ile iş arayanların nitelik ve yetenekleri arasında uygunluk yoksa yine iş gücü arzı ve talebi arasındaki denge sağlanamayacak ve bir yandan işsizler öte yanda da aradığı nitelikte iş gücü bulamayan işverenler varlığını sürdürecektir.³

Bir ülke ekonomisi içindeki iş gücü talebi ve iş gücü arzının karlı olduğu piyasalar iş gücü piyasalarıdır. İş gücü arzı ülkenin nüfusu ve nüfusun yapısı ile yani insan unsuru ile ilgilidir. İş gücü talebi ise yatırımlarla, yeni iş sahalarının açılmasıyla, yani ülkenin ekonomik yapısı ve gücü ile ilgilidir.⁴ Bu etkenler iş gücü arzı ve talebinin yanında bir üst yapı olarak devletinde iş gücü piyasalarının bir aktörü olmasını gerektirmektedir.

İş gücü piyasası kavramını, yapısı ve kapsamı nedeniyle tek bir tanım altında toplamak oldukça güçtür. İş gücü piyasası, insan unsurunu ön plana çıkarması nedeniyle de işveren bir yapıya sahiptir. Bu nedenle, inceleme konusuna göre de işçi tanımları yapılmaktadır.

En geniş anlamıyla iş gücü piyasası, emeğini arz edenlerle bu emeği talep edenleri bir araya getirerek, emeğin fiyatının ve bu fiyat üzerinden arz edilecek emeğin miktarının belirlendiği yerdir.⁵

³ Zaim, Sabahattin; **Çalışma Ekonomisi**, 9. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 1992, s. 9-10.

⁴ Zaim; **a.g.e.**, s.9.

⁵ Ataman, Berrin Ceylan; **İş Gücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri**, BK, Siyasal Yayıncılık, Ankara 1999, s. 7.

gücü piyasası; i gücü arzı ile i gücü talebi arasındaki karşılıklı etkileşim nedeniyle dinamik yapıya sahip mekanizmalar bütünü olarak da tanımlanmaktadır.⁶

Bir ülke düzeyinde var olan i gücü ele alınacak olursa; i gücü piyasası; belirli bir dönemde geçerli ücret ve çalışma koşullarını kabul ederek çalışma istek ve arzusunda olan i gücü arzı ile bu i gücüne yönelik i gücü talebinin karşılığı piyasadır.

Bir bakıma tanıma göre ise i gücü piyasası; emek ve bir ülkedeki toplam emek arzını ifade eden i gücünün emek talebi ile buluşma sahasıdır.⁷

gücü piyasaları, bölgesel, mesleki farklılıklarda oluşabilmektedir. Belli bir bölgedeki i gücü arz ve talebi söz konusu olduğunda bölgesel, bir meslek grubu veya i alanı ile ilgili olduğunda ise mesleki i gücü piyasalarından söz edilir. Türkiye i gücü piyasası, Marmara Bölgesi i gücü piyasası veya doküman sanayi i gücü piyasası bu ayrımlara örnek olarak verilebilir.⁸

gücü piyasası, özel mülkiyet konusu olan sermaye malları ile i gücünün bir araya getirilmesi sürecinde temel belirleyicidir.⁹ gücü piyasası kavramı, mikro açıdan, çokuluslu işletmelerin küresel pazarda kendi politikalarını düzenlemelerini tanımlarken, makro boyutta ise küresel ölçekte i gücü piyasalarının maliyet yapısı ve oranları ile ilgilidir. Bu nedenle, bir ülkenin i gücü piyasasına yönelik politikaları, diğer ülkelerin politikalarıyla yakından ilişkilidir.¹⁰

iktisadi yaklaşımlar piyasaları farklı biçimde tanımlar ve açıklar. Piyasa ve piyasanın iyleyişi hakkında iktisadi yaklaşımların tümünün uzlaşmaz bir değerlendirilmesini olanaklı değildir. Ancak, yaklaşımlar kendi içerisinde geçerli bir uzlaşmaya dayanır. Yaklaşımlar arasındaki farklılıklarının en açık görüldüğü alan i gücü piyasasıdır.

⁶ Etöz Zeliha , Nilay Çubuk; **Bölgesel Gücü İzleme Kaynakları**, BK, Siyasal Yayıncılık, Ankara 1999, s.34.

⁷ Zaim; **a.g.e.**, s.11.

⁸ Zaim; **a.g.e.**, s. 12.

⁹ Bowles, Samuel -Herbert Gintis; **Demokrasi ve Kapitalizm** (Çev.Osman Akınhay), Ayrıntı Yayınları, İstanbul 1996, s. 128-129.

¹⁰ Okur, Ahmet; **Küreselleşmenin Emek Piyasası Üzerindeki Etkileri**, Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İstatistik Fakültesi Dergisi. C. 11 Sa. 2, Manisa 2004, s. 2.

gücü piyasasına ilişkin yaklaşımlar genel olarak iki farklı gruba indirgenebilir. Bunlardan birincisi, i-gücü piyasasının bir mal ve hizmet piyasası olarak kabul eden yaklaşımdır. İkincisi, i-gücü piyasasının kendine özgü i-leyi e-sahip bir mal ve hizmet ya da üretim faktörü piyasası olmadığı ve diğer piyasalardan yapısal özellikleri bakımından ayrıldığı idü-üncesini savunan yaklaşımdır.

Yeni liberal anlayış i-gücünü bir meta, i-gücü piyasasını da bir meta piyasası olarak kabul eder. Bu yaklaşım, i-gücü piyasasını, i-gücü arz ve talebine bağılı olan ücret düzeyinden hareket ederek i-gücünün ya da i-gücü hizmetlerinin mübadele edildiği analitik bir kurgu olarak tanımlar. Bu bağlamda, i-gücü piyasası tarafların birbirleri üzerinde bir güce sahip olmadığı ve elde ettikleri faydaları rekabet kısıtı içinde arttırmaya çalıştıkları bir alandır. Çalışanlar, bir meta olan i-gücünü satmak için rekabet ederken, i-verenler de i-gücünü satın alabilmek için rekabet eder. Çalışan, emeği karlı olarak piyasada yaptırdığı için verilen ücretin üzerinde ücret isterse, i-siz kalacaktır. i-veren ise, i-çiyeye piyasa ücretinden daha da bir ücret önerirse, çalışacak i-çi bulamayacaktır.¹¹

Piyasa dengede değilse, dengeyi sağlayacak i-leyi piyasasının içinde gizlidir. Eğer ücretler denge düzeyinden yüksekse, i-gücü arzı artacak, talebi azalacaktır. Bu durumda, ücret düzeyi denge noktasına tekrar ulaşacaktır. Ücret düzeyi denge noktasının altında ise, i-gücü arzı azalacak, talebi ise artacaktır. Azalan arz ve artan talep ücretlerin tekrar denge noktasına gelmesini sağlayacaktır. Yeni liberal yaklaşıma göre; denge olan, dengesizlik ise geçici bir durum olarak kabul edilir.

i-gücü piyasasında dengesizlik mevcutsa ve söz konusu bu dengesizlik piyasanın kendi i-leyi içinde giderilemiyorsa, bunun nedeni piyasaya müdahale edilmesidir. Bu müdahale, piyasadaki taraflardan birinin diğeri üzerinde güç kazanmasından ve/veya devletin dışsal olarak piyasaya karımasından kaynaklanır; bu da dengesizliğe yol açar.¹²

i-gücü piyasasını mal ve hizmet piyasalarından ayıran bazı özellikler bulunmaktadır. Bunlardan ilki; yeni liberal anlayışın söylevlerinin aksine i-gücünün meta olamayan niteliğidir. İkincisi; i-gücü piyasasında bir mübadele ilişkisinin

¹¹ Bowles, Gintis; **a.g.e.**, s. 128-129.

¹² Mandel, Ernest; “Yeni-Liberalizm ve Dünya Ekonomik Bunalımı”, **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, C. XIX, Sa.182, 1995, s.9.

gerçekle memesidir. gücü piyasasında kendine özgü nitelikler taşıyan ve bağımlılığını içeren bir çalışma alanı kısıtlanır. Üçüncüsü, iş gücü piyasası aktörlerinin etkisi olmadığı ve sermayesinin iş gücü karşısında güçlü olduğu bir ilişkiye dayanır. Sonucusu ise, iş gücü piyasasının insanların yaşam koşulları üzerinde doğrudan ve önemli bir belirleyiciliğe sahip olmasıdır.¹³

Belirtilen özellikler dikkate alındığında, iş gücü piyasasının mal ve hizmet piyasasından farklı olduğu anlaşılmaktadır. Öyleyse, bu alanda “piyasa” deneyimine yüklenilen anlam, yeni liberal anlayışının piyasa kavramından farklılık arz etmektedir. İş gücü piyasası iş gücü sahipleri ile sermaye sahipleri arasında istihdam alanının kurulmasına ve sürdürülmesine ilişkin tarafların farklı güç ve seçeneklere sahip oldukları, ekonomik, sosyal, siyasal ve hukuksal etmenlerin belirlediği bir alan olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda, piyasa kavramı alışıldık mübadele alanlarının gerçekleştirdiği bir analitik kurgu olmaktan çıkıp, sosyal yapı ile sosyal ilişkileri de kapsayan bir kurumsal oluşum olarak görülür.

Bu noktada iş gücü piyasasının, mal ve hizmet piyasası yapısına ve ilişkilerine özgü nitelikler taşımadığını göstermek için, yapısı ve ilişkilerine ilişkin belirli unsurların ortaya konulması yararlı olacaktır.

İş gücü piyasası kavramının temel unsurlarından biri taraflar arasındaki *etimsizlik*. E etimsizlik iş gücü ve sermayenin sahip olduğu farklı nitelik ve seçeneklerden kaynaklanır. Bir meta olmayan iş gücü, insanın ayrılmaz bir parçasıdır. İnsan varlığını oluşturan fiziksel, dünüsel ve davranışsal unsurlar aynı zamanda iş gücünün de unsurlarıdır. İş gücü insan yaşamının içinde yer alan bir etkinliktir ve piyasaya sunulmak için üretilmez.¹⁴

İş gücünün üretilmesi ve yeniden üretilmesi insanın varlığını sürdürme uğraşısı ile iç içe geçmiş bir süreçtir. İş gücü piyasaya sunulsun ya da sunulmasın, işletme tarafından istihdam edilsin veya edilmesin üretilmek ve yeniden üretilmek zorundadır. Bunun aksine, metaller piyasada mübadele edilmek için üretilir. Metallerin üretilmesini piyasa koşulları belirler. Piyasada mübadelesi

¹³ Ateşoğulları, Kamil; **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye**, Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası (Petrol-İ) Yayınları, Yayın No. 44, İstanbul 1997, s. 69.

¹⁴ Ercan, Fuat, Sema Özer; “Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye’de Emek Piyasası Çalışanlarına Eleştirel Bir Bakış”, **Toplum ve Bilim**, Sa. 86, Güz 2000, s. 22-36.

gerçekle meyem metanın üretimine ya ara verilir ya da bütünüyle sonlandırılır. gücü için ise bu durum geçerli de ildir. Böyle bir durumun geçerli oldu unu kabul etmek, i sizlerin ya lıların ya da çalı acak gücü ve yetene i olmayanların kendi yazgısına terk edilmesi anlamına gelir.¹⁵

gücü piyasasındaki e itsizli i destekleyen bir ba ka nitelik, i gücünün biriktirilemez olu udur. nsan, eme ini biriktirerek i gücü piyasasında uygun ko ullar olmasını bekleyemez. gücü arzını engelleyen hastalık, dinlenme, ya lılık gibi durumlarda, i gücü piyasasında sunmak üzere i gücünün bir kısmını önceden saklayamaz. Buna kar ılık, metaların birikimi olanaklı oldu u için uygun piyasa ko ulların olu ması beklenebilir.

Yeni liberal yakla ım, i gücü arzına ili kin yukarıda belirtilen temel nitelikleri göz ardı eder. Bu yakla ım, i gücü arzı ile ücret düzeyi arasındaki ili kinin do rusal bir ili ki oldu unu varsayar. Bir ba ka deyi le, insanlar i gücü piyasasında dü en ücret düzeyine i gücü arzlarını azaltarak ya da piyasadan çekilerek; ücret düzeyinin yükselmesi durumunda ise, i gücü arzını arttırarak veya i gücü piyasasına katılarak uyum gösterir. gücünün davranı ı bir meta ya da üretim faktörü sahibinin davranı ından farklı de ildir. Bu süreç, piyasanın dengeye gelmesinin en önemli dinami i, “görünmeyen el” dir.

Ücretlerin azalması insanların ya amlarını sürdürebilmek için gerekli gelirin de azalması anlamına gelir. nsanlar ya am düzeylerini korumak amacıyla ücret düzeyinin dü mesine ya bireysel i gücü arzlarını artırarak ve/veya hane halkında i gücü piyasasına katılmayan bireylerin katılmasıyla uyum göstermeye çalı ır. Bu çerçevede, ücretlerin dü mesine ra men, i gücü arzı azalmaz, aksine artar. Benzer bir durum, i sizlikte de kendini gösterir. sizlik durumunda çalı anların önemli bir ço unlu u i gücü piyasasından çekilmez ya da i gücü arzlarını azaltmaz. sizli e ba lı olarak, hane halkı gelirinde bir azalma olur. Gelirdeki azalmanın ya am standardını geriletmemesi için ailedeki di er bireyler i gücü piyasasına katılır. sizli e kar ı çalı anlar ve hane halkları i gücü arzlarını azaltarak de il, arttırarak uyum gösterir.¹⁶

¹⁵ Polanyi, Karl; **Büyük Dönüm-Ça ımızın Sosyal ve Ekonomik Kökenleri** (Çev. Ay e Bu ra), İletim Yayınları, İstanbul 2000, s. 119.

¹⁶ Biçerli, M.Kemal, **Çalı ma Ekonomisi**, Beta Yayınları, İstanbul 2000, s. 7.

gücü piyasasını di er piyasalardan ayıran özelliklerden biri de piyasada kurulan ili kinin bir mübadele ili kisi olmamasıdır. gücü piyasasında kurulan ili ki bir “çalı ma ili kisidir” ve çalı ma ili kisi bir meta mübadele sözle mesine de il, “çalı ma sözle mesine” dayanır. Çalı ma bir *ba lılık ili kisi* do urur. gücü sahibinin yapaca ı i in içeri i bu ba ımlılık ili kisi nedeniyle do rudan sermaye tarafından belirlenir ve de i tirilir. gücü piyasasında tarafların ili kisi sözle menin yapılması ve i gücünün i letmede kullanılmaya ba lamasıyla bitmez. Aksine, i gücünün i letmede çalı maya ba lamasıyla taraflar arasında bir çalı ma ili kisi do ar.

Çalı ma sözle mesi ve sonucunda kurulan çalı ma ili kisi, çalı anların i verene ba ımlı olmasını ve i letmede üretim sürecine katılmasını öngörür. Çalı ma ili kisinin bu niteli i i gücü piyasasında i veren ve çalı anlar arasında ücret (fiyat) düzeyinden ba ka çatı ma ve uzla ma alanları yaratır. Çalı ma ko ulları, i güvenli i, i in yo unlu u ve süresi, i güvencesi gibi birçok konuda taraflar farklı çıkar ve beklentilere sahiptir.¹⁷

gücü piyasasında her zaman uygun istihdam olanakları bulunmaz. gücü piyasası tam istihdama veya dengeye e ilimli de ildir. Çalı mak isteyen ve gelire gereksinim duyan herkes, istedi i zaman i bulamaz. gücü piyasasında var olan i lerin bir kısmı insanlar için uygun de ilken, aynı zamanda açık i lerden daha fazla sayıda i siz bulunur. Bu *i gücü piyasası güvencesizli i* olarak adlandırılır.¹⁸

Bir ba ka güvencesizlik biçimi, *i güvencesizli idir*. Çalı an i veren tarafından ister haklı bir gerekçe ile, isterse de herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin i ten çıkarılabilir. ten çıkarma önceden çalı ana bildirilerek gerçeikle ebildi i gibi, bildirimsiz de gerçeikle ebilir. Bu ba lamda, i güvencesizli i çalı an için bir belirsizlik ve gelecek kaygısının kayna ı haline gelir.¹⁹

Günümüzde ekonomik ve sosyal politikalara yön veren temel anlayı “*piyasaların kuralsızla tırılması*”nın gereklili idir. Bir ba ka ifadeyle, piyasaların

¹⁷ Erdut, Zeki; **Rekabetin gücü Piyasasına Etkisi**, TÜH S (Türk A ır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu verenleri Sendikası), Yayın No. 40, zmir 1998, s. 49.

¹⁸ Elliot, F.Robert; **Kar ıla tırılmalı Çalı ma Ekonomisi** (Çev.Mehmet Be eli), Ankara Üniversitesi Yayını, Yayın No. 210, Ankara 1997, s. 352-353.

¹⁹ Demir, Fevzi; **Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Çalı ma Hakkının Korunması (Güvencesi)**, Belediye- Sendikası, Yayın No.3, stanbul 1986, s. 13-16.

dı sal olarak düzenlenmesi terk edilmeli ve piyasalar kendi dengelerini sa layabilecek bir i leyi e sahip olmalıdır. Ancak, bu yolla ekonomide etkinlik sa lanabilir ve sorunlar çözülebilir. Yetersiz büyüme, i sizlik, üretkenlik artı larındaki azalma gibi ekonomik sorunların piyasaların düzenlenmi olmasından kaynaklandı ı ileri sürülmektedir. Kuralsızla tırma tarafların bireysel olarak davranmaları, birbirleri üzerinde bir güce sahip olmamaları, bireylerin sürekli olarak yararlarını azamile tirmeye çalı maları yoluyla, kendi kendini düzenleyen ve dengeye gelen bir i gücü piyasası olu turma amacını ifade eder. Ancak, düzenlenmemi veya kuralsızla tırılmı bir piyasadan, özellikle i gücü piyasasından söz etmek olanaklı de ildir. Hiçbir toplum düzenleme biçimi ve düzenleyici bir çerçeve olmaksızın var olamaz.²⁰

Aslında tüm piyasalar düzenlenmi oldukları için i levlerini yerine getirmektedir. Düzenlenmemi piyasalar; yıkımlarına neden olan unsurları içinde barındırmakta aynı zamanda da kamu ve özel kesim arasındaki ortak ili kilerin zayıflamasına yol açmaktadır. Piyasaların kendi kendilerini düzeltme yetene i yoktur. Sürekli i sizlik bireylerin ve grupların piyasalara anlamlı bir biçimde girmeleri için gerekli kaynakların azalmasını ifade eder. Düzenleyici ve geliri yeniden da ıtıcı piyasa dı ı kurumlar aracılı ıyla piyasasının i leyi inden kaynaklanan olumsuzluklar ortadan kaldırılmazsa iki farklı sonucun ortaya çıkması muhtemeldir. Birincisi, piyasa kendi kendini yok edecektir. kincisi ise, piyasa düzenli i lemeye devam edecektir. Ancak, piyasalar nüfusun çok geni kesimleri için uygun ekonomik fırsatlar sa lamada ba arısız olacaktır.²¹

gücü piyasasının kuralsızla tırma savı çalı an ve sermaye arasındaki e itsizlik, ba ımlılık ve güvencesizlik içeren ili kiyi göz ardı eder. E er sosyal politikaları ve çalı anların dayanı masını içermeyen düzenleme biçimleri yaygınla ırsa, i gücü piyasası güç ili kileri temelinde olu turulur. Bir ba ka ifadeyle, gücü elinde bulunduran taraf kendisinin ve kar ı tarafın uymak zorunda oldu u kuralları belirler, kuralsızla madan kast edilen budur. Kaldırılması istenilen düzenlemeler, devletin çalı anlar yararına geli tirdi i koruyucu, geli tirici ve önleyici

²⁰ Gouverneur, Jacques; **Kapitalist Ekonominin Temelleri** (Çev.Fikret Ba kaya), mge Kitabevi, stanbul 1997, s. 28.

²¹ Amin, Samir; **De i im Halindeki Dünya Sistemi** (Çev.Fikret Ba kaya), Özgür Üniversite Defterleri 1, Türkiye ve Ortado u Forumu Vakfı, Ankara 2000, s. 10.

kurallardır. Koruyucu düzenlemeler çalı anlara i veren kar ısında bir güç sa lamakta ve i gücü piyasasındaki gücü dengelemektedir.

Di er yandan, toplumsal sistemin alt unsurunu olu turan kültür ve gelenek de i gücü piyasasını düzenleme i levine sahiptir. Gelenekler ve kültür bir toplumsal ili ki alanı olan i gücü piyasasında tarafların uyması beklenen çe itli kuralların olu umunda etkili olur. Bu kurallar, toplumdun topluma ve zamanla de i ebilmektedir.

Sonuç olarak; i gücü piyasalarının tanımı ne olursa olsun, temel i levi i gücü arz ve talebinin uygun ortamda kar ıla tırılarak dengenin sa lanmasıdır. Dengenin sa lanması, ekonominin geneliyle ilgili varılmak istenen temel amaçtır.

1.2.2 Unsurları

1.2.2.1 gücü Arzı

gücü arzı, belirli bir piyasada, belirli bir dönemde, ücret dı ndaki faktörler sabitken çe itli ücretler düzeyinde çalı mak isteyenlerin sayısı ve çalı ma süresini ifade etmektedir.²² Ekonomik faaliyetlere katılmak üzere i gücünü arz edenlerin toplamını gerek insan sayısı, gerekse çalı ma saatleri açısından ifade eden kavramdır. gücü miktarı ile i gücü arzı birbirinden farklı kavramlardır. Ancak; i gücü arzını sadece üretime katılmaya istekli insan sayısı olarak ele alırsak i gücü miktarı ile i gücü arzı aynı anlama gelecektir. Fakat i gücü arzını sadece insan miktarı olarak ifade etmek yeterli olmaz. Çünkü üretime katılan i gücü birimini belirleyen insan sayısının yanı sıra o insanların üretime katıldıkları i saatleri toplamıdır.²³ Farklı iki ülkede belirli bir dönemde istihdam edilen insan miktarı aynı olsa bile, çalı tıkları i saatleri toplamı farklı ise, ekonomik anlamda i gücü arzı farklı olacaktır.

gücü arzını belirleyen birçok faktör vardır. Bu faktörler; nüfus miktarı, nüfusun ya itibariyle yapısı ve paralel olarak çalı ma ça ndaki nüfus, i gücü miktarı, i gücüne katılma oranı, i gücünün yıllık çalı ma saatleri toplamı, i gücü esnekli i ve göç hareketleridir.²⁴ Nüfus miktarı i gücü arzının kayna ını olu turması

²² Dinler, Zeynel; **ktisada Giri** , Ekin Kitabevi, Yedinci Basım, Bursa 2001, s. 259.

²³ **Aktüel Ekonomi Ansiklopedisi**; Aktüel Para Dergisi, Payma Yayınları, stanbul, 1997, C. 2, s. 647.

²⁴ Aktüel Ekonomi Ansiklopedisi; **a.g.e.**,s. 647.

bakımından önem taşımaktadır. Diğer üretim faktörlerinin e it oldu u varsayıldı ında, nüfusu fazla olan ülkede i gücü arzının da daha fazla olması beklenir. gücü miktarı ise, i gücü arzını etkileyen en önemli faktördür. gücü fiilen çalışmakta olanlarla i sizleri içine almaktadır. gücünü tayin eden faktörler ülkeden ülkeye de i iklikler göstermektedir. Örne in, tarımsal niteli i a ır basan az geli mi ülkelerde çocuklar çalışma hayatına daha erken girmektedir. E itim olanaklarının geniledi i, sosyal mevzuatın koruyucu hükümlerinin geli ti i ülkelerde ise, çocukların çalışma hayatına daha ileri ya larda katılmaktadır. Aynı ekilde ülkelerin emeklili e ili kin düzenlemeleri de i gücü miktarı üzerinde etkili olmaktadır. gücü arzını etkileyen bir di er etken ise ülkeler arasında meydana gelen göç hareketleridir. Genellikle; göç eden i gücü çalışma ça ında ve çalışma istek ve yetene inde olup ya anan göç hareketi sonucunda göç veren ve göç kabul eden ülkelerdeki i gücü arzında önemli farklılıklar ya anmaktadır. gücü arzının kayna ı, genelde nüfus artışı, özelde ise i gücünün hareketlili i ve kentle medir. Ülke dı ına göç de kentle me sürecinin bir uzantısıdır.²⁵

1.2.2.2 gücü Talebi

gücü talebi; belirli piyasada, çe itli ücretlerde istihdam edilmek istenen i gücü miktarını ifade eder.²⁶ Bir ülkede belirli bir zamanda istihdam edilmek üzere talep edilen i gücü miktarıdır. Bu çalış an insan sayısı veya çalışma zamanı eklinde de ifade edilebilir. gücü talebi, toplam ekonomik faaliyet hacmindeki de i ime ba lı olarak ekillenmektedir. gücü talebini etkileyen faktörlerin ba ında i hacmi gelmektedir. Ekonomik büyüme bir taraftan i hacmini artırırken di er taraftan da i gücü talebini artırmaktadır. gücü talebini etkileyen faktörlerden bir di eri ise üretime katılacak di er üretim faktörlerinin miktarıdır. gücü ile birlikte üretime katılacak makine ve teçhizat gibi di er üretim faktörlerinin ve sermaye birikiminin miktarı o ülkedeki i gücü talebini etkileyen faktörlerdir. Sermaye birikiminin fazla oldu u ülkelerde ekonomik büyümenin fazla oldu u dönemlerde i gücü arzı, i gücü talebini karşılayamamakta ve ülke dı ülkelerden i gücü talep etmek zorunda kalmaktayken; ekonomide sermaye talebi yetersizse i gücü talebi de yetersiz kalmakta ve i sizlik meydana gelmektedir.

²⁵ Kepenek, Yakup; **Geli imi, Üretim Yapısı ve Sorunlarıyla Türkiye Ekonomisi**, Verso Yayıncılık, Ankara 1990, s.330-331.

²⁶ Dinler; **a.g.e.**, s. 260.

Sermaye birikiminin yeterli olması her zaman i gücü talebini arttırmaz, sermayenin hangi do rultuda kullanıldı ı da önemlidir. yatırımlar emek yo un i lere yapılıyorsa i gücü talebini gerektirir, oysa teknoloji yo un yatırımlar daha az miktarda i gücü talebini gerekli kılmaktadır.

1.2.2.3 Düzenleme, Denetleme ve Yaptırım

veren ve yasa koyucu olarak Devlet; i gücü piyasasında önemli bir yere sahiptir. Devletin fonksiyonları sanayi devriminden bu yana de i im göstermiştir. Sanayi devriminin ba langıç dönemlerinde güçlü olan i verenlerin, güçsüz olan i çileri kötü ko ullarda çalı tırmaları, kuralsız endüstri ili kileri sistemi, artan oranda çocuk çalı tırılması, çalı ma sürelerinin a ırı uzunlu u bir süre sonra devletin çalı ma ili kilerine müdahalesi gereklili ini ortaya çıkarmı tır. Devlet, korumacı sosyal politikalarıyla çalı ma ili kilerine müdahalelerde bulunmu tur.

