

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRK YE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜ ĞÜ

**KAMU İŞTİHDAM HİZMETLERİNİN
ETKİNLİKTİRİLMESİNİN ÇERÇEVESİNDE
KİŞİLERE ULAŞILMASININ SAĞLANMASI VE
YERELLEŞTİRME**

Mehmet BAYHAN
İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı

Ankara 2007

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRK YE KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**KAMU İSTİHDAM HİZMETLERİNİN
ETKİNLİKLERİNİN İZLENİMLERİNİN ÇERÇEVESİNDE GENEL
KURUMLARA ULAŞILMASININ SAĞLANMASI VE
YERELLEŞTİRME**

Uzmanlık Tezi

Mehmet BAYHAN
İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Faruk AHN
İstihdam Dairesi Başkanı

Ankara 2007

TÜRK YE KURUMU GENEL MÜDÜRLÜ ÜNE

stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı Mehmet BAYHAN'a ait, "**Kamu stihdam Hizmetlerinin Etkinle tirilmesi için Daha Geni Kitlelere Ula ılması Sa lanması Ve Yerelle tirme**" 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 Mehmet BAYHAN 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.

Mehmet BAYHAN
stihdam ve Meslek Uzman Y.

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

mza

ÖNSÖZ

Tüm dünyada i gücü piyasası hızla de i mektedir. Bu de i iklikler bütün geli mi ve özellikle geli mekte olan ülkelerde istihdam ve i sizlik sorununu öncelikle çözülmesi gereken sorunlardan birisi haline getirmi tir. Ülkemiz açısından baktı ımızda ise i sizlik sorunu ba lı ba ma çok büyük bir problem olmasının yanında ya anan pekçok sorununun da kayna ı olarak görünmektedir.

gücü piyasasında ya anan istihdam ve i sizlik sorunu, tüm ülkelerde kamu istihdam kurumlarının önemini artırmı tır. Piyasanın gereksinim duydu u nitelikli i gücünü ortaya çıkarmak ve i sizli i kabul edilebilir seviyeye çekmek görevi büyük ölçüde kamu istihdam kurumlarına dü mü tür. Ülkemizde de i gücü piyasasının düzenlenmesi görevi verilen Türkiye Kurumu Genel Müdürlü ü, sorunların çözümü için önemli aktif ve pasif istihdam politikaları uygulamaktadır.

Bu tezde; uygulanan bu politikalardan daha geni kitlelerin, daha etkin bir ekilde yararlanabilmesi amacıyla merkezden ta raya do ru nasıl bir yerelle tirme modeli uygulayabilece i konusu ara tırılmı tır.

Çalı malarımnda benden deste ini esirgemeyen ba ta Sayın Bakanım ve tez danı manım Faruk AH N'e, tez hazırlama süresince bana her türlü destekte bulunan ve ayrıca i verenlere yönelik anket çalı malarımnda bana büyük yardımlarda bulunan ba ta a abeyim Tevfik BAYHAN olmak üzere tüm Tefti Kurulundaki arkada lara, i arayanlara yönelik yaptı ım i çi anketlerindeki katkılarından dolayı Ankara l Müdürlü ünde görevli Gülten ÖZBEK Hanım'a, çalı malarımnda deste ini esirgemeyen ba ta stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı arkada larım olmak üzere tüm mesai arkada larıma, bugünlere gelmemde büyük emekleri olan Aileme ve çok de erli e ime te ekkürlerimi sunarım.

Bu çalı mamın ba ta Kurumum olmak üzere tüm yararlanıcılara yararlı olması dile iyle.

Mehmet BAYHAN

stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı

mehmet.bayhan@iskur.gov.tr

ANKARA - 2007

Ç NDEK LER

ÖNSÖZ	
Ç NDEK LER	
TABLolar L STES	V
KISALTMALAR.....	V
G R	1
B R NC BÖLÜM.....	3
ST HDAM VE S ZL K KAVRAMI, POL T KALARI VE TÜRLE R	3
1.1 ST HDAM VE S ZL K KAVRAMI.....	3
1.2 DÜNYADA GÜCÜ P YASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ	8
1.3 TÜRK YE'DE GÜCÜ P YASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ	10
1.3.1 Türkiye'de gücü Piyasasının Özellikleri	10
1.3.1.1 Türkiye'de stihdamın Sektörel Da ılımı.....	13
1.3.1.2 Türkiye'de E itim Durumlarına Göre stihdam Edilenler	15
1.3.1.3 Türkiye'de sizlik	16
1.3.1.4 Kayıtdı ı stihdam	17
1.3.1.5 Türkiye'de stihdam Politikalarının Genel Görünümü	19
1.3.1.5.1 Türkiye'deki Aktif gücü Piyasası Politikaları	20
1.3.1.5.2 Türkiye'deki Pasif gücü Piyasası Politikaları	22
K NC BÖLÜM.....	25
TÜRK YE'DE KAMU ST HDAM H ZMETLER N N VE YERELLE T RMEN N MEVCUT DURUMU	25
2.1 TÜRK DAR YAPISI Ç NDE KUR'UN YER , TE K LAT YAPISI, GÖREVLER VE KAMU YÖNET M NDE YERELLE ME ÇABALARI	25
2.1.1 dare Kavramı Ve Genel Olarak Türk dari Yapısı.....	25
2.1.1.1 dare Kavramı ve Türk dare Sisteminin Genel Yapısı.....	25
2.1.1.2 Kamu Yönetimi Ve Kamu Hizmeti.....	28
2.1.1.3 Kamu Hizmetinin Yürütülmesi.....	29
2.1.1.3.1 Merkezden Yönetim	29
2.1.1.3.2 Yerinden Yönetim	33
2.1.1.4 Desantralizasyon (Yerelle me).....	36
2.1.1.5 Yetki Geni li i.....	38
2.1.1.6 Hizmette Yerellik lkesi - Subsidiarite Anlayı ı (Hizmette Halka Yakınlık lkesi)	40
2.1.2 Türkiye Kurumu Genel Müdürlü ü Ve Türk dari Yapısı çerisindeki Yeri	42
2.1.2.1 3046 Sayılı Bakanlıkların Kurulu Ve Görev Esasları Hakkında Kanun	42
2.1.2.2 3146 Sayılı Çalı ma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlı ının Te kilat Ve Görevleri Hakkında Kanun	45
2.1.2.3 4904 Sayılı Türkiye Kurumu Kanunu	47
2.1.3 Türkiye Kurumu Genel Müdürlü ü'nün Görevleri	50
2.1.3.1 Genel Kurul'un Görevleri.....	51

2.1.3.2 Yönetim Kurulu'nun Görevleri.....	52
2.1.3.3 Genel Müdürlük Birimlerinin Görevleri	54
2.1.3.4 Türkiye Kurumunun Personel Ve Mali Durumu	56
2.1.3.4.1 Personel Durumu	56
2.1.3.4.2 Mali Durumu	59
2.1.4 Kamu Yönetiminde Yerelle me	59
2.1.4.1 Kamu Yönetiminde Yerelle me Çabaları.....	60
2.1.4.1.1 Geleneksel Yönetim Anlayı ı	60
2.1.4.1.2 Yeni Kamu Yönetimi Anlayı ı.....	61
2.1.4.2 Türk Kamu Yönetiminde Yerelle me	66
2.1.4.2.1 Türk Kamu Yönetiminde Yerelle menin Tarihi Süreci	66
2.1.4.2.2 Türkiye'de Yerelle me Reformlarının A amaları	69
2.1.4.2.3 Kamu stihdam Kurumu Açısından Yerelle tirme	70
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	78
TÜRK YE KURUMU'NUN ST HDAM VE GÜCÜ P YASALARINA L K N FAAL YETLER	78
3.1 ST HDAM FAAL YETLER	78
3.1.1 Ulusal stihdam Politikasını Belirleme Çalı maları.....	78
3.1.2 Yerel stihdam Politikasını Belirleme Çalı maları	79
3.1.3 gücü Piyasası zleme ve Piyasasını Tarama Çalı maları	80
3.1.4 Yurtiçi e Yerle tirme.....	82
3.1.4.1 Ba vuru.....	83
3.1.4.2 Açık	84
3.1.4.3 Gönderme ve Takdim.....	85
3.1.4.4 e Yerle tirme	86
3.1.4.5 sizler	91
3.1.5 Yurtdı ı e Yerle tirme.....	95
3.1.6 Özel stihdam Bürolarına li kin Çalı malar	97
3.2 AKT F GÜCÜ PROGRAMLARI	99
3.2.1 Meslek Ara tırma, Geli tirme Faaliyetleri.....	99
3.2.2 ve Meslek Danı manlı ı Çalı maları	100
3.2.3 letmelerde E itim Çalı maları	102
3.2.4 Özelle tirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP)	103
3.2.5 gücü Yeti tirme Kursları	106
3.3 PAS F GÜCÜ PROGRAMLARI	108
3.3.1 sizlik Sigortası Hizmetleri.....	108
3.3.1.1 Fonun dari Yapısı.....	110
3.3.1.2 Fonun Gelirleri.....	111
3.3.1.3 Fon Kaynaklarının De erlendirilmesi	113
3.3.1.4 Fonun Giderleri.....	114
3.3.2 Ücret Garanti Fonu.....	116
3.3.3 Kısa Çalı ma Ödene i.....	117
3.3.4 Özelle tirme Nedeniyle ini Kaybedenlere Yönelik Çalı malar	118
3.4. TÜRK YE KURUMU TARAFINDAN YÜRÜTÜLEN PROJELER VE PROGRAMLAR	120
3.4.1 Projeler	120
3.4.1.1 Kocaeli Pilot Projesi.....	120
3.4.1.2 Gücü Piyasası Analiz ve Tahmin Sisteminin Olu turulması Projesi	121
3.4.1.3 AB Aktif gücü Programları Projesi (A PP)	122

3.4.1.4 Kùltürler Arası Staj Projesi.....	123
3.4.1.5 Çalı an Çocukların Ailelerine Yönelik Proje (ILO/ IPEC)	124
3.4.1.6 Ceza nfaz Kurumlarında Uygulanacak Meslek ve Kurma Kursları Projesi	124
3.4.1.7 Bölgesel Düzeyde nsan Kaynakları Geli tirme Projesi	125
3.4.1.8 Bili im Çıraqları Projesi	126
3.4.1.9 Cinsiyet Sorunları Üzerine Özel Bir Odaklanma le Sosyal Katılım ve Bütünle meye Yönelik Pilot Aktif stihdam Tedbirleri Projesi	127
3.4.1.10 Sertifikalı Tarım çileri Projesi (SETIP)	127
3.4.1.11 Rosetta Projesi	128
3.4.1.12 Portekiz Projesi	128
3.4.1.13 Bölgesel Te vik Tedbirlerinin De erlendirilmesi Projesi	128
3.4.2.1 Ulusal Gözlemevi Çalı maları	128
3.4.2.2 Avrupa stihdam Stratejisine Uyum Çalı maları (A S)	130
3.4.2.3 Çalı ma Ya amını Geli tirme Programları.....	130
3.4.2.4 Ulusal Veri Tabanına li kin Çalı malar	131
3.4.2.5 ILO Gençlik stihdam A ı Programı.....	131
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	132
GENEL DE ERLEND RME	132
4.1 SONUÇLAR, ÖNER LER VE GENEL SONUÇ	132
4.1.1 Sonuçlar.....	132
4.1.2 Öneriler	134
4.1.3 Genel Sonuç.....	141
EK-I BA VURSUNDA BULUNANLAR TARAFINDAN DOLDURULACAK ANKET FORMU.....	142
EK-II VERENLER TARAFINDAN DOLDURULACAK ANKET FORMU.....	144
KAYNAKÇA	146
ÖZGEÇM	149

TABLolar L STES

Tablo 1 : Türkiye'nin 2003-2006 Dönemi için Nüfus Yapısı ve Gücü Piyasası Verileri	11
Tablo 2 : Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı	14
Tablo 3 : Yıllar itibarıyla İstihdamın Sektörel Dağılımı	14
Tablo 4 : İstihdam Durumuna Göre İstihdam Edilenler	15
Tablo 5 : Eksik İstihdam ve İşsizlik Oranları	16
Tablo 6 : 2006 Yılı İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluna Kayıtlılık Durumu	18
Tablo 7 : 2003-2006 Yılları İtibarıyla Kadro Durumu	57
Tablo 8 : KUR Personelinin 2003-2006 Dönemi İstihdam Durumu	57
Tablo 9 : 2003-2006 Dönemi Hizmetçi İstihdam Durumu	57
Tablo 10 : 2006-2007 Yılları Bütçe Gelir/Giderlerinin Ekonomik Sınıflandırması	59
Tablo 11 : 2003-2006 Yılları İtibarıyla Merkez/Tarafa Kadro Durumu	74
Tablo 12 : İşyerlerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	83
Tablo 13 : İşyerlerinin İstihdam Düzeylerine Göre Dağılımı	83
Tablo 14 : Alınan Açıklar	85
Tablo 15 : 2003-2006 Yılları Arası Gönderilenlerin Bilgileri	86
Tablo 16 : 2003-2006 Dönemi İstihdam Hizmetleri	86
Tablo 17 : 2003-2006 Dönemi Özel Sektörde İşyerleri	87
Tablo 18 : İşyerlerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	88
Tablo 19 : İşyerlerinin İstihdam Düzeylerine Göre Dağılımı	89
Tablo 20 : İşyerlerinin Özürlü ve Eski Hükümlüler Açısından Dağılımı	90
Tablo 21 : 15 + Yaş Grubunun Gücü Yapısı	91
Tablo 22 : Kuruma Kayıtlı Olan ve Olmayan İşsiz Sayıları	92
Tablo 23 : Kayıtlı İşsizlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	93
Tablo 24 : Kayıtlı İşsizlerin İstihdam Düzeylerine Göre Dağılımı	94
Tablo 25 : Kayıtlı İşsizlerin Bekleme Süreleri	95
Tablo 26 : Yurtdışına Gönderilen İşçilerin Ülkeler İtibarıyla Dağılımı	96
Tablo 27 : 2004-2006 Yıllarında İş Alan Özel İstihdam Büroları Sayısı	97
Tablo 28 : Özel İstihdam Bürolarının 2004-2006 Yılları Faaliyetleri	98
Tablo 29 : 2003-2006 Dönemi İl Müdürlüklerinde Yapılan İş ve Meslek Danışmanlığı Çalışmaları	101
Tablo 30 : 2003-2006 Dönemi İtibarıyla Meslek Danışmanlık Merkezi Çalışmaları	101
Tablo 31 : 2003-2006 Dönemi İtibarıyla İşletmelerde Yapılan İstihdam Seminerleri	103
Tablo 32 : 2002 -2005 Dönemi İtibarıyla ÖSDP Sonuçları	105
Tablo 33 : 2003-2006 Dönemi Gücü Yetiştirme Kurslarıyla İlgili Veriler	106
Tablo 34 : İşsizlik Sigortası Fonunun Mali Durumu	112
Tablo 35 : 2003-2006 Yılları Arasında Yapılan Ödeme Bilgileri	116
Tablo 36 : 2005-2006 Dönemi Kısa Çalışma Ödeneği Bilgileri	118
Tablo 37 : Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevlerinde Uygulanan Meslek ve Kurma Kursları	125

KISALTMALAR

a.g.e.	: Adı geçen eser
a.g.m.	: Adı geçen makale
AB	: Avrupa Birli i
ABD	: Amerika Birle ik Devletleri
AEV	: Avrupa E itim Vakfı
A PP	: Aktif gücü Programları Projesi
A S	: Avrupa stihdam Stratejisi
AMS	: sveç Ulusal gücü Piyasası Kurulu
CEDEFOP	: Avrupa Mesleki E itimi Geli tirme Merkezi
ÇSGB	: Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DDK	: Devlet Denetleme Kurulu
DPT	: Devlet Planlama Te kilatı
GAP	: Güneydo u Anadolu projesi
GYTB	: Genel Yetenek Test Bataryası
H A	: Hane halkı i gücü anketi
BF	: ktisadi ve sari Bilimler Fakültesi
KG	: nsan Kaynakları Geli imi
KT	: kaybı tazminatı
ILO	: Uluslararası Çalı ma Örgütü
IPEC	: Çocuk çili inin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı
KUR	: Türkiye Kurumu
JAP	: Ortak De erlendirme Belgesi
K T	: Kamu ktisadi Te ekkülü
KOB	: Küçük ve Orta Büyüklükteki letme
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geli tirme ve Destekleme daresi Ba kanlı ı
Kurum	: Türkiye Kurumu
Md	: Madde
MEB	: Milli E itim Bakanlığı
MEDAK	: Meslek Danı ma Komisyonu
MEGEP	: Mesleki E itim Ö retim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MGK	: Milli Güvenlik Kurulu
MTE	: Mesleki Teknik E itim
No.	: Numara
OECD	: Ekonomik birli i ve Kalkınma Te kilatı
ÖSDP	: Özelle tirme Sosyal Destek Projesi
RG	: Resmi Gazete
RTÜK	: Radyo ve Televizyon Üst Kurulu
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
SETIP	: Sertifikalı Tarım çileri Projesi
SHÇEK	: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
STK	: Sivil Toplum Kurulu ları
STÖ	: Sivil Toplum Örgütleri
TC	: Türkiye Cumhuriyeti

T GEM	: Tarım işletmeleri Genel Müdürlü ü
T M	: Türkiye ihracatçılar Meclisi
TMS	: Türk Meslekler Sözlü ü
TRT	: Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu
TÜ K	: Türkiye İstatistik Kurumu
TYÇP	: Toplum Yararına Çalışma Programı
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğ erleri
vs.	: Vesaire
YTL	: Yeni Türk Lirası

G R

TEZİN ADI

“Kamu istihdam hizmetlerinin etkinleştirilmesi için daha geniş kitlelere ulaşılmasının sağlanması ve yerelleştirme” dir.

TEZİN KONUSU

1946 yılında Milli İş Bulma Kurumu olarak kurulmakla birlikte 2003 yılında değişen yapısıyla Türkiye’de kamu istihdam kurumu olarak faaliyette bulunan Türkiye Kurumu Genel Müdürlüğü’nün hizmetlerini daha etkin olarak sunması amacıyla, çalışmaları Kurum’a daha iyi bir şekilde nasıl ulaşabileceği ve yerelleştirme anlamında neler yapılabileceği araştırılacaktır. Bu amaçla öncelikle birinci bölümde, dünyada ve Türkiye’de iş gücü piyasası kavramları ve durumu anlatılacak, daha sonra ikinci bölüme geçilerek yerelleştirmenin kavramsal çerçevesi ile birlikte Türkiye Cumhuriyeti’nin ve Türkiye Kurumu Genel Müdürlüğü’nün yapıları ile yerelleştirme anlamında ne durumda bulunduğu detaylıca ifade edilecektir. Üçüncü bölümde Türkiye Kurumu’nun faaliyetleri detaylı bir şekilde ortaya konulacak ve son bölümde de bütün bu araştırmalar sonucu, görülen eksiklikler ve görüş önerileri ortaya konularak sonuç ifade edilecektir.

TEZİN AMACI VE ÖNEM

Tezin temel amacı kamu istihdam kurumu olan Türkiye Kurumu’nun mevcut faaliyetlerini inceleyerek, daha etkin hale gelmesini sağlamak amacıyla daha fazla çalışmaları yerelleştirme için neler yapılabileceğini araştırmaktır. Ayrıca yerelleştirme kavramının da incelenmesi suretiyle, kamunun genelinde olduğu gibi Türkiye Kurumu’nun da güçlü merkezi yapısı olması fakat taraftar örgütlenmesinin ve yetkilerinin daha zayıf olmasından hareketle, ülkelerine en uygun şekilde nasıl bir merkezî yapı oluşturulabilir sorularının cevabı aranmıştır.

VER TOPLAMA TEKN

Tez alı maları yapılırken öncelikle Türkiye Kurumu'nun mevzuatı taranmı , 2003 yılı sonrası dönemde sunmu oldu u hizmetler incelenmi , merkez ve bazı il müdürlü ü personelleriyle yüz yüze görü ülmü , de i ik tarihlerde yayınlanan ya da yayınlanmayan dokümanları incelenmi ve onlardan yararlanılmı tır. Türkiye Kurumu dı nda internet üzerinden konuyla ilgili yayınlar, haberler, makaleler vs. incelenmi , Yüksek Ö renim Kurulu'nun kütüphanesine gidilmek suretiyle daha önce yayınlanmı yüksek lisans ve doktora tezleri incelenmi , üniversite kütüphanelerinden yararlanılmı ve hocalardan tez konusu ile ilgili kaynak ve fikri destek sa lanmı , ÇSGB, DPT, ILO, TOBB, T SK, Türk- , Hak- gibi konumuz ile ilgili faaliyetleri bulunan kamu ve sivil toplum kurulu larının personelleri ile yüzyüze görü ülmü , yayınları incelenmi ve gerekli görülen kısımlar alınmı tır. Bunların dı nda Türkiye'nin de i ik illerinde (9 il) faaliyette bulunan bazı i verenlerle ve örnek olarak seçilmi olan Ankara l Müdürlü üne kayıtlı i sizlerle yüzyüze görü me ve anket yapılmı , de i ik tarihlerde Türkiye'nin de i ik yerlerindeki l Müdürlüklerinin alı maları gözlemlenmi , de i ik kademelerindeki personellerin görü leri dinlenmi tir.

Bütün bu ara tırma yöntemlerinin derlenmesi suretiyle önemli görülen hususlar bir araya getirilmi , edinilen mevcut bilgilerle de birle tirilerek tez ortaya konulmu tur.

B R NC BÖLÜM

ST HDAM VE S ZL K KAVRAMI, POL T KALARI VE TÜRLER

1.1 ST HDAM VE S ZL K KAVRAMI

Dar anlamda istihdamı, ülkedeki mevcut i gücünün ekonomik faaliyetler içerisinde sürekli biçimde çalı tırılması ekinde tanımlayabiliriz. Bir ekonomide belli bir dönemde üretim ö elerinin varolan teknolojik düzeye göre ne ölçüde kullanıldı ı ise geni anlamda istihdamı ifade etmektedir.

stihdam tam, eksik ve a ırı istihdam olarak sınıflandırılmaktadır. Tam istihdam kavramı geni anlamda, bir ekonomide mevcut, tüm üretim faktörlerinin tam olarak kullanılmasıdır. Ancak, ekonomik kuramda ve uygulamada tam istihdam üretim faktörlerinden olan “emek” kavramı dikkate alınarak tanımlanmaktadır. Bununla beraber, tam istihdamı toplam i gücünün hepsinin istihdam edilmesi gibi bir durum olarak dü ünlemek hatalıdır. Birçok ekonomist geçici veya yapısal unsurlarında göz önünde tutularak makul i sizli in oldu u bir istihdam düzeyini, tam istihdam durumu olarak kabul eder. Do al olarak tam istihdam düzeyinde ortaya çıkacak i sizlik (friksiyonel i sizlik) oranı ülkeden ülkeye ve çe itli ko ullara ba lı olarak de i ecektir.

Tam istihdam durumu için önemli olan, açık i sayısının o anda i arayanlardan daha fazla olmasıdır¹.

Tam istihdamın belirlenmesinde dikkate alınacak nüfus kitlesi çalı ma ça ındaki nüfustur. Çalı ma ça ındaki nüfus tanımlanırken, bir ya sınırlamasından hareket edilir. Genellikle, bu ça ın alt sınırı, zorunlu temel e itimin biti ini ifade ederken; üst sınırı da emeklilik ya ına kar ılık gelmektedir. Ülkeler arasında gerek zorunlu temel e itimin süreleri ve gerekse emeklilik ya ları konusundaki farklılıklar çalı ma ça ındaki nüfusun uygulamada farklılaşmasına yol açmaktadır. Ancak, ülkeler arasında yaygın olan ya

¹ <http://www.insankaynaklari.net/Dokuman.asp?s=10&Desteno=1&v=119>

sınırları 15-64 yaşları arasındadır. Başka bir ifadeyle, 15-64 yaşları arasındaki kişiler çalışmaya hazır olarak kabul edilmektedir.

Eksik istihdam ise TÜİK'in tanımlamasına göre iki ayrı grupta ölçülmeye çalışılmaktadır²;

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

Ekonomik nedenler:

- i) Teknik veya ekonomik nedenlerle geçici iş yavaşlatılması veya durdurulması,
 - ii) olmaması,
 - iii) Tam gün iş bulamaması,
 - iv) işin son hafta içinde başlaması ve/veya bitmesidir.
- b) Diğer: Görülebilir eksik istihdam dışında kalanlardan mevcut işinde elde ettiği gelirin azlığı ya da kendi mesleğinde istihdam edilmemesi gibi nedenlerle mevcut işini değiştirmek istediğini ya da ikinci bir işi aradığını bildiren kişilerdir.

Tanımdan da anlaşıldığı üzere dikkat çeken iki unsur söz konusudur. Birincisi ekonomik nedenlerle ayda 40 saatten az çalışıp daha fazla süre çalışmaya müsait olma, ikincisi tam zamanlı çalışmakla birlikte gelir azlığı ya da kendi mesleğinde istihdam edilmemesi gibi nedenlerle işini değiştirmek ya da ikinci bir işi aramasıdır.

Bir diğer tanıma göre eksik istihdam, bir ulusal ekonomide üretim önelerinin varolan teknolojik düzeye göre tam ve en etkin bir biçimde kullanılmamasıdır. Çalışabilir nüfusun bir kısmı geçici veya sürekli olarak geçerli ücret düzeyinde ve çalışmaya koşullarında iş bulamamaktadırlar. Öte yandan sermaye malları tam kapasite ile çalışmamakta, toprak teknolojik olanaklara göre en iyi biçimde değerlendirilememektedir. Böylece, ekonomide üretilen mal ve hizmet miktarları,

² TÜİK, **hanhalk iş gücü anketleri**, tanım ve kavramlar

üretimi olanaklı bulunanın altında kalmaktadır. Kaynaklar israf edilmekte, ulaşılabilecek refah düzeyinin altında bir yaşam standardı sürdürülmektedir.

Ayrıca istihdam, bir ekonomide mevcut üretim faktörlerinin tümü çalıştırılmı halde üretilen mal ve hizmet miktarlarının, toplam talebi karşılayamaması durumudur. Bu durumda istihdam hacmi arttırılmadı için kısa dönemde toplam reel hasılanın arttırılması da imkansızdır. Üretim ögelerin maksimum kapasite ile kullanılmasıyla üretim geçici olarak artar. Ancak bu sürekli olmayacağı için kısa bir süre sonra üretim eski düzeyinin altına düşecektir³.

Bir ekonomide varolan üretim ögelerin tamamının üretimde kullanılmamasına, üretime yönlendirilemeyen doğa ve sermayeye atıl kapasite, çalıştırılmayan iş gücü ögesine de işsiz adı verilir.

Genel kabul gören tanımına göre işsiz, çalışmaya gücüne sahip ve çalışmak isteyen, fakat geçerli ücret ve çalışmaya koşullarında iş bulamayan kimselere denilmektedir. Kişinin işsiz sayılabilmesi için işsizliğin uluslararası standart tanımında yer alan; işsiz olmama, iş bulmaya hazır olma ve iş arıyor olma kriterlerinin üçünün de aynı anda mevcut olması gerekir.

TÜİK'in tanımlamasına göre işsiz ise referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karlı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamı ve böyle bir işle bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanımı ve 15 gün içinde iş bulabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaşlarındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler.

İşsizlik Sınıflandırması⁴;

- İşsizlik (işsizlik): Liberal ekonomilere özgü olan bu işsizlik türü geçerli ücret ve koşullarda çalışmak istemeyenlerin neden olduğu işsizliktir. Bireyler ya tembeld olduklarından ya geçerli ücret düzeyini ve koşullarını kendi niteliklerine uygun bulmadıklarından ya da gelir gereksinimi duymadıklarından çalışmamayı tercih edebilirler.

³ <http://www.insankaynaklari.net/Dokuman.asp?s=10&Desteno=1&v=119>

⁴ <http://www.insankaynaklari.net/Dokuman.asp?s=10&Desteno=1&v=120>

- **stem Dı ı (Gayri- radi) sızlik:** Çalı abilir i gücünün geçerli ücret ve çalı ma ko ulları altında çalı mak istedi i halde geçici veya sürekli olarak çalı abilecekleri i yeri bulamamaları durumudur. Bu i sızlik türü i bölümü ve uzmanla manın ileri oldu u ülkelerde sık sık ortaya çıkmaktadır. Klasikler bu tür i sızli i kabul etmemi lerdir. sızli in irade dı ı bir olay oldu unu Keynes ileri sürmü tür. rade dı ı i sızlik üretim kapasitesinin yetersizli inden, konjonktürel dalgalanmalardan ve yapısal de i melerden kaynaklanabilir. Keynes'e göre bu tür i sızli in en önemli nedenlerinden biri talep yetersizli idir.
- **Geçici (Friksiyonel-Arızı) sızlik:** Bu i sızlik türü kısmen istemli, kısmen de istemsizdir. ve yer de i tirmeler gibi geçici nedenlere dayanır ve ekonominin tümünü etkilemez. gücü piyasasının iyi organize edilmemi olması, i gücü piyasasındaki bilgi eksiklikleri, i gücünün mobilite eksikli i, üretim girdilerinin zamanında sa lanamaması, çalı abilir nüfusa yeni katılımlar, yeteneklerine uygun i yeri bulamayıp, daha iyi ko ullarda i bulabilmek umuduyla i lerini bırakanlar gibi nedenlere ba lanabilir.
- **Mevsimlik sızlik:** Ekonomik etkinlikler mevsimlik dalgalanmalar gösterebilir. Çalı ma olanaklarının arttı ı mevsimlerde istihdam düzeyi yükselir, azaldı ı mevsimlerde istihdam düzeyi dü er. Mevsimlik i sızlik en belirgin ekilde tarım kesiminde görülmektedir. n aat ve turizm sektörlerinde de mevsime ba lı i sızlik görülmektedir. Mevsimlik i sızlik do al nedenlerin yanında, ulusal ve dini bayramlar gibi sosyal nedenlerle de olabilir.
- **Konjonktürel sızlik:** Piyasa ekonomilerinde ekonomik etkinlikler zaman içinde dalgalanır. Bu dalgalanmanın sonucu duraklama ve bunalım dönemlerinde ortaya çıkan i sızli e konjonktürel i sızlik denir. Konjonktürel i sızlik efektif talebin ekonominin üretim hacmine göre dü ük düzeyde kalmasının bir sonucudur.
- **Teknolojik sızlik:** Yeni tekniklerin, makinelerin kullanılması ve böylece insan gücünün yerini makinelerin almasıdır. Yeni teknolojinin girdi i kesimlerde üretim artarken, bu kesimde çalı anlar i siz durumuna gelir ve bu kesimden di er kesimlere do ru emek akımı ba lar. Bu nedenle teknolojik i sızli e aynı zamanda yapısal i sızlik de denir. Ancak teknolojik geli me kısa dönemde

istihdam azaltıcı, uzun dönemde ise istihdam yaratıcı bir rol oynar. Uzun dönemde yan çalı ma kolları ortaya çıkmakta ve i gücünü yeniden kullanma olanakları do maktadır.

- Yapısal (Strüktürel) sizlik: Bu i sizlik ekonominin yapısal özelliklerinden ve talep yapısındaki de i melerden ileri gelen bir i sizlik türüdür. Ekonomi-içi (endojen) veya ekonomi-dı ı (exojen) nedenlerden ortaya çıkabilir. Eme in makine ile ikamesinin veya talepteki kaymanın neden oldu u i sizlik ekonomi içi nedenlerden ileri gelir. Bazen politik ve do al ö eler gibi ekonomi dı ı nedenlerle ekonominin kapasitesinde meydana gelen daralmalar veya i gücü arzındaki ani artı lar da i sizli e neden olabilir. Yapısal i sizlik geli mekte olan ülkelerde, emek ö esini etkin kullanacak üretim araçları kapasitesinin olmayı ı nedeniyle daha çok görülmektedir.
- Gizli sizlik: Herhangi bir ekonomik etkinlik alanından bir bölüm emek ö esinin çekilmesiyle toplam üretim miktarında hiçbir de i me olmuyorsa burada gizli i sizlik var demektir. Emek ö esi çalı ır göründü ü halde, gerçekte elde edilmesi olurlu verimlili in altında çalı maktadır. Bir ekonomide gizli i sizli in nedeni, daha çok emek ö esi artı ma uygun üretim kapasitesinin yaratılamaması ve organizasyon yetersizli idir. Geli mekte olan ülkelerde nüfus artı hızı sermaye artı hızından yüksek oldu undan bu ülkelerde gizli i sizlik süreklilik kazanır

Bu çerçevede, i gücünün, bir ülkedeki emek arzını insan sayısı yönünden ifade eden bir kavram oldu unu söyleyebiliriz. Ba ka bir tanımlama ile, bir ülkedeki nüfusun üretici durumda bulunan yani ekonomik faaliyete katılan kısmıdır. Çalı ma ça ındaki nüfustan, çalı mak istemeyenleri, çalı masını engelleyen bir sakatlı ı olanları, askerlik hizmetini yapanları, ev kadınlarını, ö rencileri ve mahkumlar gibi gözetim altında tutulanları çıkarıp; çalı ma ça ı dı ında oldu u halde çalı mak zorunda olan çocuklarla ya hıları eklersek sivil i gücüne ula ılır. gücünü, istihdam edilenler + i sizler ekinde formülize edebiliriz.

Bu kısa açıklamalardan sonra, ekonomilerde hedeflenenin i gücü içerisinde i sizlik oranının en az seviyede tutulması, yani tam istihdam düzeyinin yakalanması

oldu unu belirtmekle yetinerek, dünyada ve Türkiye’de istihdama ili kin incelememize geçelim.

1.2 DÜNYADA GÜCÜ P YASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

Günümüzde ço u ülkede, emek piyasasının yapısal ekilleri son derece dura an özellikler göstermektedir. Dünya ekonomisinin yapısal özellikleri 1906’lardan beri do al i sızlık oranının artmasına neden olmu tur. Bunlar⁵;

- Emek gücünde gençlerin payı ve asgari ücret uygulamaları,
- sızlık yardımı uygulamaları,
- Ekonominin deregülasyonu, üretim yapısındaki de i me,
- Bölgesel ve sektörel mobilitenin eksikli i,
- Gelir vergisi ve ücret dı ı emek maliyeti,
- Emek gücünün kompozisyonundaki de i medir.

Dünya istihdam durumuna bakıldı ında son zamanlarda i sızlık giderek önemini arttıran bir problem haline gelmi tir. Bu problem geli mekte olan ülkelerde yoksullukla iç içe geçmi ken, geli mi ülkelerde de kronik bir problem haline dönü mü tür.

Geli mi ülkelerde bu durumun en önemli nedeni teknolojik yeniliklerin daha az istihdam yaratmasıdır. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna do ru geçildikçe çalı anların önemi azalmakta ve çalı anlar toplumdaki etkin üretim gücü olmaktan çıkmaktadır. Buna kar ılıklı teknoloji sayesinde artan verimlilik üretim miktarını inanılmaz boyutlara getirmektedir. Dünyada toplam üretim artarken istihdam azalmakta ve çalı an ba ına üretim miktarı de ri yükselmektedir. Sanayile mi ülkelerde i gücüne katılım oranı giderek gerilemektedir⁶.

⁵ B LD R C , Melike, Tahsin BAKIRTA , Sohbet KARBUZ; “Emek Piyasasının Özellikleri ve Türkiye için Öneriler”, ktisat, letme ve Finans, Ocak 1998, Y: 3, s: 8

⁶ BA TAYMAZ, Tahir; “Geli mekte Olan Ülkelerdeki Açmaz: A ır ı sızlık veya Kırsal Eksik stihdam”, Mercek, MESS, stanbul, Y: 3, S: 10, Nisan 1998, s.20,21

Gelimekte olan ülkelerde işsizlik; yetersiz talep, arz açıkları, istihdam olanaklarıyla kişisel yetenek ve beklentiler arasındaki uyumsuzluk, pazar açıkları gibi daha geniş boyutlu sorunlar nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Gelimekte olan ülkeler iki durumla karşılaşabilirler; ya kentsel alanın işsizleşmesi olacaktır; ya da kırsal eksik istihdamın devamını sağlayacak politikaları sürdürecektir. Gelimekte olan ülkeler kentlere yapılan, düzenli geliri olan sürekli bir iş için bekleyenler ile kırsal bölgelerde geleneksel üretim yapısı içine gizlenmiş, çok fazla bir şey üretmeyen, dolayısıyla da yeterli geliri olmayan büyük bir kitlenin yarattığı problemlerle karşılaşmaktadırlar⁷.

Özellikle gelimekte olan ülkelerde iş gücünü miktar olarak arttırmak kolaydır. Ancak aynı durumu, iş gücünün verimini arttırmak için söylemek güçtür. İş gücünün üretkenliğinin artması, ülke ekonomisinde mevcut sermaye mallarının hem miktarının artmasına hem de kalitesinin yükselmesine, bunun da ötesinde gelişmiş teknolojilerin kullanılmasına ve üretime yönelik bilgi düzeyinin ve birikiminin yükselmesine bağlıdır. Bunlar ise kolayca kısa ve hatta orta dönemde ulaşılabilecek hedefler değildir⁸.

Toplam işsiz sayısı sorunun yalnızca bir yönünü ortaya koymaktadır. İşsizlerin demografik yapısı ve işsiz kalma süresi de oldukça önemlidir. OECD ülkelerinde genç nüfusa ilişkin işsizlik oranı yetişkinlerin yaklaşık iki katıdır ve birçok ülkede işsizlerin %40'ı uzun süredir işsiz konumdadır. Nitelik düzeyi düşük olan iş gücü bakımından işsizlik oranı, yüksek nitelikte sahip iş gücüne göre 2-3 kat fazladır⁹.

İşsizliğin göstergesi sayılabilecek ücret düzeyi, marjinal çalınma, enformel istihdam Türkiye'nin gelişmiş sanayi toplumlarıyla kıyaslanmasının güçlü önemi ortaya koymaktadır. Türkiye, Avrupa ülkeleri arasında en çok iş gücüne sahip olmakla birlikte, gençler arasında işsizlik oranı en fazla olan ülke unvanına sahiptir.

⁷ BA TAYMAZ; a.g.m, s.21

⁸ PEK N, Tefik; **Makro İktisat**, İzmir, 1988, s.8

⁹ KARAKAYALI, Hüseyin; **“Türkiye'nin Ekonomik Yapısı ve Değişimi”**, Emir Ofset, İzmir 1997, s.114

1.3 TÜRK YE'DE GÜCÜ P YASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

1.3.1 Türkiye'de gücü Piyasasının Özellikleri

Türkiye Cumhuriyetinin kuruldu u 1923 yılında 5 milyon 31 bin ki i istihdamda iken, 1960 yılında 11 milyon 259 bin, 1970 yılında 13 milyon 33 bin, 1990 yılında 18 milyon 541 bin, 2000 yılında 21 milyon 580 bin ki i ve son olarak 2006 yıl sonu Hanehalkı gücü Anketi istatistiklerine göre 24 milyon 776 bin i gücünden istihdam edilenlerin toplam sayısı 22 milyon 330 bin ki iye ulaşmıştır. İstihdam oranının yüksekliği ve iş gücüne katılım oranının düşüklü ü göz önüne alındığı zaman aslında bu artışın çok düşük oranda bir artış olarak gerçekleştiği görülmektedir.

Ülkemizin, gelişmekte olan bir ülke olmasından kaynaklanan nedenlerle, iş gücü piyasasında gelişmiş ekonomilerden ayrılan birçok özelliği bulunmaktadır; göze çarpan farkların başında işe, iş gücüne katılım oranının düşüklü ü gelmektedir. Bir ülkenin milli hasılasını belirleme yönünden üretim faktörlerinden olan emeğin, yani insan gücünün miktar olarak potansiyel kapasitesini gösteren iş gücüne katılım oranı her ülkede ve her gelişme safhasında aynı değildir¹⁰. TÜİK'in 2006 yıl sonu verilerine göre iş gücüne katılım oranı Türkiye genelinde %48 olarak gerçekleşmiştir. Bunun anlamı, ülkemizdeki her 100 kişiden 48'inin iktisadi faaliyete katıldığı ve üretken durumda bulunduğudır.

Ülkemizde hızlı nüfus artışı ve kırdan kente göç olayı ile birlikte kentlerde iş gücü potansiyeli sürekli büyümekte, ancak bu iş gücünü karşılayacak bir istihdam artışı, tarımdaki sektörlerde yeterince yaratılamamakta ve iş gücüne katılım oranı düşmektedir.

İstihdamın hızlı artışı, buna karşılık endüstri ve hizmet sektörlerinde sınırlı istihdam olanağına sahip olma, iş gücüne katılım oranını düşürdüğü gibi, farklı iş gücü piyasalarının da ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Örgütlenmiş ve oldukça koruyucu yasal düzenlemelere sahip çalışanların yanı sıra, asgari ücretle ve güvencesiz koşullarda çalışan çok sayıda ücretli bulunmaktadır. Yani ülkede kayıtdışı ekonominin teşkil ettiği

¹⁰ ZA M, Sabahaddin; **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, 10. Baskı, İstanbul, 1997, s. 124

boyut bugün ne kadar önemli ise, ülkede örgütsüz ve ücretsiz istihdam da halen a ırlı mı korumaktadır¹¹.

Ücretli-maa lı, kendi hesabına çalı an, i veren ya da ücretsiz aile çalı anı olarak bir ekonomik faaliyette bulunan 15 ve daha yukarı ya taki tüm nüfus, istihdam edilen nüfus olarak tanımlanmaktadır. Türkiye’de 2003-2006 dönemi için nüfus yapısı ve i gücü piyasası verileri a a ıdaki tabloda gösterilmi tir.

Tablo 1: Türkiye’nin 2003-2006 Dönemi için Nüfus Yapısı ve gücü Piyasası Verileri

Yıllar	2003	2004	2005	2006
Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus	69.479.000	70.556.000	71.611.000	72.606.000
15 Ya Üstü Nüfus	48.912.000	49.906.000	50.826.000	51.668.000
gücü	23.640.000	24.289.000	24.565.000	24.776.000
gücüne Katılma Oranı (%)	48,3	48,7	48,3	48,0
stihdamda Olanlar	21.147.000	21.791.000	22.046.000	22.330.000
stihdam Oranı (%)	43,2	43,7	43,4	43,2
siz	2.493.000	2.498.000	2.520.000	2.446.000
sizlik Oranı (%)	10,5	10,3	10,3	9,9
Tarım dı ı i sizlik oranı (%)	13,8	14,3	13,6	12,6
Eksik stihdam	1.143.000	995.000	817.000	890.000
Eksik stihdam Oranı (%)	4,8	4,1	3,3	3,6
siz+Eksik stihdam	3.636.000	3.493.000	3.337.000	3.336.000
siz+Eksik stihdam Oranı (%)	15,3	14,4	13,6	13,5
gücüne Dahil Olmayanlar	25.272.000	25.616.000	26.260.000	26.892.000

*Kaynak: TÜ K 2006 H A verileri.

Ülkemizde 2003 yılı itibarıyla 15 ve daha yukarı ya ta 48 milyon 912 bin ki i bulunmaktadır. Bu sayı 2004 yılında 49 milyon 906 bin, 2005 yılında 50 milyon 826 bin ve 2006 yılında 51 milyon 668 bin ki i olmu tur. 2006 yılı içerisinde bu grup içerisinde istihdam edilenlerin miktarı ise 22 milyon 330 bin ki idir. Yine 22 milyon 46 bin ki i olan 2005’e göre %1.2 artı göstermi tir. stihdam oranı 2003 yılı için %43.2, 2004 yılı için %43.7, 2005 yılı için %43.4 ve 2006 yılı için %43.2 dir. gücüne katılma oranları ise bu yıllar için sırasıyla yüzde 48.3, 48.7, 48.3, 48.0 olarak gerçekleşmi tir. Görülece i üzere istihdam ve i gücüne katılma oranlarında gözle görülür bir farklılık olmamı , istihdam artı hızı sürekli olarak nüfus artı hızının gerisinde kalmı tir. 2003 yılında toplam nüfus 69 milyon 479 bin, istihdam edilen ki i

¹¹ AKTÜRK, Faik; “Türkiye’de gücü Piyasası, stihdam ve sizlik”, **Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ara tırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Ba kanlı ı, Neyir Mat., Yıl: 2, S: 3, Ankara, Nisan-Haziran 1999, s.186,187

sayısı 21.2 milyon ki i, istihdam oranı ise %43.2 düzeyindeyken, 2006 yılına gelindi inde, nüfus yaklaşık olarak 3.2 milyon ki i artarken, istihdam miktarı 1.2 milyon ki i artmış , istihdam oranı ise aynı kalmıştır.

Türkiye’de iş gücü piyasası son yıllarda yatay bir seyir izlemektedir. Son beş yılda hem iş gücü hem de istihdamda ortalama bir milyon ki i ilik bir artış gerçekleşmiştir. Bunun yanında iş gücüne katılım oranı küçük bir oranda düşü mekle birlikte yatay bir seyir izlemi ve 2006 yılında %48 olarak gerçekleşmiştir.

1950’lerde başlayarak düş en iş gücüne katılma oranının temelinde, tarım istihdamının azalması ve köyden kente göç olgusu yatmaktadır. Kırdan kente göç sürecinde kırdaki iş gücü içinde yer alan kadınlar kentte iş gücü dışında görünmektedir. Diğer taraftan, kentlerde iş lerin belirli beceriler gerektirmesi buna karşın kadınların eğ itim düzeyinin düş üklü ü iş gücü dışında kalmayı kalıcı hale getirmektedir.

AB genelinde % 70 düzeyinde olan iş gücüne katılma oranının, ülkemizde çok düş ük olduğu görülmektedir. 9. Kalkınma Planında bu oranın 2013 yılında %50.7’ye ulaşacağı tahmin edilmektedir. Türkiye’deki kadın iş gücü, yeni sanayilemiş bölgelerin gösterdiği özelliklerin yanında az gelişmiş ülkelere ait bazı özelliklere de sahiptir. Kadınların iş gücüne katılım oranı erkeklere kıyasla çok düş üktür ve iş gücüne dahil olmayanların yaklaşık yarısını ev kadınları oluşturmaktadır. Ayrıca kadınların eğ itim seviyesi arttıkça iş gücüne katılım oranları da artmaktadır.

Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranını olumsuz yönde etkileyen çeş itli nedenler vardır. Bunların başlıcaları;

- Küçük çocukların bakımı,
- Kadının eğ itim düzeyinin düş üklü ü,
- Piyasa koş ullarının elverişli olmayışı,
- Kısmi çalış ma olanaklarının sağ lanamaması,
- Çalış mayla ilgili yasal mevzuattaki eksiklikler,

- Kadının çalı ması ile ilgili gelenek ve göreneklerin de i im hızının kadın lehine yava seyretmesi biçiminde belirtilebilir. 1998 yılında yapılan bir anket çalı masına göre kadınların %52'sinin kendi dı ından kaynaklanan ailevi nedenlerle ve %28'inin de yine kendi dı ından kaynaklanan nedenlerden dolayı i ten ayrıldıkları saptanmı tır¹².

1.3.1.1 Türkiye'de stihdamın Sektörel Da ılımı

stihdam edilenlerin yaptıkları i ler genellikle üç sektörde toplanmaktadır. Bu sektörler tarım, sanayi ve hizmetlerdir. Her ülkede istihdamın sektörlere göre da ılımı farklıdır ve bu farklılık geli mi ülkeleri geli mekte olan ülkelere ayırmaktadır. Çünkü bir ülkede mal üreten ana sektörler tarım ve sanayidir. Hizmet sektörünün durumu di er iki sektörün geli mesine ba lıdır. Geli mekte olan ülkelerde sanayi sektörü fazla geli mi olmadı ından istihdamın büyük bir kısmı tarım alanında olur. ktisadi geli meye paralel olarak istihdam tarımdan sanayi sektörüne kayar. Sanayi sektörü iyice geli ince istihdam hizmet kesimine yayılır. Buna üç sektör kanunu da denir¹³.

Türkiye'de üç sektör kanunu tam olarak gerçeğe memektedir. Tarım istihdamı hızla dü mekte ancak sanayi sektörü istihdamında hızlı bir artı gerçeğe memekte fakat hizmetler sektöründe hızlı bir artı ya anmaktadır. Bu da tarımdan kopan nüfusun a ırlıkla sanayi sektörüne de il hizmetler sektörüne kaydı ı ya da i siz kalma, i gücünden çıkma gibi sonuçlarının oldu unu gösterebilmektedir. Bunun en büyük nedenlerinden birisi, genel olarak tarımda istihdam edilen i gücünün gerekli vasıflara sahip olmaması olarak görülmektedir. Bu da i sizlere ve i siz kalma riski altında bulunan i gücüne, i gücüne ilk kez girecek olanlara yönelik meslek edindirme e itimleri verilmesini gerekli kılmaktadır. Ayrıca mesleki e itim veren liselere ö rencileri yönlendirmekte bu anlamda oldukça önem kazanmı tır. Geli mi ülkelerde mesleki e itime yönelen ö renciler %65'ler düzeyinde iken, ülkemizde geli mi ülkelerin tersine genel liselerde e itim gören ö rencilerin oranı %70'ler ve mesleki e itime yönelen ö rencilerin oranı ise %30'lar düzeyindedir.

¹² KÜÇÜKKALAY, Mesud; Türkiye'de Planlı Dönemde Kadın Nüfusu ve Kadın gücü stihdamındaki Geli meler, **Süleyman Demirel Üniversitesi, . . B. F. Dergisi**,S: 3, Isparta, Güz 1998.

¹³ ZA M; a.g.e. s. 124

Tablo 2: Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı

		2005	2006	Değişim %
Tarım (%27,2)	Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık	6.493	6.088	-6,2
Sanayi (%19,7)	Madencilik ve taş ocakçılığı	120	128	6,7
	Malat sanayii	4.084	4.186	2,5
	Elektrik, gaz ve su	80	93	16,3
İnşaat (%5,7)	İnşaat ve bayındırlık işleri	1.173	1.267	8
Hizmetler (%47,3)	Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller	4.560	4.730	3,7
	Ulaştırma, haberleşme ve depolama	1.133	1.163	2,6
	Mali kurumlar, sigorta, tahvil ve mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri	876	1.011	15,4
	Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler	3.527	3.665	3,9
Toplam		22.046	22.330	1,3

Kaynak: TÜİK, H A Sonuçları, 2006 yılı.

Yukarıdaki tabloda görüleceği üzere 2006 yılı sonu itibarıyla Türkiye’de 6 milyon 88 bin kişi tarım sektöründe istihdam edilmekte olup, toplam istihdamın %27,2’sini oluşturmaktadır. Sanayi sektöründe istihdam edilenler 4 milyon 407 bin kişi olup toplam istihdamın %19,7’sini oluşturmaktadır. Hizmet sektöründe istihdam edilenler ise 10 milyon 569 bin kişi olup toplam istihdamın %47,3’ünü, inşaat sektörü de 1 milyon 267 bin kişi ile %5,7’sini oluşturmaktadır.

Tablo 3: Yıllar itibarıyla istihdamın sektörel dağılımı (000)

YIL	TARIM	SANAY	HİZMETLER	TOPLAM GÜCÜ
1923	%90	%3,5	%6,5	5.031
1946	%84,5	%7,6	%7,9	8.073
1960	%74,1	%8,3	%17,6	11.259
1970	%63,2	%11,6	%25,1	13.033
1988	%46,5	%15,8	%37,7	17.754
1995	%44,1	%16	%39,9	20.587
2000	%36	%17,7	%46,3	21.580

Kaynak: Tablo TÜİK’in geçmiş yıl verilerinden yararlanılarak, oranlanmak suretiyle oluşturulmuştur.

İstihdamın sektörel dağılımına süreç itibarıyla bakarsak, Cumhuriyetin ilk yıllarında tarımın istihdamdaki payı %90 dolayında iken, bu oran yıllar itibarıyla aşağıya doğru bir seyir izlemi ; 1946 yılında %84,5, 1960 yılında %74,1, 1970 yılında %63,2, 1988 yılında %46,5, 1995 yılında %44,1, 2000 yılında %36 olarak gerçekleştirilmiştir.

Sanayi sektörü istihdamı açısından de erlendirirsek 1923'te %3,5 düzeyinde iken o tarihten günümüze kadar sürekli bir artı gerçekleşmiştir. 1946 yılında %7,6, 1960 yılında %8,3, 1970 yılında %11,6, 1988 yılında %15,8, 1995 yılında %16, 2000 yılında %17,7 olarak gerçekleşmiştir.

Hizmetler sektörüne baktı ımızda 1923'te %6,5 olan hizmetler sektörünün istihdamdaki payı, yıllar itibariyle sürekli bir artı göstermiştir ve sırasıyla 1946 yılında %7,9, 1960 yılında %17,6, 1970 yılında %25,1, 1988 yılında %37,7, 1995 yılında %39,9, 2000 yılında %46,3 olarak gerçekleşmiştir.

1.3.1.2 Türkiye'de E itim Durumlarına Göre stihdam Edilenler

gücünün niteliksel yapısının önemli göstergelerinden biri e itim düzeyidir. Ülkemizde i gücünün e itim, beceri ve nitelik düzeyinin dü üklü ü istihdam ve i sizlik konusunda önemli sorunlardan birini olu turmaktadır¹⁴.

Türkiye'de i gücünün e itim düzeyinin çok dü ük oldu u gözlenmektedir. Bunun yanı sıra Türkiye'de çalı ma ça ındaki nüfus, okulla ma oranındaki artı ı da yansıtan önemli bir dinamizme sahiptir¹⁵.

Tablo 4: E itim Durumuna Göre stihdam Edilenler (Bin Ki i)

	Okur-yazar olmayanlar		Lise altı e itimliler		Lise ve dengi meslek		Yükseköretim	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
gücü	1.324	1.243	15.205	15.114	5.209	5.352	2.827	3.067
stihdam	1.265	1.188	13.740	13.703	4.501	4.665	2.540	2.774
siz	60	55	1.465	1.411	708	687	287	293
KO (%)	21,9	20,3	47,4	46,9	57,1	57	79,1	78,5
O (%)	4,5	4,4	9,6	9,3	13,6	12,8	10,2	9,5

Kaynak: TU K, H A Sonuçları 2006 yılı.

Yukarıdaki tablo' da görüldü ü üzere Türkiye'de i gücünün yaklaşık 2/3'ü lise ve altı e itimlilerden olu makta iken, i gücüne katılma oranı e itim düzeyi yükseldikçe artmaktadır. stihdam edilenlerin e itim durumlarına göre da ılımı incelendi inde lise altı e itimliler 2006 yılı rakamlarına göre 13.703 bin ki i iken, üniversite mezunlarının istihdam miktarı 2.774 bin ki idir.

¹⁴ <http://paribus.tr.googlepages.com/gediz3.doc>

¹⁵ GED Z, Burcu, M. Hakan YALÇINKAYA; Türkiye'de stihdam - sizlik Ve Çözüm Önerileri : Esneklik Yakla ımı, <http://paribus.tr.googlepages.com/gediz3.doc> (22.09.2007)

1.3.1.3 Türkiye’de işsizlik

Ülkemizde işsizlik sorunu, sanayile mede arzu edilen düzeye gelinebilmesi, tarım toplumu niteli inin belirli ölçüler içinde a ırlı mın sürmesi, hızlı artan genç nüfusun istihdamını sa layacak yatırımların yeterli seviyede gerçekleş tirilememesi nedeniyle, yapısal özellik ta ımaktadır¹⁶.

Sanayile mi ülkeler ile ülkemiz arasındaki önemli farklardan biri; işsizlerde e itim düzeyi yüksek iken, eksik istihdamdakilerde e itim düzeyi dü üktür. Üretimde ani dü ü ler işsizlik oranını fazla de i tirmemekte eksik istihdamdakileri arttırmaktadır.

Türkiye’de işsizlik oranı geli mi ülkelerin tersine, e itimli ki iler arasında daha yüksektir. Türkiye’deki işsizli in asıl nedenlerinden biri, ilk kez iş arıyor olma ve iş lerin doyurucu olmaktan uzak bulunmasıdır. işsizlik daha çok hanehalkı reisi olmayan ki iler arasında yaygındır¹⁷.

Ülkemizde açık işsizli in yanı sıra, eksik istihdam da ciddi boyutlardadır. Son yıllarda dü me e ilimde olsa da 2006 yılı sonunda hala %3,6 olarak gerçekleş mi tir.

Tablo 5: Eksik stihdam ve işsizlik Oranları

	2002	2003	2004	2005	2006
İşsiz Sayısı	2.464	2.493	2.498	2.520	2.446
İşsizlik Oranı (%)	10,3	10,5	10,3	10,3	9,9
Kent	14,2	13,8	13,6	12,7	12,1
Kır	5,7	6,5	5,9	6,8	6,5
Eksik istihdam	1.297	1.143	997	817	890
Eksik istihdam (%)	5,4	4,8	4,1	3,4	3,6
İşsiz+eksik istihdamın iş gücüne oranı (%)	15,7	15,3	14,4	13,6	13,5

Kaynak: TÜİK, H A Sonuçları, 2006 yılı.

Türkiye genç nüfuslu bir ülkedir. Nüfusumuz her yıl ortalama %1.5 civarında artmaktadır. Buna paralel olarak iş gücü arzı da artmaktadır. Sorunu a ırla tıran belirgin bir unsur ise, köyden kente göçün devam etmesidir. Hızlı nüfus artı ı, tarımdan kopmaların sürmesi gibi nedenlerle, Türkiye’de iş gücü arzı hızlı artı potansiyeline sahiptir. Di er taraftan iş gücüne katılım oranları ve özellikle kadınların iş gücüne katılım oranı, dü meye devam etmektedir. Türkiye gibi geli mekte olan ülkelerde bu

¹⁶ http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr2/gediz3.doc

¹⁷ AKTÜRK; a.g.m. s.190

yapısal sorunlara, dönemsel kriz ve durgunlukların olumsuz etkileri de eklenince işsizlik sorununun ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.¹⁸

İşsizliğin sadece işsiz kalanı değil, çalışanı da ilgilendiren bir olgu olduğu bilinmektedir. İşsizlik oranlarının yüksek olduğu ülkelerde, örgütlenmemesi ve düşük vasıflı işgücünün düşük ücretle çalışmaya razı olması, işsizlik sorunlarıyla kolayca ikame edilebilirliğin sonucudur. Bu nedenle düşük gelir ve yoksullukla mücadele işsizliğin etkileri görmezden gelinemez. İşsizlik sosyal, ekonomik ve siyasal etkilerini dikkate alınarak yaklaşılmalıdır.¹⁹

Sonuç olarak; üretimi etkileyecek herhangi bir politikanın emek talebini de etkilemesi gerekmektedir. Öyleyse, Türkiye'de işsizlik sorununun çözülmesi ilk olarak üretimin, yatırımın ve böylece istihdamın artırılması doğrultusundaki politikalara bağlıdır. Ancak, burada Türkiye'de kronik hale gelen kamu finansmanı dengesizliklerinin neden olduğu istikrarsızlıkla birlikte, rant ekonomisi koşullarının ekonomiyi yatırım ve üretimden uzaklaştırdığı görülmektedir. Diğer taraftan işletmeler üzerinde vergilerle birlikte sosyal amaçlarla getirilmiş yükümlülükler, üretim yapma ve işçi çalıştırma maliyetini artırmakta, kayıt dışı sektörün genişlemesine ve tarife uygulanmasının ve kaçak işçi çalıştırılmasının teşvik edilmesine neden olmaktadır. Böylece, Türkiye'de uygulanmakta olan ekonomik politikalar yüksek verimli faaliyet alanlarında, eskiye oranla daha az istihdam yarattığı ve artan orandaki işgücü fazlalarını absorbe etmediği için hem işsizlik sorunu önem kazanmakta, hem de düşük verimli çalışmaya alanlarında işgücü yığılması ortaya çıkmaktadır.²⁰

1.3.1.4 Kayıtdışı istihdam

Kayıtdışı istihdamın büyüklüğü ve artışı temel eğilimi, işgücü piyasasına damgasını vuran diğer temel özelliklerden biridir. Bir dalgalanma olmakla birlikte, 1990-2005 yılları arasında toplam istihdamın yaklaşık yarısı kayıtdışıdır. 2006 yıllık verilerine göre toplam istihdam edilenlerin % 48,48'i (10.827.000) herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı değildir.

¹⁸ AKTÜRK; **a.g.m.** s.192

¹⁹ http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr2/gediz3.doc

²⁰ YÜCEOL, Hüseyin Mualla; Türkiye'de Sanayinin Üretim ve İstihdam Yapısı ve İşgücü Gömülmesi Olgusu, "Güç" dergisi, Ekonomi ve Toplum, Cilt : 5 Sayı: 2, http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=164&inc=arc&cilt=1&sayi=1&year=2003 (07.07.2007)

Tablo 6: 2006 Yılı İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kurulu'na Kayıtlılık Durumu (000)

	Toplam İstihdam	Kayıtlılık (%)
Toplam	22.330	48,5
Ücretli	11.017	23
Yevmiyeli	1.600	91
veren	1.201	26,8
Kendi Hesabına	5.246	64,9
Ücretsiz Aile üyesi	3.266	95,1
Tarım	6.088	87,4
Tarım Dışı Faaliyetler	16.242	33,9

Kaynak: TÜİK

2006 yılının Hanehalkı Gücü Anketlerine göre toplam istihdamda kayıtlılık oranı %48.5'tir. Türkiye genelinde toplam 11 milyon 17 bin ücretli çalışan kişinin %23'ü kayıtlı çalışmaktadır. Kayıtlı çalışmaları en yaygın olduğu kesim %95.1 ile ücretsiz aile üyesidir ve daha sonra %91 ile yevmiyeli çalışanlar gelmektedir.

Ayrıca Türkiye genelinde tarım sektöründe çalışan 6 milyon 88 bin kişinin %87.4'ü yapıtlı olduğu için herhangi bir sosyal güvenlik kurulu'na kayıtlı değildir. Tarım dışı sektörde ise 16 milyon 242 bin kişi çalışmaktadır. Tarım dışı sektörde çalışanların da %33.9'u kayıtlıdır.

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

1.3.1.5 Türkiye’de İstihdam Politikalarının Genel Görünümü²¹

Türkiye’de bilinçli ve yaygın istihdam politikasının Planlı Kalkınma Dönemi’nde başladığı söylenebilir. Zaman içinde Türkiye’de uygulanan istihdam politikaları incelendiğinde, planlı dönemin ilk yıllarında devlet istihdam probleminin çözümünü sanayi sektörünün gelişmesine bağlı olarak görmüştür. 1970’li yıllarda sanayi ve hizmet kesiminin gelişmesiyle istihdam probleminin çözülemeyeceği anlaşıncaya devlet aktif politikalar takip etmeye başlamıştır.

Türkiye’de izlenen makro ekonomik politikaların istihdam üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesinde, ithal ikamesine yönelik politikalarla ihracata yönelik sanayileme politikalarının etkilerini incelemek yararlı olacaktır.

Türkiye’nin 1980 öncesinde uzun bir dönem uyguladığı iktisat politikası ithal ikamesine yöneliktir. 1980 öncesi ekonomiyi, dışa kapalı, faktör piyasalarında ciddi müdahalelerin olduğu bir yapı olarak değerlendirilmek mümkündür. Bu dönemde ekonomik kalkınma hedefinde sanayileme sürekli olarak ön planda tutulmaya çalışılmış, bu politikanın sonucunda imalat sanayiine yönelik yatırımlar toplam yatırımlar içinde önemli bir pay almıştır. İthal ikamesinin birinci aşaması 1970’li yıllarda tamamlanmış, ikinci aşaması olan ara ve yatırım mallarına yönelik üretim yapısı 1980’lere kadar olgunlaştırılmaya çalışılmıştır.

1980’li yıllara gelindiğinde, ölçek ekonomilerinden faydalanabilmek için yurt içi pazarın yetersiz kalması ve ekonominin dışa kapalı olması sebepleriyle üretim kapasitesinin sınırlanması, azalması maliyetler üzerinde meydana getirdiği baskı, ara ve yatırım mali girdisi ve döviz ihtiyacının artması, izlenen borçlanma stratejisindeki yanlışlıklar ve 1973 yılından sonra dünya ekonomilerinin karlılığına ciddi ve çok boyutlu saldırılar, ülke ekonomisini büyük bir darboğaza sokmuş ve 24 Ocak Kararları olarak adlandırılan makro ekonomik politikalarla dışa açılma süreci başlamıştır.

Bu yeni politikalar temel olarak ithalatın liberalizasyonu, gerçekçi kur ve faiz politikası, devlet sübvansiyonlarının azaltılması ve reel ücretlerin düşürülmesine yöneliktir. 1986 yılından itibaren mali piyasanın da serbestleştirilerek dışa açılması ve

²¹ http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr2/gediz3.doc

yabancı sermayenin yerli sermaye ile aynı tevik politikasına tabi kılınması yatırımları dolayısıyla istihdamı 1980 öncesine göre, daha fazla arttırıcı politika uygulamalarıdır.

İstihdamın zaman içerisinde gelişimi incelendiğinde toplam istihdamdaki artışın en yüksek olduğu dönemin 1950'li yıllar olduğu görülmektedir. Tarım toplumundan çıkışın sağlanmaya çalışılması ve yatırımların önceki dönemlere göre artması bunun en önemli nedenlerindedir. 1960-1980 yılları arasında gerek toplam istihdam, gerekse imalat sanayiinde istihdam artış oranları 1980'li yıllardan daha yüksek olarak gerçekleşmiştir.

Bu durum konunun, yalnızca iktisat teorisinin çizdiği çerçeve ile açıklanamayacağına istihdamı etkileyen faktörlerin daha ayrıntılı ele alınmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. 1960'lı yıllarda reel ücretlerin arttırılarak satınalma gücünün yükseltilmesine yönelik politikalar, istihdam artışında önemli rol oynamıştır.

Son 20 yıl içinde Türkiye, istihdamla ilgili çeşitli politikaları birlikte uygulamaya koyabilmiştir. Bunlar; nüfus artış hızının azaltılması, emek yoğun istihdam, erken emeklilik, yurtdışına emek göçü, kendi yerini açma, kamu kurumlarında daha fazla istihdam, emek piyasasında düzenleyici çalışmalara gidilmesi ve eğitim faaliyetlerindeki köklü sayılabilecek çalışmaların yapılması gibi uygulamalardır. İstihdamın artırılmasına yönelik tevik mekanizmaları geliştirilmiş, ayrıca kayıtdışı istihdamla mücadelede caydırıcılığı arttırmaya yönelik cezalar uygulanmıştır. Ancak, bu tedbirlere rağmen işsizlik problemi yapısal olma özelliğini sürdürmektedir.

1.3.1.5.1 Türkiye'deki Aktif Gücü Piyasası Politikaları

Aktif gücü politikaları verimliliği yükseltmek, işsizlik süresini en aza indirme hedefi üzerinde gerçekleştirilen politikalarlardır. Bu politikalar iş arayanlara danışmanlık hizmetleri, iş gücüne iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun vasıf kazandırılması, ara eleman ihtiyacının giderilmesi gibi pek çok amaca hizmet etmektedir.

Son on yıl içinde gerek işsiz gerekse çalışana yönelik eğitim programları aktif iş gücü piyasası politikaları içinde en büyük paya sahiptir. Bu kapsamdaki programlardan bir bölümü, kendi hesabına çalışanlarla yeni iş kurmak isteyenlerin gereksinimlerine karşılık vermek üzere geliştirilmiştir.

1990'ların ortalarından başlayarak, istihdamı geli tirmeye yönelik bir dizi do rudan önlem uygulanmıştır. Özelle tirilen K T' lerin i ten çıkartılması i çilerine yönelik programlar bunlar arasında ilk sırayı almıştır. 1998 yılında, ülkenin görece geri kalmı bölgelerinde istihdama destek olan programlar devreye sokulmu tur. 1999 yılında, A ustos ve Kasım aylarında meydana gelen depremlerden etkilenen yöreler için geçici çalı ma programları ba latılmıştır. 2001 yılındaki ekonomik krizin ardından Hükümet daha kapsamlı önlemler benimsemi tir. 2002 yılı Bütçe Yasası, tarafların (i verenler, i çiler ve hükümet) i sizlik sigortasına yaptıkları katkıların 2002 yılı için bir puan dü ürülmesini öngörmü tür. 2002 yılında kabul edilen 4747 sayılı yasa da, i e alınan her yeni ilave i çi için, i verenin sosyal sigorta prim katkısının bir yıl süreyle ertelenmesini öngörmektedir.

Türkiye'de uygulanan aktif istihdam politikalarını e itim programları, toplum yararına çalı ma programları, küçük i lere ve kendi hesabına çalı anlara yönelik programlar, sübvansiyonlu istihdam programları ekinde kısaca özetleyebiliriz.

Mesleki e itim sisteminin, kamusal ve özel e itim kurumları, KUR, belediyeler, vakıflar, sivil toplum kurulu ları (STK) ve i letmeler tarafından uygulanan, sürekli e itim ve ya am boyu ö renim gibi bile enleri vardır. Gençlere yönelik çıraklık e itim programları, Türkiye'de bu çerçevede yürütülen en kapsamlı e itim etkinli didir. Burada temel sorumluluk Milli E itim Bakanlığı 'na (MEB) aittir. Meslek kurulu ları ise MEB' in kapsadı ı alan dı ndaki mesleki alanlarda e itim vermektedir.

KUR ise, i gücü piyasası gereksinimleri üzerine yapılan çözümlemelere dayalı e itim etkinliklerini yürütmektir. Bu e itim etkinlikleri ya am boyu e itim anlayı ı içinde i gücü piyasasının nitelikli eleman ihtiyacını kar ılamak ve i sizlerin istihdamını kolayla tırmak üzere Kuruma kayıtlı i sizlere ve i ini kaybetme tehlikesi bulunan i gücüne, i lerini kaybedenlere, özürlülere ve eski hükümlüler ile i sizlik ödene i ve i kaybı tazminatı almaya hak kazanmı ı sizlere, meslek edindirme, meslek de i tirme ve meslek geli tirme e itimi verilmesini sa lanmaktadır. Bunların yanında yine KUR tarafından aktif i gücü politikaları kapsamında; i ve meslek danı manlı ı, meslek ara tırma, geli tirme çalı maları, i letmelerde e itim gibi hizmetlerde sunulmaktadır. Düzenlenen e itim kurslarının kapsamı, sayısı ve hedef grupları, kamu kesimi ile özel kesimden temsilcilerin olu turdukları ı stihdam Kurulları tarafından belirlenmektedir.

1.3.1.5.2 Türkiye'deki Pasif Gücü Piyasası Politikaları

Ülkemizde pasif i gücü politikaları kamu ve özel sektör kuruluşları tarafından yapılan doğrudan yardımlar, aylık sigortaları, özür, ya lı gibi korunmaya muhtaç kişilere devlet tarafından yapılan aylıklar i sızlık sigortası, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödene i, i kaybı tazminatı gibi çe itlilik göstermektedir.

ileride detaylı olarak açıklanacağından dolayı kısaca değ inmek gerekirse Türkiye Kurumu tarafından yürütülen pasif i gücü politikaları u ekildedir;

sızlık Sigortası²² : sızlık sigortası zorunlu bir sigorta kolu olup, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 2. maddesinde belirtilen sigortalılar ile aynı Kanunun geçici 20. maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları ve müttekabiliyet esasına dayalı olarak yapılan anlaşmalara göre çalış an yabancı i çileri kapsamaktadır.

Sigortalı i sizin, Kurumun sundu u i sızlık ödene i, aylık sigortası, danı manlık, i e yerle tirme ve mesleki e itim hizmetlerinden yararlanabilmesi için; hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 3 yıl içerisinde en az 600 gün prim ödeyerek, son 120 günü kesintisiz çalış mı , kendi istek ve kusuru dı nda i ini kaybetmi olması gerekmektedir.

Sigortalı i sizlerin hizmet akdinin sona erdi i tarihi izleyen günden itibaren 30 gün içerisinde ten Ayrılma Bildirgesi ile birlikte KUR ünitelerine başvurması durumunda, en az 600 gün çalış mı sigortalılar 180 gün, 900 gün çalış mı sigortalılar 240 gün, 1080 gün çalış mı sigortalılar 300 gün süre ile sızlık Sigortası hizmetlerinden yararlanmaktadırlar. İlk i sızlık ödene i başvuruyu izleyen ayın sonunda ödenmektedir. 30 günlük süre yasal başvuru süresi olup, bu süreden sonra başvurulması halinde, geç kalınan süre toplam hak sahipli i süresinden dü ölmektedir.08/09/1999 tarihinde yayımlanan 4447 sayılı sızlık Sigortası Kanunu ile 01.06.2000 tarihinde primler toplanmaya başlanmı ve ilk i sızlık ödene i Mart 2002 tarihinde ödenmi tir.

sızlık sigortası ödemelerine 2002 yılı Mart ayında başlanmı tir. 31.12.2006 tarihi itibarıyla i sızlık sigortası hizmetlerinden yararlanmak üzere Türkiye Kurumu'na toplam 825.717 kişi başvurmu , Kanunun öngördü ü ko ulları ta ryan 740.874 kişiye i sızlık ödene i verilmi tir.

²² Türkiye Kurumu; 4. Genel Kurul Raporu, Kasım 2007. s.65

sizlik sigortası primi ödenilen süre ile orantılı olarak, i siz kalanlara KUR tarafından;

- Aylık gelir kayıplarının bir bölümü i sizlik ödene iyle kar ılanmakta,
- Sa lık hizmetlerinden yararlanabilmeleri için hastalık ve analık sigorta primleri sosyal güvenlik kurulu una yatırılmakta,
- Vasıflarına uygun yeni bir i bulunmasına yardımcı olunmakta,
- gücü piyasası ve mesleklere ili kin danı manlık hizmeti verilmekte,
- gücü piyasasının ihtiyaç duydu u mesleklerde e itim imkanı sunulmaktadır.

Ücret Garanti Fonu²³: 4857 sayılı Kanununun 33. maddesi gere ince; i verenin konkordato ilan etmesi, i veren için aciz vesikası alınması veya iflas nedenleri ile i verenin ödeme güçlü üne dü tü ü hallerde, i çilerin i ili kisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını kar ılamak amacıyla, sizlik Sigortası Fonu kapsamında Ücret Garanti Fonu olu turulmu ve çalı anların üç aylık ücret alacakları garanti altına alınarak, ba vuru tarihinden itibaren otuz gün içerisinde ödenmektedir.

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

Kısa Çalı ma Ödene i²⁴: 4857 sayılı Kanununun 65. maddesine göre; genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle i yerinde i in geçici olarak en az dört hafta durması veya kısa çalı ma hallerinde i çilere çalı tırılmadıkları süre için en fazla üç ay süre ile Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı nca yapılan tespit i leminden sonra sizlik Sigortası Fonu'ndan kısa çalı ma ödene i ödenmektedir. Kısa çalı ma ödene inden yararlanma, hizmet akdinin feshi dı nda i sizlik ödene i ile benzerlik olu turmaktadır.

Kayı Tazminatı²⁵: Özelle tirme uygulamalarına ili kin 4046 sayılı Kanun gere ince; özelle tirme kapsamına alınan kurulu larda (i tirakler hariç) bir hizmet akdine dayalı olarak ücret kar ılı ı çalı rken, bu kurulu ların özelle tirmeye

²³ Türkiye Kurumu; s.67

²⁴ Türkiye Kurumu; s.68

²⁵ Türkiye Kurumu; s.68

hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmeleri nedeniyle, hizmet akitleri, tabii oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere; kanunlardan ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında;

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

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

- 550 gün devam edenler 90 gün,
- 1100 gün devam edenler 120 gün,
- 1650 gün devam edenler 180 gün,
- 2200 gün devam edenler 240 gün,

iş kaybı tazminatı almaya hak kazanmaktadır.

4046 sayılı Kanununun 21. maddesi, 21.07.2005 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 5398 sayılı Kanunla değiştirilerek, iş kaybı tazminatının günlük net asgari ücretin iki katı olarak hüküm altına alınmıştır. Özürlü personele ise (ilgili kanunların öngördüğü 1, 2 ve 3. derece), günlük net asgari ücretin dört katı iş kaybı tazminatı ödenmektedir. Özelleştirme nedeniyle işine son verilenlerin iş kaybı tazminatına hak kazanabilmeleri için, hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren en geç 30 gün içinde en yakın Türkiye Kurumu birimine başvurularını gerekmektedir. İş kaybı tazminatı ödendiği süre içerisinde Türkiye Kurumu tarafından, hak sahipleri adına sosyal güvenlik primleri ilgili kurullara yatırılmaktadır. Böylece sosyal güvenlik kurulları ile ilişkileri sürdürülmektedir.

K NC BÖLÜM

TÜRK YE'DE KAMU İSTİHDAM HİZMETLERİNİN VE YERELLE İTİRMENİN MEVCUT DURUMU

2.1 TÜRK DARE YAPISI ÇİNDE İKUR'UN YERİ, TEKİLİT YAPISI, GÖREVLER VE KAMU YÖNETİMİNDE YERELLE ME ÇABALARI

Bu bölümde öncelikle genel olarak Türk idari yapısı hakkında bilgi verilecek, daha sonra ise Türkiye İKurumu Genel Müdürlüğü'nün tekilat yapısı ve görevleri kanuni düzenlemeler dolultusunda açıklanacaktır.