Devlet, i gücü piyasalarına iki ekilde etki ederek kendisini göstermektedir.²⁷ Birincisi devletin piyasaya bizzat girerek bir i veren olmasıdır. Sa lık, e itim, haberle me, savunma ve do al kaynaklar gibi alanlarda devlet uzun süre en büyük i veren olarak konumunu sürdürmü tür. Liberal politikaların yaygınla ması, özelle tirme, serbest piyasa ekonomisi gibi de i iklikler sonucunda devlet, fonksiyonlarının bir kısmını özel sektöre devretmi se de, son derece sınırlı da olsa bir i veren olarak varlı ını korumaktadır. Çalı ma ili kileri sisteminin kuralsızlı ının sürdürü ü geli mekte olan veya azgeli mi ülkelerde i gücü tercihini devletten yana kullanmaktadır. Devlet, farklı bölgelere veya farklı alanlara yaptı ı yatırımlarla i gücü talebini kar ımlarken, uyguladı ı ücret politikaları ile de ücretler genel seviyesinde de i iklikler yapmakta, dolayısıyla i gücü arzı üzerinde etkide bulunmaktadır.

Devletin i gücü piyasaları üzerindeki ikinci etkisi ise düzenleyici ve kural koyucu niteli i ile ortaya çıkmaktadır. Demokratikle me ve sosyal devlet anlayı ının geli imi ile birlikte devlet, çalı anlardan yana yasal ve kurumsal düzenlemeler yapmak zorunda kalmı tır.²⁸ Asgari ücretin tespiti, vergi uygulamaları, koruyucu yasaların uygulamaları, sendikal hakların ve özgürlüklerin sa lanması devletin i gücü piyasasını düzenleyici kurallarından sadece birkaçıdır. Devlet asgari ücreti tespit

²⁷ Koray, Meryem; **Endüstri li kileri**. zmir 1996, s.206-208.

²⁸ Koray, **a.g.e.**, s. 211.

ederek reel ücret düzeyi ve iş gücü maliyetleri üzerinde doğrudan etkide bulunmaktadır. Gelir vergisi uygulamaları da hem gelir, hem de tüketim yönlü bir uygulamadır. Düşük ücretlilerden düşük vergi alınarak, hem çalışanın görece olarak daha fazla kazanç elde etmesi sağlanmakta, hem de tüketim arttırılmaya çalışılmaktadır. Yüksek ücretlilerden alınan yüksek vergiler ise, düşük ücretlilerle yüksek ücretliler arasındaki gelir ve tüketim dengesini sağlamayı amaçlamaktadır. Vergi oranlarının düzeyi de burada önem taşımaktadır. Çünkü vergi kesintileri iş gücü maliyeti içinde yer almasına rağmen çalışana doğrudan bir kazanç olarak gitmemektedir. Bu durumdan işçi kesiminin yanı sıra işverenlerde ikayetçi olmaktadır.²⁹ Vergi gelirleri içinde ücretlilerin ödediği vergi oranının oldukça yüksek olması da iş gücü piyasaları üzerindeki etkilerden biridir.

Devlet iş gücü piyasaları üzerindeki etkisini istihdam kurumları, kamu girişimcileri, sosyal güvenlik kurumları ve uyguladığı istihdam ve ücret politikaları ile gerçekleştirmektedir. Bu araçlarla iş gücü piyasasına doğrudan ya da dolaylı bir şekilde etki ederek sosyal devlet anlayışının gereklerini yerine getirmeye çalışmaktadır.

1.3 SİZLİK

İş gücü piyasasının işleyişinden sorumlu olan kurumların hedef kitlelerinden birini oluşturan işsizler, kurumların faaliyetlerinden ve almış oldukları kararlardan en fazla etkilenen kesimdir. İşsizlerin, işsizlik süreleri büyük ölçüde ekonomik gelişmeye bağlı olmakla birlikte, Kamu İstihdam Kurumlarının (KİK) uygulamada öncelik verdiği programlar da bu süreler üzerinde önemli derecede etkili olmaktadır. Uygulanmasına karar verilen politikalarla birlikte kurumların sahip oldukları insan gücü ve donanım kaynakları da yine bu kesimi etkileyen unsurları oluşturmaktadır.

KİK'ler işsizler üzerindeki en belirgin etkisi uygulamaya koydukları ya da desteklediği yeniden eğitim, mesleki ve profesyonel hareketlilik, istihdam hizmetlerinin uygun ortamlarda gerçekleştirilmesinin sağlanmasıyla gerçekleştirilmektedir. Piyasaya hakim bir KİK iş gücü arz ve talebini meslek, yer ve zaman açısından uygun şekilde gerçekleştirebileceği gibi, iş arayanların piyasa hakkında daha geniş bilgi sahibi olmalarını sağlayabilmektedir.

²⁹ Koray, a.g.e., s. 215.

sizlerin, bütüncül bir i gücü piyasasında i siz kalma süreleri ekonominin yapısıyla beraber yönetim yapısıyla da yakından ilgilidir. Pasif istihdam politikalarının yürütücüsü olan K K'ler i sizlik sigortası uygulamalarının artları ve süreleri konusunda almı oldu u kararlar, i sizlerin i siz kalıp kalmama konusundaki kararlarını önemli ölçüde etkilemektedir. sizlik ödene i miktarının yüksekli i, bireylerin i aramak yerine, i sizlik sigortası gelirinden yararlanarak çalı mamayı tercih etmesine neden olabilmektedir.³⁰

Günümüzde K K'lerin en büyük u ra ı alanını i sizler olu turmaktadır. Bu nedenle modern istihdam kurumları bu kesime yönelik faaliyetlerini çe itlendirmek ve yapacakları faaliyetleri i sizlere daha etkin olarak sunmak u ra ısı içindedirler. Bir toplumda ortaya çıkan kısa ve uzun vadeli tehlike ve risklere kar ı geli tirilen güvenceler sistemi genel olarak “Sosyal Güvenlik” kavramı altında ele alınmaktadır. Uluslar arası Çalı ma Örgütü'nün 102 sayılı Sosyal Güvenli in Asgari Normları Hakkındaki Sözle mesi'nde kar ılanacak riskler ve asgari normlar belirtilmi tir. Bunlar;

1. Fizyolojik Riskler: Hastalık, sakatlık, analık, ya lılık, ölüm.
2. Mesleki Riskler: kazası, meslek hastalı ı.
3. Sosyal Riskler: Fakirlik.
4. Sosyo-Ekonomik Riskler: sizlik.

Sanayile me süreci sonrası ortaya çıkan i sizlik kavramı, günümüz modern toplumlarının kar ıla tı ı sosyo-ekonomik bir risk olarak kabul edilmektedir. Bilindi i üzere i sizlik cari artlardaki i i kabule hazır oldu u halde bu ekilde bir i i bulmakta güçlük çekilmesi halidir. Ki iler hayatlarını sürdürebilmek için ihtiyaç duyacakları asgari geliri çe itli ekillerde elde edebilirler. Asgari seviyedeki bu geliri temin etmek için ya serbest ya da ba ımlı statüde gelir getirici bir i te çalı mak zorundadırlar. Bu tür bir i bulamayan bir kimse i siz sayılmakta ve i sizlik özellikle ba ımlı çalı anlar açısından daha büyük bir risk te kil etmektedir.

sizlik ki i bakımından gelir kesilmesi veya gelir azalması sonucunu do uran bir risktir. Bu nedenle i sizlik muhtaçlık yaratır.³¹ Çünkü i , birey ve ailesi için geçim kayna ı olarak düzenli bir gelir anlamı ta ır. Bu aynı zamanda ya lılıkta da gelir

³⁰ Kenar, Necdet; **sizlik Sigortası Uluslararası Semineri**, T SK Yayın No:198, Ankara 2000, s. 57.

³¹ Arıcı, Kadir; **Sosyal Güvenlik Dersleri**, Sargın Yayınevi, Ankara 1999, s.13-14.

güvencesi demektir. Çalı ana sa ladı ı sosyal statü, kimlik, yaratıcılı mı geli tirme, kendine saygı ve i e yarama duygusu i sizlik durumunda yerini sosyal problemlere bırakır.³²

Sosyo-ekonomik bir risk olarak i sizlik, dünden bugüne oldu u gibi olması arzulanmayan ancak varolan ko ulların ve politikaların sürdürülmesi ile gerek gelmekte olan gerekse geli mi ülkelerde gelecekte de varlı mı sürdürece i dü ünülen önemli bir problemdir.

1.3.1 sizli in Nedenleri

Çalı ma gücü ve iste ine sahip olup i bulamayanların ya da sahip oldukları i ten kendi iradesi dı nda ayrılanların i siz kalma nedenleri çe itlilik göstermektedir.

sizli in tarihsel süreç içerisinde ortaya çıkı nedenleri farklı oldu u gibi ülkelerin geli mi lik düzeyleri de i sizli in ortaya çıkı nda farklı nedenlerin varlı mı ortaya koymaktadır. Yani geli mi ve geli mekte olan ülkelerde i sizli in nedenleri farklılık arz etmektedir.

Geli mi ülkelerde i sizlik, talebin yetersizli inden ya da üretim fazlalı ndan kaynaklanan emek talebindeki de i melerden,³³ ayrıca ekonomik dalgalanma ve istikrarsızlıklara veya büyümenin kendi iç dinamiklerinden do an kısa ve uzun süreli dengesizliklere ba lı olarak ortaya çıkan konjonktürel i sizlik ekinde kendini göstermektedir.

Geli mekte olan ülkelerde ise; özellikle sermaye yetersizli inin neden oldu u bir i sizlik mevcuttur. Emek arzı ile sermaye ve di er üretim araçları arasındaki uyumsuzluk i sizli in ba lıca nedenidir. Bu nedenle geli mekte olan ülkelerdeki i sizlik yapısal ve kalıcı bir nitelik göstermektedir. Bu farklılı ı yaratan neden ise geli mi ve geli mekte olan ülkelerin ekonomik geli me, nüfus farklılı ı, nüfus artı oranı, nüfusun sektörel da ılımı, emek piyasalarının durumu ve toplumsal yapılarının farklılı ı gibi faktörlerdir.³⁴

³² Savcı, İlay; “Sosyal Psikolojik Boyutlarıyla sizlik”, **TES- Dergisi**, A ustos-Eylül 2001, s.48.

³³ Tamcı, Yakup Kadri; **sizlik Sigortasının Türkiye’de Uygulanabilirli i**, Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, Bursa 2002, s.9.

³⁴ Zengin, Mehmet; **sizlik Sigortası ve Türkiye Uygulaması**, Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, stanbul 2002, s.7.

Temelde işsizlik emek arz ve emek talep koşullarının yapısal uyumsuzudur. Yapısal sorunlar bir yandan teknolojik ilerlemelerin, istihdam yaratmayan ekonomik büyümenin, küreselleşme veya rekabetin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır; diğer yandan da yanlış politika uygulamalarının bir sonucu olmuştur. Bu uyumsuzluğun sebebi işsizleşen ve az gelişen ülkelerde farklı nedenlere dayanmaktadır.³⁵

İşsizliğin en büyük nedenlerinden biri de, yeterli yatırımların yapılmamasıdır. Üretim artışı sağlandıktan sonra bu artışlar, yeni tesis ve yatırımlara değil de, mevcut işyerlerinde mevcut istihdamla kapasite artışına gidilerek kullanılmaktadır. Yatırım yapılırken de teknolojiye yatırım yapılması mevcut işyeri makinelerinin yapması sonucunu doğurur.³⁶

Bunların yanı sıra toplumsal dayanışmanın (sosyal tecrit) yetersizliği toplumlarda işsizliğin işsizliği piyasasından uzaklaştırılmakta ya da işsizliği piyasasına hiç yaklaştırılmamaktadır. Bu durumda işsizliğin kendisinden gerekirse işsizliği piyasası artlarından kaynaklanan sebeplerden dolayı geçimini temin edebilecek bir işsizliğin bulamamaktadır. İşsizliğe sebebiyet veren böyle bir dayanışma olayı diğer yandan geçişin sosyal güvenlik kapsamı dışına itilmesine neden olmaktadır.³⁷

Bu durumda işsizliğin tek bir nedene bağlanamaz. İşsizlik yüksek enflasyon, yetersiz yatırım, hızlı nüfus artışı, bölgesel gelişmişlik farkları, kentleşme, yetersiz gelir, eğitim politikalarının zayıflığı, istihdam olanaklarının kısaldığı sürede arttırılamaması, gelir dağılımındaki bozukluk gibi çeşitli nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır.³⁸

1.3.2 İşsizlik Türleri

İşsizliği piyasası diğer piyasalardan farklılık arz etmektedir. Bu farklılık nedeniyle dünyada en liberal ülkeler bile işsizliği piyasasına ilişkin liberal politikalar yürütememektedir. İşsizliği piyasası belli bir düzenlemeyi ve müdahaleyi gerektirir. Bir

³⁵ Ataman, Berrin Ceylan; “İşsizlik Sorunu ve Türkiye’nin AB İstihdam Stratejisine Uyumu”, **İşveren Dergisi**, Türkiye İşveren Sendikası Konfederasyonu, C: 42, S: 1, Ekim 2003, s.34.

³⁶ Sabuncuoğlu, Zeyyat; “İstihdam Sorunu da AB Sürecine Bağlı”, **Ekonomi**, Bursa Ticaret ve Sanayi Odası Aylık Yayın Organı, S. 199, Eylül 2004, s.38.

³⁷ Seyyar, Ali; **Sosyal Siyaset Açısından Yoksulluğa Karşı Mücadele**, Yoksulluk: Deniz Feneri Yardımları ve Dayanışma Derneği Yayınları, C. 1., Birinci Baskı, İstanbul 2003, s.45.

³⁸ Ülker, Kemal; **Türkiye’de İşsizlik Sigortası Uygulamasının Muhtemel Ekonomik Etkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir 2002, s. 6.

yerde i sızlık çı gibi büyüyorsa, çalı anlar satın alma güçlerini koruyamıyorlarsa, i verenler istedikleri zaman çalı anları i ten çıkarıyorlarsa, bu sorunun piyasanın kendi iç dinamikleri içinde çözümlenmesi dü ünülemez. Aksi takdirde sorun iktisadi bir sorun olmaktan çıkar, sosyal bir sorun olarak ortaya çıkar ve sistemi tehdit eder hale gelir. Bu nedenle hiçbir ülke i sızlık gibi bir soruna kayıtsız kalamamaktadır.³⁹

gücü piyasasında kadın ve erkek arasında e itsizlikler ve kadın aleyhine ayrımcılıklar vardır ve bunun en somut göstergelerinden biri de kadınların i sızlık oranlarının ço unlukla erkeklerinkinden çok daha yüksek olmasıdır. Kadınların özellikle e itim imkanlarından daha az yararlanmaları beraberinde çalı ma ya amına daha sınırlı katılmaları sonucunu do urur. Bunun sonucunda ekonomik ve toplumsal kararların alındı ı kurumlarda, sendikalarda, siyasi partilerde ve devletin çe itli düzeylerinde çok az yer alırlar.⁴⁰

Günümüzde i sızlık sadece geli mekte olan ülkelerin de il geli mi ülkelerinde sorunudur. i sızlık tüm ülkelerin sorunu olmasına kar ın, geli mi ülkelerdeki i sızlık ile geli mekte olan ülkelerin i sızli i arasında farklar vardır. Geli mi ülkelerde daha çok açık i sızlık gözlenirken, geli mekte olan ülkelerin istihdam yapısı gizli i sızler, gönülsüz i sızlık, mevsimlik i sızlık gibi de i ik i sızlık tiplerini ön plana çıkarır. Bu tür ülkelerde i sızlık süregelen, günlük ve nüfusun büyük bir ço unlu unu kapsayıcı bir özellik arz etmektedir. Ancak i sızli in ya ama tarzı, ili kiler ve ba a çıkma süreçlerine yansıma ekli, bazı genel ortak özellikler gösterse de, ülkelerin geli mi lik düzeyine ve kültürden kültüre de i ebilmektedir.⁴¹

sızli in türlerini ortaya çıkaran ya da i gücü piyasasında i sızli i ekillendiren etkenler vardır. Küreselle me, teknolojik geli me ve bilgi toplumuna geçi üretim biçimlerini, istihdamı ve i gücü piyasalarını do rudan etkilemektedir. Bu etkile im sonucunda çe itli i sızlık türleri ortaya çıkmaktadır.⁴²

³⁹ Varçın, Recep; “ i sızlikle Mücadelede Aktif gücü Politikaları Büyük Önem Ta ıyor”, **TES-Dergisi**, A ustos-Eylül 2001, s.41.

⁴⁰ Toksöz , Gülay; “ i sızlık, Yoksulluk ve Kadınlar”, **TES- Dergisi**, A ustos-Eylül 2001, s.54.

⁴¹ Savcı; **a.g.m.**, s.48.

⁴² Kenar, Necdet; “Dünyada ve Türkiye’de i sızlık”, **TES- Dergisi**, A ustos-Eylül 2001, s.21.

SİZLİK



1.3.2.1 Açık sızlık

sızlık genel olarak bir ekonomideki emek arzı ile emek talebi arasındaki farktır. gücü fazlası olarak nitelendirdi imiz bu i sızlık hali ile çalı anın, gayri iradi (objektif) nedenlere dayanarak i sız kalması i sızlık sigortası açısından önem ta ımaktadır.⁴³ Çünkü i sızlık çalı abilecek durumda olan ki ilerden bir bölümünün çalı mamayı tercih etmelerinden ve dolayısıyla da iradi olarak i sız olmalarından kaynaklanan bir durum de ildir. Tam tersine i sızlık, çalı abilecek durumda olan ki ilerden bir kısmının çalı mak istedikleri halde i bulamamalarından ve dolayısıyla gayri iradi olarak i sız olmalarından kaynaklanan bir durumdur. Bir ba ka ifadeyle i sızlık kavramı hem iradi i sızli i hem gayri iradi i sızli i de il, sadece gayri iradi i sızli i kapsamaktadır.⁴⁴

rade dı ı nedenlere ba lı olarak ortaya çıkan i sızlık ise, ki inin piyasadaki cari ücret üzerinden çalı maya razı olup eme ini arz etmesine kar ılıık, emek talebi eksikli i nedeniyle i bulamaması olarak tanımlanmaktadır.⁴⁵

⁴³ Andaç, Faruk; **sızlık Sigortası**, TÜH S (Türk A ır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu verenleri Sendikası) Yayını, Kayseri 1999, s.27.

⁴⁴ Ünsal, M. Erdal; **Makro ktisat**, Turhan Kitabevi, Geneltilmi 5. Bası, Ankara 2004, s.12.

⁴⁵ Özkaraca, Ercüment; **sızlık Sigortası Kapsam ve Yardımları**, Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, stanbul 2002, s.6.

Açık işsizlik daha çok iş bölümü ve uzmanlaşmanın geliştiği toplumlarda talep yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Talep seviyesinin düşmesi, kişinin iradesi dışında bir dizi ekonomik etkenler tarafından belirlendiği için ve kişinin bu koşulları değiştirmeye olanağının bulunmaması nedeniyle bu tür işsizliğe gayri iradi işsizlik denilmektedir.⁴⁶

1.3.2.2 Mevsimlik işsizlik

Yılın belirli dönemlerinde bazı iş kollarında üretim ve hizmetlerin durması nedeniyle, emeğe olan talebin azalmasıyla istihdamın düşmesi sonucu bir kısmı iş gücünün işsiz kaldığı görülmektedir. Söz konusu dönemler mevsimlerle belirlendiği için bu şekilde ortaya çıkan işsizliğe mevsimlik işsizlik adı verilir. İş kollarının bir kısmında mevsimlere göre istihdam hacminde dalgalanmalar gözlemlenmektedir.

Mevsimlik işsizliğin başlıca nedenlerini hava koşullarında ve toplumun satın alma alışkanlıklarında meydana gelen değişimler olmaktadır. Hava koşulları satın alma alışkanlıklarının yönlendiricisi olabileceği gibi, sosyal ve kültürel yapı, tatiller, moda, akademik yılın uzunluğu ve zamanı gibi faktörlerde etkili olmaktadır.⁴⁷

Mevsimlik işsizlik daha çok gelişmekte olan ülkelerde ve bu ekonomilerin özellikle tarım sektörlerinde söz konusu olmaktadır. Hava şartları tarım sektöründe iş gücü talebinin belirli mevsimlerde artmasına veya azalmasına yol açar. Tarımsal faaliyetlerin belirli bir zaman diliminde yapılması ve buna bağlı olarak bu süreç içinde çalışmaya olanağının bulunması, bu sektördeki iş gücünün geri kalan zamanda istihdam dışına çıkmasına neden olmaktadır.⁴⁸

1.3.2.3 Teknolojik işsizlik

Endüstride verimliliğin veya üretim miktarının artırılması ya da daha gelişmiş yeni ürünlere olan talebin karşılanabilmesi amacıyla yapılan teknolojik değişimler sonucunda üretim hacminin düşmesine veya artmasına karşılık iş için emeğe olan gereksinimin azalması nedeniyle bir kısmı iş gücünün istihdam dışına itilmesi durumu eklende tanımlanabilir.⁴⁹

⁴⁶ Akyıldırım, Kemal; **Emek Piyasalarında İşsizlik Sigortası**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2001, s.12.

⁴⁷ Baştürk, Süleyman; **İşsizlik Sigortası**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 509, Ankara 1996, s.21.

⁴⁸ Özkara; **a.g.e.**, s.7.

⁴⁹ Baştürk; **a.g.e.**, s.12.

Az geli mi ülkelerde sermaye birikimi ilerledikçe bu birikimin birlikte getirdi i yeni üretim tekniklerinin eski üretim tekniklerinden daha çok sermaye yo un oldu u görülür. Yani yeni kabul edilen üretim tekniklerinde belli bir sermaye miktarı eskisinden daha az bir i gücü kullanımı gerektirdi inden zaman içinde sermaye birikimi i sizli i daha da artırabilmektedir. Bu durumda teknolojik ilerleme eskiden i sahibi olan ya da öyle görünen ki ilerinin açık birer i siz haline gelmesine yol açmaktadır. Özellikle tarım kesiminde i letme büyüklükleri artıp üretim yöntemlerinde modernle me arzusu belirginle tikçe, el eme i ile yapılan bir kısım i lerin makinelere gördürülmesi çe itli ülkelerde teknolojik i sizlik denilen bu olu uma örnek verilir. Ancak yeni teknolojiler yo un ekilde sermaye kullanımını gerekli kıldı ı için aynı tür i sizlik tarım dı ı kesimde de ortaya çıkmaktadır.⁵⁰

Konuyla ilgili olarak, teknolojinin i sizli e yol açıp açmadı ı konusunda de i ik görü ler ileri sürülmü tür. Teknolojik geli menin uzun vadede yeni i sahaları açmak suretiyle i sizli i azalttı ı dü ünülsede, kısa vadede ve ki isel açıdan ele alındı nda durum de i mektedir. Çünkü yerine makine ikame edilen i çi i siz kalmaktadır.⁵¹

1.3.2.4 Yapısal (Bünyevi) i sizlik

gücü piyasasında emek arz ve talebi arasındaki uyu mazlı ın uzun sürmesi halinde yapısal i sizlik ortaya çıkmaktadır. Endüstriyel, mesleki, demografik, do al ve kurumsal yapı de i ikliklerinin rol oynaması sonucunda ortaya çıkan bu i sizlik belli bölgelerde, mesleklerde ve endüstrilerde ortaya çıkabilir.⁵²

Üretim faktörlerinden birini olu turan emek, piyasada oransal olarak fazlayken, di er üretim faktörleri özellikle “sermaye” yetersiz ise bu oransızlık yapısal i sizli e neden olmaktadır. gücü sayısının fazla olmasına ra men, çalı ılabilecek i yerlerinin ve alanlarının az olması nedeniyle olu an i sizliktir. Bu i sizlik türü az geli mi ya da geli mekte olan ülke diye tabir edilen ülkelerde daha fazla görülmektedir. Bunun nedeni ise bu ülkelerde nüfus artı mın daha fazla olmasıdır. Ekonominin dengeli hale gelmemesi, yani para politikaları ile üretim politikalarının kısa ve uzun vadeli planlamalarla yürütülmeyerek normal seyrine bırakılması da

⁵⁰ Uluatam, Özhan; **Makro ktisat**, Sava Yayınları, 7. Baskı, Ankara 1993; Koç, Yıldırım; “Öyle Bir i sizlik Geliyor ki!”, **TES- Dergisi**, A ustos-Eylül 2001, s.18.

⁵¹ Zengin; a.g.e., s.10.

⁵² Lipsey, Richard G. vd.;, **ktisat 2**, Bilim Teknik Yayınevi, stanbul 1990, s.315.

yapısal i sızli in nedenlerinden birisidir.⁵³

Toplumların sosyal ve iktisadi hayatındaki de i meler yapısal i sızli i do urmaktadır. Ayrıca kültürel de i meleri de bu yapısal i sızlik tipine neden olan etkenler arasına de erlendirmek gerekir. Küçük sanayinin geli mi oldu u ülkelerde ürünlerin fabrikasyonu yoluna gidilmesi halinde de yapısal bir i sızlik meydana gelir.⁵⁴

1.3.2.5 Konjonktürel (Devri) sızlik

Modern sanayi toplumunun ortaya çıkı ıyla beraber geli mi olup a ırı üretim sonucu ortaya çıkmaktadır. Uzun zaman periyotlarında görülen ekonomik durgunluk sonucunda ortaya çıkmaktadır.⁵⁵

Birçok ülke ekonomisinde veya tüm dünya ekonomisinde görülen dalgalanmalar nedeniyle ortaya çıkan i sızlik türüdür. Zaman zaman ülkelerin kendi içlerinde veya dünyanın herhangi bir tarafında ekonomi alanında meydana gelen olumsuzluklardan dolayı i yerlerinin kapanması ve kapasitenin dü ürülmesi gerekmektedir. Bunun sonucu olarak konjonktürel i sızlik ortaya çıkmaktadır.⁵⁶

Konjonktürel i sızlik, dönemsel olarak ortaya çıkan ve krizler sonucu beliren gayri iradi bir i sızliktir. Üretim ve tüketim faaliyetleri, yüz binlerce üretici ve tüketicinin kararlarına göre cereyan etti i piyasa ekonomilerinde iktisadi faaliyetlerin devrevi dalgalanmalar göstermesinin bir sonucu olup, iktisadi daralma dönemlerinde artmakta, geli me dönemlerinde ise toplam talebe ba lı olarak azalmakta ya da ortadan kalkmaktadır.⁵⁷ Bu iktisadi durgunluk dönemlerinde bir ekonomi içinde i çi kitleleri i siz kalabilirler ve bu i sızlik uzun sayılabilecek bir süre devam edebilir. ktisadi faaliyetlerin geni leyip konjonktürün yükselmeye ba ladı ı devrede ise bu i sızlik ortadan kalkabilir. Ancak bir süre sonra yine durgunluk safhasına geçilece i için yeniden i sızli in arttı ı bir devre ba layacaktır.

Konjonktürel i sızlik genellikle dayanıklı mal üreten sanayi kollarında daha fazla görülmekte, co rafi bölgelerde ve sanayi kollarının türüne göre farklılık göstermekte, ço unlukla genç i çiler, ya lı i çiler ve orta ya lı i çiler sırası ile

⁵³ Karaman, Orhan; **sızlik Sigortası**, Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, stanbul 2001, s.15.