2.1.1 dare Kavramı Ve Genel Olarak Türk İdari Yapısı

2.1.1.1 dare Kavramı ve Türk İdare Sisteminin Genel Yapısı

07 Kasım 1982 tarih ve 2709 sayılı TC. Anayasası 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti'nin niteliklerini; "Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışında, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir." şeklinde belirlemi ve 5. maddesinde ise Devletin Temel Amaç ve Görevlerinin; " Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kilerin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaştırmak suretiyle sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır." olduğunu ifade etmesinin ardından ilerleyen maddelerle temel hak ve ödevleri, ardından ise Devletin organlarını düzenlemiştir.

Bu çerçevede bir devlette belli başlı üç i lev bulunmaktadır: Yasama i lev, yürütme i lev ve yargı i lev. Devlet bu üç tür i levini yerine getirmek için üç tür yetkiye sahiptir: Egemenlikten kaynaklanan bu yetkiler; yasama yetkisi, yürütme yetkisi ve yargı yetkisidir. Sonuç olarak devletin üç ayrı i levini yerine getirmesi için sahip

oldu u üç ayrı yetkisini kullanacak organları bulunmaktadır. Bu organlar, yasama organı, yürütme organı ve yargı organıdır.

dare ise devletin yürütme organı içerisinde yer alan bir kavram olarak dikkat çekmektedir. dare birden çok anlamı olan kavramlardandır. Kimi kez te kilat, kimi kez idari faaliyetler, kimi kez de yönetme (sevk ve idare) anlamında kullanılmaktadır. Ancak genel anlamda; “belli bir amacın gerçekleştirilmesi için bireylerin i birli i yapmaları” ekinde tanımlayabiliriz. Bu anlamda idare, te kilatlanmanın yanında, te kilatın i lerli ini sa layacak her türlü idari faaliyetleri, ba ka bir deyi le kaynakların bir araya getirilmesini, e güdüm sa lanmasını, izlenecek yöntemleri ve denetimi de içine alır. dare bu anlamda evrenseldir; hem kamu kesimi, hem özel kesim için geçerlidir. Bu nedenle kamu kesimindeki yönetimi, özel kesimdeki yönetimden ayırmak için “Kamu Yönetimi” deyi mi kullanılır. Geni anlamda kamu yönetimi, düzenli toplumlarda kamu gücünün te kilatlanmasını ve i leyi ini kapsar. Bu, her türlü devlet görevlerini ve te kilatlarını içine alan bir tanımlamadır²⁶.

Yürütme ve idare hukukumuzun temel kayna ı niteli indeki 07 Kasım 1982 tarih ve 2709 sayılı TC. Anayasası’nda 101. ve onu izleyen maddelerinde düzenlenmi tir. Bu maddelerde Türk idari yapısının genel çerçevesi belirlenmi tir. Buna göre Yürütme; Cumhurbaşkanını, Bakanlar Kurulu ve Bakanlıklardan oluşur. Yürütme organını oluşturan Bakanlar Kurulu ve Cumhurbaşkanlı ı makamının idarenin bir üst kurulu u oldu u, yönetsel bir kurulu olmaktan çok siyasal niteli i a ır basan bir özel yapılı anayasal kurulu oldu u görülmekle beraber, bunları darenin tamamen ayrı dü ünme de mümkün de ildir. Zira; hükümet Devletin üst yönetim kurulu udur, ayrıca Bakanlar Kurulunu oluşturan bakanların her biri, Devletin idare te kilatı içinde belli bir veya bir grup idari hizmeti gören münferit bakanlıkların en yüksek amiri durumundadır²⁷.

u halde, idari i levini; yasama ve yargı i levi dı nda Yürütme Organının salt siyasal nitelikli faaliyetleri dı nda, Devletin ve vatandaşların her an kar ıla tıkları ve ili ki içinde buldukları günlük toplumsal ihtiyaçlarını kar ılamak amacıyla yürüttü ü tüm kamusal i ve faaliyetlerden oluştu unu ifade edebiliriz. Bu anlamda idari i lev esas

²⁶ ÇSGB; 2002-2006 dönemi, KUR faaliyetlerinin incelenmesine ilişkin Tefti Kurulu Raporu Ankara, 06.04.2007

²⁷ ÇSGB; 06.04.2007 tarihli Tefti Kurulu Raporu

itibariyle idare organları tarafından yerine getirilmekle beraber, Yasama ve Yargı organlarınınca yürütülen kimi bazı i ve faaliyetleri de kapsamaktadır. Ancak, yapısal anlamda kamu yönetimi, yasama ve yargı organları dı nda kalan tüm Devlet kurulu larını içine almaktadır²⁸.

Kamu yönetimini olu turan kurulu larla, kurulu ların yüklendikleri görevler arasında sıkı bir ili ki vardır. Kamu kurulu larından beklenen görevler arttıkça, kamusal te kilatlarda geni leme olmu tur ve olmaktadır. Yeni görevler, yeni te kilat birimlerinin kurulmalarını gerektirmektedir. Bu yapı içerisinde ölkemizdeki idari kurulu ları, genel olarak, u biçimde sınıflandırabiliriz:

- Genel Yönetim Kurulu ları: Devletin ana idari yapısını olu turan kurulu lara, “Genel dari Kurulu ları” yada “Merkez daresi” denilmektedir. Devletin genel idari kurulu ları kendi içinde ikiye ayrılmaktadır: Merkez Te kilatı ve Ta ra Te kilatı. Genel yönetimin merkez te kilatı Cumhurba kanı, Ba bakan, Bakanlar Kurulu ve Bakanlıkları içine alır. Genel yönetimin ta ra te kilatı ise; bölge, il, ilçe ve bucak yönetiminden olu ur.
- Yerel Yönetim Kurulu ları: Halkın yönetime daha etkin katılmasını sa layan yerel yönetim kurulu ları, Anayasada da belirtildi i gibi üçlü olarak örgütlenmi tir. Bunlar; “ l Özel daresi”, “Belediyeler” ve “Köyler”dir. Bunlar, genel yönetimin dı nda, özerklikleri olan yerel kurulu lardır.
- Hizmetsel Yönetim Kurulu ları: Belli hizmet alanları ile u ra mak üzere genel yönetimin ve yerel yönetimin dı nda örgütlenen ve özerklikleri olan kamu kurulu ları da bulunmaktadır. Bunlar tüzel ki ili i olan, görevlerini kendi organları eliyle yürüten, özerk kurulu lardır. Hizmetsel yönetim kurulu ları arasında, K T’ler, üniversiteler gibi ö retim ve ara tırma kurumları, TRT gibi yayım kurumu ve sosyal güvenlik kurumları (Sosyal Sigortalar ve Emekli Sandı ı gibi) da bulunmaktadır.
- Meslek Kurulu ları: Avukatlık, doktorluk, mühendislik, mimarlık gibi bazı mesleklerde çalı anların zorunlu üyelik ilkesine dayalı olarak örgütlenmeleri gerekmektedir. Bunlar, toplumsal ya amda etkili olan ve özel bir denetim isteyen mesleklerdir. Anayasamız bunlara “Kamu Kurumu Niteli inde Meslek Kurulu ları” demektedir.

²⁸ ÇSGB; 06.04.2007 tarihli Tefti Kurulu Raporu

- Denetleme ve Danı ma Kurulu ları: Danı tay, Sayı tay, Devlet Denetleme Kurulu, Milli Güvenlik Kurulu, Devlet Planlama Te kilatı gibi danı ma ve denetleme kurulu ları bu sınıfa girer.
- Özel Hukuk Yapılı Kurulu lar: Özel hukuk alanında uygulanan te kilat biçimlerinden yararlanarak kurulan kurulu lardır. Bunun içinde ço u kez Merkez Bankası'nda oldu u gibi anonim ortaklıklardan yararlanılmaktadır.

Bu genel bilgilerden hareketle, kısaca kamu yönetiminin ve kamu hizmetinin ne oldu unun açıklanması ve akabinde kamu hizmetlerinin gerçekleştirilme biçimleri (merkezden yönetim, yerinden yönetim), tercih edilen yönetim anlayı larının faydaları ve zararları, yerelle me (desantralizasyon), yetki geni li i, subsuarite (hizmette halka yakınlık) gibi kamu yönetimine egemen olan ilkeler ve ülkemizdeki durumun açıklanması uygun olacaktır.

2.1.1.2 Kamu Yönetimi Ve Kamu Hizmeti

Geni anlamda kamu yönetimi, düzenli toplumlarda kamu gücünün örgütlenmesini ve i leyi ini içerir. Bu, her türlü devlet görevlerini ve örgütlerini içine alan bir tanımlamadır. Ola an anlamda ise, kamu yönetimi denildi inde yasama, yargılama ve belli ölçüde hükümet etmenin dı nda kalan, tüm kamusal kurulu lar ve i ler kamu yönetimi kavramına girer. Kamu yönetimi te kilatı da, kamu hizmetleri ve kolluk görevleri olarak tanımlanan devlet faaliyetlerinin örgütlenmesini ifade etmektedir.²⁹

Kamu yönetiminin temel kavramlarından olan kamu hizmeti bazen faaliyet, i , u ra olarak kullanılırken, kimi kez de kamu kurulu ları anlamında kullanılmaktadır. “Devlet veya di er kamu tüzel ki ileri tarafından veya bunların nezaret ve murakabaları, kontrolleri altında umumi ve kolektif ihtiyaçları kar ılamak ve tatmin etmek, kamu menfaatini sa lamak için icra edilen ve umuma arz edilmi bulunan devamlı ve muntazam faaliyetlere kamu hizmeti denmektedir.” Anayasa Mahkemesinin bir kararında da kamu hizmeti tanımı u ekilde yapılmaktadır: “ Kamu hizmeti devlet ya da di er kamu tüzel ki ileri tarafından ya da bunların gözetim ve denetimleri altında,

²⁹ HASELÇ N, brahim; Ba ımsız dari Otoriteler Ve Rekabet Kurumu Ekim-2003, http://www.haselcinhukuk.com/Makaleler/bagimsiz_idariotoritler_ve_rekabet_kurumu.doc (18.06.2007)

genel ve ortak gereksinimleri kar ılamak, kamu yararı ya da çıkarını sa lamak için yapılan ve topluma sunulmu bulunan sürekli ve düzenli etkinliklerdir.”³⁰

Bir faaliyetin gerek tekel olarak gerekse özel kesimle birlikte kamu hizmeti haline getirilebilmesi mutlaka yasal düzenlemeye ihtiyaç gösterir. Kamu hizmeti kurulmasına yol açan toplumsal ihtiyaç ortadan kalktıktan sonra kurulmasındaki esaslara uygun olarak kaldırılır. Bir ba ka ifadeyle, kamu hizmetinin kurulmasında ve kaldırılmasında asli yetki yasama organındadır.³¹

2.1.1.3 Kamu Hizmetinin Yürütülmesi

Kamu hizmetlerinin yürütülmesinde iki e ilim bulunmaktadır. Birincisi merkezden yönetim, ikincisi yerinden yönetim (ademi-merkeziyet) esaslarına dayanmaktadır. Nitekim Anayasa'nın 123'üncü maddesi, idarenin kurulu ve görevlerinin merkezden yönetim ve yerinden yönetim esaslarına dayanacağını belirtmiştir.

2.1.1.3.1 Merkezden Yönetim

Merkeziyet, bir toplulu un örgütlenmesinde merkez organın gerek yer yönünden gerek ki iler yönünden bütün kamu hizmet ve faaliyet yetkilerini kendinde toplayan sistemdir. Merkeziyetçilik, siyasal merkeziyet ve idari merkeziyet olmak üzere ikiye ayrılır. Siyasal merkeziyet üç kamu erkinin merkeziyet sistemine ba lı olmasıdır. Bu anlamda ulus devlet modellerinden olan üniter devlet, siyasal açıdan merkeziyetçidir. idari merkeziyetçilik ise idari hizmetlerin merkezde toplanması ve bu hizmetlerin merkez ve merkezin hiyerar isi içinde kurulu lar tarafından yürütülmesidir. Yani idari görev ve sorumlulu un tek merkezde toplanmasıdır. Bu sistemde idari etkinlik sadece merkez organ tarafından ya da merkez organa hiyerar ik olarak ba lı kamu görevlileri tarafından yürütülür. E er merkez organ bütün yetkilerini sadece kendisine hiyerar ik olarak ba lı merkez organlar tarafından yürütülüyorsa bu durumda "yetki yo unlaşmasından" söz edilir. E er aynı kurumun içinde karar yetkisine sahip olan üst

³⁰ http://www.haselcinhukuk.com/Makaleler/bagimsiz_idariotoritler_ve_rekabet_kurumu.doc

³¹ http://www.haselcinhukuk.com/Makaleler/bagimsiz_idariotoritler_ve_rekabet_kurumu.doc

otoriteler tarafından, alt otoritelere kurumun içindeki hiyerarşik yapı korunarak yetki aktarılması söz konusu ise “yetki geneli inden” söz edilir.³²

Merkezden yönetim örgütü merkez ve tara örgütlerinden oluşur. Merkezi örgütte Cumhurbaşkanlığı ve Bakanlar Kurulu (Başbakanlık ve Bakanlıklar) yer alır. Yardımcı kuruluşlar ise geçici MGK, DDK, Sayıştay, DPT, RTÜK. gibi kuruluşlardır.

Genel yönetimin tara örgütlenmesinde temel birim illerdir. İllerin kuruluşunda temel ölçütler, coğrafî durum ve ekonomik illerdir. 1961 ve 1982 Anayasalarında genel yönetim tara birimi olarak sadece iller sayılmıştır. Diğer birimler kanun koyucunun takdirinde bırakılmıştır. 1961 ve 1982 Anayasalarında illerin idaresinin yetki geneli esasına dayalı olduğu belirtilerek iller genel yönetimin tara örgütlenmesinde temel birim olarak düzenlenmiştir. Günümüzde il genel yönetimi ilçe ve bucak olmak üzere iki alt kademeli bir yapıya sahiptir. Vali il genel yönetiminin başıdır, illerdeki merkezi görevlilerin amiridir, her bakanlığın temsilcisi idari ve siyasi yürütme aracıdır. Kaymakam ilçede hükümetin temsilcisi ve ilçe genel idaresinin başıdır. Bucak hem genel yönetimin tara örgütlenmesi hem de yerel yönetim birliğidir. Bucak müdürü hem merkezi yönetimin bucaktaki bir görevlisi hem de yerel yönetimler birliğinin yürütme organıdır ve merkez tarafından valilik emrine atanır.³³

Merkezden Yönetim Kurumlarının İç Yapısı³⁴:

Kamu ve özel kurumların iç yapısı, üç fonksiyona göre sınıflandırılmaktadır. Bunlar “temel” (asli), “yardımcı”, “kurmay” fonksiyonlardır.

Temel ya da asli fonksiyonlar, bir yönetim örgütünün kuruluş nedenini oluşturur ve i levlerdir.

Yardımcı fonksiyonlar ise, bir kurumun temel i levlerini gerçekleştirerek amacıyla yapmak zorunda olduğu destek hizmetlerden oluşmaktadır.

Temel ve yardımcı fonksiyonlar bir yönetim örgütünün icra (yürütme) birimleri içinde yer almaktadır. Kurmay fonksiyonlar ise, söz konusu icra birimlerine

³² YILMAZ, Esat Mahmut; Ulus Devlet Bakanlığı'nda İdari Vesayet Denetimi, 15 Numaralı Dergi,

http://www.msb.gov.tr/ayim/Ayim_makale_detay.asp?IDNO=28

³³ http://www.msb.gov.tr/ayim/Ayim_makale_detay.asp?IDNO=28

³⁴ ERYILMAZ Bilal; **Kamu Yönetimi**, 2002, s.63,64

danı manlık yapan personelce yürütülmektedir. Kurmay personel, uzman kişilerden oluşur. Bunların görevi, yöneticilerin, karar organlarının ve yürütme birimlerinin zaman ayıramadıkları ya da yeterli bilgiye sahip olmadıkları konularda danışmanlık hizmeti sunarlar. Genellikle yöneticiler, ara tırma ve inceleme yapmaktan daha çok, hazır raporlara ve bilgilere ihtiyaç hissederler. Bu ihtiyaç, “kurmay memurları”, “müavir”, “danışman”, “uzman” gibi kavramlarla adlandırılan personel tarafından karşılanır.

Kurmay personel yürütmeye ilişkin konulara doğrudan katılmazlar. Ancak uygulamada, kurmay personelin yürütme işleriyle ilgilendikleri görülür. Bu nedenle bu iki fonksiyonu yürüten birimler arasında zaman zaman anlaşmazlıklar ve sürtüşmeler eksik olmaz. Yürütme birimleri, kurmayları, yönetimin günlük işleri ve sorunlarından uzak çalıştıran “fildişi kule planlamacıları” biçiminde suçlarlar. Buna karşılık kurmaylar da, yürütme birimlerini, yönetimin rasyonelleştirilmesini engelleyen ve kamu kaynaklarını israf eden organlar olarak değerlendirirler. Bununla beraber kurmay personel, kendi alanlarında otorite olarak görüldüklerinden, icra birimlerinden daha çok, karar alma sürecine katılmaya ilimindedirler. Kurmay fonksiyonlar, siyasi işlevlere daha yakındır. Çünkü kurmay fonksiyonlar, kamu politikasının ve programlarının belirlenmesi ile ilgilidir. İcra fonksiyonları ise, belirlenen bu politika ve programların rutin olarak yürütülmesidir.

Ülkenin idaresinin merkezi idare tarafından tek elden yürütülmesini anlatan bu sistemde idare tekilatı tektir. Tüm kararlar devlet tüzel kişileri ince alınmakta, hizmetlerin gerektirdiği gelir ve giderler de Devlet bütçesinde toplanmaktadır. Merkezden yönetim esasının yararları olduğu kadar sakıncaları da bulunmaktadır.

Merkezden Yönetimin Yararları:³⁵

- a- Devlet yönetiminde birlikteliği sağlar.
- b- Devletin birliği bütünlüğü, milletin dayanışmasını pekiştirir.
- c- Tüm ülkenin tek bir otorite altında toplanmasını ve böylece güçlü bir devlet yönetimi kurulmasını sağlar.
- d- Askeri güçler üzerinde sivil yönetimin üstünlüğü, sivil yönetimin merkezileşmesi ile gerçekleştirilir.

³⁵ HASELÇİN; a.g.m., YILMAZ, a.g.m.

- e- Uzmanlık ve parasal olanaklar daha kolay elde edilmektedir.
- f- Uzmanlık ve mali imkana bağlı teknik idari işlerin daha iyi görünmesini sağlar.
- g- Kamu hizmetlerinin yurdun her yerinde aynı şekilde yürütmesini sağlar. Böylelikle ülkenin çeşitli yörelerindeki farklar ortadan kalkar, gelişimi ve az gelişmiş yörelerin gelişmesi sağlanır
- h- Kamu hizmetlerinin daha az masrafla ve daha rasyonel yapılmasını sağlar.
- i- Kamu görevlileri yerel etkilerden kurtulmaktadır.

Merkezden Yönetimin Sakıncaları:³⁶

Merkeziyetçi yönetim yapısında görev, yetki ve sorumlulukların merkezde toplanması bir çok sakıncaya neden olabilmektedir. Bu sakıncalar şu şekilde sıralanabilir;

- a- Bürokrasi ve kırtasiyeciliğin artmasına, işlerin gecikmesine, acil gereksinimlerin karşılanamamasına yol açmaktadır.
- b- Demokrasi ilkesine uygundur.
- c- Kamu görevlileri ve hizmetleri üzerinde olumsuz etkide bulunmaktadır.
- d- Merkez yerel birimin ihtiyacını doğru ve iyi takdir edemeyeceği için idari kararlar isabetsiz olur ve ihtiyacı karşılamaz.
- e- Hizmet ve yatırımların uygunluk ve yerindelik olasılığını azaltmaktadır. Bunun sonucu hizmet etkinliği kaybolmakta, kaynaklar verimli kullanılamamaktadır.
- f- Tutarlı örgütünde çalışanların karar alma yetkileri olmadıkları için her konuda merkeze danışması uzun muamele ve işlemlere yol açar.
- g- Bu yönetim biçiminde yöresel işler doğrudan merkezin kontrolü altında ve merkeze ait görevlilerce görüldüğü için halkın, kendisini çok yakından ilgilendiren ve etkileyen kamu hizmetleriyle bağlantısı olmamakta, katılımını azaltmaktadır.
- h- Tutarlıdaki memurları, merkeze yazı yazan, soran, emir bekleyen ve ancak kendisine gelen emirleri uygulayan kişiler haline getirmekte ve onların yaratıcılığını yok etmektedir.

³⁶ GÖZÜBÜYÜK, İsmail; **Yönetim Hukuku**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1989, vd.

- i- Kamu kaynaklarının, günün iktidar partisi hesabına daha yanlı ve partizanca kullanımına yol açmakta, bunların yerel düzeyde denetimine imkan vermemektedir.
- j- Siyasal gücü elinde bulunduranlar seçim çevrelerine ayrıcalık tanıyabilmektedirler.
- k- Politik faaliyetlerin merkezde yoğunlaşmasına neden olmakta, politikacıların tarafta deneyim kazanmasını ve yeti mesini engellemektedir.

2.1.1.3.2 Yerinden Yönetim

Yerinden yönetim Fransız idari hukuku ö retisinden ortaya çıkan bir kavramdır. Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi bakımından icrai karar almak yetkisinin merkez te kilatına ve hiyerar isine dahil olmayan ba ımsız idarelere verilmesine ademi merkeziyet veya yerinden yönetim denmektedir. Co rafi alanı esas alan yönetim biçimini anlatmakla beraber, esasında hizmeti ve belirli bir faaliyet türünü esas alan uygulamaları da kapsamaktadır. Uygulama bakımından yerinden yönetim türleri mahalli yerinden yönetim, bir ba ka ifadeyle yer bakımından yerinden yönetim veya yerel yerinden yönetim ile hizmet bakımından yerinden yönetimdir.

Yer olarak yerinden yönetimde yerel toplulukların ortak ihtiyaçlarını kar ılayacak olan kamu tüzel ki ileri ortaya çıkarken, hizmet yerinden yönetiminde özellikleri ve nitelikleri gere i bazı hizmetlere tüzel ki ilik kazandırılmak suretiyle genel idare dı ında ayrı kurulu lar eliyle yürütölmeleri sa lanmaktadır. Kısacası, her ikisinde de ortak özellik ayrı tüzel ki ilik sahibi olmalarıdır.

Anayasa Mahkemesi'ne göre," Kamu tüzelki iline, dolayısıyla yönetsel özerkli e sahip olan bu yönetimlerin hukuksal varlıkları, ya do rudan Anayasa'nın bir maddesinden ya da yine Anayasa'nın 123. maddesinin 3. Fıkrasında ifadesini bulan "... kanunla veya kanunun açıkça verdi i yetki..." den kaynaklanır. Yerinden yönetimler hizmet ademi-merkeziyeti (i levsel yerinden yönetimler) ile mahalli idareler (yerel yerinden yönetimler) olmak üzere iki grupta toplanmaktadır. Ortak yanları, her ikisinin de idari vesayet denetimine tabi olmaları; farklılıkları ise, özerkli in i levsel yerinden yönetimlerde hizmetin kendisine, yerel yerinden yönetimlerde ise yöre halkının kendi adlarına seçtikleri organlara tanınmasıdır."

Yerinden yönetim esasında idarenin bütünlü ü anlamında üzerinde durulması gereken kavram idari vesayettir. Merkezden yönetimin yumu atılmasını sa layan ve sakıncalarını gideren yetki geni li ine kar ın yerinden yönetimin sakıncalarını gidermeye yönelik olarak da idari vesayet ortaya çıkmı tır. dari vesayet, merkezin, yerinden yönetim idarelerinin icrai kararlarını ve idari fiil ve hareketlerini denetlemesi ve bu kararları gerekti inde bozabilmesidir. Kanuna dayanan ve kanunla sınırlı bir yetkidir. Ancak bu yetki yerinden yönetim kurulu larının yetkisini ortadan kaldıracak, etkisiz kılacak ekilde kullanılamaz.

Yerinden yönetim ilkesinin sakıncalarına bakarsak;

- Ülke bütünlü ü ve milli birli in sarsılma tehlikesi,
- Hizmetlerin ülkenin çe itli bölgelerinde yeknesak yürümesi zorla ır.
- Geli mi bölgeler ile geli memi bölgeler arası fark artar.
- Yerel yerinden yönetim partizanca uygulanmalara ve çeki melere yol açabilme tehlikesini içinde ta ır.
- dare elindeki kaynakları oy getirecek gösteri harcamalarında kullanarak israf edebilir.
- Parti çıkarları vatanda lar arasında ayırım yapılmasına ve e it i lem yapılmamasına neden olabilir.³⁷

Yer Bakımından Yerinden Yönetim:

Anayasanın 127 nci fıkrasında yerel yerinden yönetimler şöyle tanımlanmaktadır “Mahalli dareler l Belediye veya köy halkının mahalli mü terek ihtiyaçlarını kar ılamak üzere kurulu esasları kanunla belirtilen ve karar organların gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek olu turulan kamu tüzel ki ilerdir. Yerel yerinden yönetim kurulu larının merkezi idareden ayrı bir kamu tüzel ki ili i vardır, devletten ayrı mal varlıkları ve bütçeleri mevcuttur. Bu kurulu larda çalı an kamu görevlileri merkezi idarenin hiyerar isine dahil de ildir. Yerel yerinden yönetim kurulu larının organları, hizmet gördükleri yörenin seçmenleri tarafından belirlenirler.

³⁷ http://www.msb.gov.tr/ayim/Ayim_makale_detay.asp?IDNO=28

Hizmet Bakımından Yerinden Yönetim:

Bazı kamu hizmetleri genel yönetimin dışında hizmet yönünden yerinden yönetim kurulları olarak örgütlenmişlerdir. Yönetimsel, iktisadi, sosyal, bilimsel, kültürel alanlarda görev yaparlar. Hizmet bakımından yerinden yönetimin en önemli avantajı kamu hizmetlerinin görülmesinde uzmanla mayı getirmesidir. Uzmanlığın gereği gibi görülmesi için bu kurulların bağımsızlığı, bağımsızlığın gereği olarak da özel bütçeye ihtiyaçları vardır.³⁸

Bu amaçlarla Hizmet yerinden kurulları, yerel yerinden yönetimler gibi devletten ayrı bir iradeye, malvarlığına, bütçeye sahip bir yapıda oluşturulmuş ve görevlileri merkezi idarenin hiyerarşisine dahil kılınmamışlardır. Ancak yerel yerinden yönetimlerden farklı olarak hizmet yerinden yönetim kurulları birer kişisel topluluğu olmayıp mal topluluğu yapısındadır. Bir mal varlığının belli bir hizmete tahsis edilmesi ile tüzel kişilik kazanırlar. Keza hizmet yerinden yönetim kurullarının organları seçmenlerin iradesi ile değil üyelerinin oyu ile seçilir. Yerel yönetimin aksine Anayasada tanımlanmamış olup kapsamı içeriği içtihatlar ile oluşturulmuştur. Hizmet yerinden yönetim uygulaması ile hizmetin teknik bilgi ve uzmanlığı içinde daha rasyonel yürütülmesi mümkün olmaktadır.³⁹

Hizmet yerinden yönetim kurullarının başta K T'ler ve üniversiteler olmak üzere çok sayıda örneği bulunmaktadır. Ancak idare hukukunun genel sınıflandırma yapısı içinde bazı kurullar ayrı bir kategori içinde değerlendirilmektedir. Anayasal ve yasal dayanak bulunmamasına karşın uygulama ve örnekte bağımsız idari otorite olarak adlandırılan bu kurullar konusunda bir görüş birliği henüz sağlanamamıştır.⁴⁰

Yerinden Yönetime Daha Az Önem Verilmesinin Sebepleri⁴¹:

Bazı ülkeler merkeziyetçi bir idare düzeni benimserken, bazıları yerinden yönetime ayrılık vermektedir. Diğer bazıları da merkezden yönetimle yerinden yönetim arasında belirli bir denge kurmaktadır. Bu farklı örgütlenme, ülkelerin, siyasi, kültürel, ekonomik ve tarihi şartlarıyla ilgilidir.

³⁸ http://www.haselcinhukuk.com/Makaleler/bagimsiz_idariotoritler_ve_rekabet_kurumu.doc

³⁹ http://www.msb.gov.tr/ayim/Ayim_makale_detay.asp?IDNO=28

⁴⁰ http://www.haselcinhukuk.com/Makaleler/bagimsiz_idariotoritler_ve_rekabet_kurumu.doc

⁴¹ ERYILMAZ; a.g.e., s.74,75

Ülkelerin yerinden yÖnetime daha az 6nem verme nedenleri u ekilde 6zetlenebilir.

Birincisi, mevcut rejim içinde y6r6t6lmek istenen politikayı tehdit eden bir çeki me ve m6cadele varsa, o zaman merkezi idare, mahalli idarelere daha az 6nem verme e ilimine girer. 6nk6 mahalli idarelerin g6lenmesi halinde hakim politikanın olumsuz y6nde etkilenece inden ve yerel otoritelerin kuvvetlenece inden endi e edilir.

kincisi, otoriter bir rejim, 6lkedeki siyasi 6rg6tlere ve baskı gruplarına faaliyet izni vermeden, halk kesimlerini iktidarın politikasını desteklemek konusunda harekete geçirmek istiyorsa, o takdirde yeniden y6netime daha az 6nem verilecektir. Merkezi idarenin politikalarını halk benimsemez ise bu politikaların uygulanması tehlikeye d6 ebilir, d6 6ncesi hakimdir.

66nc6s6, bir 6lkenin n6fus yapısı çok homojen bir durum g6steriyorsa, s6z konusu 6lkede daha az yerinden y6netim esası benimsenebilir. Yerinden y6netim modeli, genellikle n6fusun yapısındaki etnik, b6lge, 6rk, din ve dil farklılıklarından kaynaklanan “6zerk” olma e ilimine olumlu bir cevap vermek amacıyla da uygulanabilir. B6yle bir uygulama, genellikle federasyona benzer siyasi bir yapılanma biçiminde ortaya çıkar. Bu siyasi yapı, mahalli ve b6lgesel d6zeyde ulusal rejime kar ı olu an yerel g6lerin sesini kısmak ya da onlarla i birli ine gidildi ini g6stermek amacıyla olu turulur.

D6rd6nc6s6, merkezi idare kurumlarında çalı an b6rokrat ve memurlar, ne kadar çok yetenekli iseler, sistem mahalli idarelere daha az yetki ve kaynak aktaracaktır.

Son olarak merkezi h6k6met, planlı kalkınma ve geli meye daha çok 6nem veriyorsa, bu amaçla merkezi d6zeyde planlama ve kalkınma 6rg6tleri meydana getirecektir.

2.1.1.4 Desantralizasyon (Yerelle me)

Klasik anlamda yerelle me, ulus-devlet b6t6n6 içinde merkezi y6netimden yerel y6netimlere do ru yetki, g6rev ve kaynak aktarımını ifade eder; bu anlamda yerelle tirme, yerel y6netimlerin ulus-devlet b6t6n6 içinde merkezi y6netime oranla g6lendirilmesidir. G6n6m6zde ise yerelle tirme, merkezi y6netimin elindeki planlama,

karar verme, kaynak oluşturma ve bunları yürütme gibi yönetsel yetkilerin taraflara kurullarına, yerel yönetimlere, yarı özerk kurumlara, meslek kurullarına, gönüllü örgütlere (vakıflar, dernekler gibi) ve şirketlere aktarılması olarak kabul edilmektedir. Yetki genişliği, özelleştirme ve sivilleştirme kavramları, modern anlamdaki yerelleştirme teriminin çeşitli uygulamalarıdır. Yerel yönetimler, yerelleştirme politikaları ile güçlendirilmekte ancak asıl olarak yetkilerin buradan piyasa güçlerine transferi amaçlanmaktadır. Modern anlamda yerelleştirmenin yöneldiği bu hedef, onu klasik anlamda yerelleştirmeden ayıran en önemli özelliklerden biridir.⁴²

Yerelleştirmenin literatürde en kabul gören tanımı Rondinelli tarafından yapılmıştır. “Kamuya ait merkezi yönetim ve fonksiyonların; merkezi otoritenin taraflara birimlerine, yarı özel kamu birliklerine, fonksiyonel otoritelere, özel yerel yönetimlere ya da hükümet-dışı örgütlere devridir” Kamu yönetimi sözlüünde desantralizasyon, “yönetsel kararların alınması ve görevlerin gerçekleştirilmesi yetki ve sorumluluğunun, yarıözerk ya da bölgesel ölçütlere bağlı olarak merkezi hükümet örgütü dışında, hizmet yerinde bulunan organlarca üstlenilmesi durumu” diye tanımlanmaktadır. 1990’lardan sonra popülaritesi artan bir kavram olup, her ülke ve sistem için farklı amaçlarla kullanılmaktadır. Dünya Bankası 1980 sonrası yapısal uyum politikaları çerçevesinde, az gelişmiş ülkelerde finans krizine çözüm için desantralizasyon ve özelleştirmeyi birlikte önermiştir.⁴³

Merkeziyetçi ve otoriter olarak nitelendirilen siyasi sistemler bile, 1970’lerden itibaren yapılarını ve fonksiyonlarını desantralizasyon düncesine göre yeniden düzenlemeye başladılar. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde desantralizasyonun çeşitli uygulama biçimleri vardır. “Yetki genişliği” ve “özelleştirme” de desantralizasyon kavramı içerisinde değerlendirilir.⁴⁴

Yerelleştirme, merkezi yönetimin yetki ve sorumluluklarını taraflara birimlerine dağıtılan bir kavramdır. Yetkilerin, daha yüksek düzeydeki hükümet yapısından, daha alt seviyedeki bölgesel birimlere aktarılması şeklinde gerçekleştirilir.⁴⁵

⁴² KÖSE, Ömer; “Yerel Yönetim Olgusu ve Küreselleştirme Sürecindeki Yükselişi”, **Sayı tay Dergisi**, Sayı 52, Ocak-Mart 2004, s. 34

⁴³ ES, Muharrem; Reyhan, YILDIRIM; Yerel Yönetimler, Varlık Nedenleri Ve Yerelleştirme Olgusu, <http://yerelesiyaset.com/v2/index.php?goster=ayrinti&id=407>

⁴⁴ ERYILMAZ, a.g.e., s.77

⁴⁵ <http://yerelesiyaset.com/v2/index.php?goster=ayrinti&id=407>

Yerelle me: Birle mi Milletler ile Dünya Bankası'nın çe itli kaynaklarında dört türe ayrılmaktadır:

Birinci tür yerelle me: Merkezden (ba kentten) ta ra örgütüne yetki devridir. Ülkemizde yetki geni li i olarak adlandırılmaktadır.

İkinci tür yerelle me: Merkezden (ba kentten) ve ta ra örgütünden yerel yönetimlere yetki devridir.

Üçüncü tür yerelle me: Yetkilerin merkezden-ta radan ve yerel yönetimlerden sivil toplum kurulu larına (STK-STÖ) devri, genellikle siville me olarak adlandırılır. Toplumsal hizmetlerin cemaatlere ve toplum dayanı masına terk edilmesi ekinde gerçekleşir.

Dördüncü tür yerelle me: Yetkilerin her kademedan özel sektöre devri, özelle tirme olarak bilinen süreç. Merkez+ta ra+yerel yönetim toplamından yerli ve yabancı sermayeye devirler.

Türkiye Cumhuriyeti yerelle me biçimlerinden birinci tür yerelle meyi benimsemi ve merkezden ta ra örgütüne yetki devrinde bulunmaktadır. Anayasa'da da yerini bulmu olan bu uygulama yetki geni li i adı altında i letilmektedir.

2.1.1.5 Yetki Geni li i

Yetki geni li i, merkezdeki toplandı yetkilerin bir bölümünün, yine merkezin denetimi altında, merkezdeki ve ta radaki bazı yüksek görevlilere aktarılmasıdır. Anayasaya göre Türkiye'de illerin idaresi "yetki geni li i" esasına dayanır. Yetki geni li i, merkezi idarenin ta ra örgütündeki amirlerine belli konularda merkeze danı madan merkez adına kendili inden karar alabilme olana ı vermektedir. dari merkeziyetçili in yumu atılmı biçimi yetki geni li ine dayanan idari merkeziyetçiliktir. Yetki geni li i ilkesi devletin genel yönetim hizmetlerinin ta rada görülmesi amacıyla ba vurdu u bir idare tekni idir. Merkezden yönetimin sakıncalarını ortadan kaldırmak ve özellikle bu yönetim biçiminin yol açtı ı kırtasiyecili i bertaraf ederek hizmetlerin ta rada gecikmeden yürütülmesini sa lamak için öngörölmü tür. Yetki geni li i kavramı ilk kez Napolyon zamanında valilik kurumunun yaratılması ile ortaya çıkmı tır. Türk idare hukukunda ilk olarak 1876 Kanuni Esaside Tevsii

Mezuniyet olarak kullanılmı . 1924, 1961, 1982 Anayasalarında da yer almı tır. Yetki geni li i ilkesi ile bir yandan merkezi idarenin i yükü azaltılarak i lerin yava laması ve gecikmesinin önüne geçilirken, di er yanda ta ra yöneticilerinin yetkilerinin arttırılması ile yerel ko ullar olayların çözümünde daha çok göze alınır olmu tur. Türkiye'de 1982 Anayasasının 126 ncı maddesine göre yetki geni li i ilkesi sadece il idarelerinde valiler için söz konusudur. il idaresinin amiri vali, merkez idare adına merkeze danı madan karar alabilmekte ve bu kararları uygulayabilmektedir. Yetki geni li inin kullanılması ile yürütülen hizmetlerin gelirleri merkez idare bütçesinin gelirlerine katılır. Giderler merkez idare bütçesinden kar ılanır. Hizmetin yürütülmesinde kullanılan mallar da merkezi idarenin mülküdür ve merkezi idarenin hüküm ve tasarrufu altındadır.⁴⁶

Merkezi idarenin ba kent kurulu ları, birçok hizmeti üstlenmekten dolayı verimsiz ve etkisiz hale gelmektedir. Merkezin karar alma sürecinde ya anan gecikmeler, i yükünün artması ve i lerin verimsizli i, merkezi idareyi, kendi hiyerar isi içindeki alt makamlara daha çok yetki ve görev aktarmaya zorlamı tır. Yetki geni li i, merkezi idarenin üstlendi i fonksiyonların daha verimli ve etkin bir ekilde yürütülmesi amacıyla geli tirilmi tir. Bu yetki sayesinde ta radaki yöneticiler, ulusal plan, program ve politikaları yerel artlara göre yorumlayarak esnek bir uygulama gerçekle tirirler. Çünkü merkezi idarenin ta ra yöneticileri, yerel artları daha iyi tanıma üstünlü üne sahiptir. Ayrıca, bu sistem sayesinde bakanlar ve bakanlıklar gündelik faaliyetlerden kurtulmu olurlar. Yetki geni li i her düzeydeki kamu yöneticisinin, yönetim bilgi ve tecrübesinin geli tirilmesine imkan sa lar⁴⁷.

Yetki geni li i, merkezi otoritenin ta radaki tek temsilcisi olan valiye tanınabilece i gibi, çe itli bakanlıkların ta ra kurulu larının ba ındaki yöneticilerine de tanınabilir⁴⁸. Yetki geni li ine haiz olan yönetici, bu yetkisini merkez adına kullanmaktadır ve aldıkları kararlar merkezin hiyerar ik denetimindedir. Dolayısıyla vatanda lar bu kararlara kar ı üst makamlara itiraz edebilirler. Bu bakımdan yetki geni li i yerel yönetimlerden ayrılmaktadır⁴⁹.

⁴⁶ http://www.msb.gov.tr/ayim/Ayim_makale_detay.asp?IDNO=28

⁴⁷ ERYILMAZ; **a.g.e.**, s.65

⁴⁸ ERYILMAZ; **a.g.e.**, s.66

⁴⁹ ERYILMAZ; **a.g.e.**, s.66

2.1.1.6 Hizmette Yerellik İlkesi - Subsidiarite Anlayışı (Hizmette Halka Yakınlık İlkesi)

Günümüzde küreselleşme ile beraber yerelleşme anlayışı ön plana çıkmaktadır. Bu gelişmelere paralel olarak “Subsidiarite” yani “hizmette vatandaşla yakınlık” ilkesinin yerel yönetimlerin yetki ve sorumluluklarının belirlenmesinde temel olması anlayışı hakim olmuştur. Bu ilke, bir hizmetin prensip itibarıyla vatandaşla en yakın idari birim tarafından yerine getirilmesi ve sadece bu birim tarafından ya hiç veya yeterince etkin biçimde yerine getirilemeyen hizmetlerin bir üst idari birim tarafından üstlenilmesini gerektirir.⁵⁰ Başka bir anlatımla, bireylerin ya da alt idari birimlerin kendi girişimleri ve olanakları ile uygulayabilecekleri yetkilerin, kural olarak onlardan alınıp üst gruplara veya üst idari birimlere verilmemesidir. Söz konusu ilke, bireyin tek başına güç yetirebileceği işlere devletin müdahalede bulunmaması olarak da yorumlanabilir. Bu da ilkenin liberal devlet anlayışına yakın olduğunu gösterir⁵¹.

Hizmette yerellik ilkesi, geniş bir anlamı içermekle birlikte daha çok merkezi yönetimle yerel yönetimler arasındaki yetki ve görevlerin paylaşımında uygulanır. Buna göre merkezi yönetim, hizmetler yerel düzeyde hiç yerine getirilemiyor ya da etkin bir biçimde yürütülemiyorsa üstlenebilir. Hizmette yerellik ilkesinin amacı, karar verme mekanizmasını vatandaşla mümkün olduğunca ölçüde yakınlaştırmak olduğu için, temelde siyasi bir nitelik taşır. Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Artışı’nda bu ilke şöyle yer almıştır: “Kamu sorumlulukları, genellikle ve tercihen vatandaşla en yakın olan makamlar tarafından kullanılacaktır”⁵².

Hizmette yerellik ilkesi, çeşitli nedenlerden dolayı Avrupa Birliği’nin gündeminde önemli yer tutmaktadır. Bir yandan birliğin merkezileşme eğilimlerinden, diğer yandan da ulusal devletlerin egemenlik haklarını korumak istemelerinden kaynaklanan sorunlardan korkulmaktadır. Birlik çerçevesinde “yerellik” ilkesinden beklenen temel amaç, birlik ile üye devletler arasında yetki ve görev paylaşımını belirlemektir. Bu bağlamda, mümkün olduğu ölçüde karar mekanizmalarını vatandaşla yakınlaştırmak; üye devletlerin ulusal kimliklerini güvence altına almak ve haklarını korumak, yurttanlara Avrupa’nın bütünleşme sürecinin benimsenmesini sağlamaktır. Bir

50 Erol Kaya Pendik Belediye Başkanı, Türk Dünyası Belediyeler Birliği Başkanı, Makaleler / Türkiye’de Yeni Bir Dönem: Yerel Yönetimler Reformu
<http://www.erolkaya.org/tr/showarticle.aspx?newsid=49>

⁵¹ ERYILMAZ; a.g.e., s.80

⁵² ERYILMAZ; a.g.e., s.80

yönetim basamağı bir görevi, “yeterli derecede” yerine getiremiyorsa ya da başka bir yönetim basamağı aynı görevi “daha iyi” yerine getirebilecekse, bu görev o yönetim basamağı tarafından üstlenilecektir.

Bu ilke, AB örgütlenmesini federal bir devlet yapısına dönüştürme sürecinde uygulanacak siyasi nitelikte bir yönetim ilkesidir. Ancak ilkenin uygulama alanı AB örgütlenmesi ile sınırlı bırakılmamalıdır, ilke, Avrupa Konseyi üyesi ülkeler için de geçerli sayılmıştır. Avrupa Konseyi'nin 1985 yılında kabul ettiği “Avrupa Mahalli idareler Özerklik artışı” Türkiye tarafından 08.05.1991 tarihinde, bazı maddelerine çekince konularak onaylanmıştır. Özerklik artışı hizmette halka yakınlık ilkesi olarak ifade edilen bu ilkeye göre; “kamusal sorumluluklar genellikle ve tercihen vatandaşın en yakın olan yönetimlerce yerine getirilir. Sorumluluğunun bir başka yönetime bırakılmasında, görevin kapsamı ve niteliği ile etkinlik ve ekonomi ilkelerinin gerekleri göz önünde bulundurulmalıdır” anlayışı ifade edilmek istenmektedir⁵³. Avrupa Konseyi'nin Avrupa Bölgesel ve Yerel Yönetimler Kongresi, Türkiye'den daha 1996 yılında 'idari vesayet' ilkesini kaldırmasını, yerine subsidiarite ilkesini yerleştirmesini istemi bulunmaktadır. darenin bütünlüğü ilkesinde "genel yetki" merkezi yönetimindir. Yerel yönetimlerin yetkileri, görevlerin sayılıp sınırlandırılmasıyla belirlenir. Buna karşın subsidiarite ya da yerellik ilkesinde "genel yetki" yerel yönetimlere aittir. Görevleri sayılıp sınırlandırılan taraf merkezi yönetimdir. Bu özellik, aynı zamanda federal devlet anayasalarının sergilediği bir özelliktir.

Ayrıca dikkat çeken bir husus da Avrupa Birliği üyesi bir devlet politikası olarak benimsendiği ülkemizde; temel kamusal hizmetlerin sadece %10'u yerel yönetimler tarafından gerçekleştirilirken, bu oran Avrupa ülkelerinde %50'dir. Kamu hizmetlerinin %90'nın merkezi yönetim tarafından yapılması ülkemizdeki merkezîyetçi yapıyı gözler önüne sermektedir. Başka bir araştırmaya göre gelişmiş ülkelerde; yerel yönetimlerde çalışan personel sayısı, kamu çalışanlarının %50'si dolayında iken, gelişmekte olan ülkelerde bu oran %12, ülkemizde ise %9'dur⁵⁴.

Kısaca Kamunun hizmet sunumlarında Dünya'da ve özellikle AB ülkelerinde, hizmetlerin halkın en yakın birimlerce yerine getirilmesi gerektiği felsefesi

⁵³ <http://yerelsiyaset.com/v2/index.php?goster=ayrinti&id=407>

⁵⁴ Öke, M. Kemal; Sait Say; Türk Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma Gereksinimi, <http://www.iibf.ibu.edu.tr/bolumler/kamuyonetimi/mkepdf/5.pdf> (10.10.2007)

uygulanmaktadır. Ülkemizde ise 9. Kalkınma Planında, “uygulamanın vatandaşlara en yakın birimlerce yapılması esastır” denilmek suretiyle 2007-2013 döneminde sistemin uygulamaya çalışılması belirtilmektedir.

Hizmette yerellik ilkesi batı ülkelerinde federal devlet yapılarına uygun olarak tasarlanmıştır. Türkiye gibi üniter devletlere salt haliyle empoze edilmesi imkansızdır. Bu amaçla hizmette yerellik ilkesinin ülkemizdeki uygulama biçimi yetki genişliğinde kendini göstermektedir. Kamu istihdam Kurumu olarak Türkiye Kurumu özelinde baktığımız zaman kurum içi yetki genişliği uygulanması ile merkezin bir takım yetkilerinin il Müdürlüklerine devredilmesi şeklinde gerçekleşebilecektir.

2.1.2 Türkiye Kurumu Genel Müdürlüğü Ve Türk İdari Yapısı çerisindeki Yeri

Türk idari yapısını şekillendiren ana kaynağın TC. Anayasası olduğu, 1982 tarihli Anayasamızın 5. maddesinde “Devletin Temel Amaç ve Görevleri”nin yer aldığı, 123. maddesinde de kamu tüzelki birliklerinin kanunla veya kanunun açıkça verdiği yetkiye dayanarak kurulacağını düzenlendiği bilinmektedir. Bu ana düzenleme çerçevesinde 3046 sayılı kanunla bakanlıkların ve bağlı kuruluşların genel yapısı belirlenmiştir. İmdi sırasıyla genelden özele doğru; 3046 sayılı kanun, ilgili bakanlık kanunu ve Türkiye Kurumu’nun tekilat kanunlarıyla ilgili incelememizi detaylandıralım.

2.1.2.1 3046 Sayılı Bakanlıkların Kurulu Ve Görev Esasları Hakkında Kanun

Kısaca baktığımızda bilinen 27/9/1984 tarihli 9/10/1984 ve 18540 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Bakanlıkların Kurulu Ve Görev Esasları Hakkında 174 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 13/12/1983 Gün Ve 174 Sayılı Bakanlıkların Kurulu Ve Görev Esasları Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Kaldırılması Ve Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında 202 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun”un 1. maddesinde; Kanunun amacının, kamu hizmetlerinin düzenli, süratli, etkili, verimli ve ekonomik bir şekilde yürütülebilmesi için bakanlıkların kurulmasına, tekilat, görev ve yetkilerine ilişkin esas ve usulleri düzenlemek olduğu belirtilmiştir, 2. maddesinde ise; Kanunun, Milli Savunma Bakanlığı hariç diğer bakanlıkların merkez, taşra, yurtdışı tekilatları ile bağlı ve ilgili kuruluşlarını kapsayacağı yer almıştır.

Kapsam dahilindeki Bakanlıkların Teşkilat Yapısı, Kurulu, Esas ve Usuller ile Görevleri kanununun 3. maddesinden itibaren düzenlenmiştir. Konumuz açısından önem arz etmesi bakımından kanununun 11. maddesinde yer alan ilgili kurullara ilişkin düzenlemeleri açıklayalım.

Kanununun 11. maddesine göre ilgili kurullar; “Özel kanun veya statü ile kurulan, iktisadi devlet teşekkülleri ve kamu iktisadi kurulları ile bunların müesseseler ortaklık ve iştirakleri veya özel hukuki, mali ve idari statüye tabi, hizmet bakımından yerinden yönetim kurullarıdır.” şeklinde tanımlanmıştır. Bu kurulların ilgili olduğu bakanlığın bu Kanunun koyduğu usule göre belirleneceği ifade edilmiştir.

Kanununun 14. maddesinde; “İlgili kurulların danışma, denetim ve yardımcı birimleri”nin kuruluş kanununda belirleneceği ifade edilmiştir. 15. maddesinde ise; hizmetin özelliklerinden kaynaklanan farklılıklar dikkate alınarak kaydıyla, bakanlık ve ilgili kurullarının hiyerarşik kademeleri belirlenmiştir. Buna göre;

Bakanlık kurullarında;

1. Genel Müdürlük,
2. Daire Başkanlığı,
3. Şube Müdürlüğü,
4. Şeflik,
5. Memurluk,

eklinde bir hiyerarşik kademe olacaktır, ilgili kurullarında özel kanunlarında gösterildiği şekilde düzenleme olacaktır öngörülmektedir.

Kanununun 16. maddesinde ise “Teşkilatlanma Esas ve Usulleri” belirlenmiştir. Konumuz açısından önemli ve ilgili gördüklerimizi ifade etmekte fayda görüyoruz.

- a. Genel Müdürlük, müstakil daire başkanlığı, danışma, denetim ve yardımcı birimlerin kurulması, kaldırılması, görev, yetki ve sorumlulukları kanunla düzenlenir.

- b. Di er daire ba kanlıkları ile ube müdürlükleri hizmetin özelli ine göre ilgili bakanlı ın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu Kararı ile kurulur, kaldırılır, aynı bakanlık içerisinde veya bakanlıklar arasındaki ba lantısı de i tirilir.
- c. eflik ve memurluklar ilgili hizmet birimi veya kurulu un teklifi üzerine bakanlık onayı ile kurulur.
- d. Ba lı kurulu u ve ta ra te kilatı bulunan veya yürütmekle sorumlu oldukları hizmetler en az üç daire ba kanlı ı kurulmasını gerektiren ana hizmet birimleri genel müdürlük, di er ana hizmet birimleri daire ba kanlı ı ekinde te kilatlandırılabilir.
- e. Bakanlık ba lı kurulu ları eliyle yürütülen hizmetler için bakanlık merkez te kilatında ayrıca genel müdürlük düzeyinde ana hizmet birimi kurulamaz. Ancak bakanlık ba lı ve ilgili kurulu larının bakanlıktaki i ve münasebetlerini yürütmek üzere bakanlık merkez te kilatında birim kurulabilir.
- f. Danı ma, denetim ve yardımcı birimler, özellik gösteren bakanlıklarca personel birimi hariç, genel müdürlük ekinde te kilatlandırılmazlar.
- g. Bakanlık ve ba lı kurulu ların merkez te kilatında 15 inci maddenin (a) ve (b) bendinde gösterilenler dı nda hiyerar ik kademe te kil edilemez.
- h. Görev ve hizmetin nitelik ve niceli ine göre en az üç ube müdürlü ü bulunmadıkça daire ba kanlı ı, en az üç daire ba kanlı ı bulunmadıkça genel müdürlük kurulamaz. ubeler ihtiyaca göre efliklere ve memurluklara bölünebilir.

Kanunun 17. maddesinde “Ta ra te kilatına ili kin esaslar” düzenlenmi tir. Bakanlık ve ba lı kurulu larının ta ra te kilatının, bu Kanunla birlikte te kilat kanunları, 1 dairesi Kanunu ile belirlenen esas ve usullere göre kurulaca ı ifade edilmi tir. Konumuz açısından ilgili ve önemli gördü ümüz düzenlemeler unlardır⁵⁵;

a) Bölge, il ve ilçe kurulu ları görev ve hizmet alanlarının sosyal, ekonomik özelliklerine, nüfus ve co rafi durumuna, görev ve hizmetlerin niteliklerine ve ihtiyaca göre farklı tip ve statüde kurulabilir ve bunlara farklı yetkiler verilebilir.

b) Bakanlıkların ve ba lı kurulu ların, bölge, il ve ilçelerde, bakanlık veya ba lı kurulu u temsil edecek ekilde tek bir ta ra te kilatı kurmaları esastır. Ancak bu ekilde

⁵⁵ ÇSGB; 06.04.2007 tarihli Tefti Kurulu Raporu

te kilat kurmanın ekonomik olmaması, hizmetlerin mahiyet itibariyle tek bir il kurulu bünyesinde birle tirilmesine imkan bulunmaması veya ba arılı ve verimli çalı maları görülen ta ra birimlerinin aynen muhafaza edilebilmesi gibi gerekçelerle bakanlıkların ana hizmet birimleri ve ba lı kurulu ları, ayrı il ve ilçe müdürlükleri de kurabilirler. Bu ekinde kurulan il ve ilçe müdürlüklerinin görev, yetki ve sorumlulukları birbirleriyle ve di er kamu kurum ve kurulu ları ile ili kileri kurulu kararnamesinde gösterilir.

c) Merkezi idarenin ta ra te kilatı kurma yetkisi kurum ve kurulu ların kendi kanunlarında belirtilir. Kanunlarında bu konuda açıkça yetki bulunmayan bir kurum veya kurulu ta ra te kilatı kuramaz.

d) Acil ve ola anüstü hallerde bir bakanlık, Ba bakana bildirmek ve yukarıdaki fıkra esaslarına göre gerekli i lemleri sonradan tamamlamak kaydı ile geçici ta ra te kilatı kurabilir.

e) Di er kamu kurum ve kurulu larının ta ra te kilatı kendi kanunlarında belirtilen usule, kendi kanunlarında bir usul yok ise bu maddedeki usule göre kurulur.

İlgili kurulu lara ili kin olarak ise 19. maddede; “ İlgili kurulu ların görev, yetki ve sorumluluklar ile te kilatlanmalarına ili kin esasların bu kurulu larla ilgili özel kanunlarına veya statülerine göre düzenlenece i” karara ba lanmı tır. 16. maddede oldu u gibi bu madde metninde de 4947 sayılı kanunun 39. maddesi ile yeni bir düzenleme yapılarak; “Yüksekö retim Kurulu ve bu Kurula ba lı olanlar ile Sosyal Güvenlik Kurumunun ilgili kurulu ları hariç ilgili kurulu ların genel müdürlük ekinde te kilatlandırılmaları esastır.” hükmü ilave edilmi tir.

Danı ma ve Denetim Birimleri ile Yardımcı Birimlerin görevleri ise kanunun 23. maddesinden itibaren sayma yoluyla belirlenmi tir.

Kanunun 39. ve 40. maddelerinde bakanlıklar ve ba lı kurulu larda sürekli kurullar ve döner sermaye i letmeleri kurulabilece i ifade edilmi tir.

2.1.2.2 3146 Sayılı Çalı ma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlı ının Te kilat Ve Görevleri Hakkında Kanun

Bakanlık faaliyeti ilk olarak 1930’lu yıllarda ktisat Vekaleti içerisinde yer almı tır. 27 Mayıs 1934 tarih ve 2450 sayılı ktisat Vekaleti Te kilatı ile Vazifeleri

Hakkında Kanunla, bu bakanlık bünyesinde ve iler Bürosu olarak kuruldu u, daha sonra da 08 Haziran 1936 tarih ve 3008 sayılı Kanunu ile söz konusu büronun Dairesi'ne dönü trld ü görülmektedir. Çalı ma Bakanlı ı olarak ise, Devlet Daireleri'nin Bakanlıklara ayrılması hakkında 3271 sayılı Kanunun 1. maddesine dayanılarak 22 Haziran 1945 tarih ve 4763 sayılı çalı ma Bakanlı ı'nın Kurulu ve Görevleri Hakkında Kanunla kurulmu tur.

Bakanlı ın ilk kurulu kanunu olan 4763 sayılı kanun; 8 madde ve 9 geçici maddeden ibarettir. Kanunun 1. maddesinde Bakanlı ın görevi, 2. maddesinde merkez kurulu u belirlenmi , geçici 1. maddesinde ise Bakanlı ın illerdeki kurulu larının vcoda getirilinceye kadar, illerde i hayatı ile ilgili hususların, Ekonomi Bakanlı ı'nın bütçesinden kar ılanaca ı yer almı tır.

Daha sonra 17 Kasım 1974 tarih ve 4-1040 sayılı Cumhurba kanlı ı tezkeresi ile Sosyal Güvenlik Bakanlı ı kurulmu , Sosyal Sigortalar Kurumu ve Ba -kur ba lanmı tır. 13 Aralık 1983 tarih ve 184 sayılı çalı ma Bakanlı ı'nın Te kilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile 4851 sayılı kanun yürürlükten kaldırılarak çalı ma Bakanlı ı ve Sosyal Güvenlik Bakanlı ı birle tirilerek çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı ı adıyla yeniden te kilatlandırılmı tır. Söz konusu Kanun Hükmünde Kararnamede 3146 sayılı kararname ile de i tirilmi ve son olarak ise 9.1.1985 tarihinde kabul edilerek 18.11.1985 tarih ve 18639 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlü e giren 3146 sayılı "alı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı ının Te kilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı ının Te kilat ve Görevleri Hakkında 184 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Hükümlerinin De i tirilmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin De i tirilerek Kabul Hakkında Kanunun" adı 16.07.2003 tarih ve 4947 sayılı kanunun 10 uncu maddesiyle de i tirilerek, "alı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı ının Te kilat ve Görevleri Hakkında Kanun" olarak de i tirilmi tır.

3146 sayılı kanunun 1. maddesinde kanunun amacının çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı ı kurulmasını sa lamak, te kilat ve görevlerine ili kin esasları düzenlemek oldu u belirtildikten sonra 2. maddesinde Bakanlı ın görevleri sayılmı tır. Maddenin (c) bendinde ekonominin gerektirdi i insangücünü sa lamak için gerekli tedbirleri ara tırmak ve uygulanmasının sa lanmasına yardımcı olmak, (d) bendinde istihdamı ve tam çalı mayı sa layacak, çalı anların hayat seviyesini yükseltecek

tedbirleri almak, (e) bendinde çalı anların mesleki e itimlerini sa layıcı tedbirler almak, (f) bendinde sakatların mesleki rehabilitasyonunu sa layacak tedbirler almak ve (n) bendinde (De . 16.07.2003 - 4947/12 Md.) Ba lı kurulu lar ile ba lı kurulu un ilgili kurulu larının amaçları ve özel kanunları gere ince idare edilmesini sa lamak ve denetlemek görevleri de Bakanlı a verilmi tir. Te kilatı düzenleyen 3. maddede ise Bakanlık te kilâtının; merkez, ta ra ve yurt dı ı te kilatı ile ba lı ve ilgili kurulu lardan meydana geldi i ifade edilmi tir.

Nitekim kanunun 30. maddesinde; Bakanlı ın ilgili kurulu ları;

a) Sosyal Güvenlik Kurumu,

b) Türkiye Kurumu,

eklinde yeniden düzenlenmi tir.

2.1.2.3 4904 Sayılı Türkiye Kurumu Kanunu⁵⁶

stihdamın korunmasına, geli tirilmesine, yaygınla tırılmasına ve i sizli in önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve i sizlik sigortası hizmetlerini yürütmek amacıyla 25.06.2003 tarihinde kabul edilen ve 05.07.2003 tarih ve 25159 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlü e giren 4904 sayılı Türkiye Kurumu Kanunu ile çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı ının ilgili kurulu u (De i ik fıkra : 16/05/2006-5502 S.K./42. md.) statüsünde, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel ki ili i haiz, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kurulu u niteli inde olan Türkiye Kurumu, kısa adıyla KUR kurulmu tur. Kurum, vize ve tescile ili kin hükümler hariç 26.5.1927 tarihli ve 1050 sayılı Muhasebei Umumiye Kanunu ve 21.2.1967 tarihli ve 832 sayılı Sayı tay Kanununa tabidir.

Kanunun 4. maddesinde Kurumun organları;

a) Genel Kurul.

b) Yönetim Kurulu.

c) Genel Müdürlük.

⁵⁶ 4904 Sayılı Türkiye Kurumu Kanunu, RG. 5.7.2003-25159.

d) İstihdam Kurulları,

eklinde belirlenmiş olup Genel Kurul'un kimlerden oluşacağı ve görevleri 5. madde ile düzenlenmiştir.

Buna göre Genel Kurul; Bakanın veya görevlendireceği kişilerin başkanlığında; Adalet, Milli Savunma, İçişleri, Dışişleri, Maliye, Milli Eğitim, Bayındırlık ve Şehircilik, Sağlık, Ulaştırma, Tarım ve Köyişleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Sanayi ve Ticaret, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Kültür ve Turizm, Çevre ve Orman bakanlıkları ile Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, Hazine, Dış Ticaret, Devlet Planlama Teşkilatı müsteşarlıkları, Devlet Personel, Özelleştirme Dairesi, Devlet İstatistik Enstitüsü (halen TÜİK), GAP Bölge Kalkınma Dairesi, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme Dairesi, Özürlüler Dairesi başkanlıkları, Milli Prodüktivite Merkezi, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu, Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve Kurumdan İstirak Edecek Genel Müdür düzeyinde birer, üye sayıları itibarıyla en fazla üyeye sahip ilk üç sıradaki işçi konfederasyonlarınca üye sayıları oranları dikkate alınarak belirlenecek on yedi, üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip işveren konfederasyonunca belirlenecek on, Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliğinden beş, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan üç, Türkiye Sakatlar Konfederasyonundan her özürlü grubunu temsilen birer olmak üzere toplam dört, Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden iki, Yükseköğretim Kurulunca belirlenecek dört özetim üyesi, Kurumda temsil yetkisine sahip kamu görevlileri sendikasıncı belirlenecek bir temsilciden oluşur.

Genel Kurul temsilcileri iki yıl süre ile görev yaparlar. Herhangi bir nedenle bu görevleri sona erenlerin yerlerine kalan süreyi tamamlamak üzere Genel Kurula temsilci veren birimlerce yeni temsilci görevlendirilir. Genel Kurul iki yılda bir Kasım ayı içinde Bakanın çağrısı üzerine olağan toplantısını yapar. Bakan, gerekli görmesi halinde Genel Kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir.

Kurumun en yüksek yönetim, karar, yetki ve sorumluluğa sahip organı olan Yönetim Kurulu'nun; Genel Müdür'ün başkanlığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının ve Hazine Müsteşarlığının başkanı olduğu Bakanın önerisi üzerine mütekerrek kararla atanan birer temsilci ile en çok üyeye sahip işçi konfederasyonu, işveren

konfederasyonu ve Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonunca belirlenen birer üyeden olmak üzere altı üyeden oluşması ve üyelerinin görev süresinin üç yıl olması hükme bağlanmıştır. Aynı madde ile kurulun görevleri sayılmıştır.

Genel Müdürlüğün işe, merkez ve taşra tekilatından oluşması öngörülmüştür. Genel Müdür, Genel Kurulun önerilerini dikkate alarak Yönetim Kurulu kararları ile Kurum mevzuatı doğrultusunda bütün işleri yürütür. Kurumun faaliyet alanına giren konularda diğer kurullarla işbirliği ve koordinasyonu sağlar, idari ve adli merciler ile üçüncü şahıslara karşı Kurumu temsil eder. Merkez tekilatı, ana hizmet birimleri ile danışma ve denetim birimleri ve yardımcı hizmet birimlerinden oluşmaktadır;

Ana hizmet birimleri;

- a) Gücü Piyasası Bilgi Hizmetleri Dairesi Başkanlığı,
- b) Gücü Uyum Dairesi Başkanlığı,
- c) İstihdam Dairesi Başkanlığı,
- d) Sağlık Sigortası Dairesi Başkanlığı,
- e) Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı,

Danışma ve denetim birimleri;

- a) Teftiş Kurulu Başkanlığı,
- b) Hukuk Müavirliği,

Yardımcı hizmet birimleri işe;

- a) Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığı,
- b) İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı,
- c) Savunma Uzmanlığı,

eklinde düzenlenmiştir.

Kurumun taşra tekilatı; il düzeyinde kurulacak il müdürlüklerinden ve merkez nüfusu 100.000 ve yukarı olan veya Sosyal Sigortalar Kurumuna tabi çalışan sayısı 10.000' in üzerinde bulunan ilçelerden gerekli görülenlerde kurulan übe müdürlüklerinden oluşmaktadır. Kurumun taşra tekilatı 2006 yılı sonu itibarıyla 81 il

ve 26 ube müdürlü ü olmak üzere 107 merkezde 1910 personel ile hizmet sunmaktadır.

İl istihdam kurulları ise, illerde valinin başkanlığında, belediye başkanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlü ü bulunan yerlerde bölge müdürü, il milli eğitim müdürü, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu il müdürü, Gençlik ve Spor il müdürü, Sanayi ve Ticaret il müdürü, Kurum il müdürü ve ilçe ube müdürleri, il Ticaret ve/veya Sanayi Odası Başkanları, il Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği başkanları, il Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme idaresi başkanı, il Organize Sanayi Bölgeleri müdürleri, ilde bulunan fakülte veya yüksek okullardan belirlenecek en fazla üç öğretim üyesi, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu tarafından belirlenecek bir temsilci, il mahalle ve köy muhtarlarından birer temsilci, valinin ilin istihdam yapısını dikkate alınarak davet edeceği eğitim kurumları, sivil toplum örgütleri ile diğer kurum ve kuruluş temsilcileri ve o ilde en çok üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonlarının birer temsilcisinden oluşmakta, her yıl Eylül ayı içinde olan toplantısını yapmakta ve Kurulun sekreteryası görevini Kurum il müdürlükleri yerine getirmektedir. Temel görevi il düzeyinde istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirleri saptamaktır.

2.1.3 Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlü ü'nün Görevleri ⁵⁷

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 1. maddesinde kurumun "istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek" amacıyla kurulduğunu belirtilmiştir. Bu amaçları gerçekleştirmek üzere 3. maddesinde Genel Müdürlü ü'nün görevleri aşağıda sayılmıştır;

- a) Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek.
- b) İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışmanlık Kurulunu

⁵⁷ Türkiye İş Kurumu Kanunu

olu turmak ve Kurul alı malarını koordine etmek, i gücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik i gücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak.

- c) ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, i ve meslek danı manlı ı hizmetleri vermek, verdimek, i gücünün istihdam edilebilirli ini artırmaya yönelik i gücü yeti tirme, mesleki e itim ve i gücü uyum programları geli tirmek ve uygulamak, istihdamdaki i gücüne e itim seminerleri düzenlemek.
- d) i isteme ve i aramanın düzene ba lanmasına ili kin çalı malar yapmak, i gücünün yurt içinde ve yurt dı nda uygun oldukları i lere yerle tirilmelerine ve e itli i ler için uygun i gücü bulunmasına ve yurt dı ı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, istihdamında güçlük çekilen i gücü ile i yerlerinin yasal olarak çalı tırmak zorunda oldukları i gücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ili kin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, i verenlerin yurt dı nda kendi i ve faaliyetlerinde çalı tıracı ı i çileri temin etmesi ile tarım i lerinde ücretli i ve i i bulma aracılı na izin verilmesi ve kaldırılmasına ili kin i lemleri yapmak.
- e) Gerekti inde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kurulu lara e itim ve danı manlık hizmeti vermek.
- f) Avrupa Birli i ve uluslararası kurulu ların i gücü, istihdam ve çalı ma hayatına ili kin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hkmeti'nin taraf oldu u Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anla ma, sözle me ve tavsiye kararlarını uygulamak.

2.1.3.1 Genel Kurul'un Grevleri⁵⁸

Kanun'da Kurum organlarının görevleri de açık bir biçimde yer almı tır. Buna göre Genel Kurul;

- a) Devletin ekonomik ve sosyal politikalarına uyumlu ulusal istihdam politikasının olu turulmasına yardımcı olmak, uygulanan politikalardaki dönem içindeki geli meleri de erlendirmek.

⁵⁸ Türkiye Kurumu Kanunu

- b) stihdamın korunmasına, geli tirilmesine, yaygınla tırılmasına ve i sizli in önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve önerilerde bulunmak.
- c) Kurumun dönem faaliyet raporunu görü mek, Kurumun hizmetlerini iyile tirici önerilerde bulunmak,

görevlerini yerine getirmekle yükümlüdür.

2.1.3.2 Yönetim Kurulu'nun Görevleri⁵⁹

Yönetim Kurulunun görev ve yetkileri;

- a) Genel Müdürlükçe hazırlanan Kurumun bütçe teklifi ile bütçenin bölümleri arasında ödenek aktarılması ve ek ödenek alınması önerilerini de erlendirerek Bakanlı a sunmak, bütçe bölümlerinin maddeleri arasında ödenek aktarmalarını yapmak, bilançooyu ve faaliyet raporunu inceleyip onaylamak.
- b) Kurumca hazırlanan kanun, kanun hükmünde kararname, tüzük ve yönetmelik taslaklarını inceleyerek Bakanlı a sunmak.
- c) Kurumun faaliyet alanına ili kin dönem faaliyet raporlarını Genel Kurulun bilgisine sunmak.
- d) I istihdam kurullarının raporlarını inceleyip de erlendirmek ve Genel Müdürlü e önerilerde bulunmak.
- e) Özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin vermek, faaliyetlerinin izlenmesine ili kin raporları de erlendirmek, iznin yenilenmesi ile verilen izinlerin iptali konularında karar vermek.
- f) Kurumun yurt içinde ve uluslararası düzeyde kurum ve kurulu lara verece i e itim ve danı manlık hizmetleri bedelleri ile i verenlere verilen Kurum hizmetlerinin hangilerinden ne kadar masraf kar ılı ı alınaca ına karar vermek.
- g) Kurumun merkez ve ta ra te kilatı birimlerinin kurulması ve gerekli görülen de i ikliklerin yapılması hususlarında ilgili makamlara önerilerde bulunmak;

⁵⁹ Türkiye Kurumu Kanunu

Genel Müdürün önerisi üzerine, özel kanunlarda yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla Kurumun 1-4 dereceli kadrolarına atamalar yapmak ve Kurum adına imza yetkisi verilecek personeli belirlemek.

- h) Kurum personelinin eğitimini amacıyla düzenlenen yıllık eğitim programlarını onaylamak.
- i) Kurum adına her türlü hizmet satın alınması, taşınır ve taşınmaz mal edinilmesi, bunların idaresi, inşaat yaptırılması, satılması, takası ve trampa veya Kuruma ait binaların hizmet binası, eğitim tesisi, kreş ve benzeri hizmetlere tahsisi hakkındaki önerileri inceleyip karara bağlamak.
- j) Kurum taşınmaz mallarının, bakanlıklar ile bağlı ve ilgili kurullara rayiç veya emsal değer üzerinden kiraya verilmesi, bakanlıklar ile bağlı ve ilgili kurullar arasında karılıklı olarak taşınmazlara ihtiyaç duyulması halinde, rayiç bedellerin eğitim olması veya aradaki bedel farkının % 10'u geçmemesi durumunda, bedelsiz olarak karılıklı kullanım hakkı verilmesi ile ilgili önerileri inceleyip karara bağlamak.
- k) Her yıl Maliye Bakanlığınca belirlenen yeniden değerlendirme oranında miktarı artırılmak üzere bedeli yüz milyar liradan fazla olan sözleşmeler ve yapılacak işlemler hakkında karar vermek.
- l) Kovu turulmasında Kurum için yarar görülmeyen dava ve icra kovu turmalarının açılmaması, henüz dava ve icra kovu turması haline gelmemiş olan uyuşmazlıkların uzlaşma yoluyla çözümlenmesi ve bunlara ait paraların terkinini önerilerini, Kurum için yarar görülmeyen hallerde dava ve icra kovu turmalarından vazgeçilmesi, kanun yollarına başvurulmaması, bunlara ait para ve malların terkinini, Kurum leh ve aleyhine açılmış dava ve icra kovu turmalarının uzlaşma yoluyla çözümü hakkındaki önerileri karara bağlamak.
- m) Fon kaynaklarını piyasa artlarında değerlendirmek.
- n) Fon gelir ve giderlerinin üçer aylık dönemler itibarıyla denetlettirilmesini ve denetim raporlarının kamuoyuna açıklanmasını sağlamak.

- o) Fona ili kin aktüeryal projeksiyonları yaptırmak.
- p) Günlük fon hareketlerinin izlenmesini, kayıtlarının tutulmasını ve genel kabul görmü muhasebe standartlarına uygun olarak muhasebeleştirilmesini sağlamak.
- r) Genel Müdür ve Yönetim Kurulu üyelerinin başkanca önerilerini inceleyip karara bağlamak ve bu Kanunla verilen benzeri görevleri yapmak.

eklinde belirlenmiştir.

2.1.3.3 Genel Müdürlük Birimlerinin Görevleri⁶⁰

Genel Müdürlüğün ana hizmet birimlerinin görev dağılımı kanunda şu şekilde düzenlenmiştir;

İstatistik Piyasası Bilgi Hizmetleri Dairesi Başkanlığı; istatistik piyasası verilerini yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayımlamak, istatistik piyasası bilgi sistemini oluşturmak, İstatistik Piyasası Bilgi Danışmanlık Kurulu çalışmalarını koordine etmek, Kurum hizmetlerinin bilişim teknolojileri desteğinde verilmesini sağlamak, Kurumun bilgisayar donanım, yazılım ve iletişim altyapısının sürekli çalıştırılmasını sağlamak ve geliştirmek, Kurumun araştırma ve planlama çalışmaları ile basın ve halkla ilişkilerini yürütmek,

İstatistik Uyum Dairesi Başkanlığı; istatistik ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, meslekleri tanımlamak ve sınıflandırarak yayımlamak, meslek ya da alan seçme amacıyla olan öğrencilere mesleki rehberlik hizmetleri sunmak, yetkinlere istatistik ve meslek danışmanlık hizmetleri vermek, verdirmek, ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak, yaşam boyu eğitim anlayışı içerisinde meslek edindirme, meslek geliştirme ve meslek geliştirme kursları düzenlemek, istihdamında güçlük çekilen grupların istihdamını kolaylaştırıcı mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri vermek, verdirmek, istatistik in yoğun olduğu dönemlerde ve yerlerde toplum yararına çalışmaları programları düzenlemek, istihdamdaki istatistisyenlere eğitim seminerleri vermek ve aktif istatistisyen piyasası politikaları çerçevesinde benzeri istatistik uyum programlarını uygulamak,

⁶⁰ Türkiye İstatistik Kurumu Kanunu

İstihdam Dairesi Başkanlığı; ulusal istihdam politikalarının oluşturulmasına yardımcı olmak amacıyla çalışmalar yapmak, işçi isteme ve iş aramanın düzenlenmesini sağlamak, işsizlik sorunlarının giderilmesi için gerekli çalışmaların yapılmasını sağlamak, istihdamında güçlük çekilen uzun süreli işsizler, kadınlar, gençler, özürsümler, eski hükümlüler ve benzeri grupların istihdamlarına yardımcı olmak, iş gücünün yurt içinde ve yurtdışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için elverişli işçiler bulunmasına ve yurtdışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, tarım araçları ile özel istihdam bürolarına iş için Kuruma verilen görevleri yerine getirmek,

Sizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı; 4447 sayılı Sizlik Sigortası Kanunu hükümleri çerçevesinde, işsizlik sigortası işlemlerini yapmak, Sizlik Sigortası Fonunun, Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde de değerlendirilmesine ilişkin işlemleri yapmak, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun hükümlerine göre iş kaybı tazminatına ilişkin işlemleri yapmak,

Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı ise; Kurumun görev alanına giren konularda, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlarla gerekli çalışmaları yürütmek, bu kuruluşlarla işbirliği içinde gerçekleştirilecek projeleri hazırlamak, çalışmaları hayatı, istihdam, işsizlik, aktif ve pasif iş gücü programları, iş gücünün yapısı ile mesleki niteliklerinin geliştirilmesi gibi Kurumu ilgilendiren konularda dış ülkelerdeki gelişmeleri takip etmek, yabancı ülkelerle yapılan ikili iş gücü anlaşmaları ve sosyal güvenlik sözleşmeleri ile uluslararası protokol ve sözleşmelerin hazırlanması veya tadili konusunda ilgili birimlere destek vermek,

Genel Müdürlükün idari ve denetim birimlerinin görevleri;

Teftiş Kurulu Başkanlığı; Kurum birimlerinin her türlü iş ve işlemleri ile ilgili olarak teftiş, inceleme, soruşturma işlemlerini yürütmek, kamu ve özel iş yerlerinde Kurum çalışmaları ile ilgili inceleme yapmak, kayıt, evrak ve işlemleri teftiş etmek, Kurumun hizmet ve faaliyetlerinin iyileştirilmesine yönelik önerilerde bulunmak,

Hukuk Müavirliği; Genel Müdürlük birimleri ve taraftarınca sorulan hukuki konular ile Kurum görüşü istenen veya Kurumca hazırlanan kanun, tüzük ve yönetmelik tasarıları hakkında görüş bildirmek, Kurum leh ve aleyhindeki dava ve icra

takiplerini merkezden veya mahallinden takip etmek, adli merciler ile resmi daireler ve kurullar nezdinde Kurumu temsil etmek, ihtilafları önleyici ve Kurumun menfaatlerini koruyucu tedbirleri zamanında almak,

Yardımcı hizmet birimlerinin görevleri ise;

Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığı; Kurumun personel politikasıyla ilgili çalışmalarını yapmak, personelin atama, özlük, emeklilik ve benzeri işlerini yürütmek, personel eğitimlerini planlamak ve uygulamak, Kurumun organizasyon ve toplam kalite yönetimi çalışmalarını yürütmek,

Mali İşler Dairesi Başkanlığı; Kurumun hizmet ve faaliyetlerinin yerine getirilmesini sağlayacak bütçeyi hazırlayarak yetkili organlara sunmak ve uygulanmasını takip etmek, Genel Müdürlük hesaplarının kayıtlarını tutmak, takip etmek ve denetlendirmek, Kurumun borç ve alacaklarını takip etmek, sonuçlandırmak, tarafların muhasebe uygulamalarını izlemek ve yönlendirmek, yıl sonunda bilanço çıkararak ve yetkili organlara sunmak, merkez ve taraftaki için gerekli olan taşınır ve taşınmaz mal ve malzemenin temini, bakımı, onarımı ile vergi, sigorta, kiralama, satın alma, kamulaştırma işlemlerini yapmak, yaptırmak, kre ve eğitim tesisinin işletilmesi, Kurumun her türlü evrak, arşiv, basım ve haberleşme işlemleri ile sağlık ve sosyal hizmetlerini yürütmek,

Savunma Uzmanlığı; Kurumun seferberlik ve savaş hazırlıkları ile topyekün savunma sivil hizmetlerine yönelik planlama faaliyetlerini ilgili mevzuat esaslarına göre yapmak ve uygulanmasını sağlamak, kontrol ve koordine etmek,

eklinde belirlenmiştir.