⁵⁴ Zaim; **a.g.e.**, s.189.

⁵⁵ Zaim; **a.g.e.**, s.147.

⁵⁶ Karaman; **a.g.e.**, s.16.

⁵⁷ A ayev; **a.g.e.**, s.16.

etkilerini ortaya koymaktadır.⁵⁸

1.3.2.6 Arizi (Frikسیونel) sızlık

Farklı ekonomilerde oranı de i mekle beraber her zaman bir kısım i gücünün istihdam dı ında kaldı ı görülmektedir. Bu i sızlık türü eme in normal dola ım hızı ile ilgili olup önemli bir kayna ı i gücüne katılan ve i arayan gençlerdir. Bir ba ka neden ise kendi iste iyle ya da iradeleri dı ında i siz kalanlardır. Sebep ne olursa olsun, bu ki iler yeni i aramak için çaba sarf etmelidirler. Ancak bu da zaman alacaktır. ararken i siz durumda bulunan kimselere frikسیونel i siz denilmektedir.⁵⁹ Buradan çıkan sonuç frikسیونel i sızlık yalnızca iradi olarak olu mamaktadır. Gayri iradi olarak i lerini kaybeden veya ilk kez i gücüne katılan ki iler de emek piyasasında kar ıla ılan aksaklıklar nedeniyle bir süre i siz kalmaktadırlar.

Bu tür i sızlıkların sebebi ne talebin yetersizli inden, ne de üretim araçlarının kıtlı ındandır. Bir ülkede bazı insanlar i siz gezerken bazı i verenler de i çi arıyor olabilir. Bu durumda i sizli in sebebi i çilerin mevcut çalı ma imkanlarından haberdar olmamaları veya çalı acakları yere gitmelerinin maliyetli olu u yanında daha ba ka sebepler de olabilir.

letmelerde i çi giri ve çıkı larının (i çi devri) yüksek oldu u dönemlerde frikسیونel i sızlık artma e ilimindedir. Bu i sızlık bir i letmeden di erine geçinceye kadar ki süreyi ifade etmekte oldu undan, i çi devrinin yüksek oldu u dönemlerde frikسیونel i sızlık oranı yükselme gösterecektir. Ancak bu durum ekonomideki sa lıklı i leyi in bir i areti olarak kabul edilerek eme in çe itli üretim kollarında uygun da ılımı ve dolayısıyla verimli çalı ma için gerekli görülmektedir.⁶⁰

Bu i sızlık türünün en belirgin özelli i geçici ve kısa süreli olmasıdır. verenlerce bu i sızlık oranının % 3-5 oldu u kabul edilmesine ra men, sendikalarca bu oran % 1-2 olarak kabul edilmektedir. üphesiz bu oran, her bir ekonominin yapısal özelliklerine ba lı olarak farklı olacaktır. ve i çi bulma hizmetlerinin iyi örgütlenmedi i ülkelerde ise bu tür i sizli in süresi daha uzun olmaktadır.⁶¹

⁵⁸ Ülker; **a.g.e.**, s.5.

⁵⁹ Lipsey; **a.g.e.**, s.314.

⁶⁰ Ülker; **a.g.e.**, s.5.

⁶¹ A ayev; **a.g.e.**, s.13.

1.3.2.7 Gizli sızlık

Gizli i sızlık, istihdamda görülmelerine kar ın, marjinal verimi çok dü ük, sıfır, hatta bazen negatif dahi olabilen bir i gücü kitlesinin varlı nı ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. Ba ka bir ifadeyle, gizli i sızlık üretime çok az katılan ya da hiç katılmayan hatta bazen üretim üzerinde verimlili i dü ürücü olumsuz etkisi bulunan bir i gücünün bulunmasıdır.⁶²

Bu haliyle gizli i sızlık, teknolojik bir de i me olmaksızın üretim imkanlarına göre fazla miktarda i çinin istihdam edildi i hali ifade etmektedir. Yani çalı anların dü ük verimle çalı ma durumu olarak tanımlanabilir.

Az geli mi ve geli mekte olan ülkelerin sorunu olarak dü ünülen gizli i sızlık aslında geli mi ülkeleri de ilgilendirmektedir.⁶³ Geli mekte olan ülkelerin tarım kesiminde görülmekle birlikte, geli mi ülkelerin sanayi ve hizmetle sektöründe bu tür i sızlı e rastlamak mümkündür.⁶⁴ Emek arzının yüksek oldu u ve ekonomik geli me düzeyinin bunu kar ılayamadı ı ülkelerde i sızlı i önlemek için kamu kesiminde de gizli i sızlık bulunmaktadır.

Gizli i sızlık, açık i siz gibi i sızlı i belirgin olarak ortaya koymadı na ve gizli i sizinde bir gelire sahip olması nedeniyle i sızlık sigortası kapsamı içine girmeyece i açıktır. Gizli i sızlı in i sızlı i tazmin edici özelli i vardır. ç i üretime katkısı olmadı ı halde çalı ıyor gözüüküp ücretini almaktadır.⁶⁵

1.3.2.8 Sürekli Durgunluk

Yukarıda bahsedilen i sızlık türleri dı nda gerek geli mi gerek geli mekte olan ülkelerin yapısal özelliklerinden kaynaklanan sorunların arttı ı dönemlerde, özellikle 1929 bunalımından sonra iktisatçılar arasında sürekli durgunluk denen kavram ortaya atılmı tır. Bunun sebebi bütün bu i sızlık tiplerinin kapitalist sistemin yıpranması nedeniyle sürekli olarak ya anaca ı yönünde duyulan endi e olmu tur.

Ancak batı ekonomilerinin II. Dünya Sava ıyla beraber geni sahaların açılmasıyla bir refah devresine ula maları, bu arada tam istihdam politikalarının

⁶² Ba terzi; **a.g.e.**, s.49.

⁶³ Lordo lu, Kuvvet ve N. Özkaplan; **Çalı ma ktisadı**, Der Yayınları, stanbul 2003, s.422.

⁶⁴ Tamcı; **a.g.e.**, s.7.

⁶⁵ Andaç; **a.g.e.**, s.27.

uygulanması için çaba sarf edilmesi ve teknolojik gelişmelerin azalmayıp gittikçe artan bir düzeye erişmesi, sürekli durgunluk konusunun önemini kaybettirmezdir. Bugün artık toplumların ekonomik gelişmelerinin devamlı olabileceği anlaşıyor ve kuvvetlenmektedir.⁶⁶

1.4 EYLEM YERLERİ (ARACILIK)

1.4.1 Tanımı

Emek piyasalarında emek arz eden kişiler ile emek talep eden kişiler arasında aracılık etmek kamu istihdam kurumlarının hizmetlerinin esasını oluşturmaktadır. Özellikle kamu istihdam kurumlarının görevi yapısal işsizliği önlemek ve uzun dönemli işsizler ve diğer iş bulmakta zorlanacak kişilerin iş bulmalarını sağlamaktır. Bu anlamda kamu istihdam kurumları özellikle tirmelerde etkinliği artırmanın yanı sıra, doğrudan iş yaratımı, ücret sübvansiyonu ve mesleki eğitim gibi iş yerleri tirmesindeki diğer aktif istihdam programlarının uygulanmasında da görevlendirilebilmektedir.⁶⁷

İş yerleri tirmesi; iş isteyenlerin meslek ve nitelikleri dikkate alınarak işverenlerin iş gücü taleplerinde aradıkları koşullara en uygun kişilerin seçilmesi yoluyla gerçekleştirilen ve uygun işle uygun kişi bulma çift yönlü bir hizmettir. Çalışanların yurtiçinde veya yurtdışında niteliklerine uygun bir iş yerleri tirilmeleri yönündeki çalışmalar hizmetin birinci yönünü oluştururken; yurtiçinden veya yurtdışından iş gücü isteninde bulunan işverenlerin aradıkları niteliklere uygun iş gücünü en kısa zamanda bulmak ise ikinci yönünü oluşturur.

1.4.2 İş Yerleri Tirmenin Temel Unsurları

Her yıl çok sayıda işveren ya da işyeri kendisine bir çalışan seçme kararı vermektedir. Bu kararların isabet derecesi, kullanılan yöntemlere göre farklılık göstermektedir; seçim kararının isabeti, yani hem kişilerin işe ve işyerine uygunluğu hem de işin ve işyerinin kişiye uygunluğu, bu kararı verenlerin mesleki bilgilerine bağlıdır. KKİİ ilgili birimlerinin personel seçimi yaparken seçenekleri daha iyi

⁶⁶ Açı, M. Saim; “İşsizlik ve Türkiye’deki Dinamikleri”, **MESS Merccek Dergisi**, S. 6, Nisan 1999, s.106-107.

⁶⁷ Biçerli, M.Kemal; **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:1563, Eskişehir 2004, s.147.

de erlendirebilmeleri için, öncelikle *bireylerin ve i verenlerin ne istediklerini belirlemeleri* gerekir. Daha sonra mesleki uygunluk için personelin sahip olması gereken *temel niteliklerin ve davranı biçimlerinin saptanması*, personel seçiminin amacının anlaşılması ve bu sürecin temelindeki karmaşık psikolojinin aydınlatılması gerekmektedir.⁶⁸

KK tarafından kişilere iş yerle tirme hizmetlerinin ve danışmanlığının verilmesindeki temel amaç, danışanları aydınlatmak ve meslek seçimiyle ilgili sağlam ve doğru kararlar vermelerine olanak sağlamalıdır. İş yerle tirme ve danışmanlık hizmetleri, kişinin mesleğinde hem başarı hem de doyum sağlayabilmesi için gerekli olan nitelikleri dikkate alınmalıdır. İş yerle tirme birimleri, işiye meslekler ve bu mesleklerin koşulları, mesleğin iş gücü piyasasındaki durumu ve konumu hakkında gerekli olan bilgileri vermelidir. İş yerle tirme hizmetlerinin amacı, iş arayan kişinin niteliklerine en uygun iş yerini bulmak, iş verenin de istediği niteliklere sahip iş gücünü temin etmektir.

İletmeler, faaliyet gösterdikleri alanla ilgili isteklerini açık bir biçimde ortaya koyabilir ve iş arayanlarla iyi bir iletişim sağlayabilirlerse; hem kendi iş yerlerinin başarısı için en uygun personeli kalıcı bir biçimde iş yerlerine kazandırabilirler; hem de böylece iş yerle tirme birimleri tarafından talep edilen iş yerlerine uygun personel iş yerle tirilme oranları artar. Böylece, *“personel pazarlaması”*⁶⁹ başarıya ulaşır. Her iki taraf (iş veren ve iş arayan kişi) başarı taleplerden kaçınmalı, iş veren de deneyimsiz olan iş arayanların mesleki bilgi birikiminin artması için olanaklar sağlamalıdır.

Her iki tarafın ortak çıkarları gözeticilip tarafları memnun edecek çözümler bulunmalıdır. Aşağıdaki şekilde iş letme ve iş için konumları bu açıdan değerlendirilmelidir.⁷⁰

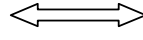
⁶⁸ Latsch, Gerhard; *İş Yerle tirme ve İstihdam Danışmanlığı*, BK, Ankara, 2000, s.8.

⁶⁹ Latsch; *a.g.e.*, s.9.

⁷⁰ Latsch; *a.g.e.*, s.9.

I letme

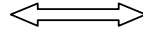
in Gereklikleri
(Talepler)



Ki i

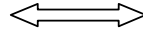
yetenekler, beceriler ve bilgiler, ilgi alanları

Doyum Potansiyeli



ilgiler, ihtiyaçlar ve de er yargıları

De i im



Geli im potansiyeli ve ba arılı olmak için gerekli nitelikler

e yerle tirmenin ba arılı olabilmesi için, yapılacak i in gerekleriyle, adaylarda ya da danı anda bulunması gereken yetenekler kar ıla tırılmalıdır. Bir yandan i ve i in gerekleri, di er yandan ki inin psikolojisinin o i e uygun olup olmadı nı belirlemek amacıyla uygulanan i lemlerin sonuçları birbirleriyle kar ıla tılırken, bir yandan da bu kar ıla tırmayı mümkün kılacak yardımcı unsurlar göz önünde bulundurulmalıdır. Ki inin doyumunu, huzurunu ve i yerindeki süreklili ini sa lamak için, i yerinde ki inin yerine getirilece i görevlerin doyum sa layan yönleriyle ki inin ilgi ve ihtiyaçları kar ılanmalıdır. veren kurulu lar çalı anı memnun edecek olanaklar sa lamalı, çalı anların i yerinde güvenlik ve ba kalarıyla ili ki kurma gibi ihtiyaçlarını kar ılayabilmelidir. Ki inin ilgi ve ihtiyaçları mesleki ilgi testleriyle saptanmalıdır.

1.4.3 Mesleki Uygunluk

Uygunluk kavramı; hem bilimsel ve mesleki dilde hem de gündelik dilde "*ili ki*" ifade eden bir kavram olarak kullanılmaktadır. Uygunluk terimi ile bir ki i ve bir meslek arasında bir ili ki (ba ntı) kurulmaktadır. Burada uygunluk sadece bir ki iyi betimlememekte olup ki i ile bir mesleki çevre arasında olu an belli bir ili kiyi ifade etmektedir.⁷¹

e yerle tirme sırasında mesle e uygun ki iler saptanırken u üç varsayımdan hareket edilmektedir:

- Farklı ki iler farklı mesleki görevlerde farklı düzeylerde ba arı gösterebilirler.
- Bazı ki iler ki isel özellikleri gere i de i ikliklere daha kolay uyum sa layabilmekte ve bu özellikleriyle de di erlerinden ayrılmaktadır.

⁷¹ Latsch; a.g.e., s.10.

- Bireye ait önemli bazı nitelikler zamanla değişim meden (sabit) kalmaktadır ve bu nitelikler yönetsel olarak anlaşılabilen ve ölçülebilmektedir.

Bu varsayımların geçerli olduğunu gösteren pek çok araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmaların bulguları, mesleki uygunluğun iddia edildiği gibi, genellikle özgül bir durum olmadığını, kişilerin farklı mesleklere aynı ölçüde uyum sağlayabilecek yeteneğe haiz olduğunu ortaya koymaktadır.

İnsanın sabit bir yapıya sahip olmadığını düğüncesinden hareketle, insana özgü yeteneklerin, özelliklerin, davranış tarzlarının, önceden tahmin edilemeyen çevresel faktörlerin etkisiyle değişebileceğini, en azından değişim olasılığının varlığını herkesçe kabul edilmektedir. İnsanın değişim olasılığını dikkate alındığında, kişinin belli bir mesleğe uygunluğu ile ilgili tahminlerin hatasız olamayacağını anlaşılmaktadır. Bir başka ifadeyle, insan sürekli bir değişim içerisinde olduğundan, daha önce bir mesleğe uygunluğu onaylanan bir kişilerin de değişebilir ve bu yüzden de o kişi artık o mesleğe pek de uygun görülmebilir.

Farklı uygunluk dereceleri -bazı sınırlılıkları kabul etmekle birlikte- hatasız bir şekilde ölçülebilir. Özellikle mesleki açıdan önem taşıyan kişisel özelliklerini dikkatli bir biçimde analiz etmek ve mesleki başarıyı etkileyen mesleki güdülenme gibi nitelikleri araştırmak her zaman kolay olmamaktadır. Bu sınırlılıklara rağmen, doğru analizler yapıldığında mesleki açıdan uygun kişiyi belirlemek ve uygun personel seçmek mümkündür.

Mesleki uygunluğun saptanmasında güvenilir bazı yöntemler vardır. Yöntemlerle kişinin yerine ya da yerinin kişiye uygunluğu değerlendirilerek bireyin gelecekteki mesleki başarısı tahmin edilebilir. Bununla birlikte, mesleki başarının tesadüfen gerçekleştiği durumlar gözlenebilmektedir.

1.4.4 Mesleki Uygunluğun Belirlenmesi

Mesleki uygunluğun belirlenmesi, kişinin sahip olduğu niteliklerle meslekteki başarı ve doyum arasındaki ilişkinin ölçülmesine yönelik tüm çalışmalardır. İş yerle tirme hizmeti veren birimlerin nihai hedefi, kişinin işinde başarılı olması ve yaptığını ten doyum sağlamasıdır.

Bir ki i bir mesle e, mesleki görev ya da pozisyona, i yerinin amaçladı ı mesleki ba arının gerektirdi i unsurlara sahipse “*uygun*” görülür. Öte yandan bir meslek, mesleki görev ya da mesleki pozisyon da, ki inin beklentilerine cevap verebilirse ve ki inin mesleki doyumunu için gerekli olan niteliklere sahipse o ki i için uygun görülür.⁷²

Mesleki uygunluk belirlenirken, mesleki doyum için önemli olan niteliklerin yanı sıra mesleki ba arı için gereken önemli nitelikler de göz önünde bulundurulmalıdır. yeri açısından ele alındı ında personel seçimindeki uygunluk, yeteneklere, becerilere ve bilgilere dayanmaktadır; uygunluk saptanırken bunların yanı sıra güdüleyici unsurlar, özellikle de i alanındaki ba arı güdüsü dikkate alınmalıdır.

Yukarıda da belirtildi i gibi, uygunluk ki i ve mesle in dura an uyumlulu u olarak anla ılmamalı, "do ru kilide do ru anahtar bulmak" mantı ıyla hareket edilmelidir.

1.5 SEKTÖRLER T BAR YLE GÜCÜ P YASASI

Çalı manın bu bölümünde, i gücü arz ve talebinin kar ıla tı ı i gücü piyasalarının ülke düzeyinde ve faaliyet alanlarına göre sektörel yapılanması ele alınacaktır.

1.5.1 Ülke Düzeyinde gücü Piyasası Sektörleri

1.5.1.1 Kamu Sektörü

Ülkemizde sektör bazında sınıflandırma kısaca kamu sektörü ve özel sektör olarak yapılmaktadır. Kamu sektörü tanımı çok net de ildir. Kamu kesiminden geni anlamda Devlete ait iktisadi i letmeler dahil, bütün kurum ve kurulu lar; dar anlamda ise, özel hukuk hükümlerine tabi olan iktisadi i letmeler hariç, bütün kamu kurumları algılanmaktadır.⁷³ Kamu sektörü merkezi yönetim, yerel yönetim kurulu ları, parafiskal kurulu lar ve kamu giri imleri olmak üzere dört bölümden olu maktadır.⁷⁴

⁷² Latsch; **a.g.e.**, s.12.

⁷³ <http://www.muhasabat.gov.tr/muhasebe/reform/ref3.php> (31.11.2007)

⁷⁴ http://www.odevsitesi.com/odevler/2005_7/132433-kamu-sektorunun-tanimi-ve-kapsami.htm (31.11.2007)

1.5.1.2 Özel Sektör

Özel sektör sözlük anlamı itibarıyla kısaca ekonomi alanında özel kişilerin veya kuruluşların yaptığı işlemlerin bütünü, kamu kesimi dışında kalan iş alanı olarak tanımlanmaktadır.⁷⁵ Daha geniş olarak başka bir tanımlamada ise bireylerin, tamir devlet müdahalesi olmaksızın kendi ekonomik çıkarları doğrultusunda davranışları bir sistemdir ve 4 temel unsuru vardır.⁷⁶ Bu unsurlar; özel mülkiyet hakkı, seçme özgürlüğü, kar elde etme, serbest rekabet şeklinde belirtilmiştir.

1.5.2 Faaliyet Alanlarına Göre Sektörler

1.5.2.1 Tarım Sektörü

Tarım sektörü; tarımsal üretim alanında iş gücü arzında bulunan çalışanlar ile bu alanda iş gücü talebinde bulunan işverenlerin meydana getirdiği iş gücü piyasasıdır.

Bu sektör, günümüzde ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin karşılaştırılmasına ilişkin yapılan analizlerde temel ölçütlerden biri olarak kullanılmaktadır. Sektörün Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH) içindeki payı, gelişmiş ülkelerde %3 ile %10 arasında, gelişmekte olan ülkelerde ise %8 ile %30 arasında değişmektedir. Geri kalmış ülkelerde ise bu oran %30'un oldukça üzerindedir. Tarım sektörünün iş gücü piyasası üzerinde hem olumlu, hem de olumsuz etkileri bulunmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde GSYİH'ya katkı oranı oldukça düşüken, istihdam ettiği nüfus oranı oldukça yüksektir. Bu durum ise bu sektörde gizli işsizliğin yönü olarak yansımasını göstermektedir.

Bu sektördeki gizli işsizlerin, ekonomik gelişmeye paralel olarak çeyrek itli nedenlerle sektör dışına çıkmaları ülke ekonomilerine büyük sancılara atabilmektedir. Bu sakinlerin başında; iş ve yaşam şartlarının daha iyi olduğu kentlere yönelik göç hareketinin yöneldiği kentleri bir sorunlar yumağı haline getirmesi, bölgeler arası dengesizlikleri artırması ve önemli kaynak kayıplarına yol açması sayılabilir.⁷⁷ Gelişmekte olan ülkeler için tarım sektörünün önemli bir diğer olumsuzluğu ise;

⁷⁵[http://www.birsozluk.com/%C3%96U_%C3%96Z/%C3%B6zel%20giri%C5%9Fim%20\(%20%C3%B6zel%20kesim%20ya%20da%20%C3%B6zel%20sekt%C3%B6r\)/](http://www.birsozluk.com/%C3%96U_%C3%96Z/%C3%B6zel%20giri%C5%9Fim%20(%20%C3%B6zel%20kesim%20ya%20da%20%C3%B6zel%20sekt%C3%B6r)/) (31.11.2007)

⁷⁶ <http://www.baktabul.com/ekonomi-isletme/26288-isletme-genel-notlar-1-a.html> (31.11.2007)

⁷⁷ Kartal, S..Kemal; **Ekonomik ve Sosyal Yönleriyle Türkiye'de Kentleşme**, Adım Yayıncılık, Ankara 1992, s.20.

sektörün sermaye birikimine katkı sağlamak yerine, yatırımlara ayrılacak kaynakların önemli miktarda desteklemelerle bu alana aktarılmasına neden olmaktadır.

1.5.2.2 Sanayi Sektörü

Sanayi sektörü; tarımsal üretimin dışında kalan üretim faaliyetlerinin büyük çoğunluğunu oluşturan iş gücü arz ve talebinin karşılığı ve katma değer oranının en yüksek olduğu iş gücü piyasasıdır.

1960'lı yıllara kadar hakim üretim anlayışı olan Fordist üretim yapısı ve teknikleri 1970'li yıllarda yaşanan tıkanmalar; ekonomilerin yapısında önemli değişimlere yol açarken, en önemli etkisini istihdam yapısında göstermiştir. Gelişen ve değişen üretim teknolojileri istihdamın sürükleyici sektörü olan sanayi sektörünün bu özelliğini kaybetmesine neden olmuştur.⁷⁸

Çalışan iş gücünün niteliği oldukça önemli olan bu iş gücü piyasasında; iş bölümü ve uzmanlaşma oldukça gelişmiş, emek - sermaye kullanım oranı sermaye lehine aşırı kazançlıdır. Teknolojik gelişmelere karşı oldukça duyarlı olduğundan, emek faktörünün ikame oranı hızla değişebilmektedir. Sanayi sektöründe, iş gücü arz ve talebinin dengesinin sağlanması oldukça güç olup aynı iş kolunda ve aynı bölgede bile farklı ücretler uygulanabilmektedir.

Bu sektördeki iş gücünün, sektörün yapısı itibarıyla hem belirli bir eskiye, hem de belirli bir yeteneğe sahip olması gerekmektedir. Teknolojik gelişmeler bu sektördeki iş gücü istihdamını olumsuz yönde etkilemekte; emek yoğun üretim yapısının yerini teknoloji yoğun üretim yapısına bırakmasına yol açmaktadır. Bunun sonucunda, üretim miktarında artış olmasına karşın, istihdam oranında sürekli bir düşüş yaşanmaktadır.

1.5.2.3 Hizmetler Sektörü

Hizmet sektörü; tarım ve sanayi iş gücü piyasalarının dışında kalan iş gücü arz ve talebinin karşılığı ve katma değerinin ölçümü konusunda açık bir ölçüt bulunmayan iş gücü piyasasıdır. Ekonominin gelişmişlik derecesine ilişkin yapılan analizlerde, bu sektörün büyüklüğü bir ölçütü olarak ele alınmaktadır. 19.yüzyılın istihdamda

78 Özge, Nerife Türkan; "Teknolojik Gelişim ve İstihdam", **İçişleri Bakanlığı Kurumu İstihdam Dergisi**, Sayı:18, Ankara 1995, s.20.

sürükleyici sektörü olan sanayi sektörü bu konudaki liderliğini hizmet sektörüne bırakmıştır.

Hizmetlerin maddi bir yapısı bulunmaması, depolanamaz ve transfer edilemez olması, hizmeti veren ile alan arasında doğrudan bir iletişimle gerçekleşmesi, sermaye oranının düşük olması, müşterinin ihtiyaçlarını ön planda tutması, üretimin tüketimle iç içe geçmesi yani üretimle tüketimin aynı anda gerçekleşmesi bu sektörün ayırtıcı özelliklerini ortaya koymaktadır.

İstihdam kapasitesi açısından önemli bir sektör olmasına rağmen, bu sektörü tanımlamak ve etki alanını belirlemek oldukça güçtür. Hizmet sektörü üretim açısından değerlendirildiğinde, mal üretiminden farklı bir yapı göstermektedir ve bu özelliği nedeniyle tanımlanması güç faaliyetlerdir. Bunun yanı sıra hizmet kavramının; tarım, madencilik ve imalat sektörü dışındaki bütün faaliyetleri kapsadığını söyleyenler de bulunmaktadır.⁷⁹ Hizmetlerin tanımlanmasındaki güçlü eğilime rağmen, günümüzde ekonomiyeye olan katkıları önemli boyutlara ulaşmıştır. Öyle ki, Ekonomik Birlik ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) ülkelerinde hizmetler sektörünün GSMH'ye oranı %70'lere ulaşmış olup, hizmetler sektörü GSMH içindeki payını hem tüketicilerin tercihlerindeki gelişmeler, hem de üretim yapısındaki değişimlere bağlı olarak sürekli artırmaktadır.

Tüketicilerin daha iyi yaşam yönündeki istekleri, hizmetlerin fiyatındaki farklılaşmaya gidilmesinin kolaylığı, firmaların tüketici isteklerine uyum sağlaması konusundaki isteklilikleri gibi eğilimlerin sonucunda; örgütsel, insan unsuru ve teknik konularda hizmet taleplerinde önemli artışlar görülmektedir.⁸⁰

⁷⁹ Gündoğdu, Naci; "Hizmetler Sektöründe İstihdam", **Kamu- Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1. 2002, s.93.

⁸⁰ Yıldıran, Saadet; **Hizmetler Sektörü: Büyümenin Yeni Platformu**, Erc/METU V. Uluslararası Ekonomi Kongresi, Ankara 2001, s.13.

K NC BÖLÜM

E YERLE T RME H ZMETLER

2.1 TÜRK YE'DE ARAMA KANALLARI KULLANIMI VE E YERLE T RME H ZMETLER

Türkiye'de i e yerle tirme faaliyetleri ya da yerle me faaliyetleri çe itli ekillerde kendini göstermektedir. Kurumsallık kazanmı i e yerle tirme hizmetleri; 4904 sayılı kanunla kurulmu olan KUR ile birlikte yine bu kanunda belirtildi i üzere KUR'dan izin almak suretiyle kurulacak olan özel istihdam büroları aracılı ı ile sürdürülmektedir. e yerle tirme faaliyetleri konusunda ki ilerin kendi kendilerine ya da ba ka ekillerde i bulabildikleri di er yollardan da söz edilebilir.

Burada i sizlerin i arama kanallarından hangilerini, ne oranda kullandı ı anlatılacak, sonrasında ise i e yerle tirme hizmetleri alanında faaliyet gösteren KUR, özel istihdam büroları ve di er kurulu ların i e yerle tirme hizmetlerine de inilecektir.

2.1.1 Türkiye'de Arama Kanallarının Kullanımı

Uluslararası Çalı ma Örgütü'nün (LO) tanımını kullanan Hanehalkı gücü Anketleri'nde (H A) açık i siz, “referans döneminde istihdam halinde olmayan (kâr kar ılı ı ücretli ya da ücretsiz bir i ile de ili li i olmayan) ki ilerden i aramak için son üç ay içinde (2000 yılından önce son altı ay içinde) i arama kanallarından en az birini kullanmı ve 15 gün içinde i ba ı yapabilecek durumda olan çalı ma ça ındaki tüm ki iler” olarak tanımlanır. Ayrıca i bulmu , kendi i ini kurmu , ancak i e ba lamak ya da i ba ı yapmak için çe itli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenlerden, 15 gün içinde i ba ı yapabilecek ki iler de i siz nüfus kapsamına dahil edilirler.

Ki ilerin i siz olarak kabul edilmesi için i arama kanallarından en az birini kullanmı olmaları gerekmekte ve bu kanalların kullanım sıklı ı i sizlerin i arama etkinli i ile ilgili bir gösterge olarak kullanılabilir. H A yapılırken i sizlerden kullandıkları i arama yöntemlerini dört kanala kadar i aretlemesi istendi i halde 1989

ile 2004 yılları arası kullanılan kanal sayısı çok istikrarlı bir biçimde ki i ba ına ortalama 1,8'de kalmı tır. 2001 kriziyle birlikte i sizler tarafından i arama kanallarının daha yo un olarak kullanılmaya ba landı ı söylenebilir.⁸¹

Tablo 1: Yıllar itibariyle Arama Kanalları Kullanımı (000)

	2004		2005		2006	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Do rudan bir i verene ba vurdu	1808	25,22	1780	24,56	1695	23,60
E dost	2287	31,91	2314	31,93	2231	31,07
Türkiye Kurumu	354	4,94	325	4,48	252	3,51
Özel istihdam ofislerine ba vurdu	247	3,45	231	3,19	226	3,15
Gazete ilanı	1091	15,22	988	13,63	961	13,38
Sözlü ya da yazılı i sınavına/mülakata girdi	207	2,89	174	2,40	170	2,37
Kendi i yerini kurmak amacıyla kredi, mekan araç, gereç temin etmek için giri imde bulundu	75	1,05	62	0,86	59	0,82
ba vurusuna sonucunu/cevabını bekliyor	802	11,19	1044	14,41	1186	16,52
Di er	254	3,54	282	3,89	342	4,76
buldu u için kanal kullanmayanlar	44	0,61	48	0,66	59	0,82
Toplam	7168	100	7247	100	7181	100

Kaynak: TÜ K

Son üç yıl içinde i arama kanallarının i sizler tarafından kullanım oranlarını gösteren tabloya baktı ımızda;

- 2004 yılında %31.91, 2005 yılında %31.93 ve 2006 yılında %31.07 ile i sizler tarafından en yo un olarak *e dost vasıtasıyla* i arama faaliyetinin sürdürüldü ü,
- E dost vasıtasıyla i arama kanalını sırasıyla; *do rudan i e ba vuranlar* (2004 %25.22, 2005 %24.56, 2006 %23.60), *gazete ilanı*yla *i arayanlar* (2004 %15.22, 2005 %13.63, 2006 %13.38), *i ba vuru sonucunu bekleyenler* (2004 %11.19, 2005 %14.41, 2006 %16.52) izledi i,
- Kurumsalla mı i arama kanallarından KUR'un (2004 %4.94, 2005 %4.48, 2006 %3.51) ve özel istihdam bürolarının (2004 %3.45, 2005 %3.19, 2006 %3.15) i sizler tarafından i arama sürecinde kullanım oranının dü ük oldu u görülmektedir.

⁸¹ TÜS AD; Türkiye'de gücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve sizlik, TÜS AD-T/2004-11/381, stanbul 2004, s.164.

TÜ K tarafından yapılan bu anketin sonuçlarında da görüldü ü gibi i sizler kurumsalla mı yapısı olan i arama kanallarından ziyade e dost vasıtasıyla ya da do rudan ba vuru yoluyla i aramayı tercih etmektedir. arama kanallarından en çok kullanılan “e dost” aracılı ıyla i arama i gücü piyasasında hala geleneksel yöntemle, bir nevi sosyal dayanı ma ekinde i aramanın ne kadar yaygın oldu unun göstergesidir. kinci kanal olan; “do rudan i e ba vuranlar” ibaresi ise mu lak bir ibaredir. E er bu kanal di er birçok ülkede kullanılan tanımla do rudan i verene yapılan ba vurular ekinde yorumlanırsa, bu, i sizlerin oldukça aktif bir ekinde i aradıklarının bir göstergesidir. Ancak bu kanalın gerçekte i verene do rudan ba vuruları mı yoksa i verence verilen gazete ilanı, irket web sitesindeki ilan aracılı mı mı içerd i net de ildir.

Milli E itim Bakanlı ına (MEB) ba lı mesleki ve teknik ortaö retim kurumları mezunlarının, güncel bili im teknolojilerini kullanarak web tabanlı olarak izlenmesi, bu kurumlarda verilen e itimin hedeflere ula ma düzeyinin belirlenmesi ve e itim programlarının güncelli inin de erlendirilmesi amacıyla hazırlanan “Mesleki ve Teknik Ortaö retim Kurumları Mezunlarının zlenmesi Projesi” ile Mesleki ve teknik ortaö retim kurumlarının 2001-2002 ö retim yılından günümüze mezunlarının istihdam edilme durumlarının belirlenmesi, mezunların sistematik olarak izlenmesi, ö rencilerin mezun olduktan sonra i lerini bulma yöntemlerini ö renmek amacıyla yöneltilen soruyla ilgili elde edilen bulgular Tablo 2’de verilmi tir.

Tablo 2: Mesleki ve Teknik E itim Mezunu Ö rencilerin lerini Bulma Yöntemi

	lerini Bulma Yöntemi	Sayı	%
1	Tanıdık vasıtasıyla	1245	59,86
2	KUR aracılı ıyla	27	1,30
3	Mezun oldu um okul aracılı ıyla	131	6,29
4	KPSS, DMS, D S sınavına girerek	74	3,56
5	lan (gazete, internet, vs.) yoluyla	326	15,66
6	Kendi i yerimde çalı ıyorum.	63	3,03
7	Aileme ait i yerimde çalı ıyorum.	73	3,51
8	letmede beceri e itimi /staj yaptı ım i yerimde çalı ıyorum.	136	6,55
9	Özel istihdam büroları vasıtasıyla	5	0,24
TOPLAM		2080	100

Kaynak: MEB

Tablo incelendi inde mezun ö rencilerin yüzde 59,86'sı tanıdık vasıtası ile, yüzde 15,66'sı ilan (gazete, internet, vs.) yoluyla, yüzde 6,55'i ise son sınıfta iken i letmede beceri e itimi /staj yaptı m i yerinde i buldu unu belirtmi lerdir. Bu da ılıma göre i bulan mezunların büyük ço unlu unun tanıdık vasıtası ile i buldukları, KUR aracı ı ile i bulanların oranının oldukça dü ük oldu u anla ılmaktadır.

2.1.2 KUR'un e Yerle tirme Faaliyetleri

Esasında i e yerle tirme bir e le tirme i lemidir. İsteyenlerin meslek ve nitelikleri dikkate alınmak suretiyle i verenlerin i gücü taleplerinde aradı ı ko ullara en uygun ki ilerini seçilmesi ve gönderilmesi i e yerle tirme ya da e le tirme olarak tanımlanmaktadır. İverenlerin talep ettikleri i çi iste i ile i arayanların sundukları emek arzını e le tirme i lemi kamu istihdam kurumlarının en temel hizmetidir. Dünyadaki pek çok ülkedeki kamu istihdam kurumlarında oldu u gibi Türkiye'nin de kamu istihdam kurumu olan KUR'un temel hizmet olarak sundukları e le tirme faaliyeti, i arayan ve i verenlere sunulan en önemli hizmetlerden biridir.

KUR, 4904 sayılı kanunla verilen görevlerden biri olan i e yerle tirme hizmetleri kapsamında i arayan ki ilerinin i e yerle ebilmelerini çe itli ekillerde sa lamaktadır. Kurum tarafından bir ki inin i e gönderilebilmesi için öncelikle kaydının yapılması gerekmektedir.

Kurum tarafından i arayan ki ilere niteliklerine uygun bir i bulmak konusunda yardım edilmekte ve destek sa lanmaktadır. Kurumun tüm hizmet binalarında self-servis imkanları bulunmakta ve i arayanlar buraya gelerek hangi i lerini talep edildi i ve nerede çalı abilece ine kendisi ya da burada bulunan görevliler tarafından yardımcı olunmaktadır. Bu hizmetten yararlanamayan ki ilere ise hangi i leri yapabilecekleri, i verenle nasıl irtibata geçilece i ve kendilerini nasıl tanıtmaları gerekti i konularında destek sa lanmaktadır.

Kuruma i bulmak için ba vuranlar düzenli olarak takip edilerek niteliklerinde meydana gelen de i iklikler, kazandıkları deneyimler ya da çalı mak istedikleri yer ve artlara ili kin de i iklikler takip edilmektedir. Bununla birlikte Kurumda bu hizmetten sorumlu personeller; dezavantajlı grupları (özürlüler, eski hükümlüler, 6 aydan daha uzun süreli Kuruma kayıtlı i sizler, ilk kez i hayatına atılacak genç i sizler, üst

makamlara veya Kurumumuza i talebi ile dilekçeli olarak müracaat eden i sizler) düzenli olarak il/ ube müdürlüklerine davet edip, i bulma konusunda ne tür çaba gösterdiklerini tespit etmekte, ve Meslek Danı manlı ı olan birimlerde i meslek danı manlarınca, olmayan birimlerde ise bu alanda uzmanla mı personelce takip edilmektedir.

gücü piyasası, farklı meslekler, e itimler ya da i yerleri hakkında bilgi vermek amacıyla ve i arayana destek vermek ya da durumlarını takip etmek amacıyla grup faaliyetleri düzenlenmektedir. Bununla birlikte bireysel görüşmeler yapmak suretiyle de uzun süreli i siz kalanlara i gücü piyasasının zorlukları ve fırsatları konusunda bilgiler verilmekle beraber yeni fırsatlar bulması konusunda da destek sa lanmaktadır.

verenlerin istedikleri niteliklere uygun elemanları göndermek artık daha modern ortamlarda, geli en teknolojiye paralel olarak Kurumda var olan sistem tarafından otomatik olarak gerçekleştirilmektedir. verenlerin talepleri hakkında tam bilgi sahibi olmak buraya gönderilecek ki ilerin uygun nitelikte olması hem i verenin hem de Kurumun i ini kolayla tırmaktadır. Kurum i yerlerinin her biri için belirli personel belirleyerek o i yerlerinin hangi nitelikte personel alacaklarını daha do ru olarak tespit ederek gönderecekleri eleman seçiminde isabetli kararlar almaktadırlar. Böylece i veren aradı ı elemanı kısa sürede bulmakta, Kurum ise ki ileri hızlı ve do ru bir biçimde i e yerle tirmektedir.

KUR, i e yerle tirme hizmetlerindeki verimlili i ve etkinli i artırmak amacıyla tüm il ve ube müdürlüklerinde *e Yerle tirme Servisi* altında sektörel bazda gruplar olu turmu tur. Bu servislerde çalı an personellerin her biri grubun içinde yer alan i yerleri ile ili kilendirilmi , hangi personel hangi i yerinden sorumlu oldu u ayrı tırılmı tır.

verenlerin Kuruma verdikleri talepler sıkı bir ekilde takip edilerek talebin kar ılanması için son derece titiz çalı lmaktadır. Alınan taleplere yapılan göndermelerin sonuçlarının olumlu/olumsuz durumuna göre tekrar gönderme yapılarak i verenin istedi i eleman talebi bir an önce kar ılanmaya çalı lmaktadır.

Kurum i e yerle tirme faaliyetlerini yurtiçi ve yurtdı ı olmak üzere iki ekilde gerçekleştirilmektedir. Yurtiçi yerle tirmeler de kendi içerisinde bölümlere ayrılmaktadır. Dezavantajlı grup olarak adlandırılan özürlü, eski hükümlü ve terör ma durlarının yerle tirmeleri de kurumun faaliyetleri arasında yer almaktadır.

2.1.2.1 Yurtiçi e Yerle tirme Faaliyetleri

e yerle tirme, bir istihdam kurumunun en temel görevi ve önemli bir performans göstergesidir. e yerle tirme sayıları, i gücü piyasasına KUR aracılığıyla olu turulan i gücü arzından yapılan plasmanı yani kar ılanan açık i i gösterir.

Kurumun yeniden yapılanmasında; effaf bir i piyasası olu turularak eme in etkin kullanımını sa lamak, dinamik biçimde yaygın hizmetler sunmak ve i sizli i asgari seviyeye dü ürmek amacıyla, çe itli projelerin uygulanması yanında, i ve i çi arayanlara da ça da bir hizmet sunulmaya çalı ılmaktadır.

2.1.2.1.1 Genel Durum

Kuruma i iste iyle kayıt yaptıranlar, ba vuruda buldukları Kurum ünitesine durumlarına uygun i çi talepleri geldi inde; seçme, davet, gönderme ve takdim i lemleri sonucunda i e yerle tirilmektedir. verenlerden alınan talepler, yerel olarak alınan tedbirler ve çabalara ra men kar ılanamadı nda, talebin di er illerde bulunan kayıtlı i gücünden kar ılanması yoluyla da i e yerle tirme faaliyetinde bulunulmaktadır.

Ayrıca, basında i sizlik nedeniyle bunalıma dü tü ü haber konusu olanlar veya klasifikasyonu yüksek mesle e sahip olanlar için, vasıf ve durumuna göre o anda uygun talebin olmaması halinde, özel sektör i yerlerine tavsiye edilmeleri ekinde gerçekleştirilen i ara tırması (sondaj) yapılmaktadır.

verenlerden gelen talepler, i arayanlardan durumları uyanlar müracaat tarihleri dikkate alınmak suretiyle ve sırayla i verene gönderilmektedir. Kamu kurulu ları alacakları i çileri Kurum vasıtasıyla almak zorundadırlar. Özel sektör i verenleri ise taleplerini Kurumdan isteyebilecekleri gibi dı ardan kendileri de alabilmektedirler.

Kurumdan istenen talepler, e er istenilen birimde i verenin talebi istedi i niteliklere uygun ki iler bulunmazsa yakın bölgelerden kar ılanır. E er bu yolla da i verenin talebi kar ılanamazsa ulusal düzeyde nitelikleri uygun olanlara ula ılmak suretiyle talep kar ılanmaktadır.

Açık i e uygun i ç i bulunması demek olan i e yerle tirme hizmeti; i piyasasının iyi tanınması, Kurumdan beklentilerin bilinmesi, ülke, bölge ve il bazında ekonomik göstergelerin izlenmesi ile etkinlik kazanmaktadır. 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 ç alı maktadır.

Kurumun i e yerle tirme hizmetlerini rakamsal olarak ve tablo yardımıyla incelemek istedi imizde:

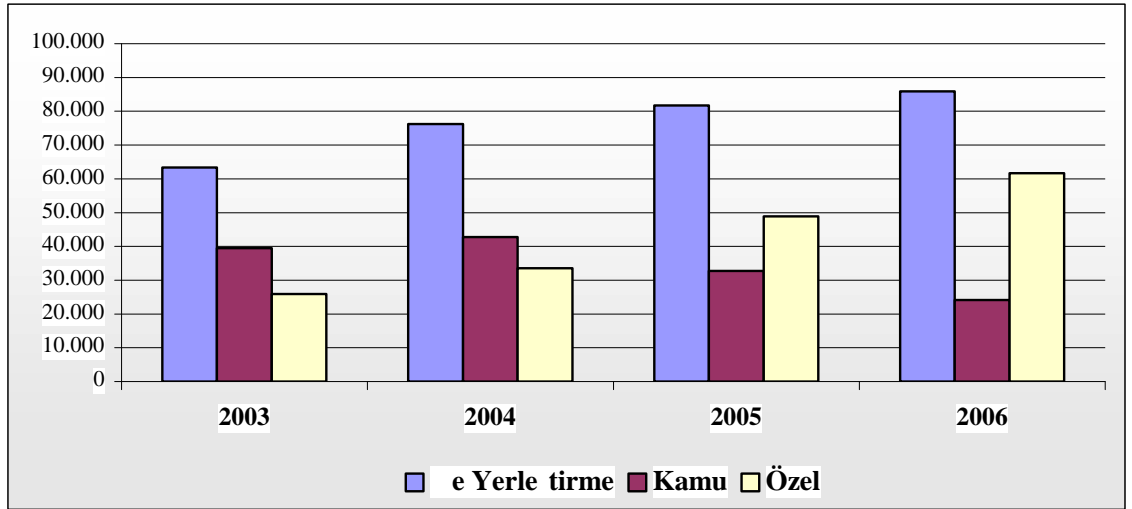
Tablo 3: e Yerle tirme Hizmetleri

	2003	2004	2005	2006
Ba vuru	557.092	646.182	516.703	564.388
Açık	129.258	109.678	113.827	151.794
Kamu	43.955	48.904	34.655	32.747
Özel	85.303	60.774	79.172	119.047
verene Takdim	196.396	240.544	307.440	330.008
Kamu	54.191	53.806	42.464	46.486
Özel	142.205	186.738	264.976	283.522
e Yerle tirme	65.398	76.257	81.685	85.882
Kamu	39.459	42.753	32.753	24.179
Özel	25.939	33.504	48.932	61.703
Kayıtlı siz	587.479	811.948	881.261	1.061.853

Kaynak: KUR

Tabloda da görüldü ü gibi Kuruma son dört yılda i iste i ile ba vuru yapanların sayıları birbirine yakın olmu tur. 2003'te 557 bin 92 ki i i iste i ile ba vuru yapmı ken; 2006 yılında ba vuranların sayısında çok büyük bir de i iklik olmamı ve 564 bin 388 ki i ba vurmu tur. Ancak 2004'te ba vuru yapanlarda (646 bin 182) bir miktar artı olmu tur.

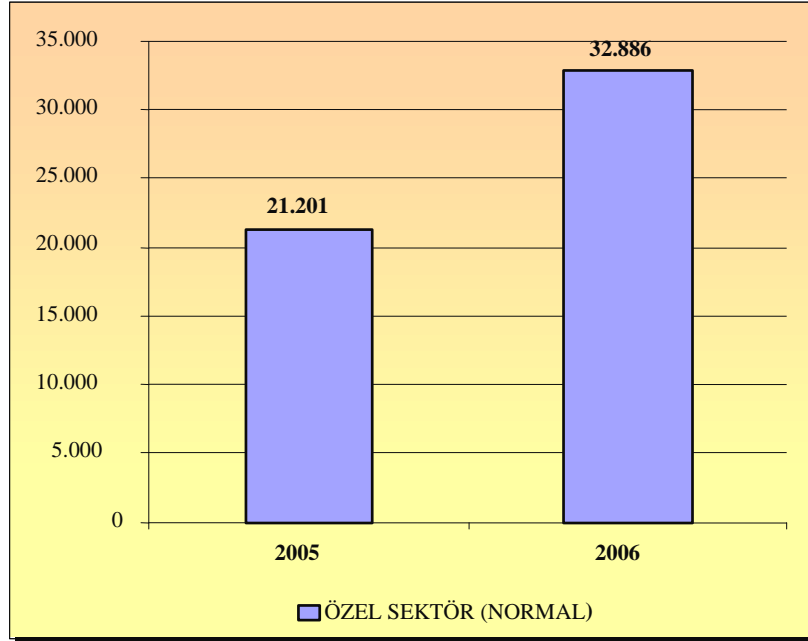
ekil 1: 2003-2006 e Yerle tirme



Kaynak: KUR

e yerle tirmelerde kamuya yapılan i e yerle tirmeler dü me e ilimi gösterirken, özel sektöre yapılan i e yerle tirmeler artmaktadır. 2003 yılında özel sektöre yapılan i e yerle tirmeler 25.939 iken, 2004 yılında 33.504'e, 2005 yılında 48.932'ye yükselmiştir. e yerle tirme sayımız, 2006 yılında ise 61.703 ki iye ulaşmıştır. Özel sektör normal i e yerle tirmeler de % 55 oranında artmıştır.

ekil 2: 2005-2006 e Yerle tirme



Kaynak: KUR

Kamu ve özel sektörden alınan açık i lere bakıldı ında 2006 yılında önceki yıllara göre artı olmu tur. Ancak alınan açık i lerin kamu ve özel sektör ayrımı incelendi inde kamu kesiminden alınan açık i lerde yıllar itibariyle azalmanın oldu u, özel kesim açık i lerinde ise alınan açık i lerde artı kaydedildi i görülmektedir.

Alınan açık i ler do rultusunda Kurumun açık i leri kapatmak üzere yaptı ı göndermeler son yıllarda artma e ilimindedir. Açık i lerdeki artı la birlikte i veren yapılan göndermelerde daha büyük artı lar sa lanmı tır. 2004, 2005 ve 2006 yıllarında alınan açık i lere yapılan takdimler iki katın üzerindedir. Özel ve kamu ayrımına göre bakıldı ında daha çok özel kesime göndermelerin yapıldı ı görülmektedir. Özel eksim göndermeleri açık i lerin bazen iki bazen üç katı bulmaktadır.

Tüm bu verilerle birlikte i e yerle tirmelere bakıldı ında son dört yılda sürekli artmakta oldu u görülmektedir. Ancak kamu özel ayrımından incelencek olursa; kamu sektörüne yıllar itibariyle alınan açık i lere paralel olarak i e yerle tirmelerde de azalma oldu u, özel sektörde ise yine alınan açık i lerdeki artı la birlikte i e yerle tirmelerde de artı sa lanmı tır. Özel sektör i yerlerine 2003'te yapılan yerle tirmeler ile 2006 yerle tirmeleri kar ıla tırıldı ında %150'den daha fazla artı sa landı ı görülmektedir.

2.1.2.1.2 *Ba vuru*

e yerle tirme süreci i siz bireylerin i iste iyle Kuruma yapacakları ba vuru ile ba lar. Kayıt esnasında ba vuranın vasıfları ile ilgili varsa belgelerini ve ki isel bilgilerini ibraz etmeleri gerekmektedir.

2005 yılında toplam 516 bin 703 ki i Kuruma i iste i ile ba vurmu , bu sayının 380 bin 272 ki isini erkekler, 136 bin 431 ki isini ise kadınlar olu turmaktadır. 2006 yılında ise 564 bin 388 ki i i iste i ile ba vurmu ve bunların 416 bin 498'ini erkekler,147 bin 890'ını kadınlar olu turmaktadır.

Kuruma yapılan ba vurularda; 192 bin 477 ki iyle (%34,1) lkokul mezunları birinci sıradadır. Bunu 124 bin 932 (%22,14) ki iyle lise ve dengi okul mezunları izlemekte, sonra sırasıyla 74 bin 787 ki iyle (%13,25) orta ve dengi okul mezunu, 66 bin 830 ki iyle meslek lisesi mezunu, 42 bin 790 ki iyle üniversite mezunu, 37 bin 257 ki iyle meslek yüksek okulu izlemektedir.

Tablo 4: Ba vuru Sayıları

	2005			2006		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Ba vuru (Toplam Arayanlar)	380.272	136.431	516.703	416.498	147.890	564.388
A Arayanlar	317.707	122.350	440.057	345.353	131.022	476.375
B Özel Durumuna Uygun Arayanlar (Toplam)	62.565	14.081	76.646	71.145	16.868	88.013
a-Daha yi artlarda Arayanlar	31.529	9.795	41.324	40.341	10.855	51.196
b-Emeklilerden Arayanlar	465	87	552	598	101	699
c-Özürlülerden Arayanlar	21.830	4.029	25.859	22.462	5.774	28.236
d-E.Hükümlülerden Arayanlar	8.654	163	8.817	7.670	128	7.798
e-Terörden Etki. Arayanlar	87	7	94	74	10	84

Kaynak: KUR

Kuruma yapılan ba vurularda; 192 bin 477 ki iyle (%34,1) lkokul mezunları birinci sıradadır. Bunu 124 bin 932 (%22,14) ki iyle lise ve dengi okul mezunları izlemekte, sonra sırasıyla 74 bin 787 ki iyle (%13,25) orta ve dengi okul mezunu, 66 bin 830 ki iyle meslek lisesi mezunu, 42 bin 790 ki iyle üniversite mezunu, 37 bin 257 ki iyle meslek yüksek okulu izlemektedir.

2006 yılı verilerine göre Kuruma bir i iste i ile ba vuranların %67,09'u vasıflı, %32,91'i ise vasıfsızdır. Vasıflı i çiler grubunu olu turanların yakla ık %25'i büro nezaretçileri ve elemanları, yöneticiler, muhasebeci niteli inde olanlardır. Vasıflı i arayanlar grubunda geriye kalan ve yakla ık %75'lik bölümü olu turan grup ise Türk Meslekler Sözlü ü'nde belirtilen di er mesleklere mensupturlar.

2006 yılındaki ba vurular meslek grupları itibarıyla incelendi inde, büro nezaretçileri ve elemanlarının %15.19'luk oran ile ilk sırayı aldı ı görülmektedir.

2.1.2.1.3 Açık

verenlerden Kuruma intikal eden i çi istemleri Kurumca açık i olarak nitelendirilmektedir. verenler i gücü ihtiyaçlarını ahsen, yazılı olarak, telefon, faks veya e-mail ile Kurum ünitelerine bildirebilmektedirler.

Tablo 5: Açık Genel Verileri

	2005	2006
Açık	113.827	151.794
Kamu	34.655	32.747
Özel	79.172	119.047
Tarım dışı	111.399	146.022
Tarım içi	2.428	5.772

Kaynak: KUR

ç i ihtiyacının kar ılanması amacıyla, 2005 yılında kamu i yerlerinden 34 bin 655, özel i yerlerinden 79 bin 172 olmak üzere toplam 113 bin 827 ki ilik i gücü talebi (açık i) alınmıştır. 2006 yılında ise kamu i yerlerince 32 bin 747, özel kesim i yerlerince 119 bin 047 olmak üzere toplam 151 bin 794 açık i bildirilmiştir.