2.1.3.4 Türkiye Kurumunun Personel Ve Mali Durumu

2.1.3.4.1 Personel Durumu

Türkiye Kurumunun 2003-2006 dönemi açısından; merkez ve tarafta itibarıyla kadro durumu, Kuruma gelen ve Kurumdan giden personel sayıları, personelin eğitim durumları, cinsiyet dağılımı, Kurum tarafından yapılan hizmet içi eğitimlere katılan personel sayıları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 7: 2003-2006 Yılları itibariyle Kadro Durumu

	Merkez			Ta ra			Genel		
	Dolu	Bo	Toplam	Dolu	Bo	Toplam	Dolu	Bo	Toplam
2003	371	635	1.006	1.298	1.101	2.399	1.669	1.736	3.405
2004	457	508	965	1.433	1.017	2.450	1.890	1.525	3.415
2005	516	428	944	1.815	656	2.471	2.331	1.084	3.415
2006	527	411	938	1.910	567	2.477	2.437	978	3.415

Tablo 8: KUR Personelinin 2003-2006 Dönemi E itim Durumu

Tahsil Durumu	2003		2004		2005		2006	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İlkokul	17	1.1	17	0.9	12	0.6	12	0.5
Ortaokul	121	7.2	114	6.2	114	4.8	108	4.5
Lise	569	34.1	631	33.3	682	29.3	673	27.6
Yüksekokul	962	57.6	1.128	59.6	1.523	65.3	1.644	67.4
TOPLAM	1.669	100	1.890	100	2.331	100	2.437	100

Tablo 9: 2003-2006 Dönemi Hizmet i E itim Durumu*

	2003	2004	2005	2006
E itim Görmesi Planlanan Personel Sayısı	1.261	890	1.423	3.351
E itim Gören Personel Sayısı	885	1.174	1.660	3.333

*Bir personelin birden fazla e itime katılımı olabilece i için sayılar kümülatifi göstermektedir.

Tablolara bakıldı ı zaman;

2003 yılı itibariyle 3405 olan toplam kadro sayısı 2004-2006 yıllarında 3415 olarak belirlenmi olup; dolu kadro sayıları sırasıyla 2003 yılında 1669 (merkezde 371), 2004 yılında 1890 (merkezde 457), 2005 yılında 2331 (merkezde 516) ve 2006 yılında 2437 (merkezde 527) dir. Kurumun istihdam düzeyi bu yıllar itibariyle sırasıyla yüzde olarak 49, 55, 68 ve 71 olmu tur. Görüldü ü üzere Kurumun personel sayısında düzenli olarak bir artı olmu tur. Ancak 2006 yılı sonu itibariyle 72.6 milyonu bulan ülke nüfusu göz önüne alındı ında KUR personeli ba ına yakla ık 30.000 ki i dü tü ü, 2006 yılı H A verilerine göre % 9.9 olan i sizlik oranı ve 2.446.000 olan i siz sayısı dikkate alındı ında KUR personeli ba ına yakla ık 1.000 i siz dü tü ü görülmektedir ki, bu oranlar da AB üyesi ülkelerdeki kamu istihdam kurumlarının personeli ba ına dü en nüfus ve i siz sayısının çok üzerindedir.

Kurumun personel yapısına bakıldı ında; yüksekokul mezunu personelin sayısının; 2003 yılında 962 iken, 2004 yılında 1128, 2005 yılında 1523 ve 2006 yılında 1644 oldu u ve toplam personelin % 67.4 üne ula tı ı, hizmet içi e itim kapsamında; 2003 yılında 885, 2004 yılında 1174, 2005 yılında 1660 ve 2006 yılında 3333 ki iye e itim verildi i, özellikle 2006 yılında hizmet içi e itim çalı malarının büyük ölçüde artırılmı oldu u görülmü tür. Ayrıca çalı an personelin cinsiyetlerine baktı ımızda, 2006 yılı sonu itibariyle Kurumda görev yapan 2437 personelden 660' ı kadındır ve toplam personel sayısının % 27 sini olu turmaktadır.

Toplam kalite yönetimini hedef alan yönetim sistemine geçilmesi amacıyla, 2001 yılında ba latılan kalite yönetim sistemi belgelendirme çalı maları kapsamında, Kurum merkez te kilatı ile 81 1 Müdürlü ü TSE-ISO-EN 9000-2000 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi almaya hak kazanmı olup, 3 Haziran 2004 tarihinde ise tek belgeye geçilmi tir.

2.1.3.4.2 Mali Durumu

Türkiye Kurumu'nun 2006 yılı bütçesi 100.188.300 YTL' dir ve 2006 yılı için toplam ödene in tamamı harcanmı tır. 2007 yılı için ise 117.600.000 YTL bütçe ayrılmı tır⁶¹.

Tablo 10: 2006-2007 Yılları Bütçe Gelir/Giderlerinin Ekonomik Sınıflandırması

Gelirin Ekonomik Sınıflandırması	2006/YTL	2007 /YTL
Te ebbüs ve Mülkiyet Gelirleri		4.669.000
Alınan Ba ı lar Ve Yardımlar	64.512.700	68.902.000
Di er Gelirler	30.147.600	38.471.000
Sermaye Gelirleri	28.000	58.000
Net Finansman	5.500.000	5.500.000
Toplam	100.188.300	117.600.000
Giderin Ekonomik Sınıflandırması	2006	2007
Personel Giderleri	50.349.750	48.505.000
Sosyal Güvenlik Kur. Devlet Primi Gid.	5.051.771	11.321.000
Mal Ve Hizmet Alımları	38.094.644	49.220.000
Cari Transferler	3.309.765	2.805.000
Sermaye Giderleri	3.382.370	5.749.000
Toplam	100.188.300	117.600.000

2006 yılı bütçesi üzerinden yapılan harcamalara bakıldı ı zaman bütçenin %51'inin personel giderlerine, %38'inin mal ve hizmet alımlarına, %5'inin Sosyal Güvenlik Kurumu Devlet Primi Giderlerine, %3'ünün sermaye gideri ve yine %3'ünün cari transferlere harcandı ı görülmektedir.

2.1.4 Kamu Yönetiminde Yerelle me

Günümüzde her alanda de i im görülmekte ve buna paralel olarak yönetim anlayı ı da de i mektedir. Yeni anlayı ; örgüt ve yönetiminde yönetici ve yönetilen arasında insancıl davranı ların varlı ı, yönetim ile halk arasında iyi ili kilerin kurulması, hem örgüt içinden hem dı ından yönetime katılmaların olması, hedef kitlelerin istekleri ve beklentileri do rultusunda mal ve hizmet üretilmesi, hizmet alanların ve sunanların maddi ve manevi açıdan memnun edilmesi gibi özellikler

⁶¹ Türkiye Kurumu 4. Genel Kurul Raporu 2007.

üzerinde odakla maktadır. Bu durum kamu yönetiminde, çabuk hareket etme, hızlı karar alma, yönetime dinamik ve daha esnek bir yapı kazandırma, de i en ve geli en ko ulların ortaya çıkardı ı toplumsal taleplerin kar ılanması amacına yönelik bir yapı olu turma gibi süreçleri gündeme getirmi tir.⁶²

2.1.4.1 Kamu Yönetiminde Yerelle me Çabaları

Bilindi i gibi kamu yönetimi, devletin yürütmeye ili kin kolunun yapı ve faaliyetlerinden olu maktadır. Refah devleti anlayı mın geli mesi ile birlikte devletin yapması gereken i ler ço almı tır. Batı'da refah devleti, devletin ne yapmaması de il, ne yapması gerekti i anlayı na dayanmı tır. Devletin a ır ı ekilde büyümesi, onu sevimli kılmamı , aksine “kırtasiyecilik”, “verimsizlik”, “hantallık” gibi suçlamaların hedefi haline getirmi tir. Bu dönemde kamu yönetiminin dikkati çeken hakim özellikleri, “merkeziyetçilik”, “katı hiyerar i”, “a ır ı kurallara ba lılık” ve “a ır bürokrasi” olmu tur⁶³.

1980'li yılların ba ından itibaren yönetim paradigmasında önemli de i iklikler ya andı. Geleneksel kamu yönetimi, teorik ve pratik yönleri itibariyle itibardan dü tü ve onun yerini yeni bir kamu yönetimi anlayı ı almaya ba ladı. Bu de i iklik basit bir reform ya da ihmal edilebilir bir dönü üm de ildi. Yeni yönetim paradigması, devletin toplumdaki rolünü; hükümet, bürokrasi ve vatanda lar arasındaki ili kileri yeniden tanımlamaya ve biçimlendirmeye yönelikti. Amaç, devleti küçültmek ya da büyütme de il, onu asli klasik fonksiyonlarına çekerek daha etkin hale getirmek, vatanda ların devlet ve kamu yönetimi kar ısındaki konumunun ve yönetime katılma olanaklarını geli tirmektir. Ba ta yerel yönetimler olmak üzere, tüm kamu kurumları bu sancılı de i im sürecinden etkilendiler⁶⁴.

2.1.4.1.1 Geleneksel Yönetim Anlayı ı

Geleneksel yönetim anlayı ı dört temel ilkeye dayanmaktadır⁶⁵.

Birinci ilke, kamu yönetiminin yapısı ile ilgilidir. Geleneksel kamu yönetimi, büyük ölçüde Alman sosyolog Max Weber'in kavramsalla tırdı ı bürokrasi modeline

⁶² <http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/icerik/der61m1.pdf>

⁶³ ERYILMAZ; **a.g.e.**, s.22

⁶⁴ ERYILMAZ; **a.g.e.**, s.22

⁶⁵ ERYILMAZ; **a.g.e.**, s.23

göre örgütlenmiştir. Bu model ayrıntılı kurallara ve biçimselliğe dayalı, gayri ahsî, katı hiyerarşik, kariyeri esas alan ve bir ölçüde merkezîyetçi nitelikler taşımaktaydı. Bu ilkelerin kamu yönetiminde, tarafsızlığı, verimliliği ve etkinliği sağlayacağı varsayılmıştır.

İkinci, devletin kamusal mal ve hizmetlerin üretim ve dağıtımında, kendi örgütleri (bürokrasi) vasıtasıyla doğrudan görev alması gerektiği düşüncesiydi.

Üçüncü ilke, siyasi ve idari konuların birbirinden ayrılabilirliği görüşüydü. Dairenin ya da kamu yönetiminin görevi, talimatları ve kuralları uygulamaktan ibarettir. Siyasetçi ya da stratejileri belirleme yetkisi, siyasi liderlere aittir. Siyasiler, kamusal alanda yapılacak olanları belirler, kamu yöneticileri de bunları uygular. Kamu yönetimine, siyasi kurumlara ve yöneticilere kesin bir itaat görevi verilmiştir. Bu faaliyetler ayrıntılı denetimlere tutulmaktadır. Bu denetimde, kurumların misyonları, performans hedefleri ve maliyetleri ikinci planda kalmakta, piyasa mekanizması dikkate alınmamaktadır. Denetimde esas olan, yasal ve finansal ilkelere uyulup uyulmadığının kontrol edilmesidir. Hizmetlerde, “nitelik”ten çok “nicelik önem taşımaktaydı.

Dördüncü ilke, kamu yönetimi, yönetimin özel bir biçimidir. Özel sektörün yönetiminden oldukça farklıdır. Böyle olunca kamu yönetiminin profesyonel bir bürokrasi ve çalışanların hayat boyu istihdamına göre düzenlenmesi gerekiyordu. Bu yönetim aygıtı, her siyasi iktidara karşı itaat olarak hizmet etmek gibi bir siyasi tarafsızlığına sahip olmalıydı.

2.1.4.1.2 Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı

Ülkemizde son yıllarda gerçekleştirilmekte olan kamu reformu, genel olarak günümüzde kabul edilen “Yeni Kamu Yönetimi” yaklaşımını esas almaktadır. Bu yaklaşımın göre kamu yönetimi; effaf olmak, katılımcı olmak, düşük maliyetle çalışmak, etkili olmak, insan haklarına saygılı olmak, belirsizliği ve ayrımcılığı azaltacak şekilde hukuka dayanmak ve öngörülebilir olmak zorundadır.⁶⁶

1980’li yılların sonlarına doğru gelişen ülkelerde kamu sektörünün yönetiminde yeni bir yaklaşım ortaya çıkmaya başladı. Bu yeni yaklaşım ya da anlayış, “işletmecilik”, “yeni kamu işletmeciliği” ve “piyasa temelli kamu yönetimi” ya da

⁶⁶ <http://www.erolkaya.org/tr/showarticle.aspx?newsid=49>

“giri imci idare” gibi kavramlarla ifade edilmektedir. Bu yaklaşıma savunanlar, “yönetim” ile “iletme” kavramı arasındaki farkı vurgularlar. Onlara göre “yönetim” kavramı “iletme” kavramından daha dar bir anlama sahiptir. Yönetim, süreçlere, yöntemlere ve kurallara uygun olarak ilerletme ve idare etmektir. İletme ise, yalnızca talimatlara ve yönergelere göre ilerletmek yerine, hedefleri ve öncelikleri belirleme, bunların gerçekleştirilmesine yönelik uygulama planları yapma, insan kaynaklarını etkin kullanma, performansı değerlendirme ve yapılan ilerletmelerden sorumluluk alma gibi birçok fonksiyonu ifade eder⁶⁷.

Kamu yönetiminden kamu iletmeciliğine doğru meydana gelen bu değişim sürecini ortaya çıkaran çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerden birincisi, kamu sektörü ve yönetimi üzerinde yoğunlaşan etkenler, ikincisi ekonomik teorideki değişimler ve üçüncüsü, özel sektördeki değişimlerin etkileridir⁶⁸.

Ortaya çıkan bu yeni yönetim paradigmasını, dört grupta inceleyebiliriz.

Birinci olarak yeni yönetim anlayışı Max Weber’in bürokrasi modeline dayalı örgütlenmeye karşı çıkar. Bu örgüt modeli, Batı’da refahın ve demokrasinin gelişmesine önemli katkılar sağlamış olsa da, artık değişen şartlar karşısında verimsizlik, hantallık ve kırtasiyecilik nedeniyle haline gelmiştir. Formal bürokrasi modeli, yöneticilerin risk almasını engellemekte, kıt kaynakları etkin bir şekilde kullanmak yerine onların israf edilmesi sonucunu doğurmaktadır. Kamu kurumlarındaki yöneticilerde hakim olan temel güdü, hata yapmamaktır. Çoğu durumlarda bir yönetici %99 başarıyla çalışır, fazla dikkati çekmez, ancak %1 oranında hata yaptığında hemen gözden düşer. Kamuda, yenilik ve yaratıcılık tehlikeli; kurallara körü körüne uymak ve hata yapmamak en doğru yol olarak görülür. Yeni kamu yönetimi anlayışına göre, kamunun örgüt yapısı, esnek, yumuşak hiyerarşik, dar ve az elemanlı merkez, geniş yataç çevre ve adem-i merkeziyetçi olmalıdır⁶⁹.

İkinci olarak, devletin faaliyet alanı küçültülmelidir. Yeni yönetim anlayışını savunanlar devlete rolleri yüklemektedir⁷⁰.

⁶⁷ ERYILMAZ; a.g.e., s.25

⁶⁸ ERYILMAZ; a.g.e., s.25

⁶⁹ ERYILMAZ; a.g.e., s.26

⁷⁰ ERYILMAZ; a.g.e., s.27

- a) Devlet, mal ve hizmet üreten firmalar arasındaki rekabeti geli tirmelidir.
- b) Devlet, yönetimde bürokrasinin yaptı ı kontrolü topluma aktarmak suretiyle vatanda ları yetkilendirmelidir.
- c) Devlet, kendi kurumlarının performansını, dikkatleri girdilerden çıktılara (sonuçlara) yönlendirmek suretiyle ölçmelidir.
- d) Kamu kurumlarını, onların hedefleri, misyonları yönlendirmeli, onların kuralları ve düzenlemeleri yönlendirmemelidir.
- e) Kamu kurumları çevrelerini mü teriler olarak yeniden tanımlamalı ve onlara seçenekler sunmalıdır.
- f) Kamu kurumları, problemleri ortaya çıkmadan önce önlemelidir. Problem ortaya çıktıktan sonra düzeltici hizmet sunmak iyi bir yakla ım de ildir.
- g) Kamu kurumları, enerjilerini, sadece para harcamak için de il, para kazanmak için de kullanmalıdır.
- h) Kamu kurumları, katılmalı yönetimi kapsayacak ekilde otoritelerini desantralize etmelidir.
- i) Devlet, bürokratik mekanizmalar yerine, piyasa mekanizmalarını tercih etmelidir.
- j) Devlet, dikkatini yalnızca kamu hizmetlerinin hazırlanması-sunulmasına yo unla tırmamalı, fakat aynı zamanda toplumsal sorunları çözmek için kamu, özel ve gönüllü sektörler arasında katalizör görevi yapmalıdır.
- k) Kamu yöneticileri, kaynak tüketen ki iler de il, kaynak üreten giri imci ruha sahip insanlar olmalıdır.

Üçüncü olarak yeni yönetim anlayı ı, performans hedeflerine, çıktılara (sonuçlara), hizmetlerde niteli e, etkinli e, verimlili e, mü teri merkezli hizmet anlayı ına ve piyasa sisteminin önemine vurgu yapmaktadır. Kamuda, bürokratik ve çok kademeli merkezi kontrol sistemi yerine, piyasa sistemine dayalı bir denetimi savunmaktadır⁷¹. Kurumların performansı girdi-çıkıtı ili kisi do rultusunda ölçülmelidir. Kamu kurumlarını, kuralları ve düzenlemeleri de il, misyonları ve hedefleri yönlendirmelidir.

Dördüncü olarak yeni yönetim anlayı ı, kamu yönetiminin yalnızca siyasi liderli e de il, aynı zamanda da kamuya (halka) kar ı sorumlu olması gerekti idir.

⁷¹ ERYILMAZ; a.g.e., s.27

Yöneticiler, yalnızca kurallara ve prosedürlere uygun davranmakla sorumluluklarının gereğini yerine getirmiş sayılmamakta, yaptıkları işlerin sonuçlarından da sorumlu tutulmaktadır.⁷²

Yeni yönetim düşüncesi, 1980'den sonra ekonomik ve yönetsel sistemin yapı ve faaliyetlerindeki değişimi yorumlayan, yönlendiren ve geleneksel yönetim düşüncesine alternatif olarak ortaya çıkan bir yaklaşımdır. Başlangıçta bu yaklaşıma şiddetli eleştiriler yöneltilenler, son zamanlarda biraz temkinli üslup kullanmayı tercih etmektedirler.⁷³

	Geleneksel Yönetim Anlayışı	Yeni Yönetim Anlayışı
Yapı	<ul style="list-style-type: none"> • Weber'in bürokrasi modeline dayalı • Ayrıntılı kuralcı • Katı hiyerarşik • Merkeziyetçi 	<ul style="list-style-type: none"> • Dar merkez • Geni -yatay çevre • Adem-i merkeziyetçi • Esnek örgüt yapısı • Yumuşak hiyerarşik
Kamunun Faaliyet Alanı	<ul style="list-style-type: none"> • Hizmet devleti • Devlet, yönün kamusal mal ve hizmet üreticisi 	<ul style="list-style-type: none"> • Minimal devlet • Hizmet sorumluluğu ile hizmet sunumu-üretimi ayrılıyor
Sistem	<ul style="list-style-type: none"> • Merkezin birçok kademe tarafından yürütülmesi ayrıntılı gözetim ve denetim • Denetimde mali ve hukuki ilkeler • Bürokrasi ve siyaset merkezli • Hizmetlerce nicelik • Bürokrat yönetici tipi 	<ul style="list-style-type: none"> • Performans hedefleri • Maliyetler • Ekip ve görev anlayışı • Piyasa sisteminin denetimi • Çıktılar (sonuçlar) • Müteri-vatandaş merkezli • Kamuya karşı sorumluluk • Hizmetlerde nitelik • İletmeci-girişimci yönetici tipi

Kaynak: Prof.Dr. Bilal Eryılmaz, Kamu Yönetimi, 2002, s.28

Merkeziyetçilikten uzaklaşma eğilimi: Bunun temelinde verimlilik ve etkinlik sağlama arayışlarının yanında, hizmeti halka yakınlaştırma ve demokratik yönetime ulaşma düşüncesi bulunmaktadır. Merkezden uzaklaşmada iki yöntem kullanılmaktadır. Birincisinde merkezce yürütülen bazı hizmetlerle bunlara ilişkin sorumluluklar yerel ve bölgesel yönetimlere devredilmektedir. İkinci yöntem ise merkezi yönetimin taraftar katmanlarının güçlendirilmesi şeklinde kendini gösteren yetki genişletme ilkesidir.⁷⁴

⁷² ERYILMAZ; a.g.e., s.27

⁷³ ERYILMAZ; a.g.e., s.28

⁷⁴ ÖZER, M. Akif; Kamu Yönetiminde Kimlik Bunalımı Üzerine Değerlendirmeler
<http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/icerik/der61m1.pdf>

Günümüzde kamu yönetimini etkileyen ve de de i ime zorlayan faktörler içerisinde en önemlilerinden birisi de bilgi teknolojilerindeki geli melerdir. Bilgi teknolojilerinin merkezi yönetimlere bir çok avantajlar sa layabilece i ve bilgi teknolojilerinin merkezi yönetimi halka götürebilece i iddia edilmektedir.⁷⁵ Bilgi teknolojilerindeki geli meler de örgütleri ve yönetim süreçlerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bilgi teknolojilerinin merkezi yapılanmayı güçlendirdi i ya da tersine yerel yapılanmayı kolayla tırdı ı savunulmaktadır. Bazı ara tırmacılar ise bu iki kar ıt görü ün geçerli olmadı ını, bilgi teknolojilerinin örgüt yapısında bu türlü dönü ümlere neden olmayaca ını belirtmektedir.⁷⁶

Bilgi teknolojileri vasıtasıyla her vatanda ın hükümete eri mesinin sa lanabilece i, hükümetinde her vatanda a do rudan eri im ve bilgi sa layabilece i (bankamatik benzeri kartlarla) söylenmektedir. Bunlara bakarak bilgi teknolojilerinin merkezi hükümeti güçlendirebilece i söylenebilir. Bu durumda geleneksel anlamdaki merkeziyetçilikten kaynaklanan sorunların ço u merkeziyetçilik sürmesine ra men ortadan kaldırılabilir. Bilgi teknolojilerinin merkezile meye yol açaca ını savunan Leavit ve Whisler, bu yeni teknolojik olanakların örgütün üst kademesine bilgi akı ını kolayla tırarak, kararların global bir perspektif içinde merkezden alınmasına olanak sa ladı ını belirtmi lerdir. 1960'larda bilgi teknolojilerinin merkezile me yarataca ı görü ünün tersini savunanlar da yaygınla maya ba ladı ı belirtilmektedir. Bu durum, yerelle menin gerçekleşmesiyle beklenen yararların, bilgi teknolojileri sayesinde merkezden gerçekleştirilebilece ini akla getirmektedir. Çok uluslu irketlere bakıldı ında bu de erlendirmeyi yapmak zor de ildir.⁷⁷

Bu yeni kamu yönetimi anlayı ı finansal ve endüstriyel pazarların küreselle mesi, keynezcilikten monetarizme ve neo-liberalizme, açık ya da örtülü güdümlülükten piyasa a ırlıklı çözümlere, parasal geni lemecilikten kısıtlılı a, merkantilizmden serbest ticarete do ru bir dönü ümün ya anması sonucu ortaya çıkmı tır. Avrupalıla ma baskısı, bilgi transferleri sonucu ya anan teknolojik baskılar, devletleri yeni örgütlenmelere yöneltmi , bu süreçte kamu yönetimlerinin

⁷⁵ GATES, Bill; Dijital Sınır Sistemiyle Dü ünçe Hızında Çalı mak. (çev. Ali Cevat Akkoyunlu) Do an Kitap. stanbul. 1999.

⁷⁶ Ö ÜT, Adem; Bilgi Ça ında Yönetim. Nobel Yayın Da ıtım. Ankara.2001

⁷⁷ KURT, Türker; Gazi Üniversitesi, E itim Bilimleri Enstitüsü/Ankara, E itim Yönetiminde Yerelle me E ilimi., Mart 2006 Cilt:14 No:1 Kastamonu E itim Dergisi 61-72, <http://www.ksef.gazi.edu.tr/dergi/pdf/Cilt-14-No1-2006Mart/61-72.pdf>

büyükölü ün de, kapsamında, kaynaklarında bir daralma olmu , kamu görevlilerinin geleneksel statülerinde, istihdam garantisi olan sistemden sözle meli sistemlere geçilmesi nedeniyle zayıflama ba lamı ve kamu yönetiminde i letme yöneticili i anlayı mın ön plâna çıkması, demokratikle tirme, vatandaş ın bilgi edinme hakkının geli tirilmesi ve katılımcı mekanizmaların olu turulması gibi yeni geli meler söz konusu olmu tur. Ya anan bu de i im süreci; modern devletlere geleneksel devletlere oranla çok daha geni ve çe itli fonksiyonlar yüklemi tir. Modern devletlerin sosyal ve ekonomik hayatın bir çok alanına düzenleyici olarak girmeleri halkla devlet arasında iki yönlü haberle me ve etkile im sistemini gerekli kılmı tur. Ço ulcu toplum yapısı gere i devlet ile birey arasında çok sayıda ikincil örgüt ya da yapılar girmi , böylece baskı ve çıkar grupları kamu politikasını önemli bir ekilde etkilemeye ba lamı lardır.⁷⁸

Tüm bunlar sonucunda 21. yüzyılın devleti; küçük ama etkin devlet olma zorunlulu unu hissetmeye ba lamı tur. Ulusal ekonomi içerisinde, devletin görev ve fonksiyonlarının mümkün oldu unca sınırlandırılması ve rekabetçi piyasa ekonomisine i lerlik kazandırılması gerekmi , devletin sahip oldu u siyasal güç ve yetkilerin de anayasal ve yasal kurallarla sınırlandırılması bir zorunluluk olarak ortaya konulmu tur. Devletin görevi ise “oyunun kurallarını koymak ve onlara uyulmasını sa lamak, yani hakemlik” olarak algılanmaya ba lamı tur. Bu yeni anlayı , artık klasik örgüt biçimlerinde görülen hiyerar ik yapının, kademeler arası bürokrasinin ve katı kuralların önemini kaybetmeye ba lamasına yol açmı tur. Bunun yerine yöneticiler takım ve grup çalı malarıyla, öneri sistemleriyle çalı anları ke fedip, onların bireysel yaratıcılıklarını, fikirlerini ve enerjilerini, sorumluluk duygusuyla hayata geçirmelerinin, örgütsel ya amı ve misyonu canlı kılaca ına inanarak, onların bu niteliklerini nasıl kullanacaklarını ö reten birer antrenör gibi yardımcı olmaya yönelik çalı maya ba lamı lardır.⁷⁹

2.1.4.2 Türk Kamu Yönetiminde Yerelle me

2.1.4.2.1 Türk Kamu Yönetiminde Yerelle menin Tarihi Süreci⁸⁰

Türk kamu yönetiminde yerelle me çabalarına baktı mızda Osmanlı mparatorlu u'nun son zamanlarından beri, sürekli olarak bir de i im ya andı mı görmekteyiz. Tarihi süreci kısaca incelersek;

⁷⁸ <http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/icerik/der61m1.pdf>

⁷⁹ <http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/icerik/der61m1.pdf>

⁸⁰ Birgül, A. Güler; Yerel Yönetimleri Güçlendirmek mi? Ademi Merkeziyetçilik mi? <http://www.sinbad.nu/yerelyonetim.htm>. (11.10.2007)

19. yüzyıl boyunca Batı dünyasının Osmanlı Devleti'nden ıslahat talepleri arasında yönetsel kademelenme ve iktisatları ve yerinden yönetim uygulamalarına geçilmesi önemli bir yer tutmuştur. Bu dış baskı altında geçen zaman diliminde önce 1864 Vilayat Nizamnamesi ile eyalet sistemi terk edilmiş, vilayet sistemine geçilmiştir. Yeni sistemin temeli 1871 dairesi Umumiye Vilayat Nizamnamesi ile tamamlanmıştır. Tanzimat dönemine ait olan bu çerçevede, 1878 Berlin Anlaşması'ndan sonra özellikle Rumeli vilayetlerinde uygulanacak yasa çalışmalarını ile kısılmak istenmiştir. İstanbul'da Haziran 1880'de yabancı devlet temsilcileri ile Osmanlı memurlarından oluşan bir uluslararası komisyon toplanmıştır, bu komisyon idari ademi merkeziyetçilik ilkesine dayanan 440 maddelik kapsamlı bir yasa taslağını hazırlamıştır. Yasa 23 Aralık 1880'de yayımlanmıştır ve Edirne Vilayeti'nde yürürlüğe girdi. Ancak 1864 ve 1871 nizamnamelerini esasından dolayı bu layiha tatbik olunmamıştır.

Tanzimat döneminin 1864 ve 1871 çerçevesini ademi merkeziyetçilik yönünde genişletmeyi amaçlayan girişimler başarısız kaldıkça, bu sistem varlığını 1913 yılına kadar korumuştur. II. Meclis döneminin meclisi, 1864 ve 1871 düzenlemelerini merkeziyetçi olarak nitelendirmiş, bunların tevsii mezuniyet yerine "tahdidi mezuniyet" ve tefriki vezaif yerine "cem'i vezaif" ilkelerini benimsediklerini ileri sürmüştür.

1913 yılında yürürlüğe giren dairesi Umumiye Vilayat Kanunu Muvakkati, ademi merkeziyetçiliğin temel esaslarını benimseyerek ortaya çıkmıştır. 1913 düzenlemesinin son hazırlıkları 1910-1911 yasama yılında yapılmıştır, hükümet Meclisi Mebusan'a 233 maddelik geniş bir taslak vermiştir. Meclis'te özel bir komisyon oluşturulmuş ve taslak 171 maddeye düzenlenmiştir. Komisyon, her hükümet biçiminin kendine özgü bir yönetim biçimi olduğunu görülmüştür. Bilindiği gibi 1913 düzenlemesinin bir bölümü "yetki genişliği" ilkesine göre çalışan il genel yönetimini, bir bölümü ise "görev ayırımı" ilkesine göre çalışan il özel idarelerini düzenliyordu. Ancak, 1800'lü yılların sonlarında ve 1900'lü yılların başlarında geçerli olan ademi merkeziyet kavramının, Prens Sabahattin'in savunularında açıkça görüldüğü üzere, bu iki ilkenin birlikteliği biçiminde olduğu göz önünde tutulursa farklı bir yorum yapılacaktır: 1913 düzenlemesi merkezi yönetimin doğrudan uzantısı olarak yerel yönetimini değil, genel olarak vilayetler yönetimini düzenlemekte ve merkezi yönetim karışında illerin görevleri bakımından alanlarını belirlemektedir.

Osmanlı döneminin ademi merkeziyet anlayışı, 1921 ve 1924 anayasalarında da yerlerini korumu tur. 1921 Anayasası illere yerel idareler bakımından tüzel kişilik ve özerklik vermiş, yürütme organı olarak çalışacak "icra amiri"nin meclis içinden ve meclis arasından seçilmesini öngörmü tür. Valiler ise Büyük Millet Meclisi'nin vekili ve temsilcisi olarak tanımlanmış ve il meclislerinden ayrı tutulmu tur. 1924 Anayasası, bir önceki anayasanın görev ayırımını tanımlamaktan vazgeçmiş, 1876 Anayasası'na benzer biçimde bir düzenleme getirmi tir. Buna göre iller yetki genişliği ve görev ayırımı esaslarına göre yönetileceklerdir.

Ademi merkeziyetçiliği yetki genişliği ve görev ayırımı ilkelerinin bütünü olarak gören yaklaşık, 1961 Anayasası ile birlikte anayasal temelini yitirmi tir. Yetki genişliği Anayasa'nın "merkezi idare" başlığı altında yer almış; merkezi idarenin kuruluğu bakımından illere ayrıldı ve il yönetiminin yetki genişliği esasına göre yönetildiği saptanmış tir. Görev ayırımı ilkesinin, üniter de il federal devletin doğasına uygun bir içeriğe sahip olması gerçeğinden hareketle; 1961 yaklaşık, günümüzde yürürlükte olan 1982 Anayasası'nda da benimsenmiş tir.

Nitekim günümüzde küreselleşme sürecinin zorladığı yerelleşme politikaları, devletlerin ademi merkeziyetçilik ilkesine göre örgütlenmesini teşvik etmektedir. Dünya Bankası 1999-2000 Yılı Raporu'nda hem küreselleşme hem de yerelleşmenin kaçınılmaz olduğunu ve bir ülkenin 21. yüzyılda başarılı olup olmayacağını bu ikiz güçleri ne kadar iyi yönetebileceğine bağlı olduğunu savunmaktadır. Bu raporda ulus-devletin bir kısım yetkilerini bütünlü en dünya ekonomisi sürecinde küresel düzeye, diğer bir kısım yetkilerini ise siyasal iktidarın dağıtılması ile yerel düzeye terk etmek zorunda olduğunu saptanmış tir. Rapor'a göre yerelleşmenin olup olmaması gerektiği konusunu tartışmak esas itibarıyla yersizdir; üzerinde durulması gereken bu politikanın nasıl uygulanacağıdır.

Ademi merkeziyetçilik kavramı ise, "siyasi" ve "idari" ayırımına tabi tutularak, yalnızca idari düzenleme ait olan merkeziyetçilik kavramını karıştırmaya dengelemek bakımından kusurlu hale getirilmiştir. Siyasi ademi merkeziyet federalizme katılırken, idari ademi merkeziyet hem federalizm hem üniterizm için kullanılabilir sayılmış tir. Sonuçta, merkeziyetçilik ilkesini belirlemiş bir sistemde yerelleşme ya da yerel yönetimleri güçlendirme süreçleri ademi merkezileşme/ademi merkeziyetçilik olarak adlandırılabilir duruma gelmiştir.

Bu durum, çevrede ta ra yönetimi - yerel yönetim ikili yapısı temelinde örgütlenen Fransa tipi devletler bakımından bir ba ka karma a ile birle mi tir. Ta ra yönetimi merkezden yönetim mi yoksa yerinden yönetim mi sayılacaktır? Bir ba ka deyi le ta ra yönetiminin güçlendirilmesi, "yetki geni li i", "deconcentration", yerelle me sayılır mı sayılmaz mı? Örnekler göstermektedir ki, bu sorunun yanıtı, merkeziyetçili in derecesine, güdülen sonul amaca ve referans alınan anayasal - hukuksal düzenlemeye göre de i ebilmektedir. Osmanlı'nın son dönemlerinde ta ra yönetimine yetki devri yerinden yönetim olarak kabul edilmi ; yerelle me talep eden taraflar, yerel yönetimlere yapılamıyorsa devir i leminin ta ra yönetimine yapılmasını "kötünün iyisi" sayarak bu kategoriye alabilmi tir.

Üniter devlet yapısının idari ilkesi merkeziyetçiliktir. Bu ilke, siyasal iktidar ile birlikte idareyi de "tek" ve "bütün" sayar. Merkez ile çevreye do ru yayılmayı sa layan kademeler arasında kurulan ili ki, görevler ayırımına de il, yukarıdan a a ıya yetki payla ımına dayanır. Yetki payla ımı, yetki parçasını üstlenen kademeye o parça için "hükümlerlik" sa lamaz; sorumluluk yükler.

2.1.4.2.2 Türkiye'de Yerelle me Reformlarının A amaları⁸¹

Birinci A ama: Kamuda yasal-yapısal serbestle me,sübvansiyonların kaldırılması ve tasarruf önlemleri (1980-1985).

İkinci A ama: K T'lerin Özelle tirilmesi, hizmetlerde etkinlik ve verimlilik politikaları ve Düzenleyici Kurullar.

Üçüncü A ama: Hizmetlerde vatanda odaklılık, hesap verebilirlik,yönetime katılma, yerinden yönetim, saydamlık ve performansa dayalı yönetim (2002 ve sonrası).