Tablo 5'te yer alan açık i ler incelendi inde, 2005 yılındaki açık i lerin yaklaşık olarak %30'unun kamu kuruluşlarından, %70'inin özel sektörden alınan talepler olduğu, 2006 yılında ise taleplerin yaklaşık %22'sinin kamu kuruluşlarından, % 78'inin özel sektöre ait i yerlerinden alındığı görülmektedir.

2.1.2.1.4 Gönderme ve Takdim

vereninin kar ılanmasını istedi i açık i e, Kurum kayıtlarında bulunan i isteyenlerden talep koşullarına en uygun olanı seçilmekte ve i verenle görüşmek üzere i yerine gönderilmektedir. arayanın, i verenle görüşmek üzere i yerinde bulunması Kurumca, takdim olarak adlandırılmaktadır.

Tablo 6: verene Takdim

	2005			2006		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
verene Takdim	263027	44413	307440	275705	54303	330008
Kamu	34680	7784	42464	37158	9328	46486
Özel	228347	36629	264976	238547	44975	283522

Kaynak: KUR

2006 yılında alınan açık i lerin kar ılanması amacıyla kamu sektöründen alınan 32 bin 747 ki ilik açık i e 46 bin 486, özel sektörden alınan 119 bin 047 ki ilik açık i e ise 283 bin 522 ki ilik takdimi yapılmıştır.

2.1.2.1.5 Genel e Yerle tirme

Kuruma i iste iyle kayıt yaptırılanlar, başvuruda buldukları Kurum ünitesine durumlarına uygun içi talepleri geldi inde; seçme, davet, gönderme ve takdim i lemleri sonucunda i e yerle tirilmektedir. verenlerden alınan talepler, yerel olarak alınan tedbirler ve çabalara rağmen kar ılanamadı nda, talebin di er illerde bulunan kayıtlı i gücünden kar ılanması yoluyla da i e yerle tirme faaliyetinde bulunmaktadır.

Ayrıca, basında i sızlık nedeniyle bunalıma dü tü ü haber konusu olanlar veya kalifikasyonu yüksek mesle e sahip olanlar için, vasıf ve durumuna göre o anda uygun talebin olmaması halinde, özel sektör i yerlerine tavsiye edilmeleri ekinde gerçekleştirilen i ara tırması (sondaj) yapılmaktadır.

Tablo 7: e Yerle tirme Genel Verileri

	2005			2006		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
e Yerle tirme	68942	12743	81685	69458	16424	85882
Kamu	28474	4279	32753	19416	4763	24179
Özel	40468	8464	48932	50042	11661	61703
Tarım dışı	67099	12495	79594	67019	16231	83250
Tarım içi	1843	248	2091	2439	193	2632
Normal Yerle tirme	42014	9574	51588	42390	13168	55558
Kamu	26295	4092	30387	18078	4594	22672
Özel	15719	5482	21201	24312	8574	32886
Özürlü yerle tirme	20274	3043	23317	20651	3130	23781
Kamu	1547	181	1728	1037	165	1202
Özel	18728	2862	21590	19614	2965	22579
E.Hükümlü Yerle tirme	6574	120	6694	6336	118	6454
Kamu	632	6	638	301	4	305
Özel	5942	114	6056	6035	114	6149
Terörden Etkilenenlerden Yerle tirme	80	6	86	81	8	89

Kaynak: KUR

2006 yılında Kurum, kamu sektöründe 24 bin 179, özel sektörde ise 61 bin 703 olmak üzere toplam 85 bin 882 kişiye istihdam imkanı sağlamıştır. Ayrıca, terör mağduru 89 kişi özel sektörde işe yerleştirilmiştir. 2006 yılında işe yerleştirmelerde özel sektörün payı yaklaşık olarak %72 olmuştur.

Aşağıdaki tabloda istihdam hizmetleri hakkında 1999 yılından 2006 yılına kadar istihdam hizmetlerinin genel verileri yer almaktadır.

Tablo 8: İstihdam Hizmetleri

Yıllar	Kayıtlı Başvuru	Açık	İşe Yerleştirme		Kayıtlı İşsiz
			Kamu	Özel	
1999	435.195	224.444	122.942	79.000	487.525
2000	768.386	195.672	108.624	76.968	730.496
2001	327.417	226.899	143.890	70.108	718.665
2002	324.760	139.275	100.589	24.482	464.228
2003	557.092	129.258	39.459	25.939	587.479
2004	646.182	109.678	42.753	33.504	811.948
2005	516.703	113.827	32.753	48.932	881.261
2006	564.388	151.794	24.179	61.703	1.061.853

Kaynak: KUR

2.1.2.1.6 Özürlü ve Eski Hükümlüler ile Terörden Etkilenenlerin İşe Yerleştirilmesi

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

Özürlüler:

4857 sayılı Kanunu'nun 30 uncu maddesine göre işverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yıl Ocak ayı başından itibaren Bakanlar

Kurulunca belirlenecek oranlarda özürlü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek birinci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör ma duru i çiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun i lerde çalı tırmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda çalı tırılacak i çilerin toplam oranı %6'dır. Ancak özürlüler için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az de ildir.

Tablo 9: Bakanlar Kurulu Kararınca Belirlenen Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Ma duru Çalı tırma Oranları

	2006		2007	
	Kamu %	Özel %	Kamu %	Özel %
Özürlü	4	3	4	3
Eski Hükümlü	2	1	2	1
Terör Ma duru	*	2	*	2
Toplam	6	6	6	6

* %0,5 Oranında Terör Ma duru Çalı tırma Zorunlulu u Hariç

4857 sayılı Kanunu ile özürlü istihdamını artırmak amacıyla i verenleri te vik edici düzenlemeler getirilmi tir. Söz konusu Kanun ile getirilen hükme göre, Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üzerinde özürlü çalı tıran i verenlerin kontenjan fazlası olarak çalı tırdı ı özürlüler için ödemeleri gereken sigorta prim hisselerinin %50'si Hazinece ödenmektedir. Ayrıca, özürlü çalı tırmakla yükümlü olmadı ı halde özürlü çalı tıran veya kontenjanı dahilinde de olsa %80'den fazla çalı ma gücü kaybı olan özürlüyü çalı tıran i verenlerin bu özürlüler için ödemeleri gereken sigorta prim hisselerinin %50'si de Hazinece kar ılanmaktadır. Bu düzenlemelerin özürlülerin istihdamına olumlu olarak yansıdı ı gözlenmektedir.

Özürlü, eski hükümlü ve terörle mücadele yasası kapsamında bulunan i verenlerin çalı tıracakları i çilerin yerle tirilme i lemleri 24/03/2004 tarihli ve 25412 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Ma duru stihdamı Hakkında Yönetmelik" ve bu yönetmeli e ba lı olarak 01/08/2004 tarih ve 25540 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Ma durularının stihdamı Hakkındaki Usul ve Esaslara lı kin Tebli " hükümleri do rultusunda gerçekte tirilmektedir.

Özel sektör işverenleri çalıştırmakla yükümlü buldukları özürsüleri yükümlülüğünden itibaren yedi gün içinde niteliklerini de belirterek Kurumdan yazılı olarak talep etmektedirler. Kurum işverenin bu talebinden itibaren en geç 15 gün içinde niteliklere uygun gördüğü özürsüleri talep sayısından az olmamak üzere, niteliklerini belirten bilgilerle birlikte işverene gönderilmektedir.

Özürsü açısının Kurum tarafından tespit edilmesi halinde işveren yazı ile uyarılarak yedi gün içerisinde talepte bulunması hatırlatılmakta, bu süre içerisinde işveren yazılı talepte bulunmaz ise kayıtlı özürsüleri meslek ve öğrenim durumlarını içeren liste işverene gönderilmekte, işverenden listenin kendisine ulaşmasından itibaren 15 gün içerisinde açık kontenjanını kapatması istenmektedir.

İşverenler 15 gün içinde gönderilen kriterlerden uygun gördüklerini işe almakta, ayrıca, işe alınanlar ve alınmayanları hakkında alınmayı nedenlerini de belirtmek suretiyle 7 gün içinde yazılı olarak Kuruma bilgi vermektedirler.

Tablo 10: Özürsülerin Başvuru, İşe Yerleştirme, Sıra Bekleme Durumları

	2003	2004	2005	2006
Başvuru	49.218	38.955	25.859	28.236
İşe Yerleştirme	12.481	17.172	23.317	23.781
Kamu	464	1.320	1.728	1.202
Özel	12.017	15.855	21.589	22.579
Sıra Bekleyen	62.332	72.722	69.545	67.643

Kaynak: KUR

Özürsülerle ilgili sayısal veriler değerlendirilmek istendiğinde ise yukarıdaki tabloda da görüleceği üzere 2003 ve 2004 yıllarına göre 2005-2006 yıllarında işbaşvurusunda bulunanlarda azalma görülmekle birlikte işe yerleştirme sayılarında artışa inanılmıtır. Yıllar itibarıyla sayılar incelendiğinde özellikle özel sektörde yapılan işe yerleştirmelerin sürekli arttığı görülmektedir.

Başvurular 2005 yılında 25 bin 859, 2006 yılında ise 28 bin 236 kişi olmuştur.

Özürülülerin i e yerle tirilmelerine bakacak olursak; 2005 yılında 1.728'i kamu, 21 bin 589'u özel sektör olmak üzere 23 bin 317; 2006 yılında 1.202'si kamu, 22 bin 579'u özel sektör olmak üzere toplam 23 bin 781 özürülü i e yerle tirilmi tir.

Eski Hükümlüler:

4857 sayılı Kanunu, özürülülerde oldu u gibi, Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üzerinde eski hükümlü çalı tıran i verenlerin kontenjan fazlası çalı tırdı ı eski hükümlüler için ödemeleri gereken sigorta prim hisselerinin %50'si Hazinece ödenece ini hükme ba lamı tır.

Kurum, eski hükümlülerin i e yerle tirme i lemlerini özürülülerde oldu u gibi gerçekte tirmektedir.

Tablo 11: Eski Hükümlülerin Ba vuru, e Yerle tirme, Sıra Bekleme Durumları

	2003	2004	2005	2006
Ba vuru	19.080	15.351	8.817	7.798
e Yerle tirme	5.997	5.648	6.694	6.454
Kamu	194	441	638	305
Özel	5.803	5.207	6.056	6.149
Sıra Bekleyen	21.932	26.361	25.358	23.206

Kaynak: KUR

Tabloda da görüldü ü üzere eski hükümlülerin i iste i ile ba vurularında son yıllarda azalma görülmektedir. 2003 ve 2004 yıllarında 20 bine yakın hükümlü i bulmak için müracaat etmi , 2005 yılında 8 bin 817 ve 2006 yılında 7 bin 798 eski hükümlü i iste iyle Kuruma ba vuruda bulunmu tur.

e yerle tirme verilerine bakıldı nda tabloda da görülece i gibi yerle tirilenlerin büyük bir kısmı özel sektöre yapılmı tır. Özel sektöre yerle tirmeler di erlerinde oldu u gibi sürekli artı göstermi tir.

Terörle Mücadele Kanunu Kapsamındaki:

12.04.1991 tarih, 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun (TMK) Bazı Maddelerinde De i iklik Yapılması ve Bu Kanuna Bir Ek Madde Eklemesi Hakkındaki 13.11.1995 tarih, 4131 sayılı kanunla; ehit olan ve çalı tırlamayacak biçimde malul bulunan kamu görevlileriyle er ve erba ların, varsa e lerinin, yoksa çocuklarından birisinin, çocukları da yoksa karde lerinden birisinin veya malul olup da çalı abilir durumda olanların genel, katma ve özel bütçeli kurum ve kurulu larla, mahalli idareler ve sermayesinin yarısından fazlası kamuya ait olan her nevi te ebbüs ve ortaklık dı nda kalan ve 50 veya daha fazla i çi çalı tıran i yerlerinin çalı tırdıkları i çi sayısının %2'si nispetinde i e yerle tirmelerinin izlenmesi ve takibinden Kurum görevli, yetkili ve sorumlu kılınmı tır.

Di er taraftan, terör ma durlarının istihdamını te vik amacıyla, 4857 sayılı Kanunu ile getirilen hükme göre, Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üzerinde terör ma duru çalı tıran i verenlerin kontenjan fazlası çalı tırdı ı i çiler için ödemeleri gereken sigorta prim hisselerinin %50'si Hazinece ödenmektedir.

Tablo 12: Terörle Mücadele Kanunu Kapsamında e Yerle tirilenler

Yıl	Açık Kontenjan	e Yerle tirme	Sıra Bekleyenler
2001	21.390	40	226
2002	24.453	31	52
2003	30.073	55	210
2004	18.717	87	187
2005	23.776	86	190
2006	43.188	89	160

Kaynak: KUR

Terörden etkilenenlerin yerle tirmeleri son yıllarda artı göstermi olmakla birlikte Türkiye genelinde Kuruma ba vuruda bulunanların sayıları çok azdır. Ba vuru sayılarının az olması nedeniyle i e yerle tirme sayıları da az sayıda olmu tur.

2.1.2.1.7 yeri Ziyaretleri

yerlerinin belirlenmesi, i yerleri ile ili ki kurulması ve geli tirilmesi, Kurum faaliyet ve hizmetlerinin tanıtılması, i yerlerinin izlenmesi, i yerlerinin Kurum

görevleri ile ilgili ihtiyaçların belirlenmesi, bilgi toplanması, i yerlerinin Kurum çalı maları ile ilgili yükümlülüklerinin yerine getirilmesinin sa lanması ve hizmette etkinli in artırılması amacıyla, yetkili Kurum personelinin i veren veya temsilcisiyle bizzat yaptı ı görü melerdir.

yeri ziyaretleri ve temaslar Türkiye Kurumu'nun emek faktörünün istihdamına yönelik sundu u bir hizmettir. Ziyaret ve temaslar i verenlerle yapılan i görü meleridir. Temas; telefonla veya yazılı olarak, ziyaret ise i yerinde do rudan i verenle görü ülererek yapılmaktadır. Bu faaliyetler aynı zamanda Kurumumuzun tanıtılması ve i gücü talep edenlere gerekli verilerin ula tırılmasını sa lamak amaçlı halkla ili kiler uygulamalarıdır.

yeri ziyaret ve temasları; açık i leri do rudan artırmakta ve buna ba lı olarak i e yerle tirmelerin olumlu bir seyir izlemesi açısından da önem arz etmektedir. Kurumun tanınırlı ı açısından ve i verenle birebir yapılmakta oldu undan i yeri ziyaretlerine kurumca önem verilmekte ve her geçen dönemde etkinle tirilmektedir.

Bu do rultuda 2006 yılında, on ve yukarı sayıda i çi çalı tıran özel sektör i yerlerinde; i çi ve i veren ile sürekli ba lantı içerisinde bulunarak, tarafları Kurum hizmetleri hakkında bilgilendirmek, i gücü ihtiyaçlarını belirleyebilmek ve elde edilecek veriler ı ında Kurum hizmetlerini planlayabilmek amacıyla 50 ilde programlı i yeri ziyareti ve i piyasası tarama çalı ması gerçekte tirilmi tir.

Tablo 13: Yıllar itibarıyla yeri Ziyaretleri

Yıllar	yerlerine Yapılan Ziyaret Ve Temas Sayısı		
	Ziyaret	Temas	Toplam
2003	16.379	32.170	48.549
2004	15.291	5.247	20.538
2005	20.610	5.296	25.906
2006	19.117	7.838	26.955

Kaynak: KUR

2.1.2.2 Yurtdışı ve Yerle Tirme Faaliyetleri

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

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

Kurum, yurtdışına çalışmak üzere işçi göndermelere ilişkin anlaşmaların, sözleşmelerin hizmet akitlerinin oluşturulmasında ve uygulamaya konmasında aktif rol oynar. Özellikle, istenen işçilerin bulunmasında, seçilmesinde ve gönderilmesinde Kurum önemli sorumluluklar yüklenmiştir. Yurtdışından alınan teklifler yurtiçinde işe yerle tirmelere benzer bir işleme tabi tutulur. Açık işler dosyalarındaki kayıtlarla işe yerle tirilir ve seçilen adaylar görüşme üzere Kuruma davet edilir. Bu son görüşmelere işçi isteminde bulunan yabancı firmaların temsilcileri de katılabilir.

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

Yurtdışına işçi gönderilmesi hizmetleri ülkemizde düzenli olarak 1961 yılında başlamıştır. Batı Avrupa Ülkelerine ve Avustralya'ya işçi göndermeleri ikili anlaşmalara göre yapılmaya başlandı ve 1973 yılında yaşanan ekonomik krize kadar devam etmiştir.⁸²

⁸² Uyanık, Yücel; **Bazı Avrupa Ülkelerinde ve Türkiye' de İşgücü Piyasasının Düzenlenmesinde İstihdam Kurumlarının Fonksiyonlarının Mukayeseli Olarak Analizi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1993, s. 79.

Yurtdışı imalat alan Türk firmalarının bu ülkelere götürdükleri Türk i çileri ve kendi imkanlarıyla i bulanların i lemleri Türkiye Kurumu tarafından gerçekleştirilmekte ve yurtdışı na çıkan bütün i çiler Kurum tarafından kayıt altına alınmaktadır.

Yurtdışı imalat yerleri bulunan ya da i alan yerli ve yabancı firmaların Kurumumuza intikal eden i gücü taleplerinin kar ılanması ve gerek bu i çilerle ilgili i lemlerin, gerekse serbest i gücü piyasasından kendilerinin temin ettiği i çilerle ilgili i lemlerin yapılması konusunda gerekli çalı malar yürütülmü tür.

A a rdaki tabloda en çok i ç i giden ba lıca ülkeler ve sayıları yer almaktadır.

Tablo 14: Yurtdışı na Giden i çilerin Ülkeler itibarıyla Da ılımı

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 sayılarımızda sürekli artan bir seyir görülmektedir. 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.

2.1.3 Özel İstihdam Bürolarının Eylemleri ve Yerleşim Faaliyetleri

Kurum tarafından izin verilen özel istihdam büroları, kamu kurum ve kuruluşları hariç, yurt içinde ve dışında iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinde bulunabilmektedir. Bürolar iş ve işçi bulma aracılık faaliyetlerinin yanı sıra, iş gücünün istihdam edilebilirliğini ve verimliliğini artırıcı faaliyetler ile insan kaynakları yönetimi alanında danışmanlık faaliyetinde de bulunabilmektedirler.

Özel istihdam büroları; yurtdışında buldukları işçiler için iş sözleşmesini Kuruma onaylatmak ve başvuruları, açık iş ve işe yerle tirmelere ilişkin istatistikî bilgileri Kuruma üçer aylık dönemler halinde göndermek zorundadırlar.

Uygulamanın başlangıcı 2004 yılında 23, 2005 yılında 79 ve 2006 yılında 105 olmak üzere toplam 207 büroya özel istihdam bürosu açma izni verilmiştir.

Tablo 15: 2006 itibarıyla Özel İstihdam Bürolarının İllere Göre Dağılımı

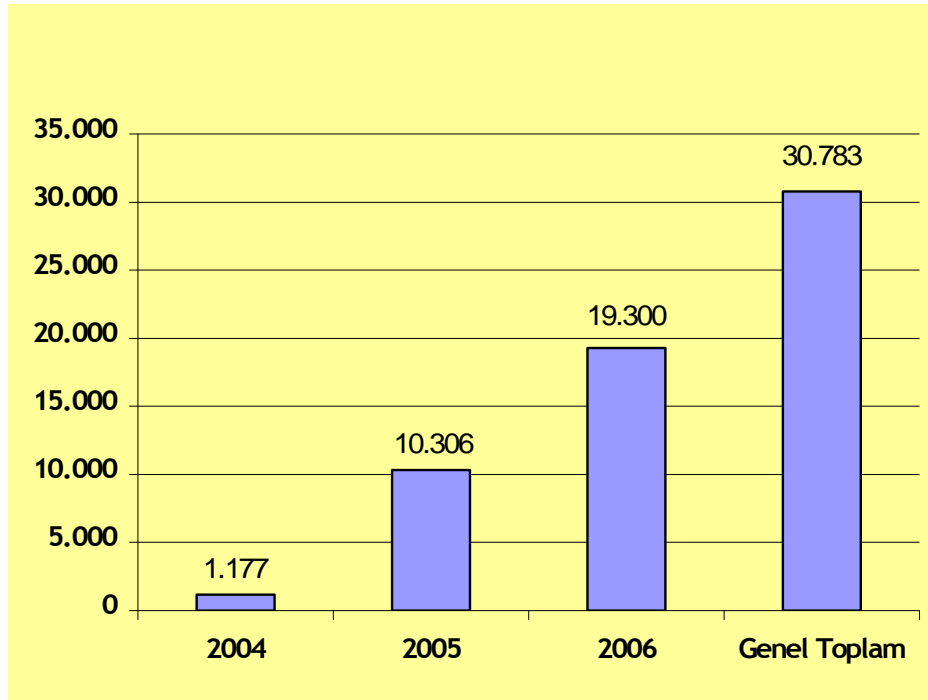
İl Adı	Başvuran İşçi Sayısı	İzin Alan İşçi Sayısı
Ankara	12	12
İstanbul	164	145
Bursa	13	12
İzmir	9	8
Eskişehir	2	2
Gaziantep	3	3
Manisa	2	2
Konya	1	1
Muğla	3	3
Tekirdağ	1	1
Antalya	7	7
Diyarbakır	2	2
Adana	4	3
Elazığ	1	1
Hatay	1	1
Mersin	1	1
Kayseri	2	2
Sakarya	1	1
Genel Toplam	229	207

Kaynak: KUR

Büroların kuruldukları iller itibarıyla da ılımına bakıldı ında bunların daha çok Büyük ehirlerde ve özellikle stanbul'da (2006 yılsonu itibarıyla 145) faaliyet gösterdikleri görülmektedir. stanbul'un ardından Ankara ve Bursa en fazla büronun oldu u illerdir.

nternetin yaygın olarak kullanılmasıyla birlikte özel istihdam büroları da piyasa üzerinde etkisini hissettirmeye ba lamı tır. Kurulmaya ba landı ı 2004'ten itibaren sayıları hızla artı sergilemi olan bürolar i e yerle tirme sayıları da paralel olarak artı sergilemi tır.

ekil 3: Özel stihdam Bürolarının e Yerle tirme Verileri



Kaynak: KUR

Özel istihdam bürolarının i e yerle tirme faaliyetlerine bakıldı ında; 2004 yılında 1177; 2005'te 10.306 ve 2006'da 19.300 olmak üzere kurulmaya ba ladı ı 2004 yılından 2006 sonuna kadar toplam 30.783 ki i i e yerle tirilmi tır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KUR'UN ÖZEL SEKTÖR İŞ YERLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Türkiye'de iş gücü piyasasının sürekli olarak izlenebilmesini sağlayan bir sistem bulunmadığından doğru ve güvenilir bilgilere sahip olunamaması, birçok konuda olduğu gibi istihdam konusunda da önemli bir darboğazdır. Gerçekte, Türkiye'de iş gücü piyasasıyla dolaylı ve dolaysız şekilde ilgili çok sayıda veri kaynağı bulunmaktadır. Ancak, bu veri kaynakları ve elde edilen bilgiler, kaynak, kapsam, elde edilme biçimi, zaman ve diğer özellikler bakımından farklılık göstermektedir.

3.1 İŞ YASAYA ETKİSİNİN BELİRLEMEDE KUR İLANI GÜÇLÜKLERİ

Kamu istihdam kurumlarının piyasayı yönetmedeki başarılarının en açık göstergesi istihdam hizmetlerindeki başarı oranıdır. İşsizlerin iş aramak için Kuruma başvurularında 2000 yılından itibaren büyük miktarda düşüşler görülmektedir. Bu düşüş kısmen ekonomik krizle açıklanabilirse de, gerçekte kuruma yönelik işsizlerin kayıt olma yönündeki eğilimleri kurumun piyasaya hakimiyeti konusundaki yetersizliği ile açıklanabilir. Bu isteksizliğin temel nedeni, iş arama kanalı olarak kurum yerine diğer kanalların (e-posta, gazete ilanı vb.) daha fazla kullanılması ve daha etkin olmasıyla açıklanabilir. İkinci bir neden olarak da kurumun yıllardır toplumsal hafızada sadece kamuya eleman yerleştiren bir kurum olması yönündeki düşüncedir denilebilir.

KUR'un etkisi ve performansını ölçmek için; iş gücü piyasasına nüfuzunu ve piyasa payını belirlemek gereklidir. Örneğin iş arayanlar içinde KUR'a kaydını yaptıranların oranı, toplam açık işler içinde KUR'a bildirilenlerin oranı ve iş gücü piyasasındaki toplam iş yerleri içindeki KUR aracılığıyla gerçekleştirilenlerin oranı gibi ölçütler etkinin ölçülmesinde en önemli faktörlerdir.

Piyasa payına ilişkin istatistikler, ihracatçıların stokuna ve akıllı telefonla ilişkin mutlak rakamlar üzerinden alınan oranlar ile açıklanabilir ve diğer yerle tirmelerden hareketle derlenir. Ancak bunlar bir dizi veri tanımlama ve hesaplama sorunu yaratabileceği için dikkatle ele alınması gerekmektedir. Ayrıca bu tür bilgilerin elde edilmesinin kolay olmadığı da unutulmaması gereken bir konudur.⁸³ KUR'un performans istatistiklerinin kullanılabilmesi için temel bilgilerin derlenebilmesi için normal olarak geniş ölçekli araştırmalar gerekir. Ayrıca, ihracatçı gücü piyasasındaki diğer yerle tirmelerin payının belirlenmesinde, araştırma yapılan kesimin ihracatçıları mı, yoksa ihracatçıları mı olduğunu bağılı olarak farklı sonuçlar elde edilir.

ihracatçı gücü piyasasına ilişkin doğru ve etkili politikaların oluşturulmasında sürekli olmakla birlikte sağlıklı bilgi elde etmenin önemi büyüktür. Türkiye'de ihracatçı gücü piyasası verileriyle ilgili olarak çeşitli bilgi kaynakları bulunmaktadır. Bunlar; Nüfus Sayımları, Sanayi ve yerleri Sayımları, malat Sanayii Anketleri, Tarım Sayımları, Madencilik istatistikleri, TÜİK Hanehalkı ihracatçı Anketleri (H A), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) istatistikleri, Türkiye Kurumu (KUR) istatistikleri, Devlet Personel Bakanlığı istatistikleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistikleridir. Bu kaynaklardan elde edilen verilerin birbiriyle çelişmemesi, farklı analizlerde bir arada ve birbirini tamamlayıcı nitelikte kullanıma uygun olması bu noktada son derece önemlidir.

Piyasaya etki ve diğer yerle tirme istatistikleri ile ilgili bir başka sorun, bunların her ikisinin de, gerçek sosyal ve ekonomik derine bakmaksızın her tür diğer yerle tirmeye etki vermesidir. Sözgelimi, bu yaklaşımda, birkaç günlük bir pamuk toplama işine yerle tirilen kişiye ilişkin işlemle uzun süreli bir diğer yerle tirilen özürünün işlemine aynı değer verilir. İnternet üzerinden açık sistemlerin ileride

KUR'un ihracatçı bulma hizmetlerinin başarılı olması durumunda gelmesi, seçme işini ihracatçılara ve ihracatçılara bırakarak kendi rolünü elektronik altyapı ile sınırlaması halinde, sözü edilen bu piyasaya nüfuz ölçütleri daha da geçersizleşecektir.