Üçüncü A ama Reformları;

- f) Siville me ve Sivil Yönetimin Etkinli i
- g) Sivil otoritenin ordu üzerindeki etkinli i ve sivil toplumun güçlendirilmesi
- h) Askeri ve savunma harcamaları üzerinde sivil denetimin etkinli i, bütçe ve mali denetim alanında effaflık.

⁸¹ ERYILMAZ, Bilal; Türkiye'de Kamu Kesimi Reformları
www1.worldbank.org/publicsector/pe/turkeysymposium/4%20Bilal%20Eryilmaz.ppt (19.08.2007)

- i) Kamu mali yönetiminde performansa dayalı yönetime geçi . Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (Aralık 2003)
- j) Yönetimde saydamlık. Bilgi Edinme Kanunu (Ekim 2003)
- k) Kamu yönetimi üzerinde etik denetim. Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kanunu (25.5.2004)
- l) Kamu Yönetimi Reform Paketi;
 - Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun Tasarısı
 - Büyük şehir Belediyesi Kanunu (23.07.2004)
 - Belediye Kanunu (24.12.2004)
 - 1 Özel dairesi Kanunu (04.03.2005)
 - Bu kanunların amacı,yetkilerin ve görevlerin dört idari düzeyde (merkez,ta ra, metropol ve belediye) yeniden bölü türecek performansın artırılması;hizmetlerde yerindenlik, etkinlik ve verimlilik, yönetime katılma, hesap verebilirlik ve hizmetlerin sonuçlarına odaklılık gibi ilkelerin hayata geçirilmesi.
 - Ülkenin a ırı merkezîyetçi, katı hiyerar ik ve içine kapalı idari sistemini, adem-i merkezîyetçi, katılımcı, effaf ve sorumlu bir yapıya dönü türecek modernle tirmektir.

Bu reformların, yönetimler arası yeni bir mali çerçeve ile desteklenmesi gerekmektedir.

2.1.4.2.3 Kamu İstihdam Kurumu Açısından Yerelle Tirme

Yapılan ara tırmalar sonucunda kamu istihdam kurumları açısından yerelle tirme anlayı nı de erlendirdi imizde u sonuçlara ula ılmı tır:

Yerelle tirme üzerine hem dünya da hem de Türkiye’de yazılmış olan eserlere ve gerçekleştirilen uygulamalara bakıld ı zaman yüzlerce yıldır tartışıldı ı ve görüş birli ine varılamadı mı görmekteyiz. Uygulamalar da ülkeden ülkeye farklılık göstermi ve her ülke kendi yapısına en uygun olacak ekilde az ya da çok yerelle tirmeyi gerçekle tirmi tir.

Batı ülkelerine yerelle me açısından Almanya, Fransa, talya, ngiltere istihdam kurumlarının yapısına özet olarak bakarsak; dört ülkedeki yapı, adem-i merkezizyetçi sisteme sahiptir. ngiltere’de uygulanmakta olan “Jobcenter plus - ilave çalı ma/i merkezleri” (nternet üzerinden i bulmaya imkan veren bir sistem olup, toplam i bulma piyasasının %14’ünün bu site aracılı ıyla gerçekte ti i ve Ocak-Ekim 2007 döneminde 70 milyondan fazla i ara tırmasının yapıldı ı bir sistemdir) uygulaması mevcuttur⁸². ngiltere ile Almanya, Fransa ve talya arasındaki en önemli fark, ngiliz sisteminde sosyal tarafların daha az katılımcı olmaları ve sosyal tarafların Almanya Fransa ve talya’da daha önemli bir role sahip olmalarıdır. Aynı ekilde Fransa’da da adem-i merkezizyetçi bir yapı mevcuttur. 1999’da talya da sistemi adem-i merkezizyetçi hale getirdi. talya ile di er Avrupa ülkeleri arasındaki en önemli farklardan biri talya’da i sızlık yardımı/ödene i olmamasıdır. Bu durum, ki isel olarak aktif istihdam önlemlerinden faydalanmayı zorla tırmaktadır. Özetle bu dört ülkede uygulanan tüm sistemler, hemen hemen tüm eski üye ülkelerde oldu u gibi adem-i merkezizle tirilmi tir. Bu, hem bütçe açısından hem de farklı önlemlerin kullanılması yönünden geçerlidir. Ancak yine de, elbette ki merkez, minimum standartlara sahip faaliyetler ve bütçe için bir çerçeve belirlemede ve faaliyetlerin izlenmesi üzerinde önemli bir role sahip bulunmaktadır⁸³.

Ülkemizde de merkezi yönetimde yerelle tirme yetki geni li i üzerinden gerçekte tirilmektedir. Kamu istihdam kurumu olarak yetkilendirilen Türkiye Kurumu’nun hizmetlerinin yerel düzeyde verilmesi ve her ilin i gücü piyasasının farklılık göstermesinden hareketle, kararların yerel olarak alınmasının faydalı olaca ı görülmektedir. Bu amaçla kendi Kurum içi yetki devrinin sa lanması, l Müdürlüklerinin tek ba ına yapabilecekleri i lemlerin sayısının artırılması gereklidir. Bu ekilde hem merkez asli i lerini daha etkin yapabilecek hem de yerel düzeyde yapılacak i lemler hızlanacak, etkinlik artırılmı olacaktır. Ancak il müdürlüklerinin mevcut halleriyle varolan sorunlarını çözemeyen i piyasası gibi kapsamlı görev ve sorumluluklar almalarının beklenmesinin onların zorlanması anlamına gelee ini de özellikle belirtmek gereklidir. Bu amaçla öncelikle kapasitelerini artırmak gerekecektir.

⁸² www.jobcenterplus.co.uk (01.08.2007)

⁸³ Have, Erling; dört büyük Avrupa Ülkesinin kamu istihdam kurumlarının yerelle me anlamında yapısı, 17.10.2007, e-mail yoluyla görü me.

Ancak tarafların birimlerinin yetkileri artırılırken dikkat edilmesi gereken hususların önemli olanları şu şekilde belirtmekte fayda vardır:

- Yerelleme tek başına Kurum hizmetlerinde etkinliği ve verimliliği sağlamayacaktır.
- Yetki ne kadar merkezden çevreye devredilirse, yetkinin kullanımı o kadar çok kurala ve standarta bağlanmalı ve yönetimde ne kadar esneklik sağlanırsa, hesap verme ve saydamlık mekanizmaları o kadar güçlendirilmelidir. Bu mekanizmalar oluşturulmadan, yetki devri yapılmamalıdır. Aksi takdirde emanet edilen yetkilerin ve esnekliğin suistimal edilme riski olur, özellikle partizanlığın, yandaş kayırma ve kollamacılığın yüksek olduğu ülkemizde bu risk ciddi boyutlara ulaşır.
- İl Müdürlükleri görev, yetki ve sorumluluk alanlarına giren hizmetleri idarenin bütünlüğüne, kalkınma planının ilke ve hedeflerine, kanunlarla belirlenen esas ve usullere, merkezi idarenin hazırladığı politika, strateji ve performans ölçütlerine uygun olarak hazırladıkları kendi strateji, amaç ve hedeflerine uygun olarak yürütebilmelidir.
- İl müdürlüklerinin her yıl başında hazırlayacakları stratejik plan ve bütçelerinde yer alan performans hedeflerine nasıl ve ne kadar ulaştığını merkezi idareye belli dönemlerde raporlarla bildirmeli, ve sorumlu merkezi idare uygulamayı izlemek, değerlendirmek ve denetlemekle sorumlu olmalıdır.
- İl müdürlüklerinin bütçe hazırlama çalışmalarına paralel olarak kaynak dağılımının ölçütlerinin önceden belirlenmesi gerekmektedir.
- Yöneticilerin göreve gelme ve görevden alınma ilkelerinin rasyonel ve objektif temellere oturtulmuş performans sözleşmeleri ile sınırlı tutulması ve yöneticilerin başarı kriterlerinin, yönettiği birimin performans hedefleri ve kapasitesi ile ilişkilendirilmesi çok daha anlamlı olacaktır. Bunun için ise önce Kurum temelinde performans yönetimine geçilmelidir.

Ayrıca belirtmek gerekirse, yerelleştirme bağlamında Türkiye Kurumu II.Genel Kurulu'nun Kısa Vadede yapılacaklar bölümünde karar alınmış ve bu karar doğrultusunda;

- Ulusal ve bölgesel kalkınma planları gözetilerek sosyal katılım ve yerelle me ba lamında İ stihdam Kurulları'nın etkinli i artırılmaya çalı ılmakta, istihdam politikalarının olu turulmasında ve uygulanmasında yerel sorunların, yerel ko ulların çe itlili ine a ina kesimlerin eliyle çözülebilece i bir form olu turulmaya çalı ılmaktadır.⁸⁴
- Geri kalmı yörelerdeki nitelikli personel açının giderilmesi, i sizli in azaltılması ve i gücü hareketlili inin sa lanabilmesi için KUR' un kurumsal kapasitesi güçlendirilmektedir.⁸⁵

Bölge Müdürlü ünden İ Müdürlü üne Geçi

Türkiye Kurumu yeniden yapılanma dönemi öncesinde ve ç i Bulma Kurumu adı altında Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ba lı, tüzel ki ili e sahip, idari ve mali yönden özerk, özel hukuk hükümlerine tabi olarak faaliyet göstermekteydi. ve ç i Bulma Kurumu çalı malarını merkezde Tefti Kurulu Ba kanlı ı, Hukuk Mü avirli i, 6 daire ba kanlı ı ve bu daire ba kanlıklarına ba lı 23 ube müdürlü ü ile faaliyet gösterirken ta rada 12 bölge müdürlü ü, 2'si yurtdı ı hizmetler ube müdürlü ü olmak üzere 83 ube müdürlü ü ve 33 büro efli i kanalıyla sürdürmekteydi. Ayrıca bu hizmetler 397'si merkezde, 1513'ü bölge ve ube müdürlüklerinde olmak üzere toplam 1910 personel ile yürütmekte idi.⁸⁶

04.10.2000 tarih ve 617 sayılı KHK ile Kurum yapısında de i ikliklere gidilmi tir. Bu de i ikliklerden yerelle tirme ile ilgili olarak yapılan en önemli de i iklik bölge müdürlüklerinin kapatılarak il müdürlüklerinin kurulması olmu tur. Bu de i iklikle daha hızlı ve etkin kararlar alınabilecektir.

Bu do rultuda a a ıda görüldü ü üzere ta ra te kilatının personel durumunda iyile tirmeler yapılarak bu birimlerce yürütülen hizmetlerin etkinle tirilmesine çalı ıldı ı da görülmektedir.

84 Türkiye Kurumu 2.Genel Kurulu Kararları

<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/genelkurul/KISA%20VADE%202.doc>

85 <http://www.iskur.gov.tr/mydocu/genelkurul/KISA%20VADE%202.doc>

86 ve ç i Bulma Kurumunun Yapısı ve Çalı maları, 1999, s.1

Tablo 11: 2003-2006 Yılları İtibariyle Merkez/Tarafta Kadro Durumu

	Merkez			Tarafta			Genel		
	Dolu	Boş	Toplam	Dolu	Boş	Toplam	Dolu	Boş	Toplam
2003	371	635	1.006	1.298	1.101	2.399	1.669	1.736	3.405
2004	457	508	965	1.433	1.017	2.450	1.890	1.525	3.415
2005	516	428	944	1.815	656	2.471	2.331	1.084	3.415
2006	527	411	938	1.910	567	2.477	2.437	978	3.415

I İstihdam Kurulları

Ülkemizde istihdam alanında yerelle menin en önemli temsilcilerinden birisi il istihdam kurullarıdır. Kurul, sosyal diyalog ilkelerine uygun olarak kamu ve özel sektör temsilcileri, sosyal taraflar, sivil toplum örgütleri, üniversiteler gibi geni bir katılımcı tarafından olu turulmaktadır. Türkiye Kurumu'nun sekreteryasını yürüttü ü bu kurullar istihdama yönelik yerel düzeyde kararlar alıp uygulamaktadır.

4904 sayılı Türkiye Kurumu Kanunu yayımlandıktan sonra Kurum hizmetleri yeniden yapılanmı ve bu kapsamda I İstihdam Kurullarının da yapısı düzenlenmi tir. Ancak uygulamada görülen bir takım eksikler ve etkinli ini artırmak amacıyla 2006 yılında yeni bir yönetmelik çıkarılmı ve daha i levsel hale getirilmeye çalı lmı tir. Bu yönetmelik uyarınca il istihdam kurullarının üyeleri u ekildedir; Valinin ba kanlı ında, Belediye Ba kanı, Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı ı Bölge Müdürlü ü bulunan yerlerde Bölge Müdürü, I Millî E itim Müdürü, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu I Müdürü, Gençlik ve Spor I Müdürü, Sanayi ve Ticaret I Müdürü, Kurum I Müdürü ve ilçe ube müdürleri, I Ticaret ve/veya Sanayi Odası Ba kanları, I Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birli i Ba kanı, I Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geli tirme ve Destekleme daresi Ba kanı, I Organize Sanayi Bölgeleri Müdürleri, ilde bulunan fakülte veya yüksek okullardan en fazla üç ö retim üyesi, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu tarafından belirlenecek bir temsilci, il mahalle muhtarlarından bir, köy muhtarlarından bir temsilci, valinin ilin istihdam yapısını dikkate alarak davet edece i e itim kurumları, sivil toplum örgütleri ile di er kurum ve

kurulu temsilcileri ve o ilde en çok üyeye sahip i ç i ve i veren konfederasyonlarının birer temsilcisinden olu ur⁸⁷.

Kurul her yıl Eylül ayı içinde ola an toplantısını yapar. Ba kanın ça rısı üzerine her zaman ola anüstü toplantı yapılabilir.

İ stihdam Kurullarının görevleri u ekilde belirlenmi tir⁸⁸:

- a) İ düzeyinde istihdamı koruyucu, geli tirici ve i sizli i önleyici tedbirleri saptamak,
- b) İ istihdam politikasının olu turulmasına yardımcı olmak, Genel Kurul seviyesinde ele alınmasını uygun gördü ü konuları Genel Müdürlü e bildirmek,
- c) Aktif i gücü programları çerçevesinde;
 - 1) Yerel i piyasasının yıllık i gücü e itim ve uyum programları ihtiyacını belirlemek, belirlenen ihtiyaçlar do rultusunda il müdürlü ü tarafından hazırlanan yıllık i gücü e itim ve uyum planlarını geçmi yıl faaliyetleri ile birlikte de erlendirmek,
 - 2) Gençlere, kadınlara, özür lülere, terör ma durlarına, eski hükümlülere ve uzun süreli i sizlere yönelik mesleki e itim ve uyum programları uygulanması için il müdürlü üne önerilerde bulunmak,
 - 3) İ müdürlü ü tarafından hazırlanan yıllık i gücü e itim planlarını incelemek, varsa gerekli de i iklikleri yapmak,
 - 4) İ müdürlü ün ce uygulanan i letmelerde e itim hizmetleri, mesle e yöneltme faaliyetleri ile ulusal ve uluslararası kaynaklarla gerç ekle tirilen aktif i gücü programlarının geni kitlelere duyurulması ve bu programların verimli olarak yürütülebilmesi için gerekti inde il müdürlü üne önerilerde bulunmak,
 - 5) E itim planı uygulaması ile ilgili olarak yöredeki i gücü yeti tirme ve istihdam etkinliklerini izleyip, de erlendirmek.

⁸⁷ Türkiye Kurumu İ stihdam Kurulları Çalı ma Usul Ve Esasları Hakkında yönetmelik, RG. 16.09.2006 - 26291

⁸⁸ Türkiye Kurumu İ stihdam Kurulları Çalı ma Usul Ve Esasları Hakkında yönetmelik

- 6) Hem yerel düzeyde hem ulusal düzeyde i gücü piyasasına ilişkin sa lıklı verileri bünyesinde toplayan bilgi sisteminin kurulmasına yönelik politikalar olu turarak mesleki e itimle ilgili planlamaların bu do rultuda yapılması yönünde ilgili kurum ve kurulu ları bilgilendirmek,
- 7) Mesleki E itim Kurulu ile koordinasyonu sa layarak, il düzeyinde istihdamı geli tirici çalı maları i birli i içinde yürütmek,
- 8) Farklı kurumlarca yürütülen i gücü yeti tirme ve uyum hizmetleri, mesleki e itim, beceri kazandırma, meslek edindirme vb. faaliyetlerin bölgesel ihtiyaçlara göre ilgili birimlerle koordinasyon içerisinde yürütülmesini sa lamak.

Kurullar çalı malarını yaparken bir takım eksiklikler tespit edilmi ve bu eksikliklerin giderilmesi için 2006 yılında yapılan yeniliklerin en önemlisi yürütme kurullarının olu turulması olmu tur. Yürütme kurulları, ilde bulunan fakülte veya yüksek okullardan bir ö retim üyesi, Kurum l Müdürlü ü, l Mili E itim Müdürlü ü, l Ticaret ve/veya Sanayi Odaları Ba kanlı ı, l Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birli i Ba kanlı ından birer temsilci ile ilde en fazla üyeye sahip i çi ve i veren konfederasyonlarının birer temsilcisinden olu ur. Yürütme Kurulu en az üç ayda bir ola an toplantısını yapar. Üyelerin teklifi ve ba kanın ça rısı üzerine Yürütme Kurulu her zaman ola anüstü toplantı yapabilir.

Yürütme kurullarının görevleri u ekinde belirlenmi tir⁸⁹:

- a) Kurulda alınan kararların uygulanmasına yönelik plan ve programlar yapmak,
- b) Ulusal ve uluslararası kurum ve kurulu lara sunulabilecek projeler önermek,
- c) Kurulda alınan kararları l Mesleki E itim Kurulu Sekreteryasına bildirmek,
- d) gücü piyasası ara tırmaları yapmak veya yaptırmak,
- e) gücü piyasasındaki geli meleri ve aktif tedbir uygulamalarını izlemek ve i gücü piyasasında yeni giri imlere yönelik öneriler yapmak,
- f) Kurul gündemini sekreteryaya ile birlikte olu turmak,
- g) Belirlenecek konularda alt komisyonlar olu turmak ve komisyon çalı malarını denetlemek,

⁸⁹ Türkiye Kurumu l stihdam Kurulları Çalı ma Usul Ve Esasları Hakkında yönetmelik

- h) Kurulda alınan kararlara ilişkin yapılan çalışmaları ve önerileri içeren raporları, sekreteryanın teknik desteğiyle hazırlayarak Kurula sunmak,
- i) Kurulun il istihdam politikasını oluşturabilmesi için gerekli bilgi ve dokümanları sekreteryanın teknik desteğiyle hazırlamak,
- j) Gerektiğinde Kurulu olağanüstü toplantıya çağırılması için Valiye teklifte bulunmak.

Ancak il istihdam kurullarının mevcut hali de yeterli değildir. Kurulun yapısına baktığımız zaman yerel düzeyde çok önemli kararlar alan bir kurulda, il piyasasının en yoğun olduğu büyük şehirlerde, büyük şehir belediye başkanları gibi etkin kişilerin ve kurumların bulunmaması ve yine il düzeyindeki istatistik bilgileri elinde bulunduran Türkiye İstatistik Kurumu temsilcilerinin bulunmaması çok büyük bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır. Ayrıca kurul kararlarının bağlayıcı olmaması da etkinliğin sağlanamamasında önemli bir etkidir.

İl istihdam kurullarına devinirken, il mesleki eğitim kurulları ile de ortak hareket edebilmesi gerektiğini belirtmek gerekmektedir. İl düzeyinde verilecek mesleki eğitim kararları ve planlaması yapılırken il istihdam kurullarının görüşü mutlaka alınmalı ve o doğrultuda mesleki eğitim kararları alınmalıdır. Bu şekilde eğitim-istihdam ilişkisinin sağlanmasına da önemli katkıda bulunulmuş olacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK YE KURUMU'NUN ST HDAM VE GÜCÜ P YASALARINA L K N FAAL YETLER

3.1 ST HDAM FAAL YETLER

3.1.1 Ulusal stihdam Politikasını Belirleme Çalı maları

4904 sayılı Türkiye Kurumu Kanunu'nun 5. maddesi ile; devletin ekonomik ve sosyal politikalarına uyumlu ulusal istihdam politikasının olu turulmasına yardımcı olmak görevi Türkiye Kurumu Genel Kuruluna verilmi tir. KUR Genel Kurulu sosyal taraflardan 46 ve kamudan 32 olmak üzere, Bakan dahil 79 üyeden olu maktadır. Genel Kurul iki yılda bir Kasım ayı içinde Bakanın ça rısı üzerine ola an toplantısını yapmaktadır.

2003 yılında bugünkü statüsüne kavu an Türkiye Kurumu bugüne kadar üç Genel Kurul toplantısı yapmı tir. stihdam Politikasının olu turulmasına yardımcı olmak, istihdamın korunması, geli tirilmesi ve yaygınla tırılması ile i sizli in önlenmesi tedbirlerini belirlemek ve önerilerde bulunmakla görevli Türkiye Kurumu Genel Kurulu, 23-24 Mayıs 2001 tarihlerinde Ankara'da I. Genel Kurulunu gerçekle tirmi tir. Ulusal stihdam Politikasının Belirlenmesine li kin alınan kararlar bu toplantıda belirlenmi ve Ulusal stihdam Politikalarının Uygulanmasında Türkiye Kurumu'ndan Beklentiler le Yapılması Gerekenlere li kin kararlar alınmı tir. Genel Kurul çalı maları sırasında “Ulusal stihdam Politikasını Belirleme” ve “Ulusal stihdam Politikalarının Uygulanmasında Türkiye Kurumundan Beklentiler ve Yapılması Gerekenleri Belirleme” komisyonları olu turulmu tur. Bu komisyonlara katılan sosyal taraflar ve kamu temsilcilerine i birli i içinde hazırlanan raporlar, Genel Kurulda tartı larak i sizlik sorununun çözümüne ve ulusal istihdam politikalarının olu turulmasına yönelik kararlar alınmı tir. Alınan kararların sosyal taraflarla i birli i içinde “Acil Eylem Planı” ve “Eylem Planı” na dönü türülmesi çalı malarına da bu toplantı sonucunda ba lanmı tir⁹⁰.

⁹⁰ ÇSGB; 06.04.2007 tarihli Tefti Kurulu Raporu

Genel Kurul ikinci toplantısını sosyal taraf ve kamu temsilcilerinin katılımıyla 12-13 Kasım 2003 tarihinde Ankara’da gerçekle tirmi tir. II.Genel Kurul çalı malarında alınan kararlar sosyal taraflarla i birli i içinde “Eylem Planı” na dönü türülmü , kararların hayata geçirilmesi amacıyla Ekonomik ve Sosyal Konsey, DPT, i ç i veren ve meslek kurulu ları ile kamu kurum ve kurulu larına iletilmi tir⁹¹.

Genel Kurulu, üçüncü toplantısını, sosyal taraf ve kamu temsilcilerinin katılımıyla, 30 Kasım 2005 tarihinde Ankara’da gerçekle tirmi tir. III. Genel Kurulda, ülkemizin istihdam ve i sizlik sorununun çözümüne ve ulusal istihdam politikalarının olu turulmasına yönelik önemli kararlar alınmı tir. Genel Kurul sonucunda⁹²;

Ulusal stihdam Stratejisi’nin temel unsurları;

- Tam istihdamın hedeflenmesi,
- Kalkınma hedefli yatırım planlaması yapılması,
- nsan kaynaklarının geli tirilmesi ve i gücünün niteli inin arttırılması,
- te kalite ve verimlili in arttırılması,
- Giri imcili in ve ekonominin rekabet gücünün geli tirilmesi,
- Gelir da ılımının iyile tirilmesi,
- Bölgesel geli mi lik farklarının azaltılması,
- Kayıt dı ı ekonominin küçültülmesi ve “düzgün i ”lerin ço altılması,
- Ba ta özür lü ler olmak üzere dezavantajlı grupların aktif istihdam politikaları ile desteklenmesi,

olarak belirlenmi tir.

3.1.2 Yerel stihdam Politikasını Belirleme Çalı maları

I düzeyinde istihdamı koruyucu, geli tirici ve i sizli i önleyici tedbirleri saptayıp, yerel istihdam politikasının olu turulmasına yardımcı olmak ve aktif i gücü programlarını belirleyerek Kuruma önerilerde bulunmak amacıyla kurulan, 4904 sayılı Türkiye Kurumu Kanunu’nun 13. maddesinde yapısı ve görevleri sayılan I istihdam kurulları; her yıl Eylül ayı içinde ola an toplantısını yapar. Kurul, ba kanın ça rısı üzerine her zaman ola anüstü toplantı yapabilir.

⁹¹ ÇSGB; 06.04.2007 tarihli Tefti Kurulu Raporu

⁹² ÇSGB; 06.04.2007 tarihli Tefti Kurulu Raporu

5 Temmuz 2003 tarih ve 25159 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Türkiye Kurumu Kanununun 13. maddesi gere ince her ilde olu turulan il stihdam Kurulları; il düzeyinde istihdamı koruyucu, geli tirici ve i sizli i önleyici tedbirleri saptamak, l istihdam politikasının olu turulmasına yardımcı olmak, i gücü yeti tirme etkinliklerini yönlendirmek üzere yerel düzeyde geçerli olacak ilke ve politikaları belirlemek, Kurum il müdürlü ü tarafından hazırlanan yıllık i gücü e itim planlarını inceleyerek varsa gerekli de i iklikleri yapmak, e itim planı uygulaması ile ilgili olarak yöredeki i gücü yeti tirme ve istihdam etkinliklerini izleyip de erlendirmek amacıyla Eylül 2006 ayı içerisinde toplantılarını yapmı lardır. Bu toplantılar sonucunda düzenlenen raporlar, Ulusal stihdam Politikasının belirlenmesinde Genel Kurula yardımcı olması için Kuruma gönderilmi tir⁹³.

l istihdam kurullarının etkinli inin artırılması için 2006 yılı içinde çalı ma, usul ve esaslarının belirlendi i yönetmelikte de i iklik yapılmı tır. 16.9.2006/26291 tarih-sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlü e giren yeni yönetmelik ile bu kurullarda alınan kararların hayata geçirilmesine yönelik plan ve programlar geli tirmek ve i gücü piyasasındaki geli meleri yakından takip etmek amacıyla daha az sayıda temsilcinin yer aldı ı ve kısa dönemli periyotlarla toplanan yürütme kurulları olu turulmu tur⁹⁴.

3.1.3 gücü Piyasası zleme ve Piyasasını Tarama Çalı maları

gücü piyasasında meydana gelen sosyo-ekonomik de i me ve geli melerin istihdam üzerindeki etkilerinin ortaya çıkarılması, alınması gerekli önlemler konusunda karar alıcılara yardımcı olunabilmesi, Kurum hizmetlerinin etkin ve bir plan dahilinde sunulabilmesi amacıyla i gücü piyasası sürekli takip edilerek, güncel ve güvenilir veriler elde edilmelidir.

Bu ba lamda 2003-2006 dönemi itibariyle Kurum tarafından⁹⁵:

- gücü piyasasına ili kin yerel, bölgesel düzeyde bilgiler almak amacıyla her yıl hazırlanmakta olan ve illerin nüfus yapısı, istihdam ve i gücü durumuna ili kin bilgileri içeren “ stihdam Durum Raporları” hazırlanarak, ilgili kurum ve kurulu ların yararına sunulmu tur. Üçer aylık dönemler halinde hazırlanan

⁹³ ÇSGB; 06.04.2007 tarihli Tefti Kurulu Raporu

⁹⁴ ÇSGB; 06.04.2007 tarihli Tefti Kurulu Raporu

⁹⁵ ÇSGB; 06.04.2007 tarihli Tefti Kurulu Raporu

“Yeni Açılan-Kapanan, stihdamını Artıran-Azaltan yerleri Raporları”, ayrıca, yıl sonunda birle tirilerek “ stihdam Durumu Raporu” ile birlikte kullanıcıların yararına sunulmu tur.

- 10 ve yukarı sayıda i çi çalı tıran özel i yerleri ile 1 ve yukarı sayıda i çi çalı tıran kamu i yerlerinde i gücü hareketlerinde meydana gelen de i imler Aylık Plasman Kontrol Formuna i lenmi olup, ülke genelinde raporla tırma çalı maları tamamlanmı tır. Kanununun 29. maddesi gere i, ferdi ve toplu i ten çıkarma (10 ve yukarı sayıda) yapan i yerleri aylar itibarıyla izlenerek, ferdi ve toplu olarak i ine son verilen i çilerin sayısal verileri ülke bazında birle tirilerek raporla tırılmı tır.
- Kurum ve Milli E itim Bakanlığı i birli iyle yürütölmekte olan “Türkiye’de Mesleki E itim Ö retim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP)” kapsamında, il ve ülke genelinde kısa dönemli i gücü projeksiyonu (tahmini) yapmak amacıyla geli tirilen gücü Piyasası Bilgileri Soru Ka ıdı, 2005 yılında 31 ilde 10 + istihdamlı 5.800 i yerine uygulanmı , 2006 yılında yaygınla tırılarak 50 ilde gerçekte tirilmı tır. 2007 yılında ise 81 ilde ve 50+ istihdamlı i yerlerinin tamamını kapsayacak ekilde geni letilmı olup uan anket çalı ması devam etmektedir. Bu anket sonucunda bu illerimizde meslek barometresi olu turulacaktır.
- statistik Yıllıkları hazırlanarak kullanıcıların yararına sunulmu tur. Aylık statistik Bülteninin yayınlanmasına devam edilmı tır.
- gücü piyasası verileri ve çalı ma hayatına ili kin istatistikleri de erlendirmek, i gücü piyasasına ait ortak bir veri tabanı olu turmak ve üretilen verilerde standardizasyonu sa lamak amacıyla, kamu ve sosyal tarafların katılımı ile Kurum bünyesinde gücü Piyasası Bilgi Danı ma Kurulu ile Kurulda alınan kararları yürütmekle görevli gücü Piyasası Yürütme Komitesi olu turulmu olup, çalı malarına devam etmektedir.
- Ça da teknolojiler kullanılarak, hizmetlerden yararlananların Kurum ile ilgili tüm i lemlerini kendilerinin yapabilece i elektronik bir platform (e- KUR) olu turmak amacıyla Kurumsal Dönü üm Projesi uygulamaya konulmu tur. Kurumsal Dönü üm Projesi (e- KUR) ile; e-devlete geçi in bir adımı olan Kurum bilgileri web tabanlı Internet ortamına aktarılarak hedef kitle ile etkile imli bir ortam olan Kurumsal Portalı (Bilgi Eri im Limanı) olu turulması,

de i ik eri im noktalarından Kurumun bilgi kaynaklarına eri ilmesi, bilgisayar sayısının çalı an personel sayısına çıkarılması hedeflenmi tir.

- Kurum l Müdürlükleri hizmet alanı içerisinde faaliyette bulunan 10 ve yukarı sayıda i çi çalı tıran özel sektör i yerlerinde; i veren ile sürekli ba lantı içerisinde bulunulması, bu kesimlerin ihtiyaç ve tercihlerinin belirlenmesi, elde edilecek veriler ı ı nda Kurum hizmetlerinin etkin sunulması ve faaliyetlerin buna göre planlanabilmesi amacıyla, 2004 yılında 27, 2005 yılında 40 ilde, 2006 yılında ise tüm illerde Piyasası Tarama çalı ması yapılmı tır. Bu çalı malar ile, i verenlerin aktif ve pasif i gücü hizmetleri konusunda bilgilendirilmesi, mesleki e itim ihtiyacının bulunup bulunmadı ının belirlenmesi, özürlü, eski hükümlü ve terörden etkilenenler konusundaki yükümlülü ünün hatırlatılması ve varsa kontenjan açıklarını cezai yaptırıma muhatap olmaksızın kapatmaları konusunda yönlendirilmesi, sanayide e itim ihtiyacının bulunup bulunmadı ının belirlenmesi, i gücü piyasası bilgilerine ili kin çalı malar ve bu konuda i yerlerince Kuruma gönderilecek çizelge ve formlar hakkında bilgi verilmesi, kayıtlara alınmamı i yerlerinin kayıt altına alınması, kayıtlarda olan ancak kapanmı bulunan i yerlerinin kayıtlardan çıkartılması ve i verenlerden i gücü talebi alınması amaçlanmı tır.

3.1.4 Yurtiçi e Yerle tirme

1946'da faaliyete ba layan ve çi Bulma Kurumuna, kurumsal dönü üm öncesi dönemde 1998 yılı sonuna kadar 26 milyon 529 bin 644 ki i i iste i ile ba vurma ve bunlardan 14 milyon 736 bin 775 ki i yurt içinde i e yerle tirilmi tir. Oransal olarak baktı ımızda ise i ba vurusunda bulunanların %55,5'inin i e yerle tirildi i görülmektedir. Yıllar itibariyle i e yerle tirme rakamlarına baktı ımız zaman ise sayısal anlamda bir yıl içerisinde en fazla i e yerle tirmenin gerçekleşti i yıl 1960 yılıdır ve 574 bin 270 ki i i e yerle tirilmi tir. Oransal olarak bakıldı ı zaman ise ba vuranların i e yerle tirme oranı 1958 yılında %88,9 ile en üst seviyeye yükselmi , 1982 yılında ise %23,7 ile en alt düzeye inmi tir⁹⁶.

⁹⁶ ve çi Bulma Kurumu; s.3

3.1.4.1 Ba vuru

çi ve i veren arasında emek arz ve talebinin dengelenmesi görevini yürütmekte olan Kurum, i isteyenlerin niteliklerine ve i tercihlerine uygun i leri bularak, i verenlerin de kar ılanmasını istedikleri i gücü isteklerine uygun ki ileri seçerek istihdamı sa lamaktadır. e yerle tirme faaliyetlerinde, Kurum ünitelerine yapılan ba vurular esas alınmaktadır.

Tablo 12: Ba vuruların Ya Gruplarına Göre Da ılımı

Ya Grupları	2003		2004		2005		2006	
	Ba vuru	Toplama Oranı(%)	Ba vuru	Toplama Oranı(%)	Ba vuru	Toplama Oranı(%)	Ba vuru	Toplama Oranı(%)
15-19	10.487	1.88	15.195	2.35	27.892	5,41	31.077	5,51
20-24	128.112	23.00	154.860	23.97	131.702	25,49	138.951	24,62
25-29	163.937	29.43	201.735	31.22	134.430	26,02	148.805	26,37
30-34	108.706	19.51	118.094	18.28	89.679	17,36	96.005	17,01
35-39	69.943	12.56	70.984	10.99	60.928	11,79	64.724	11,47
40-44	45.630	8.19	49.883	7.72	44.243	8,56	49.097	8,7
45-64	29.857	5.36	35.042	5.42	27.523	5,33	34.897	6,18
65 ve üstü	420	0.08	389	0.06	306	0,06	832	0,15
Toplam	557.092	100	646.182	100	516.703	100	564.388	100

Tablo 13: Ba vuruların E itim Düzeylerine Göre Da ılımı

E itim Düzeyleri	2003		2004		2005		2006	
	Ba vuru	Toplama Oranı(%)	Ba vuru	Toplama Oranı(%)	Ba vuru	Toplama Oranı(%)	Ba vuru	Toplama Oranı(%)
Okuma Yazma Bilmeyen	3.581	0,64	2.931	0,45	2.642	0,51	4.942	0,88
Okur Yazar	9.693	1,74	7.553	1,17	6.462	1,25	8.210	1,45
İlk okul	215.592	38,70	199.044	30,8	196.773	38,08	192.477	34,1
Orta ve Dengi Okul	77.067	13,83	71.264	11,03	71.579	13,85	74.787	13,25
Sanat Ortaokulu	671	0,12	481	0,07	426	0,08	354	0,06
Lise ve Dengi Okul	113.057	20,29	162.104	25,09	104.832	20,29	124.932	22,14
Sanat ve Teknik Lise	26.894	4,83	25.582	3,96	11.707	2,27	9.154	1,62

Lise Üstü Sanatla İlgili Böl.	1.538	0,28	1.345	0,21	812	0,16	1.415	0,25
Anadolu Teknik Lise	437	0,08	656	0,10	360	0,07	481	0,09
Meslek Lisesi	48.405	8,69	77.625	12,01	53.313	10,32	66.830	11,84
2 Yıllık Meslek Yüksekokul	28.067	5,04	48.147	7,45	31.020	6,00	37.257	6,6
Yüksekokul ve Fakülte	31.890	5,72	49.121	7,60	36.347	7,03	42.790	7,58
Master Doktora	200	0,04	329	0,05	430	0,08	759	0,13
Toplam	557.092	100	646.182	100	516.703	100	564.388	100

2003 yılında toplam 557.092 ki i Kuruma i iste i ile ba vurmu iken, bu sayı 2004 yılında 646.182, 2005 yılında 516.703 ve 2006 yılı itibariyle 564.388 olmu tur. Ba vurularda 2004 yılında bir önceki yıla göre % 15, 2005 yılında % 20, 2006 yılında ise % 9,23 oranında artı olmu tur.

Ba vuruların ya gruplarına göre da ılımında ilk sırayı 25-29 ya grubundakilerin aldı ı, onları 20-24 ya grubundakilerin takip etti i, bu iki grubun yani 20-30 ya grubunun % 51 ile ba vuruların yarısını olu turdukları görülmektedir.

Kuruma yapılan ba vurularda; %34,1 ile ilkokul mezunları birinci sıradadır. Bunu %22,14 ki iyle lise ve dengi okul mezunları izlemektedir. Dönem itibariyle bakıldı ında sanat ve teknik mezunlarının i talebi için ba vurularının az da olsa azaldı ı, meslek lisesi mezunları ile master ve doktora programlarından mezun olanların ise i talebi için ba vurularının az da olsa arttı ı görülmektedir.

3.1.4.2 Açık

Açık i ; i veren talebinin kar ılanmak üzere Kurum ünitesine bildirilmesidir. verenler i gücü ihtiyaçlarını ahsen veya yazı, telefon, faks ve mail yoluyla Kurum birimlerine bildirebilirler. Ancak, kamu i yerlerinin i gücü taleplerini yazı ile bildirmeleri zorunludur.

2003-2006 dönemi itibariyle i yerlerinden alınan açık i lere ili kin veriler a a ıdaki tabloda gösterilmi tir.

Tablo 14: Alınan Açık ler

Yıllar	Kamu	Oran(%)	Özel	Oran(%)	Toplam
2003	43.955	34.0	85.303	66.0	129.258
2004	48.904	44.5	60.774	55.5	109.678
2005	34.655	30.4	79.172	69.6	113.827
2006	32.747	21,6	119.047	78,4	151.794

çi ihtiyacının kar ılanması amacıyla, 2003 yılında kamu i yerlerinden 43 bin 955, özel i yerlerinden 85 bin 303 olmak üzere toplam 129 bin 258, 2004 yılında kamu i yerlerinden 48 bin 904, özel i yerlerinden 60 bin 774 olmak üzere toplam 109 bin 678, 2005 yılında kamu i yerlerinden 34 bin 655, özel i yerlerinden 79 bin 172 olmak üzere toplam 113 bin 827, 2006 yılında ise kamu i yerlerinden 32 bin 747, özel i yerlerinden 119 bin 047 olmak üzere toplam 151 bin 794, ki ilik i gücü talebi (açık i) alınımı tir.