⁸³ Thuy, Phan, Ellen Hansen, David Price; **Değerli ihracatçı Piyasasında Kamu İstihdam Hizmeti**, ILO Yayınları, 1. Baskı, Uluslararası Çalışma Örgütü 2001, s. 61

3.2 E YERLE TİRME ÜZERİNDE DO RUDAN VE DOLAYLI ETKİ

Bir kamu istihdam kurumu olan KUR i e yerle tirmeler üzerinde do rudan ya da dolaylı etkide bulunabilmektedir. Bu bölümde de erlendirme yapılırken Kurumun i e yerle tirme üzerindeki do rudan etkisi ayrıntılı olarak incelenmeye çalışılacaktır. Ancak her zaman göz ardı edilen dolaylı etkisine de değinilecek, Kurumun i e yerle tirmede etkisini ölçerken dolaylı etkinin de bir faktör olarak ne şekilde de erlendirilmesi gerektiği üzerinde durulacaktır.

3.2.1 e Yerle tirmeler Üzerinde Do rudan Etki

Do rudan etki kavramı; Kuruma i verenlerden intikal eden açık i ler ile Kuruma kayıtlı i sizlerin e le tirilerek i verenlerin iste i do rultusunda yapılan göndermeler neticesinde e er i e yerle me gerçekleşmişse Kurum i e yerle tirme üzerinde do rudan etki etmiş olmaktadır. A a ıda anlatılacak dolaylı etkiden sonraki ba lıklar altında yer alan bilgiler do rudan etkiye yönelik oldukları için burada detaylı olarak de inilmeyecektir.

3.2.2 e Yerle tirmeler Üzerinde Dolaylı Etki

KUR i veren talepleri do rultusunda kayıtlı i sizler arasından o i için uygun nitelikler ta ıyanları göndermek suretiyle i gücü piyasasında i e yerle tirmeler üzerinde do rudan etkide bulundu u yukarıda anlatılmıştı. Burada ise Kurumun i e yerle tirme üzerindeki etkisinin sadece e le tirme ile sınırlı olmadığını dü ünncesinden hareketle di er aktif istihdam programları aracılığıyla Kurumun i e yerle tirmeler üzerinde yaptığı dolaylı etki üzerinde durulacaktır.

gücü piyasasının ihtiyaçları do rultusunda KUR tarafından; ya am boyu e itim anlayışı içinde i gücü piyasasının nitelikli eleman ihtiyacını kar ılamak ve i sizlerin istihdamını kolayla tırmak ya da i kurmalarına yardımcı olmak üzere Kuruma kayıtlı i sizlere ve i ini kaybetme tehlikesi bulunan i gücü ile i sizlik ödene i ve i kaybı tazminatı almaya hak kazanmış i sizlere meslek edindirme, meslek de i tirme ve meslek geli tirme e itimi verilmesi sa lanarak istihdam edilebilirlikleri artırılmaya çalışılmaktadır.

Bunun yanı sıra; gençler, kadınlar, özürllüer, eski hükümlüer ve uzun süreli i sizler gibi istihdamında güçlük çekilen grupların i e yerle tirilmelerini kolayla tırıcı mesleki e itim ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin verilmesi ve toplum yararına çalı ma programları ve benzeri i gücü uyum programlarının uygulanması da yukarıda bahsedilen dezavantajlı grupların istihdamlarına yardımcı olunmaktadır.

Aktif istihdam programları i arama sürecinde bireylerin niteliklerini bilgi ve becerilerini artırma gibi fonksiyonları yerine getirmekte olup bu programlar aracılı ıyla bireye kazandırılacak donanımların i e yerle tirmede etkisinin tespit edilmesi zordur. Örne in aktif istihdam programlarından olan i arama seminerine katılan bireyin i e yerle me sürecinde katıldı ı bu seminerin etkisinin, kurs sonrasında i e yerle memi bir kursiyerin daha sonra buldu u i e alınmasında kursun etkisinin ölçülmesi zordur.

Kısa vadede aktif istihdam programlarının i e yerle tirmeler üzerinde etkisini gösterecek bir kriter olarak kurs sonrası i e yerle tirmelere de inmekte yarar vardır.

Kurumun gerçekle tirdi i kursların katılımcıları, bunların ne kadarının mezun oldu u ve ne kadarının istihdam edildi i kursların etkisini ölçmede önemli göstergelerdir. Ancak bu de erlendirme yapılırken; Kurumun gerçekle tirdi i istihdam garantili kurslar dı ındaki kursların istihdam zorunlulu unun olmadığı , kursu bitirenlerden kurs bitiminde istihdama dahil olmayanlarında kurs sonrasında elde ettikleri bilgi ve becerilerle i gücü piyasasında i aramaya devam ettikleri ve i e girmi olabilecekleri unutulmamalıdır. Kursların etkinli ini ölçerken yapılan genel de erlendirme yanı sıra istihdam garantili kurslarında ayrıca de erlendirilmesinin yapılması ve kurs bitiminde kursiyerlerin izlenmesi sa lıklı de erlendirme yapılması açısından önemlidir.

Tablo 24: Yıllar tıbarıyla Toplam Kursiyer, Mezun, stihdam Edilen Sayıları ve Oranlamalar

Yıllar	Toplam Kursiyer	Toplam Mezun Sayısı	Toplam stihdam Edilen	Kursiyer/ Mezun	Mezun/ stihdam	Kursiyer/ stihdam
2000	3.483	3.123	1.856	%89,7	%59,4	%53,3
2001	882	729	428	%82,7	%58,7	%48,5
2002	1.497	1.292	426	%86,3	%33,0	%28,5
2003	1.481	1.266	257	%85,5	%20,3	%17,4
2004	1.641	1.292	139	%78,7	%10,8	%8,5
2005	5.518	4.551	1160	%82,5	%25,5	%21,0
2006	12.426	7.358	3.633	%59,2	%49,4	%29,2

Kaynak: KUR

Bu verilere göre 2000-2006 yılları arasında kursları bitirenlerin istihdama geçi leri ortalama %40,3 olup bu a amadaki kayıp -kursa ba layanlar referans alındı nda- %59,7'dir. Di er taraftan, aynı yıllar arasında kursiyer sayılarıyla i e yerle tirilen sayıları kar ıla tırıldı nda ortalama %29,3 olarak gerçe klemekte olup toplam kayıp oranının %70,7'lere kadar yükseldi i dikkati çekmektedir.

stihdam garantili kurslar ba lamında etkinli in düzeyine baktı mızda; 2000 yılında kursiyerlerin %90,1'inin kurslardan mezun oldu u ve kursa ba layanların %86'sının, mezun olanların %95,1'inin i e yerle tirildi i görülmektedir. Kursa ba layanlar referans alındı nda toplam kayıp %14'tür. 2006 yılında ise kursiyerlerin %74,5'inin kurslardan mezun oldu u ve kursa ba layanların %72'sinin, mezun olanların %96,6'sının i e yerle tirildi i görülmektedir. Kursa ba layanlar referans alındı nda toplam kayıp %28'dir.

3.3 KUR'UN ÖZEL SEKTÖRDE E YERLE T RME H ZMETLER

Türkiye'de i e yerle tirme hizmetleri yukarıda anlatıldı ı gibi birçok ekilde gerçe klemekte dir. Burada KUR'un özel sektöre yönelik olarak gerçe ktirdi i hizmetler anlatılacaktır. verenler taleplerini yazılı olarak, faks, internet vb. ileti im araçlarını kullanarak yapmaktadır. gücü isteminde bulunan i verenlerin açık i lerini kar ılamak üzere ilgili hizmet birimleri hemen faaliyete geçerek i verenin aradı ı niteliklere uygun eleman sa lanması konusunda titiz çalı maktadırlar. Alınan talepler çe itli yollarla duyurulmakta, bunun sonucunda çalı mak isteyenlerden durumları uygun olanlar i verene gönderilmektedir.

Kurumun i e yerle tirme i lemleri do rudan ya da dolaylı bir biçimde gerçe klemekte dir. Do rudan yerle tirme sonucunda i arayan ile i çi arayanların e le tirilmesi sonucunda ki i i e yerle mi , i veren de aradı ı i çiyi bulmu olur.

KUR'un özel sektöre yönelik i e yerle tirme hizmetlerinin son yıllardaki geli imi a a ıdaki tabloda gösterilmi tir.

Tablo 16: Özel Sektöre Yönelik İstihdam Hizmetleri

	2003	2004	2005	2006
yeri Ziyareti - Temas	48.549	20.538	25.906	26.955
Açık	85.303	60.774	79.172	119.047
verene Takdim	142.205	186.738	264.976	283.522
e Yerle tirme	25.939	33.504	48.932	61.703

Kaynak: KUR

Tabloda da görülece ği üzere 2003-2006 yılları de ğerlendirildi ğinde Kurum özel sektöre yönelik ği e yerle tirme hizmetleri ayrı ayrı de ğerlendirilmi ğtir.

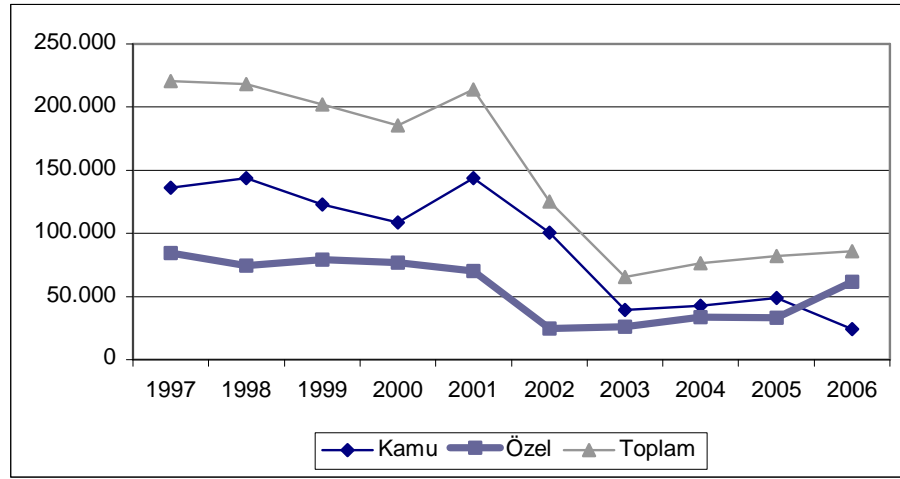
2003 yılında; ziyaret ve temas sayısının yakla ğık 2 katı açık ği alınmı ğtır. Alınan açık ği in iki katına yakın gönderme yapılmı ğ olmasına ra men ancak %30'una yerle tirme yapılmı ğtır. Kalan açık ği ler doldurulamamı ğtır.

2004 yılına gelindi ğinde; gerçekte tirilen ziyaret ve temasın 3 katı kadar açık ği alınmı ğ, alınan açık ği in 3 katı aday gönderilmi ğ olup açık ği lerin %55'i kapatılarak 33 bin ki ği i e yerle mi ğtir.

2005 yılına gelindi ğinde ziyaret ve temas sayısı önceki yıla göre artmı ğtır. Ziyaret ve temasın 3 katından daha fazla açık ği alınmı ğ, açık ği lerin 3 katından fazla aday gönderilmi ğ ve %62'si kapatılmı ğtır.

2006 yılı için ise ziyaret ve temasın 5 katına yakın açık ği alınmı ğ, burada yapılan göndermeler neticesinde açık ği lerin %52'si kapatılmı ğtır.

ekil 4: Yıllar itibarıyla e Yerle tirilenlerin Görünümü



Kaynak: KUR

ekil 4'te görülece i üzere son on yılın verileri incelendi inde KUR'u i e yerle tirmeleri büyük miktarlarda dü ü göstermi tir. 2001 yılına kadar ortalama 200 binin üzerinde ve bunların büyük bir kısmını da kamu sektörüne yerle tiren Kurum 2001'den itibaren i e yerle tirme sayılarında hızlı bir dü ü sergilemi tir. 2003 yılına kadar i e yerle tirme hizmetleri azalarak devam etmi , 2003'ten itibaren yava yava artmaya ba lamı tır.

2003 yılından itibaren özel sektöre yapılan yerle tirmeler de artı göstermi ve 2005 yılından sonra artık KUR'un özel sektöre yerle tirdi i ki i sayısı kamu sektörünün önüne geçmi tir. 2006 yılında özel sektöre yapılan yerle tirme kamunun çok üzerinde (2.5 kat) gerçekleşmi tir.

3.4 E G RENLER ÜZER NDE KUR'UN E YERLE T RME ETK S N N DE ERLEND R LMES

KUR'un i gücü piyasasında özel sektörde i e girenler üzerinde etkisinin incelenece i bu bölümde; i gücü piyasasına ili kin istatistik ve veri yayınlayan ÇSGB, SGK, H A ve KUR istatistiklerine göre i e yerle enlere ili kin de erlendirmeler yapıp bunların ne kadarının KUR tarafından yerle tirildi i ortaya konulacaktır. e yerle tirmeler üzerinde varsa kamu ve özel sektör ayırımına gidilerek KUR'un i e yerle tirmeler ve özellikle özel sektör i yerleri üzerinde ne kadar etkili oldu u incelenerek bir sonuca ula ılmaya çalı ılacaktır.

3.4.1 ÇSGB Verilerine Göre KUR'un e Yerle tirme Etkisi

verenlerin 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 62. maddesi gere ince; i e aldı ı veya herhangi bir nedenle hizmet akdi sona eren i çileri izleyen ayın onbe ine kadar aylık bildirimlerle i yerinin ba lı bulundu u Bölge Çalı ma Müdürlü üne ve ÇSGB'ye bildirmesi gerekmektedir. verenlerin bu bildirimleri sonucunda konuya ili kin bilgileri de içeren Çalı ma Hayatı statistiklerinden alınan bilgiler çerçevesinde a a ıdaki tablo olu turulmu tur.

Tablo 17: Yıllar itibarıyla ÇSGB Verilerine Göre e Girenler, KUR Tarafından e Yerle tirilenler ve Etki

Yıllar	e Girenler	e Yerle tirilenler	Etki (%)
1999	1.379.620	201.942	14,64
2000	1.781.486	185.610	10,42
2001	1.487.000	213.998	14,39
2002	1.605.451	125.071	7,79
2003	1.930.858	65.398	3,39
2004	1.746.004	76.257	4,37
2005	2.149.698	81.685	3,80
2006	3.541.957	85.882	2,42

Kaynak : ÇSGB, KUR

ÇSGB tarafından yayınlanan istatistiklerde kamu özel ayrımı yapılmadan yıllar itibarıyla i e girenlere ili kin rakamlar verilmektedir. Tablonun i e girenler sütunu bu rakamlar do rultusunda olu turulmu , i e yerle tirilenler sütunu KUR verilerine göre Kurum tarafından yayınlanan istatistik yıllıklarından yararlanarak olu turulmu olup son sütunda ÇSGB verilerine göre i e yerle enler üzerinde KUR'un etki oranı ölçülmeye çalı ılmı tur.

1999 yılında 1 milyon 379 bin 620 ki i i e girmi , bunların 201 bin 942'si KUR tarafından yerle tirilmi olup söz konusu yılda KUR'un i e yerle tirmeler üzerindeki etkisi %14.69 olarak gerçekte mi ken; 2006 yılında 3 milyon 541 bin 957 ki i i e girmi , bunların 85 bin 882'si KUR tarafından i e yerle tirilmi olup söz konusu yılda ise i e yerle tirmeler üzerindeki etki %2.42'ye dü mü tür. e yerle tirmelerde KUR'un etkisine bakıldı nda yıllar itibarıyla (2001 ve 2004 yılları hariç) dü ü görülmektedir.

1999'dan 2006'ya kadar i e girenlerin sayısında sürekli bir artı olmasına rağmen Kurum tarafında i e yerle tirilenlerin sayısı sürekli azalma e iliminde (2001 yılı hariç) olmu tur. Bunların do al sonucu olarak i e yerle enler üzerinde Kurumun etkisi de sürekli olarak azalmı tir. 1999 yılında %14.64 olan etki oranı 2006 yılında %2.42 olarak gerçekte mi , söz konusu yıllar arasında i e yerle tirmeler üzerindeki etki de 12.22 puanlık bir azalma gerçekte mi tir.

3.4.2 SGK Verilerine Göre KUR'un e Yerle tirme Etkisi

verenler i e aldıkları ki ileri sosyal sigorta kapsamında tescil ettirerek sosyal güvenceye sahip olmalarını sa lamakla yükümlüdür. Burada SGK'ya yapılan tesciller esas alınarak kamu ve özel sektör i e yerle tirmeleri üzerinde KUR'un etkisinin ne oldu u üzerinde durulmu tur.

Tablo 18: 2006 Yılında SGK Verilerine Göre İlk Tescili Yapılanlar, KUR Tarafından e Yerle tirilenler ve Etki

	e Girenler (İlk Tescil)			e Yerle tirilenler			Etki (%)		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Kamu	101.768	173.520	275.288	4.763	19.416	24.179	4,68	11,19	8,78
Özel	478.520	877.735	1.356.255	11.661	50.042	61.703	2,44	5,70	4,55
Toplam	580.288	1.051.255	1.631.543	16.424	69.458	85.882	2,83	6,61	5,26

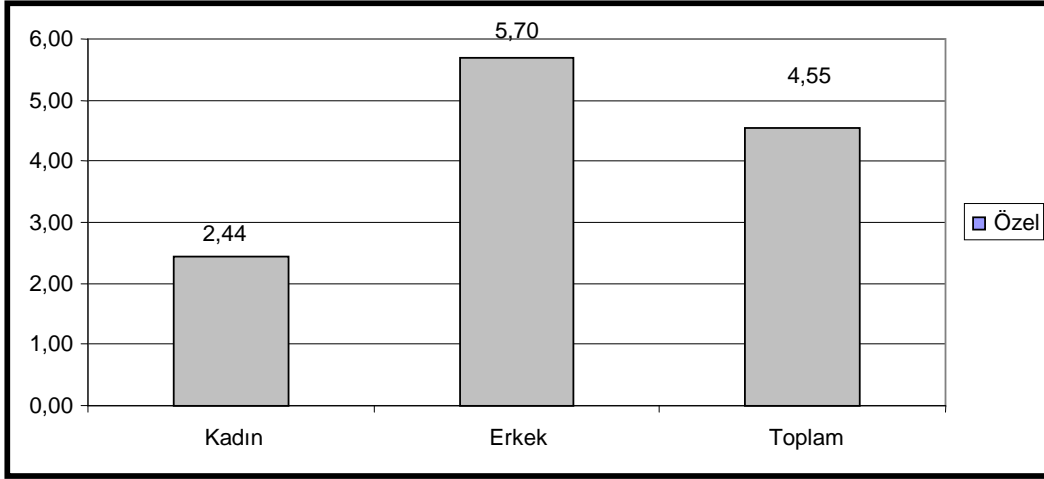
Kaynak: SGK, KUR

SGK'ya 2006 yılında i verenlerce yapılan ilk tescil i lemlerine göre; 580 bin 288'i kadın, 1 milyon 51 bin 255'i erkek olmak üzere toplam 1 milyon 631 bin 543 ki i e ba lamı tir. e ba layanların 478 bin 520'si kadın, 877 bin 735'i erkek olmak üzere toplam 1 milyon 356 bin 255'i özel sektörde; 101 bin 768'i kadın 173 bin 520'si erkek olmak üzere toplam 275 bin 288'i kamu sektöründe istihdam edilmi tir.

KUR'un i e yerle tirme verilerine bakıldı nda; 16 bin 424'ü kadın, 69 bin 458'i erkek olmak üzere 85 bin 882 ki inin i e yerle tirilmi tir. e yerle tirilenlerin 11 bin 661'i kadın 50 bin 42'si erkek olmak üzere toplam 61 bin 703'ü özel sektörde; 4 bin 763'ü kadın, 19 bin 416'sı erkek olmak üzere toplam 24 bin 179'u kamu sektöründe i e yerle tirilmi tir.

e girenler üzerinde KUR'un etkisine bakıldığında; toplamda etki %5.26 iken kamu sektöründe etkinin %8.78, özel sektörde ise %4.55 olduğu görülmektedir.

ekil 5: Cinsiyete Göre Özel Sektör Üzerindeki Etki (%)



Kaynak: SGK, KUR

KUR'un özel sektör işyeri tirmesi üzerindeki etkisinin kadın-erkek dağılımı incelendiğinde; kadınlarda %2.44 olan etki erkeklerde %5.70 olarak gerçekleşmiştir. Etki oranları bu şekilde gerçekleşirken Tablo 19'da da görüldüğü üzere cinsiyete göre işverenlerin %35.28'ini kadınlar, %34.72'sini erkekler oluşturmasına rağmen KUR tarafından işyeri tirmelerinin %18.90'ını kadınlar %81.10'unu erkekler oluşturmaktadır. Bu veriler de göstermektedir ki işverenlerin cinsiyete göre dağılımı aynı oranlarda işyeri tirmeleri yansıtmamakta, işyeri tirmelerde erkekler görece olarak daha avantajlı bir konumda görünmektedir.

Tablo 19: Cinsiyete Göre Özel Sektörde İşveren ve KUR Tarafından İşyeri Tirmelerinin Dağılımı

	İşverenler (İlk Tescil)		İşyeri Tirmeler		Etki (%)
	Toplam	%	Toplam	%	
Kadın	478.520	35,28	11.661	18,90	2,44
Erkek	877.735	64,72	50.042	81,10	5,70
Toplam	1.356.255	100	61.703	100	4,55

Kaynak: SGK, KUR

2006 yılında özel sektörde KUR tarafından yerle tirilenlerin SGK tarafından ilk defa tescili yapılanlar içindeki oranı tabloda da görüldü ü gibi %4.55'tir. Ancak burada yer alan yerle tirme rakamları i verenler tarafından kanuni zorunluluk gere i çalı tırmak zorunda oldu u ve bir ço unu KUR'dan temin etti i ki ilerin de dahil edildi i rakamlardır. E er toplam yerle tirme rakamlarından bu zorunlu çalı tırılan yerle tirme rakamları çıkarıldıktan sonra etki de erlendirildi inde Tablo 20'de de görüldü ü gibi özel sektöre normal olarak yerle tirilen ki ilerin oranının %2.42 oldu u görülmektedir. Ancak bu de erlendirmede bulunulurken toplam i e giren olarak görülen 1 milyon 356 bin 255 ki iden i e yerle tirilen zorunlu sayısı dü ülmeden hesaplanmı tır. E er zorunlu olarak yerle tirilen 28 bin 817 ki i çıkarılıp etki ölçülmek istenirse etki oranı 2.48 olmaktadır.

Tablo 20: 2006 yılında Normal Olarak Yerle tirilenlerin Tescili Yapılanlara Oranı

	Özel			Kamu			Toplam		
	e Giren	e Yerle tirilen	Etki (%)	e Giren	e Yerle tirilen	Etki (%)	e Giren	e Yerle tirilen	Etki (%)
Kadın	478.520	8574	1,79	101.768	4.594	4,51	580.288	13.168	2,27
Erkek	877.735	24312	2,77	173.520	18.018	10,38	1.051.255	42.390	4,03
TOPLAM	1.356.255	32.886	2,42	275.288	22.612	8,21	1.631.543	55.558	3,41

Kaynak: SGK, KUR

Normal olarak yerle enlerin toplam i e yerle enler içindeki etkisini ölçmek istedi imizde Tablo 20'de de görüldü ü üzere toplam etki %3.41 olarak gerçekte mi tir. Bu dönemde özel sektöre yerle enler içinde KUR'un normal olarak yerle tirdiklerinin etkisi %2.42'dir. Kamu sektöründe ise i e giren 275 bin 288 ki i içinde KUR tarafından normal olarak yerle tirilen 22 bin 612 ki inin payı %8.21 olarak gerçekte mi tir.

3.4.3 H A Verilerine Göre KUR'un e Yerle tirme Etkisi

Bugüne kadar H A istatistiklerinde i e yeni ba layan ya da i e de i tirenlerin yer aldı ı bilgiler yayınlanmamaktaydı. 2007 yılından itibaren yayınlanan istatistik bültenlerinde son bir yıl içindeki i e ba layan ya da de i tirenler ile ilgili detaylı bilgiler yayınlanmaya ba lamı tır. gücü piyasasındaki bilgileri her ay düzenli olarak

yayınlayan TÜ K'in en son yayınladığı A ustos 2007 H A Haber Bülteninde yer alan bilgiler doğrultusunda aşağıdaki bilgiler çıkarılmı olmakla birlikte yine bu dönemi kapsayan KUR Aylık statistik bültenlerinde yer alan i e yerle tirme verileri de erlendirilmi tir. KUR'un piyasaya etkisini göstermesinde kaynak te kil edecek bu veriler Tablo 21'de gösterilmi tir. Tabloda yer alan veriler kamu ve özel sektör ayrımı yapılmadan incelenmi olup yapılacak de erlendirme de bu çerçevede olacaktır.

Tablo 21: H A'ya Göre e Giren ve KUR Tarafından Yerle tirilenlerin Etkisi*

e Giren (H A)	e Yerle tirilen (KUR)	Etki (%)
1.323.000	87.911	6,64

Kaynak: TÜ K- KUR

* Burada yer alan veriler A ustos 2006 ile A ustos 2007 arasındaki 1 yıllık süreci kapsamaktadır.

Tablo 21'de görüldü ü H A A ustos 2007 verilerine göre son bir yıllık dönemde 1 milyon 323 bin ki i i e yeni girmi ya da i ini de i tirmi tir. Aynı dönemde KUR'un i e yerle tirme verileri incelendi inde ise KUR bu dönemde (A ustos 2006-A ustos 2007) kamu ve özel sektör toplamı 87 bin 911 ki iyi i e yerle tirmi tir. Buradan hareketle KUR'un i e girenler üzerindeki etkisinin %6.64 olarak gerçekte ti i sonucuna ula ılmı tir.

3.4.4 KUR'un Aylık Plasman Kontrol Formu (FNO 120) Verilerine Göre e Yerle tirmede Etkisi

Kurum tarafından; ülke bazında, iller itibarıyla, ekonomik faaliyet kollarına göre i çi çalı tıran özel i yerleri ile i çi çalı tıran kamu i yerlerinin i gücü hareketlerinin izlenebilmesi ve bu i yerlerine Kurumumuzun sundu u hizmetlerdeki etkinli inin ölçülebilmesi amacıyla *FNO 120* olarak adlandırılan *Aylık Plasman Kontrol Formu* hazırlanmaktadır. yerlerinde bir yıllık dönemde sosyo-ekonomik geli me ve de i meye ba lı olarak i gücü hareketlerinde meydana gelecek artı veya azalı lar izlenmektedir. Bu nedenle, FNO 120; faaliyeti altı aydan fazla süren ve 4857 sayılı Kanununa tabi 10 ve yukarı sayıda i çi çalı tıran özel i yerlerine, 4857 sayılı Kanununa tabi i çi çalı tıran kamu i yerlerine yönelik tablolar düzenlenerek özel i yerleri ile kamu i yerlerine ili kin ayrı ayrı yorum yapmaya uygun veriler olu turulmaktadır.

Birimler, her yıl düzenledikleri FNO 120'ler ile bir önceki yılın verilerini kar ıla tırarak Kurum faaliyetlerine ili kin kar ıla ılan sorunlar, alınması gerekli önlemler ile eldeki veriler ı ı nda faaliyetlerde bir önceki yıla göre görülen artı ve azalı lar ile varsa bunların nedenleri konusunda rapor düzenleyip takip eden yılın ubat ayının 20'sine kadar Genel Müdürlü e göndermektedir.

Tablo 22: FNO 120 Verilerine Göre 2005 Yılında e Yeni Alınan, KUR'ca Yerle tirilenler ve Etki

Sektörler	e Yeni Alınan			e Yerle tirilen			Etki (%)		
	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
Tarım	27.563	22.473	50.036	1.628	473	2.101	5,91	2,10	4,20
Sanayi	99.394	1.323.075	1.422.469	12.047	30.513	42.560	12,12	2,31	2,99
Hizmet	145.438	1.399.071	1.544.509	19.643	17.946	37.589	13,51	1,28	2,43
Genel Toplam	272.395	2.744.619	3.017.014	33.318	48.932	82.250	12,23	1,78	2,73

Kaynak: KUR

Tablo 22'de görüldü ü gibi i verenlerin gönderdikleri FNO 120 do rultusunda KUR tarafından hazırlanan sayısal veriler incelendi inde 2005 yılında i e yeni alınan 3 milyon 17 bin ki inin 82 bin 250 ki isinin KUR tarafından i e yerle tirildi i görülmektedir. Bu verilere göre genel olarak KUR'un i e yerle tirmeler üzerindeki etkisi %2.73 oldu u ortaya çıkmaktadır. Ancak bu çalı manın esas konusunu te kil eden özel sektör yerle tirmeleri üzerinde etkisi incelendi inde bunun %1.78 oldu u söylenebilir.

Yukarıdaki tabloda da görüldü ü gibi özel sektör etkisinin sektörlere göre da ılımı incelendi inde; etkinin tarımda (%2.10) ve sanayi sektöründe (%2.31) birbirine yakın oldu u, hizmetler sektöründe ise %1.28 olarak gerçekte ti i görülmektedir.

Tablo 23: FNO 120 Verilerine Göre 2004 Yılında e Yeni Alınan, KUR'ca Yerle tirilenler ve Etki

Sektörler	e Yeni Alınan			e Yerle tirilen			Etki (%)		
	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
Tarım	21.056	18.584	39.640	2.559	1.690	4.249	12,15	9,09	10,72
Sanayi	86.420	1.040.951	1.127.371	13.269	20.137	33.406	15,35	1,93	2,96
Hizmet	150.234	956.541	1.106.775	26.925	11.677	38.602	17,92	1,22	3,49
Genel Toplam	257.710	2.016.076	2.273.786	42.753	33.504	76.257	16,59	1,66	3,35

Kaynak: KUR

FNO 120 verileri sonucunda hazırlanan 2004 verileri incelendi inde KUR'un yıl içinde toplam i e yerle enler üzerinde etkisi incelendi inde kamu ve özel toplam 2 milyon 273 bin 786 ki inin i e yeni alındı ı, bunlardan 76 bin 257'sinin KUR aracılı ı ile yerle tirildi i görülmektedir. Bu veriler ı ı nda kamu ve özel sektöre toplam etkinin %3,35 olarak gerçekleşti i, özel sektöre etkisine bakıldı ında etkinin %1.66 olarak gerçekleşti i görülmektedir.

Yukarıda da incelendi i gibi 2004 yılı verilerinin özel sektör etkisi sektörel bazda de erlendirilecek olursa; bu yılda da tarım sektörü üzerinde etkinin di erlerinden fazla (%9.09) oldu u anlaşılmaktadır. kinci olarak sanayi sektörünün %1.93 ile ikinci sırada geldi i ve üçüncü olarak hizmetler sektörü üzerinde etkinin %1.22 oldu u görülmektedir.

3.5 SİZLER ÜZERİNDE KUR'UN E YERLE TİRME ETKİSİ

sizler üzerinde KUR'un i yerle tirme etkisini de erlendirebilmek için öncelikle Türkiye'de i siz sayısının ne kadar oldu unu incelemek gerekmektedir. Türkiye'nin istatistik kurumu olan TÜ K'in yaptı ı H A i siz sayısının ne kadar oldu unu sürekli yayınlamaktadır. Tabo 25'te de görüldü ü üzere i siz sayısı son on yılda sürekli artı göstermi tir. Son olarak 2006 yılı i siz sayısına bakıldı ında yakla ık iki buçuk milyona yakla tı ı görülmektedir.

Bununla birlikte KUR'a kayıt yaptırarak aktif olarak i arayan, çalı ma ça nda ve gücünde olan, Kurum tarafından kendisine en az cari asgari ücret düzeyinde i bulunamamı ki iler Kurumca i siz olarak tanımlanmaktadır. Bu bilgiler do rultusunda Kuruma kayıtlı i siz sayıları incelendi inde son on yılda H A'da oldu u gibi artı söz konusudur. Özellikle son yıllarda kayıtlı i siz sayısında önemli miktarlarda artı gerçekleş mi tir. 2006 yılında bir milyon üzerinde ki i Kurumun i bulmasını beklemektedir.

Tablo 25: H A siz Sayıları ile KUR'a Kayıtlı sizler

	H A siz Sayısı	KUR Kayıtlı siz	H A/ KUR
1997	1.462.000	463.323	31,69
1998	1.527.000	465.235	30,47
1999	1.774.000	487.525	27,48
2000	1.452.000	730.496	50,31
2001	1.967.000	718.665	36,54
2002	2.464.000	464.228	18,84
2003	2.493.000	587.479	23,57
2004	2.498.000	811.948	32,50
2005	2.520.000	881.261	34,97
2006	2.446.000	1.061.853	43,41

Kaynak: TÜ K- KUR

H A'ya göre Türkiye'de bulunan i sizlerin ne kadarının KUR'a kayıtlı oldukları de erlendirildi inde son on yıl ortalaması yakla ık %32 olarak gerçekleş mi tir. Bu da göstermektedir ki son on yılda Türkiye'de bulunan i sizlerin yakla ık olarak 1/3'ü KUR'a kayıt yaptırmı larıdır.

KUR'un i sizleri i e yerle tirmedeki oranlarına iki ekilde bakılabilir. Bunlardan birincisi Kuruma kayıtlı i sizlerden ne kadarını, ikincisi ise H A'ya göre Türkiye'deki toplam i siz sayısının ne kadarını i e yerle tirdi inin oranının de erlendirilmesidir. Tablo 26'da da görüldü ü gibi son on yılın verileri de erlendirildi inde hem kayıtlı i sizlere hem de H A'da belirtilen i sizlere göre Kurumun i e yerle tirme oranlarında çok büyük miktarlarda dü ü görülmektedir.

Tablo 26: İşsizler ve İstihdamla Yerleştirilenlerin Etkisel Görünümü

Yıllar	İstihdam Sayısı	KUR'a Kayıtlı İşsiz	KUR Tarafından İstihdamla Yerleştirilen	KUR Tarafından İstihdamla Yerleştirilenlerin	
				İstihdam Oranı	Kayıtlı İşsiz Oranı
1997	1.462.000	463.323	220.615	15,09	47,62
1998	1.527.000	465.235	218.354	14,30	46,93
1999	1.774.000	487.525	201.942	11,38	41,42
2000	1.452.000	730.496	185.610	12,78	25,41
2001	1.967.000	718.665	213.998	10,88	29,78
2002	2.464.000	464.228	125.071	5,08	26,94
2003	2.493.000	587.479	65.398	2,62	11,13
2004	2.498.000	811.948	76.257	3,05	9,39
2005	2.520.000	881.261	81.685	3,24	9,27
2006	2.446.000	1.061.853	85.882	3,51	8,09

Kaynak: TÜİK - KUR

1997 yılında İstihdamdaki işsizlerin yaklaşık %15'ini İstihdamla Yerleştirilen Kurum, 2006'ya gelindiğinde sadece %3'ünü yerleştirdiği görülmektedir. Yine 1997 yılında KUR'a kayıtlı işsizlerin yaklaşık %48'ini İstihdamla Yerleştirilen 2006'ya gelindiğinde büyük oranda azalma kaydederek yaklaşık %8'e gerilemiştir.

Tablo 27: Kayıtlı İşsizlerin Kamu-Özel Ayrımına Göre İstihdamla Yerleştirme Etkisi

Yıllar	KUR'a Kayıtlı İşsiz	KUR Tarafından İstihdamla Yerleştirilen			İstihdamla Yerleştirme Üzerindeki Etki		
		Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
1997	463.323	136.114	84.501	220.615	29,38	18,24	47,62
1998	465.235	143.939	74.415	218.354	30,94	16,00	46,93
1999	487.525	122.942	79.000	201.942	25,22	16,20	41,42
2000	730.496	108.624	76.986	185.610	14,87	10,54	25,41
2001	718.665	143.890	70.108	213.998	20,02	9,76	29,78
2002	464.228	100.589	24.482	125.071	21,67	5,27	26,94
2003	587.479	39.459	25.939	65.398	6,72	4,42	11,13
2004	811.948	42.753	33.504	76.257	5,27	4,13	9,39
2005	881.261	32.753	48.932	81.685	3,72	5,55	9,27
2006	1.061.853	24.179	61.703	85.882	2,28	5,81	8,09

Kaynak: KUR

Bu çalı manın asıl konusunu olu turan özel sektör yerle tirmelerinin son on yıllık verileri incelendi inde Kuruma kayıtlı i sizlerin; 1997 yılında %18.24'ünün i e yerle tirilmi oldu u, sonraki yıllarda bu rakamın azalarak devam etti i, 2004 yılında en asgari seviye olarak %4.13'e dü tü ü ve 2006 yılında artı göstererek %5.81'e yükseldi i görülmektedir.

3.6 DE ERLEND RME

Çalı manın bu bölümünde; Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olan KUR'un i gücü piyasasına nüfuzu ve etkisi incelenerek piyasadaki payı belirlenmeye çalı ılmı tır. Bölüme ba larken de belirtildi i gibi Kurumun piyasadaki payını ölçmek için farklı ölçütler kullanmak gereklidir.

Burada yapılan de erlendirmede öncelikle i e girenler üzerinde KUR'un etkisinin ne oldu u ortaya konulmaya çalı ılmı , daha sonra ise TÜ K tarafından belirlenen i sizler ve kayıtlı i sizler üzerinde Kurumun etkisine ili kin de erlendirmeler yapılmı tır. e yerle enlere ili kin farklı kurum verileri esas alınarak, bu veriler irdelenirken; öncelikle Türkiye'de belli bir dönemde i bulup i e yerle enler baz alınarak bunlardan ne kadarının KUR tarafından yerle tirildi i, i e yerle melerinde

KUR'un payının ne oldu u ortaya çıkarılmı tır. Her bir kurumun bilgileri çerçevesinde KUR'un payı hesaplanmaya çalı ılmı ve ortaya farklı sonuçlar çıkmı tır. Daha sonra; H A'ya göre mevcut i sizlerin ne kadarının KUR aracılı ıyla i aradıkları, H A'daki i sizler ile KUR'a kayıtlı i sizler baz alınarak KUR'un i e yerle tirme etkisinin ne oldu u üzerinde durularak bir sonuca ula ılmı tır.

ÇSGB verileri de erlendirildi inde; KUR'un i gücü piyasadaki etkisi – ÇSGB tarafından kamu ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın kaydedildi inden i verenlerin ÇSGB'ye bildirdikleri i gücü çizelgeleri üzerinden de erlendirmeye tabi tutulmu tur. Yapılan de erlendirmeye göre ÇSGB verilerine göre i e giren sayıları yıllar itibarıyla artı göstermesine ra men KUR'un yaptı ı i e yerle tirmelerin azalma e iliminde oldu u tespit edilmi tir. e giren sayılarındaki artı a ra men i e yerle tirme sayılarındaki dü ü e paralel olarak piyasaya etki de sürekli dü me e iliminde olmu tur.

gücü piyasasında belirli bir yılda, i e yerle enlerin ne kadar oldu u ve gerçekten i e ba layı larını tesciller nitelikte olan SGK verileri incelendi inde; 2006 yılında kaç ki inin i e yeni ba lamı ya da i ini de i tirmi ki ilerden olu tu u

görülmektedir. Yapılan analizlerde ÇSGB'nin ve KUR FNO 120'lerin i e yerle enlere ili kin verilerinin SGK tarafından yapılan tescillerin oldukça üzerinde oldu u görülmektedir. Çalı mada FNO 120'lerin 2004 ve 2005 verilerinden yararlanılmı , 2006 verileri tam olarak sonuçlandırılmamı oldu undan burada söz konusu yıl de erlendirmeye tabi tutulmamı tır. Bununla birlikte Kurumun 2006 verilerinin, ÇSGB verileri gibi SGK verilerinin çok üzerinde olması muhtemeldir.

SGK istatistik bültenleri ve yıllıklarında yayınlanmayan ve sadece 2006 yılı için hazırlanan bir çalı ma yaparak; yıl içinde i e yeni giren ya da i de i tirenlerin tescillerini aylar itibarıyla, kamu ve özel sektör, cinsiyet ve ya gruplarına göre ayırarak kaç ki inin tescil edildi ini ara tırmı tır. Yapılan ara tırmadan yararlanılarak hazırlanan EK 1'deki tabloda da görüldü ü gibi 2006 yılının son aylarında özellikle Aralık ayında ilk defa tescilleri yapılan ki i sayısında çok büyük miktarlarda artı gerçekleş mi tir. Ancak bu artı n nedeninin 2006 yılında girmesi gerekirken Anayasa Mahkemesi tarafında iptal edilen Sosyal Güvenlik ve Genel Sa lık Sigortası Kanunundan kaynaklanmı olabilece i dü ünülmektedir. EK 1'deki tabloda di er aylara ili kin veriler ve genel konjonktür göz önüne alındı nda bu de erlendirmeye varılmı tır. Tescili yapılanların ya larına bakıldı nda ise toplam tescili yapılanların içinde yakla ık %75 gibi çok büyük bir kısmının 15-24 ya grubunda bulunan ki ilerden olu tu u görülmektedir.

KUR'un i e yerle tirmedeki etkisinin ne oldu unu tescile dayalı yapısından dolayı SGK verilerinin daha objektif ve do ru olarak verece inden hareketle; 2006 yılı içinde tescili yapılanlar baz alınarak KUR'un etkisi ölçüldü ünde kamu ve özel sektör toplam tescili yapılanların %5.26'sına Kurumun etkide bulundu u görülmektedir.

Çalı manın konusunu olu turan özel sektör i yerlerinde i e yerle enlerin toplamı ile

KUR tarafından ilgili yılda i e yerle tirilenler oranlandı nda KUR'un etkisi %4.55 olarak gerçekleş mektedir. Ancak bu etkide KUR'un Kanununun 30. maddesi gere ince zorunlu yerle tirmeler çerçevesinde i e yerle tirmeleri de erlendirmeye tabi tutulmadı nda oranın daha da dü tü ü ve yakla ık olarak %2.5'ler seviyesinde oldu u görülmektedir.

TÜ K H A bülteninde (A ustos 2007) yer alan i gücü piyasası hakkındaki son bilgilerde yer alan i e yeni giren ya da i ini de i tiren ki ilerinin sayısı ile SGK verileri birbirine yakın rakamlar içermektedir. Aynı dönemi göstermese de veriler bir yıllık

süreci kapsamakta ve bu dönemde i e yerle tirilenler üzerinde etki oranı birbirine yakın olarak gerçekleşmektedir. Bu da göstermektedir ki SGK tescil i lemleri, i e giren sayıları konusunda do ru sonucu vermeye en yakın bilgi kayna ıdır.

KUR'un i gücü piyasasında ya anan hareketleri ve sundu u hizmetleri izlemek üzere, i verenlerden alınan i gücü çizelgeleri do rultusunda etki de erlendirilmesi yapılmaktadır. Bu çizelgeleri 10 ve daha fazla i çi çalı tıran i yerleri bildirdi inden yapılan etki sadece söz konusu i yerlerini kapsamaktadır. Bu da hareketlili in önemli miktarlarda oldu u 10'dan az i çi çalı tıran i yerlerine giren ki ilerin ve buralara yapılan yerle tirmelerin dikkate alınmadı nı ortaya çıkarmaktadır. Bu eksiklik neticesinde piyasadaki etkinli i ölçmede yanlı lıklar ortaya çıkacaktır.

KUR i gücü piyasası üzerinde do rudan ve dolaylı olarak etki ederek üzerine dü en sorumlulu u yerine getirmeye çalı maktadır. Kurumun 2005 yılı FNO 120 verilerinde özel sektöre yönelik do rudan etki denilebilecek olan i e yerle tirme yakla ık %1.8 olarak görülmekte; ancak zorunlu istihdam kapsamında bulunanlar çıkartıldı nda bu oranın belirli miktarda bir dü ü gösterece i de unutulmamalıdır.

Daha çok aktif istihdam programlarından hareketle piyasaya dolaylı olarak etki etmeye çalı an KUR'un son zamanlarda bu alanlardaki çalı maları önem kazanmı tır. Kurum tarafından aktif istihdam programları kapsamında sürdürülen uyum programları ile ki ilere nitelik kazandırılmak suretiyle istihdam edilebilirlikleri artırılmaya çalı ılmaktadır. Bu alanda etkinin ne oldu u konusunda veri eksikli i nedeniyle de erlendirmelerde bulunmak yanlı olur. Ancak yapılan uyum çalı malarının neticelerinin takip edilmesi ve e er yeterli düzeyde etki edilmemi se bunun nedenlerinin ara tırılması gerekmektedir. KUR'un i e yerle tirmeye dolaylı olarak etki etti i aktif politikaların takibini yapmadı ı için piyasa payı tam olarak belli de ildir.

Türkiye'de bulunan i sizlere ili kin TÜ K tarafından açıklanan i siz rakamları ile KUR'da i siz olarak kaydı bulunanların rakamları olmak üzere iki farklı veri kayna ı vardır. H A'ya göre i siz rakamları ile Kurum tarafından açıklanan kayıtlı i siz rakamları incelendi inde, i sizlerin sadece 1/3'ünün KUR'a i aramak üzere kayıt yaptırdı ı görülmektedir. Kurumca i e yerle tirilen ki ilerin oranını; yukarıda da oldu u gibi H A içindeki etki ve kayıtlı i siz içindeki etki olmak üzere iki ekilde

de erlendirmek mümkün olup bu ekildeki de erlendirmeler tüm piyasa üzerinde etkiyi ölçerken daha sağlıklı analizler yapılmasını sağlayacaktır.

Kayıtlı işsizlerin içinde yerleştirilenlerin kamu ve özel sektör ayrımına bakıldığında her iki sektörde de etkinin son yıllarda azalmasına karşın 2005 yılından itibaren bir miktar artışı görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

SONUÇ

2000 yılına kadar, Türkiye’de iş gücü piyasasının düzenlenmesi 1946 yılında çıkarılan 4837 sayılı kanun ile kurulan İşçi Bulma Kurumu aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Söz konusu yıllarda; iş yerle tirme hizmetlerinin yürütülmesinde tekeli konumuna rağmen, Kurumun iş gücü piyasasındaki etkinliği zayıflayarak daha çok kamu sektörüne hizmet sunan bir görünüme kavmuştur. 1960’lı yıllarda başlayıp 1970’lerde de devam eden yurtdışına işçi gönderme faaliyetlerini yürüten Kurumun, 2000 yılına gelindiğinde İş Kanunu gereğince iş yerlerinin çalıştırmak zorunda oldukları özürsüz, eski hükümlü ve terörden etkilenenlerle ilgili iş yerle tirme görevleri daha çok artırılmıştır.

Emek piyasasının düzenlenmesindeki etkinliği azalan Kurum, dünyada pek çok ülkede olduğu gibi aktif ve önleyici tedbirlere yönelmiş ve Kurumun yeniden yapılandırılması için 2000 yılında çıkarılan 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Türkiye İş Kurumu kurulmuştur. Ancak söz konusu kararnamenin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesiyle yasal bir boşluk oluşmuştur, 2003 yılında çıkarılan KUR Kanunuyla birlikte bu yasal boşluk doldurularak Kurum yasal bir statüye kavmuştur.

Yeni düzenlemeyle birlikte Kurumun görev alanı genişletilerek geleneksel iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra aktif iş gücü programlarını uygulayacak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütecek bir yapıya kavuturulmuştur. Kurumun iş ve işçi bulma hizmetlerindeki tekel yetkisinin kaldırılmasıyla birlikte iş yerle tirme hizmeti yapacak özel istihdam bürolarının kurulmasına da imkan tanınmıştır. Özel istihdam bürolarının kurulmaya başlamasıyla birlikte iş yerle tirmede rekabet ortamı neticesinde daha fazla işin işi bulması sağlanmaya çalışılmıştır.

Yeni yapılanmayla birlikte görev alanı geni leyen KUR'un i e yerle tirme sürecinde i gücü piyasasına etkisi iki ekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki, bizzat e le tirme yapmak suretiyle ki ileri do rudan yerle tirmedir. kinci ise ki ilere aktif istihdam programları uygulayarak niteliklerinin artırmak ve i bulma sürecinde danı manlık hizmeti vermek suretiyle istihdam edilebilmelerine katkı sa lamaktır. Bunlardan ilkini “*do rudan i e yerle tirme*”, ikincisini ise “*dolaylı i e yerle tirme*” olarak tanımlamak mümkündür.

siz ya da çalı tı ı halde i arayan bireylerin ne kadarının i arama kanalı olarak Kurumu kullandıkları ve tercih ettikleri i arama kanalları arasında KUR'a verdikleri öncelik; Kurumun i gücü piyasasındaki etkisini de erlendirmede irdelenmesi gereken öncelikli bir konudur. Son yıllarda i arayanların sadece %3-4'ünün KUR'u i arama kanalı olarak kullanmaları ve i arayanların -özel istihdam bürolarının yasal olarak kurulmaya ba ladıkları 2004 yılından bu yana- özel istihdam bürolarını i arama kanalı olarak kullanma oranının %3'lük bir seyir izlemesi son derece dü üdürücüdür. arama kanalı kullananların birço u hala kurumsalla mı i arama kanallarını kullanmamakta e dost vasıtasıyla i aramakta veya do rudan i verene ba vuruyu tercih etmektedir. Tanıdık vasıtasıyla i aramayla ilgili durum iki açıdan de erlendirilebilir; i arayanlar açısından bakıldı nda bu ki ilerinin i e yerle me sürecinde KUR'u kullanmanın yararlı olmayaca mı dü ündükleri, i verenler açısından de erlendirildi inde ise i e alacakları ki ileri KUR'un referans olaca ı ki ilerden de il de tanıdıklarının ya da kendi bünyelerinde çalı anların referansıyla almayı tercih ettikleri görülmektedir.

MEB'in 2001-2002 yılından günümüze kadar ki dönemde meslek lisesi mezunlarının i e yerle mede kullandıkları kanalları belirlemek amacıyla yaptı ı bir ara tırmada, KUR'un etkisinin %1.3 gibi son derece dü ük bir oranda olması ayrıca de erlendirilmesi gereken bir konudur. Bu ara tırmaya göre meslek lisesi mezunlarının i lerini daha çok tanıdık vasıtasıyla buldukları (yakla ık %60) görülmektedir.

Çalı mada asıl üzerinde durulmak istenen KUR'un i e yerle tirmelerde ve özellikle özel sektörde etkisinin ölçülmesidir. verenler almak istedikleri elemanları istihdam kurumlarıyla de il, daha çok ba ka ekillerde almaktadırlar. Bunun nedeni ise istedikleri nitelikte elemanların KUR tarafından sa lanamayaca ma olan

kanaatleridir. verenler daha çok zorunlu olarak almak istedikleri elemanları Kurumdan talep ederek sorumluluktan kurtulmaya çalı maktadırlar.

Kuruma -TÜ K tarafından belirlenen toplam i sizlerin- kayıtlılık oranı yıllar itibariyle hep dalgalanma göstermiştir. Son on yıl içinde en fazla kayıtlılık oranına 2000 yılında ula ılmış olup söz konusu yılda i sizlerin %50.3'ü Kuruma kayıtlıyken, 2002 yılında i sizlerin sadece %18.8'i kayıtlıdır. Son on yılın kayıtlı i siz oranlarına bakıldığında ortalama olarak üç i sizden birinin kuruma kayıtlı olduğu görülmektedir. Bu orana ilişkin de erlendirmede bulunurken; i bulma ümidini kaybetti i için i aramayanlar ve kuruma müracaat edenlerin tamamının i siz olmadığı da dikkate alınacak olursa, kurumun i sizlerin izlenmesi konusunda ciddi sorunları olduğu görülecektir.

KUR'un i gücü piyasası üzerindeki etkisinin ölçülmesinde elde edilen rakamların daha doğru olması için farklı açılardan bakmak gerekmektedir. Bu çalı mada; KUR'un i e yerle tirme sürecinde piyasaya ne ölçüde etkide bulundu unu ö renmek için çe itli istatistiklerden yararlanılarak analizler yapılmasının faydalı olacağı dü ünülmü ve farklı kurumların verileri ile KUR verilerine ilişkin de erlendirmede bulunulmu tur. i sizlerin içinde kuruma kayıtlı olanların sayısının %30'larda seyretmesi etkiyi ölçmede yetersizliklere yol açmaktadır. Bununla birlikte kayıtlı olanlardan i e yerle enlerin oranının son on yılda %50'lerden %8'ler civarına dü mesi aslında Kurumun var olan performansını da dü ürdü ünü göstermektedir. Ancak burada unu unutmamak gerekir ki; önceki yıllarda i e yerle tirmelerin büyük bir ço unlu u KUR'dan eleman almaları zorunlu olan kamu sektörüne yapılmaktayken son yıllarda kamuya alınan personel sayısı azalma, özel sektör yerle tirmeleri ise 2002'den itibaren sürekli bir artış göstermiştir. 2006 yılında Kurumun i e yerle tirdiklerinin %71.8'i özel sektörde i e yerle tirilmiş olup, kayıtlı i sizlerin özel sektör i e yerle tirmeleri içindeki oranı %5.81 ve TÜ K tarafından açıklanan i siz sayısı içindeki özel sektör i e yerle tirmelerin oranı %3.5 olarak gerçekleşmiştir. Kurumun "2008-2012 Stratejik Plan"ında 2012 yılı sonuna kadar özel sektör normal i e yerle tirmeleri üzerinde etki oranının %10'a çıkartılması hedefi benimsenmiş olup 2006 yılı verileri incelendi inde; buna ulaşılması için Kurumun yol haritasını imdiden iyi çizmesi gereklili i a ikardır.

gücü piyasasına ilişkin olarak istatistikler tutan ve bunları yayınlayan kurumların verileri doğrultusunda KUR'un etkisi incelendi inde her bir kurum verisine göre farklı sonuçlar ortaya çıktı ı görülmektedir. Rakamlarda ortaya çıkan bu farklılıklar yapılan bu çalışma açısından ve de yapılacak diğer çalışmalar açısından değerlendirilmelerde bazı kısıtlar doğurmakta olup araştırmanın güvenilirliğini zedeleyebilmektedir. Söz konusu bu sorunlarla karşılaşmak için çalışmada her kurumun verisi ayrı ayrı değerlendirilmeye tabi tutulduktan sonra genel bir kanı ortaya konulmu tur. verenler ÇSGB, KUR, SGK olmak üzere 3 ayrı kuruma i yerleri ile ilgili i güçü durumlarını gösteren bildirgeler vermekte; ancak verdikleri bilgilerin sonucunda ortaya farklı rakamlar çıkmaktadır. Bu farklılığın i verenlerden mi yoksa kurumların istatistik toplama sistemlerinden mi kaynaklandığını tespit etmek ve bu sorunu ortadan gidermek gerekmektedir.