2003 yılındaki açık i lerin % 34' ünün kamu kurulu larından, % 66' sının özel sektörden alınan talepler oldu u, 2004 yılında alınan talepler içerisinde kamu kurulu larının payı % 10 oranında artmasına ra men, 2005 ve 2006 yıllarında özel sektörden alınan i gücü talepleri hızla arttı ve 2006 sonunda toplam i gücü talebinin % 78,4' üne ula mı tır.

3.1.4.3 Gönderme ve Takdim

vereninin kar ılanmasını istedi i açık i e, Kurum kayıtlarında bulunan i isteyenlerden talep ko ullarına en uygun olanı seçilmekte ve i verenle görü mek üzere i yerine gönderilmektedir.

2003-2006 dönemi itibariyle gönderilen bilgileri a a ıdaki tabloda gösterilmi tir.

Tablo 15: 2003-2006 Yılları Arası Gönderilenlerin Bilgileri

Yıllar	Kamu			Özel			Toplam		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2003	47.331	6.860	54.191	124.995	17.210	142.205	172.326	24.070	196.396
2004	44.166	9.640	53.806	163.940	22.798	186.738	208.106	32.438	240.544
2005	34.680	7.784	42.464	228.347	36.629	264.976	263.027	44.413	307.440
2006	37.158	9.328	46.486	238.547	44.975	283.522	275.705	54.303	330.008

sizlere i bulma imkanının artırılması, i verenlere seçme kolaylı ı sa lanması ve açık i iptallerinin asgariye indirilmesi amacıyla, 2003 yılında alınan 129.258 açık i e 196.396 ki i, 2004 yılında alınan 109.678 açık i e 240.544 ki i, 2005 yılında alınan 113.827 açık i e 307.440 ki i, 2006 yılında ise alınan 151.794 açık i e 330.008 ki i gönderilmi tir.

3.1.4.4 e Yerle tirme

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 bulunmaktadır.

A a ıdaki tabloda istihdam hizmetleri hakkında 2003-2006 dönemi itibariyle istihdam hizmetlerinin genel verileri yer almaktadır.

Tablo 16: 2003-2006 Dönemi stihdam Hizmetleri

Yıllar	Kayıtlı Ba vuru	Açık	e Yerle tirme			Kayıtlı siz
			Kamu	Özel	Toplam	
2003	557.092	129.258	39.459	25.939	65.398	587.479
2004	646.182	109.678	42.753	33.504	76.257	811.948
2005	516.073	113.827	32.753	48.932	81.685	881.261
2006	564.388	151.794	24.179	61.703	85.882	1.061.853

Tablo 17: 2003-2006 Dönemi Özel Sektörde İstihdam Yerle Tirilenler

	2003		2004		2005		2006	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran
Normal	8.064	31	12.358	37	21.201	43	32.886	53
Özürlü	12.017	47	15.852	47	21.589	44	22.579	37
Eski Hükümlü	5.803	22	5.207	16	6.056	13	6.149	10
Terör Ma duru	55	-	87	-	86	-	89	-
Toplam	25.939	100	33.504	100	48.932	100	61.703	100

Tablolara bakıldığında;

2003 yılında Kurum; kamu sektöründe 39.459, özel sektörde ise 25.939 olmak üzere toplam 65.398 kişiye, 2004 yılında kamu sektöründe 42.753, özel sektörde 33.504 olmak üzere toplam 76.257, 2005 yılında kamu sektöründe 32.753, özel sektörde 48.932 olmak üzere toplam 81.685 ve 2006 yılı itibarıyla kamu sektöründe 24.179 ve özel sektörde 61.703 olmak üzere toplam 85.882 kişiye istihdam imkanı sağlamıştır. Bu oranlar itibarıyla 2003 yılında işsizlik oranları özel sektörün payı % 40,8, 2004 yılında % 43,9, 2005 yılında % 59,9 ve 2006 yılı itibarıyla da %71,8 olarak yıllar itibarıyla düzenli olarak artış kaydetmiştir.

Ayrıca dikkat edilmesi gereken bir hususta Türkiye Kurumu olarak yeniden yapılandırıldıktan sonra 2003 yılından itibaren işsizlik oranlarının sürekli olarak normal statü lehine değişim göstermesidir. 2003 yılında özel sektöre toplam olarak yerle tirilenlerin %69'u yasal zorunluluklardan, %31'i normal işsizlik oranlarından oluşurken, yıllar itibarıyla işsizlik oranlarındaki artışla birlikte normal statüde işsizlik oranları da hızla artmış ve 2006 yılında yasal zorunluluklardan işsizlik oranları %47'ye gerilemiş ve normal statüde işsizlik oranları da %53'e yükselmiştir.

Tablo 18: e Yerle tirmelerin Ya Gruplarına Göre Da ılımı

Ya Grubu	2003		2004		2005		2006	
	e Yerl.	Toplama Oranı (%)	e Yerl.	Toplama Oranı (%)	e Yerl.	Toplama Oranı (%)	e Yerl.	Toplama Oranı (%)
15-19	954	1,46	831	1,09	2.962	3,63	4.218	4,91
20-24	10.067	15,39	11.382	14,93	17.560	21,50	18.839	21,94
25-29	27.906	42,67	29.888	39,19	28.891	35,37	26.753	31,15
30-34	10.215	15,62	12.377	16,23	13.465	16,48	14.746	17,17
35-39	7.380	11,28	8.930	11,71	8.461	10,36	9.443	11
40-44	5.205	7,96	7.065	9,26	5.905	7,23	6.730	7,84
45-64	3.622	5,54	5.706	7,48	4.396	5,38	5.105	5,94
65 ve üstü	49	0,07	78	0,10	45	0,06	48	0,06
Toplam	65.398	100	76.257	100	81.685	100	85.882	100

e yerle tirmelerin ya grubuna göre da ılımı incelendi inde, 2003 yılında ilk sırayı 25-29 ya grubunun (% 42.67) aldı ı, onları 30-34 ya grubunun (% 15.62) takip etti i, 2004 yılında ilk sırayı 25-29 ya grubunun (% 38.27) aldı ı, onları 20-24 ya grubunun (% 18.86) takip etti i görülmektedir. 2005 yılında yapılan i e yerle tirmeler ya grubu da ılımına göre incelendi inde, ilk sırayı 25-29 ya grubunun (% 35,37) aldı ı, onları 20-24 ya grubunun (% 21,50) takip etti i ve 2006 yılında ise ilk sırayı 25-29 ya grubunun (% 31.15) aldı ı, onları 20-24 ya grubunun (% 21.94) takip etti i görülmektedir.

Dikkat çeken bir hususta i e yerle tirilenlerin ya gruplarına da ılımındaki de iimlerdir. Oransal olarak baktı ımızda 25-29 ya grubunun toplama oranı her yıl düzenli olarak dü me e ilimde iken, 30 ya ve üzerinde ciddi de iimler görünmemekte, fakat 25 ya ının altındaki gruplarda yükselmeler olmaktadır.

Tablo 19: e Yerle tirmelerin E itim Düzeylerine Göre Da ılımı

E itim Düzeyleri	2003		2004		2005		2006	
	e Yerl.	Toplama Oranı (%)	e Yerl.	Toplama Oranı (%)	e Yerl.	Toplama Oranı (%)	e Yerl.	Toplama Oranı (%)
Okuma Yazma Bilmeyen	285	0,44	332	0,44	395	0,48	415	0,48
Okur Yazar	1.769	2,7	1.124	1,47	1.251	1,53	1.842	2,14
İlkokul	38.638	59,08	38.354	50,3	37.059	45,37	37.067	43,16
Orta ve Dengi Okul	8.010	12,25	9.310	12,21	10.478	12,83	10.726	12,49
Sanat Ortaokulu	50	0,08	67	0,09	62	0,08	58	0,07
Lise ve Dengi Okul	8.269	12,64	11.416	14,97	13.188	16,14	14.616	17,02
Sanat ve Teknik Lise	1.628	2,49	2.302	3,02	2.987	3,66	1.931	2,25
Lise Üstü Sanatla İlgili Böl.	87	0,13	92	0,12	120	0,15	145	0,17
Anadolu Teknik Lise	29	0,04	54	0,07	58	0,07	62	0,07
Meslek Lisesi	3.127	4,78	5.833	7,65	7.262	8,89	9.762	11,37
2 Yıllık Meslek Yüksekokul	1.659	2,54	3.159	4,14	3.675	4,5	4.217	4,91
Yüksekokul ve Fakülte	1.838	2,81	4.185	5,49	5.103	6,25	4.984	5,80
Master Doktora	9	0,01	29	0,04	47	0,06	57	0,07
Toplam	65.398	100	76.257	100	81.685	100	85.882	100

e yerle tirmelerin e itim düzeylerine göre da ılımında ilk sırayı ilkokul mezunlarının ve ikinci sırayı ise lise ve dengi okul mezunlarının aldı ı, yıllar itibariyle bakıldı ında; 2003 yılında ilkokul mezunlarının % 59.08, lise ve dengi okul mezunlarının % 12.64, 2004 yılında ilkokul mezunlarının % 50.08, lise ve dengi okul mezunlarının % 14.79, 2005 yılında ilkokul mezunlarının % 45.37, lise ve dengi okul mezunlarının % 16.14, 2006 yılında ise ilkokul mezunlarının % 43.16 ve lise ve dengi okul mezunlarının % 17.02 oldu u, yıllar itibariyle yerle tirmelerde ilkokul mezunu sayısının kısmen yatay bir seyir izledi i ancak oransal olarak büyük dü ü ler ya adı ı görünmekte fakat lise ve dengi okul mezunlarının sayısının düzenli olarak arttı ı görülmektedir.

4857 sayılı Kanunu'nun 30 uncu maddesine göre i verenler, 50 veya daha fazla i çi çalı tırdıkları i yerlerinde her yıl ocak ayı ba ndan 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 llerde çalı tırmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda çalı tırlacak i çilerin toplam oranı % 6'dır. Ancak özürlüler için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az olamaz.

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 yansması hedeflenmektedir.

2003-2006 dönemi açısından e Yerle tirmelerin özürlü ve eski hükümlüler açısından da ılımı a a ıdaki tabloda gösterilmi tir.

Tablo 20: e Yerle tirmelerin Özürlü ve Eski Hükümlüler Açısından Da ılımı

Yıl		Açık Kontenjan	e Yerle tirme	Sıra Bekleyenler
2003	Özürlü	21.360	12.481	62.332
	Eski Hükümlü	32.357	5.997	21.932
	Toplam	53.717	18.478	84.264
2004	Özürlü	26.307	17.172	72.722
	Eski Hükümlü	14.846	5.648	26.361
	Toplam	41.153	22.820	99.083
2005	Özürlü	24.814	23.317	69.545
	Eski Hükümlü	16.228	6.694	25.358
	Toplam	41.042	30.011	94.903
2006	Özürlü	21.758	23.781	67.643
	Eski Hükümlü	12.844	6.454	23.206
	Toplam	34.602	30.235	90.642

Tabloya bakıldı ında;

2003 yılında 12 bin 481; 2004 yılında 17 bin 172, 2005 yılında 23 bin 317, 2006 yılında ise 23 bin 781 özürünün i e yerle tirildi i, 67 bin 643 özürünün sıra bekledi i, 21 bin 758 ki ilik açık kontenjanın bulundu u,

2003 yılında 5997, 2004 yılında 5648, 2005 yılında 6694, 2006 yılında ise 6.464 eski hükümlünün i e yerle tirildi i, 23.206 eski hükümlünün sıra bekledi i, 12.844 ki ilik açık kontenjanın bulundu u,

görölmektedir.

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 ba lamda; 2003 yılında 55, 2004 yılında 87, 2005 yılında 86 ve 2006 yılında ise 89 ki i i e yerle tirilmi tir.

3.1.4.5 sizler

Kurumca yapılan tanıma göre; çalı ma ça ında ve gücünde olan (15 ya ve üzeri) Kurum tarafından kendisine en az cari asgari ücret düzeyinde i bulunamayan aktif kayıtlardaki ki ilere i siz denmektedir. Kayıtlı i gücünden, daha iyi artlarda i arayanlar, emeklilerden i arayanlar ve belli bir i yerinde çalı mak isteyenler çıkarıldı ında geri kalanlar "i siz" sayılmaktadır.

A a ıdaki tabloda 2003-2006 dönemi itibariyle 15 ya üzeri i gücü içindeki i siz sayıları ve i sizlik oranları, cinsiyet da ılımı da yapılarak gösterilmi tir.

Tablo 21: 15 + Ya Grubunun gücü Yapısı (bin)

	2003			2004			2005			2006		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
15 + nüfus	24.260	24.652	48.912	24.755	25.151	49.906	25.209	25.617	50.826	25.601	26.067	51.668
gücü	17.085	6.555	23.640	17.902	6.387	24.289	18.213	6.352	24.565	18.297	6.480	24.776
siz	1.830	663	2.493	1.878	620	2.498	1.868	652	2.520	1.776	670	2.446
sizlik Oran	10.7	10.1	10.5	10.5	9.7	10.3	10.3	10.3	10.3	9.7	10.3	9.9

Tabloya bakıldı ında;

15+ ya grubu itibariyle; 2003 yılında 2 milyon 493 bin olan i siz sayısı içinde erkek i siz sayısının 1 milyon 830 bin ile toplamda % 73.4 oldu u, kadın i siz sayısının ise 663 bin olarak toplam i sizlerin % 26.6'sını olu turdu u, erkeklerde i sizlik oranının % 10.7 ile 2003 yılı i sizlik oranı olan % 10.5 in üzerinde oldu u, kadınlarda ise i sizlik oranının % 10.1 oldu u, 2006 yılına gelindi inde ise i siz sayısının 2 milyon 446 bine dü tü ü, i siz sayısı içinde erkek i siz sayısının 1 milyon 776 bine dü erek toplamda % 72.6 ya geriledi i, kadın i siz sayısının ise 670 bine çıktı ı, toplam i sizlerin içinde % 27.4 e yükseldi i, erkeklerde i sizlik oranının % 9.7 ile 2006 yılı i sizlik oranı olan % 9.9 un altında kaldı ı, kadınlarda ise i sizlik oranının % 10.3 ile i sizlik oranının üzerinde oldu u görülmektedir.

2006 yılı verilerine bakıldı ında, i siz olan 2 milyon 446 bin ki iden KUR'a i bulmak amacıyla sadece 1 milyon 61 bin 853 ki inin kayıt yaptırdı ı, bunun da toplam i sizlerin % 43,4 ünü olu turdu u, bir ba ka deyi le i sizlerin % 56.7'sinin kayıt altında olmadı ı anla ılmaktadır. 2003-2006 dönemi itibariyle KUR'a kayıt yaptıran i siz sayıları ile kayıtlı i sizlerin ya , e itim ve bekleme durumları itibariyle da ılımı a a ıdaki tablolarda gösterilmi tir.

Tablo 22: Kuruma Kayıtlı Olan ve Olmayan i siz Sayıları

YILLAR	Toplam i siz Sayısı	Kuruma Kayıtlı i siz Sayısı	Kayıtlı Olmayan i siz Sayısı	Kayıtlı i sizlerin Toplama Oranı(%)
2003	2.493.000	587.479	1.905.521	23.5
2004	2.498.000	811.948	1.686.052	32.5
2005	2.520.000	881.261	1.638.739	34.9
2006	2.446.000	1.061.853	1.384.147	43,4

Tabloya bakıldı ında;

Kuruma kayıtlı i siz sayılarının toplam i sizler içindeki oranının yıllar itibariyle arttı ı; 2003 yılında % 23.5 kayıtlı i siz var iken, 2004 yılında bu oranın % 32.5, 2005

yılında % 34,9 ve 2006 yılında ise % 43,4'e ula tı ı ama hala toplam i sizlerin % 56,7'sinin Kurumda kaydının bulunmadı ı görölmektedir.

Tablo 23: Kayıtlı i sizlerin Ya Gruplarına Göre Da ılımı (bin)

Ya Grupları	2003		2004		2005		2006	
	Kayıtlı siz	Toplama Oranı (%)	Kayıtlı siz	Toplama Oranı (%)	Kayıtlı siz	Toplama Oranı (%)	Kayıtlı siz	Toplama Oranı (%)
15-19	8.429	1,43	14.081	1,73	26.232	2,98	29.786	2,81
20-24	123.058	20,95	160.266	19,74	168.833	19,16	178.051	16,77
25-29	170.321	28,99	240.508	29,62	231.385	26,26	269.066	25,34
30-34	119.974	20,42	162.394	20,00	174.467	19,80	213.575	20,11
35-39	78.498	13,36	103.249	12,72	120.983	13,73	150.438	14,17
40-44	52.355	8,91	74.969	9,23	91.876	10,43	122.891	11,57
45-64	34.355	5,85	55.759	6,87	66.701	7,57	96.511	9,09
65 ve üstü	489	0,08	722	0,09	784	0,09	1.535	0,14
Toplam	587.479	100	811.948	100	881.261	100	1.061.853	100

Tabloya bakıldı ında; 2003 yılında Kuruma kayıtlı i sizlerin ya gruplarına göre da ılımında ilk sırayı 25-29 ya grubunda bulunanların %28,99 ile aldı ı, onları 20-24 ya grubunda bulunan i sizlerin %20,95'le takip etti i, 30-34 ya grubundaki i sizlerin ise toplam i sizlerin % 20,42 sini olu turdu u, 2004 yılında Kuruma kayıtlı i sizlerin ya gruplarına göre da ılımında ilk sırayı 25-29 ya grubunda bulunanların %29,62 ile aldı ı, onları 30-34 ya grubunda bulunan i sizlerin % 20 ile takip etti i, 20-24 ya grubunda bulunan i sizlerin ise toplam i sizlerin %19,74 ünü olu turdu u, 2005 yılında Kuruma kayıtlı i sizlerin ya gruplarına göre da ılımında ilk sırayı 25-29 ya grubunda bulunanların %26,26'yla aldı ı, onları 30-34 ya grubunda bulunan i sizlerin % 19,80'le takip etti i, 20-24 ya grubunda bulunan i sizlerin ise toplam i sizlerin %19,16 sini olu turdu u, 2006 yılında Kuruma kayıtlı i sizlerin ya gruplarına göre da ılımında ilk sırayı 25-29 ya grubunda bulunanların %25,34'le aldı ı, onları 30-34 ya grubunda bulunan i sizlerin %20,11'le takip etti i, 20-24 ya grubunda bulunan i sizlerin ise toplam i sizlerin %16,77 sini olu turdu u, bu veriler ı ında; toplam i sizler içinde 20-24 ya grubunun oranının yıllar itibariyle azaldı ı, 25-34 ya grubundaki i sizlerin toplam i sizler içinde yakla ık % 45'lik bir oranda oldu u görölmektedir.

Tablo 24: Kayıtlı i sizlerin E itim Düzeylerine Göre Da ılımı (bin)

E itim Düzeyleri	2003		2004		2005		2006	
	Kayıtlı siz	Toplama Oranı (%)	Kayıtlı siz	Toplama Oranı (%)	Kayıtlı siz	Toplama Oranı (%)	Kayıtlı siz	Toplama Oranı (%)
Okuma Yazma Bilmeyen	4.255	0,72	5.256	0,65	6.178	0,70	9.268	0,87
Okur Yazar	11.030	1,88	13.128	1,62	14.915	1,69	17.580	1,66
İlkokul	221.201	37,65	267.772	32,98	342.844	38,90	402.707	37,92
Orta ve Dengi Okul	82.013	13,96	96.044	11,83	119.924	13,61	139.832	13,17
Sanat Ortaokulu	742	0,13	718	0,09	814	0,09	827	0,08
Lise ve Dengi Okul	119.461	20,33	194.258	23,92	181.829	20,63	223.144	21,01
Sanat ve Teknik Lise	29.743	5,06	33.733	4,15	26.329	2,99	29.996	2,82
Lise Üstü Sanatla İlgili Böl.	1.272	0,22	1.907	0,23	1.632	0,19	2.444	0,23
Anadolu Teknik Lise	489	0,08	767	0,09	564	0,06	669	0,06
Meslek Lisesi	52.100	8,87	87.238	10,74	83.433	9,47	104.482	9,84
2 Yıllık Meslek Yüksekokul	30.001	5,11	53.145	6,55	45.845	5,20	57.749	5,44
Yüksekokul ve Fakülte	34.902	5,94	57.548	7,09	56.358	6,40	72.111	6,79
Master Doktora	270	0,05	434	0,05	596	0,07	1.044	0,10
Toplam	587.479	100	811.948	100	881.261	100	1.061.853	100

Kuruma kayıtlı i sizlerin e itim durumlarına göre da ılımına bakıldı ında ilk sırayı ilkokul mezunlarının ve ikinci sırayı ise lise ve dengi okul mezunlarının aldı ı, yıllar itibariyle bakıldı ında; 2003 yılında ilkokul mezunlarının % 37.65, lise ve dengi okul mezunlarının % 20,33, 2004 yılında ilkokul mezunlarının % 32.98. lise ve dengi okul mezunlarının % 23.92, 2005 yılında ilkokul mezunlarının % 38.90, lise ve dengi okul mezunlarının % 20.63, 2006 yılında ise ilkokul mezunlarının % 37.92 ve lise ve dengi okul mezunlarının % 21.01 oldu u görülmektedir.

Tablo 25: Kayıtlı i sizlerin Bekleme Süreleri

Bekleme Süreleri	2004		2005		2006	
	Toplam	Toplama Oranı (%)	Toplam	Toplama Oranı (%)	Toplam	Toplama Oranı (%)
30 Gün Ve Daha Az	38.981	4.80	36.885	4,19	1.677	0,16
1-2 Ay	32.173	3.96	31.392	3,56	10.619	1
2-3 Ay	51.431	6.33	26.057	2,96	24.029	2,26
3-4 Ay	101.558	12.51	31.948	3,63	31.856	3
4-5 Ay	42.060	5.18	28.702	3,26	24.029	2,26
5-6 Ay	37.924	4.67	26.045	2,96	31.856	3
6-7 Ay	24.648	3.04	30.596	3,47	34.648	3,26
7-8 Ay	26.656	3.28	30.677	3,48	42.474	4
8-12 Ay	136.080	16.76	160.879	18,26	177.723	16,74
1 Yıldan Fazla	320.437	39.47	478.080	54,25	682.942	64,32
Toplam	811.948	100	881.261	100	1.061.853	100

Kuruma kayıtlı i sizlerin bekleme sürelerine bakıldı ında, en çok oranın 8-12 ay ile 1 yıldan fazla bekleme süresinin oldu u; 2004 yılında toplam % 56.23, 2005 yılında toplam % 72.51 ve 2006 yılında toplam % 81.06 oranında i sizin 8 ay ile 1 yıldan fazla süre bir i e yerle tirilmek üzere beklemek zorunda kaldı ı, bir yıldan fazla sürede i bekleyen i siz sayısının her geçen yıl arttı ı görülmektedir.

Ayrıca KUR'un 2006 statistiklerine bakıldı ında mesleklere göre da ılımında toplam i sizler içinde %13.72 ile büro nezaretçileri ve elemanlarının ilk sırayı aldı ı, bunları %4.98 ile muhasebeci ve kasadarların, %4.65 ile de yöneticilerin izledi i, vasıfsız i sizlerin ise toplam i sizlerin %33.61'ini olu turdu u görülmektedir.

3.1.5 Yurtdı ı e Yerle tirme

Kurumsal dönü üm öncesinde ve ç i Bulma Kurumuna 1961-1998 yılları arasında yurt dı ında çalı mak üzere 4 milyon 48 bin 366 ki i ba vurmu ve 1 milyon 793 bin 211 ki i yurtdı ına gönderilmi tir⁹⁷. Oransal olarak baktı ımızda ba vuranların %44,3'ü yurt dı ına gönderilmi tir.

⁹⁷ ve ç i Bulma Kurumu; s.4

Kurumsal dönüşüm sonrasında da i verenlerin yurtdışı nda kendi i ve faaliyetlerinde çalıştıracağı i çileri salamalarına ilişkin i lemlerin gerçekleştirilmesi, yurtdışı i sözleşmelerinin yapılmasına aracılık edilmesi gibi konularda KUR yetkili kılınmıştır. Alınan talepler, ikili i gücü anlaşması bulunan ülkelerle anlaşma hükümleri çerçevesinde, anlaşma bulunmayan ülkelerle ise mevcut genelgeler doğrultusunda kar ılanmaktadır.

Türkiye Kurumu'ndan izin alınmak suretiyle 2005 yılında 48, 2006 yılında ise 45 ülkeye i ç gönderilmiştir.

Yurtdışı i e yerleştirme çalışmaları doğrultusunda 2003-2006 dönemi arasında yurtdışı na gönderilen i ç sayıları ve bu i çlerin gönderildikleri ülkeler bazında verileri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 26: Yurtdışı na Gönderilen i çlerin Ülkeler itibariyle Da ılımı

Ülkeler	2003	2004	2005	2006
ABD	87	74	90	57
Almanya	3.366	2.197	1.074	708
Afganistan	1.698	3.511	6.048	2.228
Irak	601	4.900	8.237	7.525
Kazakistan	1.532	4.403	5.775	8.627
Libya	2.515	668	986	770
Rusya	10.816	13.271	19.540	24.142
S.Arabistan	6.064	1.146	6.452	19.841
Di er Ülkeler	7.472	10.028	12.153	17.481
Toplam	34.151	40.198	60.355	81.379

Tabloya bakıldığında;

2003 yılında toplam 34.151kiinin, 2004 yılında toplam 40.198 kiinin, 2005 yılında toplam 60.355 kiinin ve 2006 yılında toplam 81.379 kiinin Kurumda i lemler yaptırmak suretiyle yurtdışı na gitti i,

Kurumca en çok i ç gönderilen ülkeler incelendi inde; Rusya'nın 2003 yılında 10.816, 2004 yılında 13.271, 2005 yılında 19.540 ve 2006 yılında 24.142 ki i ile ilk

sırada yer aldı ı, Yıllar itibariyle S.Arabistan, Kazakistan ve Irak'a gönderilen i ç i sayılarında artı olmasına kar ılık, Almanya, Libya ve A.B.D.' ye gönderilen i ç i sayılarında azalma oldu u,

görülmektedir.

3.1.6 Özel stihdam Bürolarına li kin Çalı malar

4857 sayılı Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye Kurumu Kanunu ile; yurtiçi ve yurtdı ı i ve i ç i bulma faaliyetlerinde bulunmak üzere gerçek veya tüzel ki iler tarafından kurulabilecek Özel stihdam Bürolarına izin verilerek, Kurumun bu alandaki tekel yetkisi kaldırılmı tır. Özel stihdam Bürolarına Kurum tarafından izin verilmek kaydıyla kamu kurum ve kurulu ları dı ndaki i yerlerine i ve i ç i bulma faaliyetlerinde bulunabilmektedirler. Yurtdı nda buldukları i ler için i sözleşmesini Kuruma onaylatacaklardır. Bürolar, ba vuru, açık i ve i e yerle tirmelere ili kin istatistiki bilgileri Kuruma üçer aylık dönemler halinde göndermek zorundadırlar. Bürolar, i ve i ç i bulmaya aracılık faaliyeti yanı sıra, i gücünün istihdam edilebilirli ini ve verimlili ini artırıcı faaliyetler ile insan kaynakları yönetimi alanında danı manlık faaliyetinde de bulunabileceklerdir.

19.02.2004 gün ve 25378 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlü e giren Özel stihdam Büroları Yönetmeli i uyarınca Kurumun denetimi altında faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının sayıları ile bu bürolara yapılan ba vuru ve i e yerle tirmelerle ilgili veriler a a daki tablolarda gösterilmi tir.

Tablo 27: 2004-2006 Yıllarında zin alan Özel stihdam Büroları Sayısı

Yıl	Büro
2004	23
2005	79
2006	105
Toplam	207

Tablo 28: Özel İstihdam Bürolarının 2004-2006 Yılları Faaliyetleri

Yıllar	Ba vuru Sayısı			e Yerle tirme		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2004	61.605	55.007	116.612	930	247	1.177
2005	444.391	363.439	807.830	6.548	3.758	10.306
2006	1.533.881	1.238.909	2.772.790	12.081	7.219	19.300

Tablolara bakıldı ında;

Kurumdan izin alarak faaliyette bulunan özel istihdam bürosu sayısının 2004 yılında 23, 2005 yılında 79 ve 2006 yılında 105 oldu u, 2004 yılında özel istihdam bürolarına ba vuran 116 bin 612 ki iden 1.177’sinin bir i e yerle tirildi i, 2005 yılında özel istihdam bürolarına ba vuran 807.830 ki iden 10.306’sının bir i e yerle tirildi i, 2006 yılında ise özel istihdam bürolarına ba vuran 2 milyon 772 bin 790 ki iden 19.300’ünün bir i e yerle tirildi i görülmektedir.

Rakamlara bakıldı ında i e yerle tirme anlamında özel istihdam bürolarının pek de etkin olmadı ı görülmektedir. Oransal olarak baktı ımızda 2006 yılında ba vuranların sadece %0,7’sinin bir i e yerle ti i görülmektedir. 2005 yılında %1,3 ve 2004 yılında da %1’lik i e yerle tirme oranları olması özel istihdam bürolarına ba vuranlar açısından dü üdürücüdür.

Özel istihdam büroları ile ilgili KUR Genel Müdürü Namık ATA; “ sizlerin niteliklerine uygun açık i lere çabuk, kolay ve dü ük maliyetle i e yerle tirilebilmeleri için, kamu istihdam kurumları ve özel istihdam büroları, dünyanın pek çok ülkesinde bir arada hizmet vermektedirler. Ülkemizde de özel istihdam büroları ile KUR, i gücü piyasasına etkin hizmet vermede i birli i içinde olacaklar ve aracılık hizmetlerinde rekabetten ziyade birbirini tamamlayıcı fonksiyonlar üstleneceklerdir”⁹⁸ demek suretiyle, KUR’un özel istihdam büroları ile ili kileri hakkında hedefini belirtmi , ve birçok noktada yakın ili ki içerisinde bulunaca mın i aretini vermi tir.

⁹⁸ ATA, Namık; “Özel Bürolar Geçici İstihdam için Aracılık yapabilmeli”, **T SK İveren Dergisi**, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1217&id=68 (07.08.2007)

3.2 AKT F GÜCÜ PROGRAMLARI

Günümüz dünyasında ömür boyu istihdam kavramı önemini kaybetmektedir. Bunun yerini ömür boyu istihdam edilebilirlik ve ya am boyu öğrenim almaktadır. Türkiye’de sadece kamu sektöründe ya am boyu istihdam garantisi mevcut olmakta, özel sektörde böyle bir durum bulunmamaktadır. Bu nedenle özel sektörde istihdam edilen ve edilmek isteyen iş gücünün işi tutabilmesi için sürekli olarak bilgi ve becerilerini güncellemeleri gerekmektedir. Ayrıca istihdam garantisi bulunan kamu personelinin de kurumlarınca özellikle hizmet içi eğitim gibi araçları kullanarak personelin bilgisini güncel tutma zorunluluğu doğmaktadır. Bunun sağlanması da iyi şekilde işleyen aktif iş gücü programlarını zorunlu kılmaktadır.

3.2.1 Meslek Araştırma, Geliştirme Faaliyetleri

"İş analizi"; işlerin doğuru, etkin ve ayrıntılı bir biçimde değerlendirilmesi amacıyla her işin ayrı ayrı niteliğini, niceliğini, gereklerini, sorumluluklarını, çalışmaları bilimsel yöntemlerle inceleyen ve bilgi toplayan bir tekniktir. Bu bağlamda, iş analizi çalışmalarının amacını, işin belirli bir şekilde yürütülebilmesi için; işin yapılması gereken niteliklerin, kullanılan malzeme ve araç, gerecin, işçinin eğitim ve öğretim durumunun, iş için mevcut risklerin, iş yerinin çalışmaları belirlenmesi olmaktadır. Meslek standartları kapsamında planlanan çalışmalar devlet, işçi ve işveren kesimlerinin birlikte kurup yöneteceği bir kurumsal organizasyonun varlığını gerekli kıldığından 21.09.2006 günlü, 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Yasası çıkarılmıştır. Ayrıca "Meslek Standartları Sınav ve Sertifikasyon Sistemi"nin kurulması amacıyla Kurumun eylem planında 250 mesleğin standartları ile soru bankaları hazırlanmış ve ortak kullanıma açılmıştır⁹⁹.

İş gücü piyasasındaki yenilenen teknolojik yapı, üretim sistemlerinin gelişimi, mesleki eğitim bölümü ve uzmanlaşma alanlarındaki değişimleri izlemek, bunlarla ilgili araştırmalar yapmak, iş ve meslek analizleri yaparak meslek tanımları oluşturmak, yeni meslekleri tespit etmek ve varolan mesleklerin görev tanımlarında oluşan değişiklikleri belirleyip Türk Meslekler Sözlüğüne (TMS) aktarmak amacıyla yürütülen iş piyasası

⁹⁹ ÇSGB; 06.04.2007 tarihli Teftiş Kurulu Raporu

araştırma çalışmaları sonuçlarına dayalı olarak, kamu ve özel kesime ait iş yerlerinde iş analizi çalışmaları sürdürülmektedir¹⁰⁰.

3.2.2 İş ve Meslek Danışmanlığı Çalışmaları

1972 yılından itibaren mesleki yönlendirme faaliyetleriyle ilgili olarak araştırma, literatür tarama, iş piyasası bilgileri sağlama ve sınırlı ölçüde test çalışmaları bulunan ve işçi Bulma Kurumu, F.Almanya Çalışma Kurumu ile yapılan iş birliği sonucu 1991 yılından itibaren iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini yürütmeye başlamıştır¹⁰¹.

İş ve Meslek Danışmanlığı çalışmaları, kişilerin özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği nitelik ve koşulları karşılayarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleki seçimi, seçtiği mesleklerle ilgili eğitimden yararlanması, işe uyumunun sağlanması ve işe yerleştirilmesiyle ilgili sorunların çözümüne yardım edilmesi sürecini oluşturmaktadır¹⁰².

Mesleki bilgilendirme ve mesleki danışmanlık amacıyla Kuruma başvurulara bu konuda gerekli hizmetin sunulmasını sağlamak üzere meslek bilgilerinin standartlarını oluşturacak Meslek Danışmanlık Komisyonu (MEDAK) kurulmuştur.

2003-2006 dönemi itibarıyla İl Müdürlüklerinde yapılan iş ve meslek danışmanlık çalışmaları ile meslek danışmanlık merkezi çalışmaları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

¹⁰⁰ ÇSGB; 06.04.2007 tarihli Teftiş Kurulu Raporu

¹⁰¹ işçi Bulma Kurumu; s.5

¹⁰² ÇSGB; 06.04.2007 tarihli Teftiş Kurulu Raporu

Tablo 29: 2003-2006 Dönemi İl Müdürlüklerinde Yapılan ve Meslek Danışmanlığı Çalışmaları

	Ziyaret Edilen Yeri ve Eğitim Yeri Sayısı	Araştırma Yapılan Meslek ve Eğitim Yeri Sayısı	Bireysel Görüşmeler		Çalışma Yapılan Okul sayısı	Çalışma Yapılan Örenci Sayısı	Yapılan Veli Toplantısı Sayısı	MD Görevini Yürüten Personel Sayısı
			Meslek Danışmanlığı	Danışmanlığı				
2003	1.283	150	1.281	1.702	480	48.639	27	31
2004	774	105	1.817	2.249	512	49.247	158	31
2005	1.022	142	607	1.038	646	68.207	291	39
2006	1.425	329	796	1.328	601	67.223	172	39

Tablo 30: 2003-2006 Dönemi İtibariyle Meslek Danışmanlık Merkezi Çalışmaları

	2003	2004	2005	2006
Bireysel Başvuru	26.313	27.809	34.853	32.875
Grup Başvurusu	24.327	18.553	21.059	19.158
Toplam	50.640	46.362	55.912	52.033
MDM Görevlisi*	20	20	22	22

*MDM: Meslek Danışmanlık Merkezi. ve meslek danışmanlığı servisi bulunan illerde ayrıca MDM görevlisi yoktur.

Tablolara bakıldığında;

Meslek seçme aşamasındaki gençlere, mesleğini değiştirmek veya mesleğinde ilerlemek isteyen yetkinlere yardım etmek üzere, Kurumun 14 il müdürlüğü bünyesinde faaliyet gösteren 16 il ve meslek danışmanlığı servisi tarafından; 2003 yılı sonu itibariyle 2.983 kişi ile bireysel danışmanlık görüşmesi, 480 okulda toplam 48.639 öğrencinin katıldığı meslek seçiminin önemi, meslek seçerken dikkat edilecek hususlar ile Kurumun danışmanlık hizmetleri konularının ilginç sınıf görüşmeleri, 1.283 kişi yeri ziyareti ve 150 meslek araştırması; 2004 yılı sonu itibarı ile 4.066 kişi ile bireysel danışmanlık görüşmesi, 512 okulda toplam 49.247 öğrencinin katıldığı sınıf

görü meleri, 774 i yeri ziyareti ve 105 meslek ara tırması; 2005 yılı sonu itibarı ile 1.645 ki i ile bireysel danı manlık görü mesi, 646 okulda toplam 68.207 ö rencinin katıldı ı sınıf görü meleri, 1.022 i yeri ziyareti ve 142 meslek ara tırması ve 2006 yılı sonu itibarı ile de 2.124 ki i ile bireysel danı manlık görü mesi, 601 okulda toplam 67.223 ö rencinin katıldı ı sınıf görü meleri, 1.425 i yeri ziyareti ve 329 meslek ara tırması yapılmı tır.

Meslekler ve mesleki e itim yerleri hakkında bilgileri içeren bilgi kaynaklarının ihtiyaç sahiplerinin kullanımına sunuldu u, 39 ilde faaliyet gösteren 42 Meslek Danı ma Merkezinden, 2003 yılında 50.640 ki i, 2004 yılında 46.362 ki i, 2005 yılında 55.912 ve 2006 yılı sonu itibariyle de 52.033 ki i yararlanmı tır.

Kurumda i ve meslek danı manlı ı hizmetlerinde kullanılmak üzere adaptasyon çalı maları tamamlanmı olan Genel Yetenek Test Bataryası (GYTB) uygulama e itimi, 2003 yılında Ankara'da 10 personelin katılımıyla düzenlenmi ve uygulama e itiminin ardından i ve meslek danı manlı ı servisi bulunan illerde (Ankara, Adana, Mersin, Bursa, stanbul, Kocaeli ve zmir) test uygulamalarına ba lanmı ve 23 ki iye, 2004 yılı itibariyle bu yedi ilde 81 ki iye, 2005 yılında 52 ki iye ve 2006 yılı sonu itibariyle de 91 ki iye GYTB uygulanmı tır.