ÖNER LER

- e yerle tirme üzerindeki etkinin do ru ölçülebilmesinin ko ulu sa lıklı bir veri kayna mının olmasıdır. verenler tarafından 3 ayrı kuruma verilen bildirgelerin birbirini tutmadı ı ve aynı kriterlere göre tasnif edilmedi i görülmektedir. Bu ise yapılan analizlerdeki de erlendirmelerin güvenirlili ini zedelemektedir. Do ru tespit yaparak kesin ve objektif sonuca ula abilmek için öncelikle bu alanda tutulacak verilerin sistemli olarak tek bir kaynaktan toplanmasının ve her Kurumun oradan yararlanarak de erlendirmelerde bulunmasının sa lanması ya da i verenlerden tek bir bildirge alınarak merkezden her kuruma aynı bilgilerin gönderilmesi gerekmektedir. Bu söz konusu Kurumların –özelde KUR'un- belirledi i stratejilere ula mak için kullanması gereken sa lıklı verilerin ortaya çıkması açısından da hayati bir konudur.
- e yerle tirme sürecinde i verenlerden gelen taleplere cevap verilirken, Kurum tarafından i güçü yeti tirme kursları ile mesleki e itim verilerek i verenin talebine uygun mesleki beceri kazandırılan i güçüne öncelik verilmesi sa lanmalıdır. Bunun yapılması her eyden önce aktif istihdam politikalarına ayrılan kaynakların birbirini destekler ekilde i leyerek veriminin artmasına yol açacaktır. Yapılacak böyle bir çalışma; i veren açısından KUR tarafından e itim hizmeti verilmi vasıflı i güçü ile çalışma fırsatı do masına, i siz açısından bu kurslara katıldı ı zaman i güçü

piyasasında daha kolay i bulabilmenin mümkün oldu unun dü ünülmesini sa layacaktır.

- İllerdeki i gücü gereksinimine ba lı olarak İ stihdam Kurulu kararıyla olu turulan yıllık e itim planı çerçevesinde illerde verilen e itimler tamamlandıktan sonra; özel sektör i verenlerine –i verence i gücü talebi olsun ya da olmasın- o yıl ilde gerçekleştirilen e itimler ve katılımcılarına ili kin bilgilendirici dökümanlar gönderilmelidir. Bu faaliyetin gerçekleştirilmesi, Kurumun e itim verdi i söz konusu alanda izleyen yılda i verence gerçekleştirilecek i gücü talebinin Kurum aracılığıyla gerçekleştirilmesi konusunda yönlendirici olacaktır.
- Tüm i sizler için tek bir i e yerle tirme politikası belirlenmesinden önce, i sizlik tanımlarına göre yapılan sınıflandırmalar çerçevesinde belirlenen i siz gruplarına uygun stratejiler olu turulmalıdır. i siz bireylerin niteliklerinin, beklentilerinin iyi tanımlanarak bunlara uygun i e yerle tirme stratejileri belirlenmesi i e yerle tirme hizmetlerimizin kalitesini arttıracaktır.
- Sektörel bazda i e yerle tirme oranları dikkate alınarak; etkimizin dü ük oldu u sektörlerde (örne in özel sektör sanayide etki oranı dü üktür) kayıtlı i sizlere aktif istihdam politikaları çerçevesinde meslek kursları verilerek kayıtlı i sizlerin istihdam edilebilirli inin artırılması yoluyla dolaylı i e yerle tirmeler üzerindeki etki oranı artırılabilir.
- Kurum tarafından hazırlanan istatistikî bilgilerde, i e yerle tirilen ki ilere sadece e le tirme hizmeti mi verildi ine yoksa Kurum tarafından düzenlenen bir kursa katıldıktan sonra mı i e yerle tirildi ine (dolaylı olarak) dair veriler de bulunması yapılacak detaylı analizler için yararlı olacaktır. Bunun yapılması i gücü yeti tirme kursları sonrasında da bu hizmetlerden yararlananların izlenmelerini, bu hizmetlerin ve bu hizmetlerin i e yerle tirmeler üzerindeki etkisinin ölçülmesini sa layacaktır.
- Özel sektöre ili kin yapılan analizler, i gücü piyasası ihtiyaç analizleri dikkate alınarak Kurum özel sektör i e yerle tirmelere ili kin genel ve sektörel bazda stratejiler belirlemelidir.
- Yerle tirme yapılanların, Kuruma i siz olarak yaptıkları ba vurudan itibaren ne kadarlık bir süre sonrasında i e yerle tirildikleri ülke genelinde ve iller bazında, toplam ve sektörel (özel-kamu ve tarım-sanayi-hizmetler) olarak istatistikî yayınlara konulmalıdır.

- e yerle tirilenlerin sayısal bilgilerine ili kin analizler yapılmalı, ancak bu verilere istihdam hizmetlerinin etkinli ini belirleyecek temel ölçüt olarak bakılmamalı; bunun yerine hizmetin yaratt ı katma de eri daha do ru olarak ölçen hedefler kullanılmalıdır. Bu sunulan kamu istihdam hizmetinin daha genel çerçevede de erlendirilmesi ve toplum ile ekonomi açısından ta ıdı ı de erin daha gerçekçi biçimde saptanması açısından önemlidir.
- Nedeni her ne olursa olsun, Kurumun en önemli sorunlarından birisi i sizlerin kayıt olmak için ve i verenlerin i çi almak için KUR'u seçme yönündeki isteksizli idir. Özel sektör i verenleri ve özel sektörde çalı mak isteyen i gücü içinde bu geçerlidir. Bunun önüne geçmek için gerek kurumlar arasındaki hiyerar i de olsun gerekse Kuruma yönelik kamuoyunun bakı nda olsun i gücü piyasasında Kurumu konumlanmayı iyi yapmak gerekir. Bunun için ise kurumsal imaj çalı ması yaptırılmalı ve Kurumun i gücü piyasasına ili kin yapılan her tartı manın en önemli payda ı olması gerekti i tüm taraflarca içselle tirilmelidir.
- lemler El Kitabında i e yerle tirme hizmetlerine ili kin olarak yapılması gerekenler belirtilmi olmakla birlikte bunların bir kısmı etkin bir ekilde gerçekte tirilememekte olup bu ise özel sektör üzerinde i e yerle tirmeleri üzerindeki etki oranının dü ük olmasına neden olmaktadır. lemler El Kitabında i e yerle tirmeye ili kin belirtilen ancak etkin olarak gerçekte tirilemeyen hususların tekrar gözden geçirilerek etkinli in arttırılması için nelerin yapılması gerekti i irdelenmelidir.

EK 1: 2006 YILININ LK TESC L TOPLAMLARININ YA GRUPLARINDA C NS YETE VE SEKTÖRLERE GÖRE DA ILIMI

Ya Grupları	OCAK					UBAT					MART					N SAN				
	KADIN		ERKEK			KADIN		ERKEK			KADIN		ERKEK			KADIN		ERKEK		
	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Toplam
-14	34	65	137	110	346	173	75	697	176	1.121	59	138	217	213	627	9	136	23	219	387
15-17	182	1.423	635	3.199	5.439	731	1.630	2.532	3.871	8.764	451	2.212	1.042	5.185	8.890	325	1.850	1.165	5.268	8.608
18-24	325	9.418	471	19.915	30.129	2.144	10.882	1.762	23.933	38.721	2.960	13.081	2.181	31.387	49.609	625	11.171	669	30.473	42.938
25-29	94	2.431	158	5.309	7.992	692	2.972	603	6.525	10.792	1.604	3.966	781	8.843	15.194	238	3.178	317	8.168	11.901
30-34	38	1.458	51	1.958	3.505	198	1.765	139	2.425	4.527	302	2.119	167	3.030	5.618	81	1.782	117	3.022	5.002
35-39	19	935	32	1.016	2.002	81	1.212	50	1.276	2.619	100	1.471	63	1.688	3.322	29	1.265	47	1.651	2.992
40-44	15	613	32	862	1.522	39	763	27	970	1.799	46	983	40	1.286	2.355	9	849	33	1.271	2.162
45-49	8	299	21	520	848	66	350	80	580	1.076	69	471	59	766	1.365	28	407	31	757	1.223
50-54	4	140	22	356	522	45	169	112	449	775	47	214	92	533	886	36	205	65	622	928
55-59	2	48	9	183	242	17	67	36	217	337	12	77	40	252	381	7	90	27	260	384
60-64	2	16	3	79	100	2	28	15	89	134	6	24	15	129	174	4	19	12	111	146
65+	1	8	1	49	59	2	12	4	43	61	0	16	5	82	103	1	20	9	81	111
Ayhk Toplamı	724	16.854	1.572	33.556	52.706	4.190	19.925	6.057	40.554	70.726	5.656	24.772	4.702	53.394	88.524	1.392	20.972	2.515	51.903	76.782
Ya Grupları	MAYIS					HAZİRAN					TEMMUZ					AĞUSTOS				
	KADIN		ERKEK			KADIN		ERKEK			KADIN		ERKEK			KADIN		ERKEK		
	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Toplam
-14	19	133	45	276	473	9	163	4	401	577	33	259	134	545	971	173	241	568	575	1.557
15-17	1.143	2.260	3.186	6.767	13.356	285	3.030	200	8.669	12.184	1.004	4.094	1.370	11.613	18.081	1.746	4.234	5.582	11.026	22.588
18-24	279	14.534	481	39.335	54.629	306	15.470	512	41.899	58.187	591	17.808	840	47.132	66.371	737	20.254	999	48.504	70.494
25-29	116	3.973	201	10.260	14.550	83	3.801	214	9.604	13.702	100	3.251	261	8.533	12.145	138	4.073	198	9.233	13.642
30-34	44	2.390	93	3.896	6.423	32	2.399	85	3.515	6.031	37	2.073	91	3.175	5.376	59	2.401	101	3.279	5.840
35-39	18	1.608	53	2.058	3.737	16	1.553	47	1.833	3.449	26	1.439	64	1.663	3.192	36	1.746	45	1.791	3.618
40-44	24	1.089	68	1.680	2.861	6	1.102	38	1.567	2.713	13	988	31	1.388	2.420	20	1.211	36	1.532	2.799
45-49	24	461	49	1.039	1.573	13	482	27	1.060	1.582	4	411	20	776	1.211	6	473	19	872	1.370
50-54	15	257	46	793	1.111	8	256	31	769	1.064	2	231	13	619	865	3	227	16	622	868
55-59	8	107	18	376	509	2	100	14	311	427	0	88	10	274	372	2	89	9	279	379
60-64	1	22	13	172	208	1	36	6	156	199	0	20	3	107	130	1	21	2	106	130
65+	0	17	5	127	149	2	26	4	119	151	0	18	3	122	143	0	14	2	69	85
Ayhk Toplamı	1.691	26.851	4.258	66.779	99.579	763	28.418	1.182	69.903	100.266	1.810	30.680	2.840	75.947	111.277	2.921	34.984	7.577	77.888	123.370

Ya Grupları	EYLÜL					EK M					KASIM					ARALIK				
	KADIN		ERKEK			KADIN		ERKEK			KADIN		ERKEK			KADIN		ERKEK		
	Kamu	Ozel	Kamu	Ozel	Toplam	Kamu	Ozel	Kamu	Ozel	Toplam	Kamu	Ozel	Kamu	Ozel	Toplam	Kamu	Ozel	Kamu	Ozel	Toplam
	-14	567	319	2.592	534	4.012	937	198	4.242	406	5.783	301	312	1.373	517	2.503	31	1.807	75	2.841
15-17	14.662	4.936	31.479	10.958	62.035	28.189	3.445	59.965	7.521	99.120	7.955	5.257	14.476	10.697	38.385	3.137	18.344	1.680	33.179	56.340
18-24	8.650	23.812	7.345	48.239	88.046	6.762	20.103	8.891	36.625	72.381	3.826	31.017	3.941	55.647	94.431	2.079	81.508	1.426	113.922	198.935
25-29	1.288	5.116	1.526	9.924	17.854	1.138	4.706	1.146	7.990	14.980	673	6.808	568	11.326	19.375	389	17.501	358	18.854	37.102
30-34	207	3.195	188	3.573	7.163	287	2.795	143	2.710	5.935	221	3.996	115	3.833	8.165	166	10.376	104	5.682	16.328
35-39	82	2.297	52	1.880	4.311	124	2.026	48	1.570	3.768	111	2.678	42	2.065	4.896	68	7.053	44	2.672	9.837
40-44	46	1.642	47	1.476	3.211	75	1.371	35	1.145	2.626	56	1.774	22	1.555	3.407	38	4.387	30	1.983	6.438
45-49	87	815	89	917	1.908	83	651	64	754	1.552	60	773	53	974	1.860	43	1.579	42	1.083	2.747
50-54	77	397	151	747	1.372	53	322	106	595	1.076	49	360	63	727	1.199	27	593	69	714	1.403
55-59	15	127	54	312	508	18	117	36	268	439	15	111	33	295	454	9	216	36	333	594
60-64	2	42	14	136	194	6	45	16	111	178	3	35	12	128	178	1	42	8	107	158
65+	4	14	7	70	95	0	12	7	58	77	2	12	2	73	89	2	22	2	85	111
Aylık Toplamı	25.687	42.712	43.544	78.766	190.709	37.672	35.791	74.699	59.753	207.915	13.272	53.133	20.700	87.837	174.942	5.990	143.428	3.874	181.455	334.747
2006 YILIGENEL TOPLAMI	101.768	478.520	173.520	877.735	1.631.543															

Kaynak : SGK

**EK 2: SGK TARAFINDAN TESLİ YAPILANLAR İLE KUR’CA
YERLE TIRLENLER NETKİSİ**

Ya Grupları	e Yerle me	e Yerle tirme	Etki
0-14	23.111	23.111	-
15-24	1.218.661	1.218.661	23.057
25-29	189.229	189.229	26.753
30-34	79.913	79.913	14.746
35-39	47.743	47.743	9.443
40-44	34.313	34.313	6.730
45-64	37.339	37.339	5.105
65+	1.234	1.234	48
Toplam	1.631.543	85.882	5,26

Kaynak : SGK- KUR

**EK 3: YILLAR T BARIYLA KUR'A KAYITLI S ZLER Ç NDE
NORMAL OLARAK E YERLE T R LENLER NETK S**

Yıllar	KUR'a Kayıtlı söz	KUR Tarafından e Yerle tirilen (Normal)			e Yerle tirme Üzerindeki Etki (Normal)		
		Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
1997	463.323	134.867	77.466	212.333	29,11	16,72	45,83
1998	465.235	141.916	67.252	209.168	30,50	14,46	44,96
1999	487.525	115.947	62.470	178.417	23,78	12,81	36,60
2000	730.496	106.118	62.441	168.559	14,53	8,55	23,07
2001	718.665	141.805	52.491	194.296	19,73	7,30	27,04
2002	464.228	99.518	8.892	108.410	21,44	1,92	23,35
2003	587.479	38.801	8.064	46.865	6,60	1,37	7,98
2004	811.948	40.992	12.355	53.347	5,05	1,52	6,57
2005	881.261	30.387	21.201	51.588	3,45	2,41	5,85
2006	1.061.853	22.672	32.886	55.558	2,14	3,10	5,23

Kaynak : KUR

EK 4: YILLAR T BARIYLA E YERLE T R LENLER N GENEL GÖRÜNÜMÜ

Yıllar	Normal			Özürlü			Eski Hükümlü			Terör Ma duru	Genel Toplam		
	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Toplam (Özel)	Kamu	Özel	Toplam
1997	134.867	77.466	212.333	841	5.342	6.183	406	1.693	2.099	-	136.114	84.501	220.615
1998	141.916	67.252	209.168	1.410	5.441	6.851	613	1.722	2.335	-	143.939	74.415	218.354
1999	115.947	62.470	178.417	4.243	12.002	16.245	2.752	4.528	7.280	-	122.942	79.000	201.942
2000	106.118	62.441	168.559	1.591	10.215	11.806	915	4.330	5.245	-	108.624	76.986	185.610
2001	141.805	52.491	194.296	1.369	11.731	13.100	716	5.846	6.562	40	143.890	70.108	213.998
2002	99.518	8.892	108.410	657	10.226	10.883	414	5.333	5.747	31	100.589	24.482	125.071
2003	38.801	8.064	46.865	464	12.017	12.481	194	5.803	5.997	55	39.459	25.939	65.398
2004	40.992	12.355	53.347	1.320	15.855	17.175	441	5.207	5.648	87	42.753	33.504	76.257
2005	30.387	21.201	51.588	1.728	21.589	23.317	638	6.056	6.694	86	32.753	48.932	81.685
2006	22.672	32.886	55.558	1.202	22.579	23.781	305	6.149	6.454	89	24.179	61.703	85.882

Kaynak : KUR

KAYNAKÇA

- Ayayev, Kbal; **Emek Piyasalarında Sızlık Sigortası**, Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2001.
- Aktüel Ekonomi Ansiklopedisi**; Aktüel Para Dergisi, Payma Yayınları, İstanbul 1997, C. 2.
- Amin, Samir; **De i im Halindeki Dünya Sistemi**. (Çev.Fikret Ba kaya), Özgür Üniversite Defterleri 1, Türkiye ve Ortado u Forumu Vakfı, Ankara 2000.
- Andaç, Faruk; **Sızlık Sigortası**, TÜH S (Türk A ır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu verenleri Sendikası) Yayını, Kayseri 1999.
- Arıcı, Kadir; **Sosyal Güvenlik Dersleri**, Sargın Yayınevi, Ankara 1999.
- Açı, M. Saim; “ Sızlık ve Türkiye’deki Dinamikleri”, **MESS Mercek Dergisi**, S. 6, Nisan 1999.
- Ataman, Berrin Ceylan; **gücü Piyasası ve stihdam Politikalarının Temel Prensipleri**, BK, Siyasal Yayıncılık, Ankara 1999.
- Ataman, Berrin Ceylan; “ Sızlık Sorunu ve Türkiye’nin AB stihdam Stratejisine Uyumu”, **veren Dergisi**, Türkiye veren Sendikası Konfederasyonu, C: 42, S: 1, Ekim 2003.
- Ate o ulları, Kamil; **Uluslararası Çalı ma Örgütü ve Türkiye**. Türkiye Petrol Kimya Lastik çileri Sendikası (Petrol-) Yayınları, Yayın No. 44, İstanbul 1997.
- Ba terzi, Süleyman; **Sızlık Sigortası**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 509, Ankara 1996.
- Biçerli, M.Kemal; **Sızlıkla Mücadelede Aktif stihdam Politikaları** , Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:1563, Eski ehir 2004.
- Biçerli, M.Kemal, **Çalı ma Ekonomisi**, Beta Yayınları, İstanbul 2000.
- ÇSGB; **2002, 2003, 2004, 2005, 2006 Çalı ma Hayatı statistikleri**
- Bowles, Samuel ve Herbert Gintis; **Demokrasi ve Kapitalizm**. (Çev.Osman Akınhay), Ayrıntı Yayınları, İstanbul 1996.
- Demir, Fevzi; **Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Çalı ma Hakkının Korunması (Güvencesi)**. Belediye- Sendikası, Yayın No.3, İstanbul 1986.
- Dinler, Zeynel; **ktisada Giri** , Ekin Kitabevi, Yedinci Basım, Bursa 2001.

Elliot, F.Robert; **Kar ıla tırmalı çalı ma Ekonomisi**. (ev.Mehmet Be eli), Ankara Üniversitesi Yayını, Yayın No. 210, Ankara 1997.

Ercan, Fuat ve Sema zer; “Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye’de Emek Piyasası alı anlarına Ele tirel Bir Bakı ”, **Toplum ve Bilim**, Sa. 86, Gz 2000.

Erdut, Zeki; **Rekabetin gücü Piyasasına Etkisi**, Türk A ır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu verenleri Sendikası, Yayın No. 40, zmir 1998.

Etöz Zeliha ve Nilay buk; **Bölgesel gücü zleme Kaynakları**, BK, Siyasal Yayıncılık, Ankara 1999.

Gouverneur, Jagues; **Kapitalist Ekonominin Temelleri**. (ev.Fikret Ba kaya) mge Kitabevi, stanbul 1997.

Gndo an, Naci; “Hizmetler Sektöründe stihdam”, **Kamu- Hukuku ve ktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1. 2002.

<http://www.baktabul.com/ekonomi-isletme/26288-isletme-genel-notlar-1-a.html>

[http://www.birsozluk.com/%C3%96U_%C3%96Z/%C3%B6zel%20giri%C5%9Fim%20\(%20%C3%B6zel%20kesim%20ya%20da%20%C3%B6zel%20sekt%C3%B6r\)/](http://www.birsozluk.com/%C3%96U_%C3%96Z/%C3%B6zel%20giri%C5%9Fim%20(%20%C3%B6zel%20kesim%20ya%20da%20%C3%B6zel%20sekt%C3%B6r)/)

<http://www.csgb.gov.tr>

<http://www.iskur.gov.tr>

<http://www.muhasibat.gov.tr/muhasebe/reform/ref3.php>

http://www.odevsitesi.com/odevler/2005_7/132433-kamu-sektorunun-tanimi-ve-kapsami.htm

<http://www.sgk.gov.tr>

KUR; IV. Genel Kurul Raporu, Ankara 2007.

KUR; 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006 statistik Yıllıkları,

yido an, Saadet; **Hizmetler Sektörü: Büyümenin Yeni Platformu**, Erc/METU V. Uluslar arası Ekonomi Kongresi, Ankara 2001.

Karaman, Orhan; **sizlik Sigortası**, Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, stanbul 2001.

Kartal, S..Kemal; **Ekonomik ve Sosyal Yönleriyle Türkiye’de Kentlile me**, Adım Yayıncılık, Ankara 1992.

Kenar, Necdet; **sizlik Sigortası Uluslararası Semineri**, T SK Yayın No:198, Ankara 2000.

Kenar, Necdet; “Dünyada ve Türkiye’de sizlik”, **TES- Dergisi**, A ustos-Eylül, 2001.

Kepenek, Yakup; **Geli imi, retim Yapısı ve Sorunlarıyla Türkiye Ekonomisi**, Verso Yayıncılık, Ankara 1990.

Koç, Yıldırım; “yle Bir sizlik Geliyor ki!”, **TES- Dergisi**, A ustos-Eylül 2001.

- Koray, Meryem; **Endüstri li kileri, Do ruluk Matbaacılık**, zmir 1996.
- Latsch, Gerhard; **e Yerle tirme ve stihdam Danı manlı ı**, BK, Ankara 2000.
- Lipseý, Richard G. vd.;; **ktisat 2**, Bilim Teknik Yayınevi, stanbul 1990.
- Lordo lu, Kuvvet ve N. Özkaplan; **Çalı ma ktisadı**, Der Yayınları, stanbul 2003.
- Mandel, Ernest; “Yeni-Liberalizm ve Dünya Ekonomik Bunalımı”, **Mülkiyeliler Birli i Dergisi**, C. XIX, Sa.182, Ankara 1995.
- Okur, Ahmet; “Küreselle menin Emek Piyasası Üzerindeki Etkileri”, **Yönetim ve Ekonomi**, Celal Bayar Üniversitesi ktisadi dari Bilimler Fakültesi Dergisi. C. 11 Sa. 2, Manisa 2004.
- Özkaraca, Ercüment; **sizlik Sigortası Kapsam ve Yardımları**, Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, stanbul 2002.
- Öz uca, erife Türcan; “Teknolojik Geli me ve stihdam”, **ve çi Bulma Kurumu stihdam Dergisi**, Sayı:18, Ankara 1995.
- Parasız, Iker ve Melike Bildirici; **Modern Emek Ekonomisi**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa 2002.
- Phun, Thuy; Ellen, Hansen; David Price; **De i en gücü Piyasasında Kamu stihdam Hizmeti**, ILO Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2001.
- Polanyi, Karl; **Büyük Dönü üm-Ça ımızın Sosyal ve Ekonomik Kökenleri**. (Çev. Ay e Bu ra), leti im Yayınları, stanbul 2000.
- Sabuncuo lu, Zeyyat; “ stihdam Sorunu da AB Sürecine Ba lı”, **Ekonomi**, Bursa Ticaret ve Sanayi Odası Aylık Yayın Organı, S. 199, Eylül 2004.
- Savcı, lkay; “Sosyal Psikolojik Boyutlarıyla sizlik”, **TES- Dergisi**, A ustos-Eylül 2001.
- Seyyar, Ali; **Sosyal Siyaset Açısından Yoksullu a Kar ı Mücadele**, Yoksulluk: Deniz Feneri Yardımla ma ve Dayanı ma Derne i Yayınları, C. 1., Birinci Baskı, stanbul 2003.
- Tamcı, Yakup Kadri; **sizlik Sigortasının Türkiye’de Uygulanabilirli i**, Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, Bursa 2002.
- Toksöz , Gülay; “ sizlik, Yoksulluk ve Kadınlar”, **TES- Dergisi**, A ustos-Eylül 2001.
- Tuna Orhan ve Nevzat Yalçınıtı ; **Sosyal Siyaset**, Filiz Kitabevi, stanbul 1997.
- TÜS AD; **Türkiye’de gücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve sizlik**, TÜS AD-T/2004-11/381, stanbul 2004.
- Uluatam, Özhan; **Makro ktisat**, Sava Yayınları, 7. Baskı, Ankara 1993.

Uyanık, Yücel; **Bazı Avrupa Ülkelerinde ve Türkiye’de gücü Piyasasının Düzenlenmesinde İstihdam Kurumlarının Fonksiyonlarının Mukayeseli Olarak Analizi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1993.

Ülker, Kemal; **Türkiye’de İstihdam Sigortası Uygulamasının Muhtemel Ekonomik Etkileri**, Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir 2002.

Ünsal, M. Erdal; **Makro İktisat**, Turhan Kitabevi, Geni İletilmi 5. Bası, Ankara 2004.

Varçın, Recep; “ İstihdamla Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları Büyük Önem Taşıyor”, **TES-Dergisi**, Ağustos- Eylül 2001.

Zaim, Sabahattin; **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, 10. Baskı, İstanbul 1997.

Zengin, Mehmet; **İstihdam Sigortası ve Türkiye Uygulaması**, Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2002.

ÖZGEÇM

24.06.1979'da Amasya'da doğan Davut ÖKSÜZ, ilk ve orta öğrenimini Amasya'da tamamladı. 2004 yılında Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü'nden mezun oldu. Aynı yıl Türkiye Kurumu Genel Müdürlüğü'nün açtığı İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcılığı sınavını kazanarak, İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı olarak göreve başladı. Halen Türkiye Kurumu Genel Müdürlüğü'nde görev yapmakta ve Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimini sürdürmektedir.