3.2.3 İletmelerde E itim Çalı maları

Çalı an i gücüne yönelik i letmelerde düzenlenen e itim seminerleriyle, i gücünün i letme ve verimlilik kültürü ile kalite ve i güvenli i bilinci artırılarak yüksek performansa ulaşmasına ve ilk ve orta kademe yöneticilerinin yöneticilik ve e iticilik niteliklerinin geli tirilmesine katkı sa lanmaktadır.

İletmelerde E itim Çalı maları; 1989 yılından beri ç i Geli tirme, İlk Kademe Yöneticilik ve Orta Kademe Yöneticilik semineri olarak verilmekte iken, 2002 yılında geli tirilmi 5 adet ilave programla; ç i Geli tirme, İlk Kademe Yöneticilik, Orta Kademe Yöneticilik, Zaman Yönetimi, Toplam Kalite Yönetimi, İnsan li kileri ve Stres ve İnsan ili kileri ve İletim seminerleri olmak üzere 8 ayrı program olarak uygulamaya konulmu tur.

2003-2006 yılları itibariyle i letmelerde yapılan e itim çalı malarının verileri a a ıdaki tablolarda gösterilmi tir.

Tablo 31: 2003-2006 Dönemi itibariyle İletmelerde Yapılan Eğitim Seminerleri

Yıllar	Yeri Sayısı			Seminer Sayısı			Katılan Sayısı		
	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
2003	-	72	72	-	171	171	-	3.579	3.579
2004	14	91	105	27	203	230	505	4.396	4.901
2005	10	130	140	54	288	342	1.219	6.118	7.337
2006	14	146	160	101	333	434	2.448	7.334	9.782

Tablolara bakıldığında;

2003 yılında 72 özel i yerinde 171 seminer programı düzenlenmiş ve 3.579 kişi bu seminerlere katılmış, 2004 yılında 14 kamu ve 91 özel i yeri olmak üzere toplam 105 i yerinde 230 seminer programına 4.901 kişi katılmış, 2005 yılında 10 kamu ve 130 özel i yeri olmak üzere 140 i yerinde toplam 342 seminer programına 7.337 kişi katılmış ve 2006 yılında ise 14 kamu ve 146 özel i yeri olmak üzere 160 i yerinde 434 seminer programına 9.872 kişi katılmıştır.

Görüldüğü üzere her yıl daha fazla i yerinde, daha fazla kişinin katılımıyla seminer verilmektedir. Verilen seminer sayısındaki artış yeterli olmasa da yüksek oranlı bu artışların devam etmesi ile i piyasasına daha fazla nüfuz etmeye başlanmıştır.

3.2.4 Özelleştirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP)

Ülkemizde uygulanmakta olan Ekonomik Reform Programını desteklemek, özelleştirme programındaki hedeflerin başarıyla tamamlanmasına katkıda bulunmak ve kamu kurumlarının özelleştirilmelerinden doğan olumsuz ekonomik ve sosyal etkileri hafifletmek amacıyla, Dünya Bankası'ndan sağlanan kredi ile Özelleştirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP) oluşturulmuş ve uygulamaya konulmuştur.

Proje, Özelleştirme Bakanlığı'nın emsali kapsamında yürütülmüş, KUR ve KOSGEB projenin öncü kurumları olarak görev almıştır. Projenin toplam bütçesi, 250

milyon doları Dünya Bankası kredisi ve 105.3 milyon doları Türk hükümeti katkısı olmak üzere toplam 355.3 milyon dolardır.

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

ÖSDP; Tazminatlar, Yeniden İşe Yerleştirme, Ekonomik Reform Programının Sosyal Etkileri ve Proje Yönetimi olmak üzere 4 bileşenden oluşmaktadır. Özelleştirme bütçesi Bakanlığının koordinasyonunda yer alan Kurumda Projenin Yeniden İşe Yerleştirme Bileşeni kapsamında istihdam amaçlı; Danışmanlık, Eğitim ve Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP) olmak üzere üç temel hizmet sunulmaktadır.

Danışmanlık hizmetleri ile; proje kapsamında bulunanların yeni bir iş bulmalarına yardımcı olunması ve bulunan yeni işlere kolayca ve başarılı bir şekilde uyumlarının sağlanması amaçlanmıştır ve Danışmanlık hizmetleri sonunda, bu hizmetlerden yararlandırılan katılımcıların asgari % 10'unun hizmet sağlayıcı tarafından işe yerleştirilmesi zorunlu kılınmıştır.

Eğitim hizmetleri ile; proje kapsamında bulunanlara yeni beceriler kazandırarak iş piyasasına girişlerinin ve yeni iş bulmalarının kolaylaştırılması hedeflenmiştir. Mesleki eğitim hizmetleri, eğitim kurumlarından alındığı gibi, katılımcıların eğitim sonucunda çalışmaya başlayacakları iş yerlerinden de alınmıştır. Ayrıca eğitimin teorik bölümü eğitim kurumlarında, pratik bölümünün ise iş yerinde verilmesi sağlanmıştır. İstihdam amaçlı mesleki eğitim hizmetlerinden yararlandırılan ve başarılı olan katılımcıların, hizmet sağlayıcısı işveren ise asgari % 70'inin, eğitim kurumu ise asgari % 50'sinin gördüğü eğitimle ilgili işe yerleştirilmesi zorunlu kılınmıştır.

Toplum Yararına Çalışma Programları ile; özelleştirme ve ekonomik reform programları sebebiyle işsizlikten çıkarılan kişiler ile kapsama dahil ikincil işsizlerden kültürel mirasın, çevrenin ve kamusal alt yapının korunması, sosyal yardımlaşma vb. alanlarda çalışmak isteyenlere en fazla 6 ay süreyle geçici iş imkanı bulunması

hedeflenmiştir. Bu program ile katılımcılara geçici iş imkanları sağlanarak onları belli bir süre için maddi olarak desteklemek ve katılımcıların bu sayede çalışma ortamına alışarak iş tecrübesi ve iş disiplini edinmeleri sağlanmıştır. TYÇP hizmetleri sonunda, bu hizmetlerden yararlandırılan katılımcıların asgari %10'unun hizmet sağlayıcı tarafından işe yerleştirilmesi zorunlu kılınmıştır.

Proje kapsamında KUR'un sunduğu danışmanlık, eğitim ve toplum yararına çalışma programlarından oluşan hizmetlerin 2002-2005 yıllarındaki dağılımı ve bu program sonucunda alınan sonuçlara ilişkin tablo aşağıdaki gibidir.

Tablo 32: 2002 –2005 Dönemi İtibariyle ÖSDP Sonuçları

	Tamamlanan Proje Sayısı	Hizmetleri Başarıyla Tamamlayan Katılımcı Sayısı	E İşe Yerleştirilen Katılımcı Sayısı	E İşe Yerleştirme Oranı (%)
2002	43	2.163	1.258	58.15
2003	305	9.475	4.273	45.09
2004	203	5.775	3.052	52.8
2005	222	4.723	3.126	66.18

Tabloya bakıldığında;

2002 yılında uygulanmaya başlanan ve 2005 yılı sonunda tamamlanan Proje kapsamında, 26.677 kişinin yararlandığı toplam 773 proje uygulamaya konulmuştur. Projelerden mezun olan 22.136 kişiden 11.709'unun istihdamları sağlanmıştır.

31/12/2005 tarihi itibariyle sona eren I.Özelleştirme Sosyal Destek Projesinden (ÖSDP-1) sonra Dünya Bankasından "İkinci Özelleştirme Sosyal Destek Projesi"nin finansmanı sağlanmıştır. 4791 TU no'lu krediye ilişkin kararın Anlaşması 27 Aralık 2005 tarih ve 26036 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. ÖSDP-2 Projesinin 2008 yılı sonunda tamamlanması öngörülmektedir. 2006-2008 yıllarını kapsayan 3 yıllık devre içinde uygulanmak üzere oluşturulan proje kapsamında, özelleştirme nedeniyle işini kaybeden işsizlere tazminatlarının ödenmesi, ikincil işsizlerde dahil olmak üzere Kamu İktisadi Teşekküllerinin (KİT) özelleştirilmesinden dolayı işini kaybetmiş olan veya işini kaybedecek olan KUR'a kayıtlı kişilere yeniden işe yerleştirme hizmetlerinin verilmesi hedeflenmektedir. ÖSDP-II kapsamında 36 ilde 2006 yıl sonuna kadar toplam 104 adet hizmet alım ilanına çıkılmış olup, hizmetler

bazında; 77 adet E itim, 20 adet Toplum Yararına Çalışma Programı ve 7 adet Danışmanlık hizmetleri alanında ilan verilmiştir. 2006 yılı sonu itibarıyla ÖSDP-II kapsamında 82 proje tamamlanmış olup 1.945 kişi eğitimlere katılmıştır.

3.2.5 İş Gücü Yetiştirme Kursları

İçişleri Bakanlığı İş Gücü Yetiştirme Kurumunda iş gücü yetiştirme faaliyetleri 1988 yılından itibaren başlamış ve kurumsal dönüşümden sonra da artırılarak devam etmektedir.

İş gücünün niteliğini yükseltmek amacıyla, Kuruma kayıtlı işsizlere yönelik olarak gereksinim duyulan alanlarda iş gücü yetiştirme kursları düzenlenmektedir. İstihdam garantili, kendi işini kuracaklara yönelik, hükümlülere yönelik, özürllülere yönelik ve işsizlik sigortası kapsamında olmak üzere beş ayrı iş gücü kursu düzenlenmektedir. 2003-2006 dönemi itibarıyla açılan kurs sayıları ile bu kurslardan mezun olanlar ile istihdam edilenlere ait veriler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 33: 2003-2006 Dönemi İş Gücü Yetiştirme Kurslarıyla İlgili Veriler

Kurs Türü	2003			2004			2005			2006		
	Kurs Sayısı	Mezun Sayısı	stih. Sayısı	Kurs Sayısı	Mezun Sayısı	stih. Sayısı	Kurs Sayısı	Mezun Sayısı	stih. Sayısı	Kurs Sayısı	Mezun Sayısı	stih. Sayısı
İstihdam Garantili	22	280	257	10	149	139	28	531	431	246	4.292	4.041
Kendi işini Kuracaklar	18	339	-	33	567	-	29	425	-	38	520	-
Hükümlülere Yönelik	23	273	-	23	281	-	90	1.013	14	126	1.238	-
Özürllülere Yönelik	21	224	-	20	200	-	42	1.573	704	94	1.763	6
İşsizlik Sigortası Kapsamında Açılan	9	150	-	11	140	-	89	1.060	11	118	1.222	31
TOPLAM	93	1.266	257	97	1.337	139	278	4.602	1.160	622	9.035	4.078

Tabloya bakıldı ında;

piyahasında geçerli bir mesle i olmayan i sizlerin, i gücü piyasasının gereksinim duydu u mesleklerde yeti tirilerek i e yerle tirilmelerini amaçlayan istihdam garantili kurslardan; 2003 yılında açılan 22 kurstan mezun olan 280 ki iden 257 sinin bir i e yerle tirildi i, 2004 yılında açılan kurs sayısının 10'a dü tü ü, mezun olan 149 ki iden 139'unun bir i e yerle tirildi i, 2005 yılında kurs sayısının 28'e çıktı ı, kurslardan mezun olan 531 ki iden 431'inin bir i e yerle tirildi i, 2006 yılında ise, kurs sayısının 246'ya çıktı ı, ve bu kurslardan mezun olan 4292 ki iden 4041' nin bir i e yerle tirildi i,

sizlerden herhangi bir mesleki bilgi ve becerisi bulunmayanların gelir getirici bir faaliyette bulunmalarını sa lamak amacıyla düzenlenen kendi i ini kuracaklara yönelik kurslardan; 2003 yılında açılan 18 kurstan mezun olan 339 ki iden, 2004 yılında açılan 33 kurstan mezun olan 567 ki iden, 2005 yılında açılan 29 kurstan mezun olan 425 ki iden , 2006 yılında ise açılan 38 kurstan mezun olan 520 ki iden hiçbirinin bir i e yerle tirilemedi i,

Herhangi bir mesle i olmayan zrllere bilgi ve beceri kazandırmak ve bu suretle onları i e hazırlamak üzere düzenlenen kurslardan; 2003 yılında açılan 21 kurstan mezun olan 224 ki iden, 2004 yılında açılan 20 kurstan mezun olan 200 ki iden hiçbirinin bir i e yerle tirilemedi i, 2005 yılında açılan 42 kurstan mezun olan 1573 ki iden 704'ünün, 2006 yılında ise açılan 94 kurstan mezun olan 1763 ki iden 6' sının bir i e yerle tirildi i,

Eski hükümlülere bilgi ve beceri kazandırmak ve bu suretle onları i e hazırlamak üzere düzenlenen kurslardan; 2003 yılında açılan 23 kurstan mezun olan 273 ki iden, 2004 yılında açılan 23 kurstan mezun olan 281 ki iden hiçbirinin bir i e yerle tirilemedi i, 2005 yılında açılan 90 kurstan mezun olan 1013 ki iden 14'ünün, 2006 yılında ise açılan 126 kurstan mezun olan 1238 ki iden hiçbirinin bir i e yerle tirilemedi i,

sizlik Sigortası kapsamında i sizlik ödene i alan i sizlerin, i gücü piyasasının gereksinim duydu u mesleklerde yeti tirilerek i e yerle tirilmeleri amacıyla meslek geli tirme, de i tirme ve edindirme amacıyla düzenlenen kurslardan; 2003 yılında

açılan 9 kurstan mezun olan 150 ki iden, 2004 yılında açılan 11 kurstan mezun olan 140 ki iden hiçbirinin bir i e yerle tirilemedi i, 2005 yılında açılan 89 kurstan mezun olan 1060 ki iden 11'inin, 2006 yılında ise açılan 118 kurstan mezun olan 1222 ki iden 31'nin bir i e yerle tirildi i,

2003-2006 dönemi itibariyle düzenlenen toplam i gücü yeti tirme kursu sayısı 2003 yılında 93 (Ayrıca 2003 yılında ev kadınlarının istihdamlarını geli tirmek, üretime ve aile ekonomilerine katkıda bulunmalarını sa lamak amacıyla sadece kadınlardan olu an 21 i gücü yeti tirme kursu uygulanmı ve bu kurslara 364 kadının katılımı sa lanmı tır), 2004 yılında 97, 2005 yılında 278 ve 2006 yılında 622 olmak üzere 1090'dır. Bu kurslara katılan 21.066 kursiyerden mezun olan 16.240 ki iden, 5634'ünün bir i e yerle tirildi i görülmü tür.

Ayrıca gücü yeti tirme kurslarını ba arılı olarak tamamlayan kursiyerlere verilen “Kurs Bitirme Belgelerinin” i gücü piyasasında geçerlili ini sa lamak için, Milli E itim Bakanlı ı ile 23.03.2006 tarihinde “ gücü Yeti tirme ve Uyum Hizmetleri Protokolü” imzalanmı tır.

3.3 PAS F GÜCÜ PROGRAMLARI

3.3.1 sızlık Sigortası Hizmetleri

sızlık sigortası; bir i yerinde çalı rken, çalı ma istek, yetenek, sa lık ve yeterlili inde olmasına kar ın, kendi istek ve kusuru dı ında i ini kaybedenlere, u radıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa kar ılayarak, kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma dü melerini önleyen, sigortacılık tekni i ile faaliyet gösteren, zorunlu bir sigorta koludur. sızlık sigortası, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 2. maddesinde belirtilen sigortalılar ile aynı Kanunun geçici 20. maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları ve mütakabiliyet esasına dayalı olarak yapılan anla malara göre çalı an yabancı i çileri kapsamaktadır.

Özellikle 1. Dünya Sava ı sonrasında ortaya çıkan i sızlık sonucu kimi sanayile mi ülkelerde uygulanmaya ba lanan i sızlık sigortası, Uluslararası Çalı ma Örgütünün (ILO) 28.06.1952 tarihli, 102 sayılı “Sosyal Güvenli in Asgari Normları Hakkında Sözle me” ile sigorta kolları arasına alınmı tır. Sözle me Türkiye tarafından da onaylanmı olmasına kar ın uygulamanın hayata geçirilmesi bundan yakla ık 47 yıl

sonra olabildiği, işsizlik sigortası kavramı hukuk hayatımıza 25.08.1999 tarihli, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile girmiştir, zorunlu bir sigorta kolu olarak 01.06.2000 tarihinde uygulamaya konulmuştur. Bu tarihten itibaren ilgili ayın prim, gecikme zamları ve cezaları SSK tarafından tahsil edilmekte ve bunlar ertesi ayın 15'ine kadar "İşsizlik Sigortası Fonu"na aktarılmaktadır. SSK tarafından ilgili ay itibarıyla Fonu aktarılan işçi ve işveren payları toplamının 2/5'si de talep tarihini izleyen 15 gün içinde Hazine tarafından "Devlet Payı" olarak fona ödenmektedir.

4447 sayılı Kanun, İşsizlik Sigortası Fonu oluşturulmasını, Fonun gelirlerinin esas olarak tahsil edilecek primler ve devlet katkısından (%2 sigortalı, %3 işveren, %2 devlet payı), gecikme zamları ve idari para cezalarından oluşmasını; Fonun giderlerinin ise kendi istek ve kusuru dışında işini kaybeden kişilere gerekli yardımları tahsil etmesi halinde belirli sürelerle ödenecek işsizlik ödeneği, hastalık ve analık sigortası primleri ile işsizler için meslek geliştirme, edindirme ve yerleştirme hizmetleri giderlerinden oluşmasını düzenlemiştir.

İşsizlik sigortası prim oranları 2002, 2003 ve 2004 yıllarında Bütçe Kanunlarıyla işçi, işveren ve devlet payı için 1'er puan indirilmiştir, 5234 sayılı Kanunla 4447 sayılı Kanunun 49. maddesinde yapılan değişikliklerle de bütçe kanunlarıyla yapılan indirimler sabitlemiştir, 01.01.2005 tarihinden itibaren işçi için %1, işveren için %2 ve devlet payı olarak da %1 olarak düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiş olan kısa süreli çalışma ödeneğinin de İşsizlik Sigortası Fonundan finanse edilmesi sağlanmıştır, uygulama hayata girmiştir. Yine 4857 sayılı Kanunla kurulacağı belirtilen Ücret Garanti Fonunun finansal kaynağının da işveren payı olarak tahsil edilen işsizlik sigortası primlerinin yıllık toplamının %1'inden oluşacağını aynı Kanunla düzenlenmiştir.

İşsizlik sigortası hizmetlerini yerine getirmek üzere Türkiye İş Kurumu bünyesinde İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı kurulmuştur, ayrıca İşsizlik Sigortası Fonu Yönetim Kurulu oluşturulmuştur, daha sonra 05.07.2003 tarihli, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 30. maddesi ile Fon Yönetim Kurulu ile Kurum Yönetim Kurulu birleştirilerek bundan sonra Fonun Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulunca yönetileceği hususu düzenlenmiştir.

4447 sayılı Kanununun 53. maddesinde yapılan de i iklikle Fon Sayı tay denetimine tabi kılınmıştır. Yüksek Denetleme Kurulu ve Sayı tay denetiminin yanı sıra, ayrıca anılan madde uyarınca Fonun gelir ve giderleri üçer aylık dönemler itibariyle yeminli mali mü avirlik denetimine de tabi tutulmaktadır.

3.3.1.1 Fonun dari Yapısı

25.08.1999 tarihli, 4447 sayılı sızlık Sigortası Kanunu ile Türk sosyal güvenlik sistemine giren ve 01.06.2000 tarihinde uygulamaya konulan sızlık Sigortasının gerektirdi i görev ve hizmetlerin finansmanı için 4447 sayılı Kanunun 53. maddesine istinaden sızlık Sigortası Fonu kurulmu tur. Fonun faaliyetleri aynı madde hükmü uyarınca ihdas edilen Fon Yönetim Kurulu kararlarına göre yürütölmekteyken, 05.07.2003 tarihli 4904 sayılı Türkiye Kurumu Kanununun 30. maddesi ile Fon Yönetim Kurulu kaldırılmış ve Türkiye Kurumu ile Fon için tek bir Yönetim Kurulu ihdas edilmiştir.

Bu itibarla, Yönetim Kurulunun fonla ilgili kararlarını uygulamak ve i sızlık sigortası ile ilgili i lemleri yürötmek üzere Türkiye Kurumu Genel Müdürlü üne ba lı sızlık Sigortası Daire Ba kanlı ı oluşturulmu tur.

4447 sayılı sızlık Sigortası Kanununun 46. maddesinde sızlık Sigortası Dairesi Ba kanlı ının görevleri:

- sızlık Sigortası Fonuna aktarılan i ç i, i veren ve devlet katkılarının Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde de erlendirilmesine ili kin i lemleri yürötmek,
- Primlerin ki i bazında kaydını tutmak,
- sızlık Ödene i ödenmesine ili kin her türlü i lemleri yapmak,
- Hastalık ve Analık Sigortası primlerinin Sosyal Sigortalar Kurumuna yatırılmasını sa lamak,
- sızlıklere yönelik mesleki e itim tedbirleri ile ilgili i lemleri yapmak,
- Kanunla verilen di er görevleri yerine getirmek,

olarak belirtilmiştir.

sızlık Sigorta Daire Ba kanlı ı, 23.02.2007 tarihi itibariyle 79 kadroya sahip olup, halen biri daire ba kanı, dördü ube müdürü olmak üzere 51 dolu kadrosu ve 37

fiili çalı anı ile hizmet vermektedir. Daire Ba kanlı ı; Fon Yönetimi, Finansal Piyasaları zleme ve Ara tırma, sızlık Sigortası Uygulama, Ücret Garanti Fonu ube Müdürlükleri olmak üzere 4 ube müdürlü ü ile faaliyet göstermektedir.

3.3.1.2 Fonun Gelirleri

sızlık Sigortası Fonunun gelirleri, 4447 sayılı Kanunun 4904 sayılı Kanunla de i ik 53. maddesinde gösterilmi olup;

- sızlık sigortası primleri,
- Primlerin de erlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratlar,
- Fonun açık vermesi durumunda Devletçe sa lanacak katkılar,
- Bu kanun gere ince sigortalı ve i verenden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizler,
- Di er gelir, kazanç ile ba ı lardan,

olu maktadır.

Buna göre i çi ve i veren payı olarak kesilen primler, SSK tarafından tahsil edilerek Fon hesabına aktarılmakta, Devlet katkı payı ise her ay i çi ve i veren payı olarak tahsil edilen mebla üzerinden hesaplanarak Hazine tarafından Fon hesabına intikal ettirilmektedir.

4447 sayılı sızlık Sigortası Kanununun 46. Maddesi uyarınca; sızlık sigortası primlerinin toplanmasından Sosyal Sigortalar Kurumu, di er her türlü hizmet ve i lemlerin yapılmasından ve çi Bulma Kurumu görevli, yetkili ve sorumludur. Anılan Kanununun 49. Maddesi gere ince de; sızlık sigortası primlerinin toplanmasından, sigortalı ve i yeri bazında kayıtların tutulmasından, toplanan primler ile uygulanacak gecikme zammı, faiz ve cezaların Fona aktarılmasından, teminat ve hak edi lerin prim borcuna kar ılık tutulmasından, yersiz olarak alınan primlerin iadesinden Sosyal Sigortalar Kurumu görevli, yetkili ve sorumludur. Sosyal Sigortalar Kurumu bir ay içinde tahsil etti i primler ile gecikme zammı, faiz ve cezaları ayrı ayrı göstermek suretiyle tahsil edildi i ayı izleyen ayın 15' ine kadar Fona aktarır. Uygulamaya ili kin hususlar Sosyal Sigortalar Kurumu ve Kurum arasında düzenlenen bir protokol ile belirlenir.

sizlik sigortasına ili kin primlerin Fon hesabına aktarılması ile Kanunun uygulanmasına ili kin di er i lemlerin yapılmasına yönelik usul ve esasların belirlenmesi için Türkiye Kurumu ile Sosyal Sigortalar Kurumu arasında 01.06.2000 tarihli “ sizlik Sigortası Uygulamasına li kin Protokol” imzalanmı tır. Söz konusu Protokole göre; sigorta müdürlüklerince açılan banka hesaplarına ve sigorta müdürlükleri veznelere ay içinde yatırılan primler ile gecikme zammı faiz ve cezaları ayrı ayrı gösterilerek, izleyen ayın 15. günü ak amına kadar Fon hesabına aktarılacaktır.

19.02.2007 tarihi itibariyle fonun gelir-gider durumu ve 4857 sayılı Kanununu yürürlü e girdi i 10.06.2003 tarihinden itibaren i veren payının % 1’i olarak ayrılan ücret garanti fonu tutarları a a ıdaki tabloda gösterilmi tir.

Tablo 34: sizlik Sigortası Fonunun Mali Durumu (19.02.2007)¹⁰³

FON VARLI I	
SSK'dan Aktarılan (çi- veren Payı)	8.028.311.793,31
Gecikme Zammı	171.348.608,74
Hazine Payı	2.691.829.157,54
idari Para Cezaları	10.053.042,27
Faiz Geliri	14.930.553.413,75
TOPLAM GEL R	25.832.096.015,61
sizlik Sigortası Fonu Gideri	1.174.604.092,73
Ücret Garanti Fonu Gideri	5.039.532,64
Stopaj Gideri	93.575.122,24
Ücret Garanti Fonu	45.855.218,18
sizlik Sigortası Fonu	24.606.597.172,06
TOPLAM FON VARLI I	24.652.452.390,24

Tabloya bakıldı ında;

19.02.2007 itibariyle, SSK’dan aktarılan i çi-i veren payı, gecikme zamları, hazine payı, kesilen idari para cezaları ve faiz gelirleri ile birlikte toplam 25.832.096.015,61 YTL gelir kaydedilmi ken, i sizlik sigortası gideri, ücret garanti fonu gideri yapıldıktan sonra i sizlik sigortası fonunda 24.606.597.172,06 YTL ve ücret

¹⁰³ ÇSGB; 06.04.2007 tarihli Tefti Kurulu Raporu

garanti fonunda 45.855.218,18 YTL olmak üzere toplam i sızlik sigortası fonunda 24.652.452.390,24 YTL kaynak bulunmaktadır.

3.3.1.3 Fon Kaynaklarının De erlendirilmesi

sızlik Sigortası Fonu kaynaklarının de erlendirilmesi hususunda uyulacak usul ve esasları belirlemek üzere sızlik Sigortası Fonu Yönetim Kurulunun Çalı masına ve Fon Kaynaklarının De erlendirilmesine li kin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik 16.09.2000 tarihli 24172 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Fon kaynakları yukarıda zikredilen yönetmelikteki esaslara uygun olarak Fon Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde de erlendirilir.

Yönetmeli in 13. maddesi fon kaynaklarının de erlendirilmesinde dikkat edilecek genel esasları ve yatırım araçlarını ve saklanması ko ullarını düzenlemiştir.

Buna göre, Fon kaynaklarının de erlendirilmesindeki genel esaslar:

- Fon kaynaklarının piyasa artlarında de erlendirilmesi,
- Fon portföyünün, riskin da ıtılması esası ve Fonun aktüeryal dengeleri dikkate alınmak suretiyle yönetilmesi,
- Yatırıma konu edilen fon kaynaklarının fon giderlerinin kar ılamak üzere nakde dönü türülmesinde, yatırımların vadesi ve getiri durumlarının birlikte dikkate alınarak mümkün olan en az getiri kaybının sa lanmasına çalı ılması,

olarak sıralanabilir.

Fon kaynakları, devlet iç borçlanma senetleri, repo, ters repo, mevduat ve yatırım fonları katılma belgelerine yatırılmak suretiyle de erlendirilmektedir.

Fonun 24.652.452.390,24 YTL olan toplam varlı ının % 48.57 iskontolu bono ve tahvilde, % 39.37 sini kuponlu tahvilde, % 9.03'ünü mevduatta ve % 3.03'ünün ise döviz cinsi tahvilde de erlendirildi i görülmektedir¹⁰⁴.

¹⁰⁴ ÇSGB; 06.04.2007 tarihli Tefti Kurulu Raporu

3.3.1.4 Fonun Giderleri

sizlik Sigortası Fonunun giderleri, 4447 sayılı Kanununun 4904 sayılı Kanunla de i ik 53. maddesinde gösterilmi olup;

- Sigortalı i sizlere verilen ödeneklerden,
- Hastalık ve analık sigortası primlerinden,
- Meslek geli tirme, edindirme ve yeti tirme e itimi giderlerinden,
- sizlik sigortası hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için Fon Yönetim Kurulunun onayı üzerine “ KUR” tarafından yapılan giderler ile hizmet binası kiralanması, hizmet satın alınması, bilgisayar, bilgisayar yazılım ve donanımı alınması, Yönetim Kurulu üyelerinin ücret ve yolluk ödemelerinden olu maktadır.

10.06.2003 tarih, 25134 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlü e giren 4857 sayılı Kanununun 33. maddesi gere i; i verenin konkordato ilan etmesi, i veren için aciz vesikası alınması veya iflası nedeni ile i verenin ödeme güçlü üne dü tü ü hallerde geçerli olmak üzere, i çilerin i ili kisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını kar ılamak amacıyla, sizlik Sigortası Fonu kapsamında Ücret Garanti Fonu olu turulmu tur. Ücret Garanti Fonu, i verence i sizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir.

SSK tarafından tahsilatı yapılarak Fona aktarılan primlerden i veren payı olarak hesaplanan miktarın yüzde biri, 2003 A ustos ayından itibaren Ücret Garanti Fonu tutarı olarak sizlik Sigortası Fonu içinde de erlendirilmektedir.

4857 sayılı Kanununun 65. maddesi; i in geçici olarak en az 4 hafta durması veya kısa çalı ma hallerinde i çilere çalı tırılmadıkları süre için i sizlik sigortasından kısa çalı ma ödene i ödenece ini, kısa çalı ma ödene inin süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde 3 ayı a amayaca ı ekinde düzenlenmi tir.

Sigortalının i sizlik ödene ine hak kazanabilmesi için, bir i te çalı rken kendi irade ve kusuru dı nda kalan her hangi bir nedenle i siz kalması, son 120 günü kesintisiz olmak üzere en az 600 gün (20 ay) süreyle prim ödemesi gerekmektedir. Bu ko ulu sa layanlardan; 600 gün sigortalı çalı ıp prim ödemi olanlara 180 gün (6 ay),

900 gün prim ödemi olanlara 240 gün (8 ay), 1080 gün prim ödemi olanlara ise 300 gün (10 ay) süreyle i sızlik ödene i verilmektedir.

sızlik ödene inin miktarı, sigortalının son 4 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama net kazancının % 50 'si dikkate alınarak hesaplanmaktadır. Ancak bu ekilde hesaplanan aylık i sızlik ödene i miktarı, 16 ya ndan büyükler için uygulanan aylık asgari ücretin netini geçmemektedir.

sızlik sigortası 01.06.2000 tarihinde uygulamaya girdi inden, i sızlik ödene inden yararlanabilmek için zorunlu olan minimum prim ödeme süresi olan 600 günlük (20 ay) süre ubat/2002' de tamamlanmıştır. Mart/2002 itibariyle de ilk i sızlik ödeneklerinin hak sahiplerine ödenmesine başlanmıştır.

01.06.2000 tarihinden itibaren 600 gün i sızlik sigortası primi ödeyen ve 31.01.2002 tarihinden itibaren de kendi istek ve kusuru olmaksızın i siz kalan sigortalı i sizlerden, 30 gün içerisinde ten Ayrılma Bildirgesi ile birlikte KUR ünitelerine başvurmuşlardır ;

- sızlik ödene inden,
- Sağlık sigortası hizmetlerinden,
- Danışmanlık ve i e yerleştirme hizmetlerinden,
- Mesleki eğitim hizmetlerinden,

yararlandıklarını bildirirler.

İlk i sızlik ödemeleri 2002 yılı Mart ayında başlamış olup, 2003 yılı ile 2006 yılları arasında i sızlik ödene inden yararlanan kişi sayısı ve ödemelerle ilgili bilgiler aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 35: 2003-2006 Yılları Arasında Yapılan Ödeme Bilgileri

	Toplam Ba vuru*	sizlik Ödene i Ödemesi Devam Eden	KT Ödemesi Devam Eden	Kesilen	Biten	Hak Etmeyen
2003	138.178	60	0	33.311	92.763	12.044
2004	169.134	463	2	45.089	106.495	17.085
2005	215.738	2.405	0	65.092	125.271	22.970
2006	241.590	76.992	425	68.793	70.856	24.524
Genel Toplam	764.640	79.920	427	212.285	395.385	76.623

* KT ve .Ö. Beraber

Tabloya bakıldı nda;

2003 yılında i sizlik ödene i almak için 138.178, 2004 yılında 169.134, 2005 yılında 215.738 ve 2006 yılında ise 241.590 ki i olmak üzere toplam 764.640 ki inin ba vuruda bulundu u görülmü tür.

3.3.2 Ücret Garanti Fonu

4857 sayılı Kanunu 33. maddesi gere i; i verenin konkordato ilan etmesi, i veren için aciz vesikası alınması veya iflas nedeni ile i verenin ödeme güçlü üne dü tü ü hallerde, i çilerin i ili kisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını kar ılamak amacıyla sizlik Sigortası Fonu kapsamında Ücret Garanti Fonu olu turulmu tur. Ücret Garanti Fonu, i verenlerce i sizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir.

SSK tarafından tahsilatı yapılarak Fona aktarılan primlerden i veren payı olarak hesaplanan miktarın yüzde biri, 2003 A ustos ayından itibaren Ücret Garanti Fonu tutarı olarak sizlik Sigortası Fonu içinde de erlendirilmektedir. sizlik Sigortası Fonunun aylık getiri oranı Ücret Garanti Fonu aylık tutarına yansıtılmaktadır.

Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı ınca çıkarılan, Ücret Garanti Fonunun olumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esasları düzenleyen “Ücret Garanti Fonu Yönetmeli i” 18 Ekim 2004 tarih ve 25617 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlü e girmi olup, bu kapsamda ücret alaca ı olan i çilere Türkiye Kurumunca, son üç aylık ücret alacakları, ba vuru tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde ödenmektedir.

2005/ ubat –2006/Aralık tarihleri arasında 2403 ki iye ücret garanti fonu kapsamında 4.993.320.41 YTL ödeme yapılmı tır¹⁰⁵.

3.3.3 Kısa Çalı ma Ödene i

4857 sayılı Kanununun 65. maddesi gere i; genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle, geçici olarak, i çilerin tamamının veya bir kısmının haftalık ortalama çalı ma süresini en az üçte bir oranında azaltan veya faaliyetini tamamen veya kısmen durduran i verenin i çilerine, zorlayıcı sebebin devamı süresince Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı ınca yapılan tespit i leminden sonra Kurumca i sızlık sigortasından kısa çalı ma ödene i ödenmektedir. Bu süre en fazla üç aylık bir süre ile sınırlı olup, ödeme miktarı i sızlık ödene i miktarı kadardır. Kısa çalı ma ödene i hizmet akdinin feshi dı ında i sızlık ödene ine benzerlik olu turmaktadır.

Kısa Çalı ma ve Kısa Çalı ma Ödene ine li kin Yönetmelik 31.03.2004 tarih ve 25419 sayılı Resmi Gazetede, Kısa Çalı ma ve Kısa Çalı ma Ödene ine li kin Tebli ise 26.08.2004 tarih ve 25565 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlü e girmi tir.

2004-2006 yılları arasında uygun görülen kısa çalı ma talepleri ve ödenen kısa çalı ma ödeneklerine ili kin bilgiler a a ıdaki tabloda gösterilmi tir.

¹⁰⁵ ÇSGB; 06.04.2007 tarihli Tefti Kurulu Raporu

Tablo 36: 2005-2006 Dönemi Kısa Çalışma Ödenekleri Bilgileri

	Ödenen Kişi Sayısı	Ödenen Miktar (YTL)
2004	--	--
2005	21	10.566,94
2006	217	64.398,01
Toplam	238	74.964,95

Tabloya bakıldığında;

2004 yılı sonu itibarıyla uygun görülen kısa çalışma talebi bulunmamaktadır. 2005 yılı sonu itibarıyla, 21 kişiye toplam 10.566,94 YTL kısa çalışma ödeneği ödenmiştir. 2006 yılında ise 217 kişiye 64.398,01 YTL olmak üzere, toplamda 74.964,95 YTL kısa çalışma ödeneği ödenmiştir.

3.3.4 Özelleştirme Nedeniyle İstihdam Kaybedenlere Yönelik Çalışmalar

Özelleştirme uygulamalarının düzenlenmesine dair 4046 sayılı Kanun gereğince; özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda (işletmeler hariç) bir hizmet akdine dayalı olarak ücret karşılığında çalışırken, bu kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmeleri nedeniyle, hizmet akitleri, tabii oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere; kanunlardan ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatlarıdır.

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

İşletmelerinin yürütülmesinden Türkiye İş Kurumu görevli, yetkili ve sorumlu kişidir. 4046 sayılı Kanuna göre, özelleştirilen iş yerinde hizmet akdi kesintisiz en az;

- 550 gün devam edenler 90 gün,
- 1100 gün devam edenler 120 gün,
- 1650 gün devam edenler 180 gün,
- 2200 gün devam edenler 240 gün,

sürenler i kaybı tazminatı almaya hak kazanmaktadır.

4046 sayılı Kanununun 21 inci maddesi, 21.07.2005 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 5398 sayılı Kanunla de i tirilerek, i kaybı tazminatının günlük net asgari ücretin iki katı olaca ı hüküm altına alınmıştır. Özelle tirme nedeniyle i ine son verilenlerin i kaybı tazminatına hak kazanabilmeleri için, hizmet akdinin sona erdi i tarihten itibaren en geç 30 gün içinde en yakın Türkiye Kurumu birimine ba vurmaları gerekmektedir.

kayıbı tazminatı ödendi i süre içerisinde Kurum, hak sahipleri adına sosyal güvenlik primlerini ilgili kurulu lara yatırmaktadır. Böylece sosyal güvenlik kurulu ları ile ili kisini sürdürmektedir.

2003-2006 dönemi itibariyle i kaybı tazminatına hak kazananlar, bu ki ilere yapılan i kaybı tazminatı ve sosyal güvenlik primlerine ili kin ödeme bilgileri a a ıdaki tabloda gösterilmi tir.

2003-2006 yılları arasında toplam 14.839 ki iye 98.095.932 YTL i kaybı tazminatı ödemesi yapılmı tır¹⁰⁶.

¹⁰⁶ ÇSGB; 06.04.2007 tarihli Tefti Kurulu Raporu

3.4. TÜRK YE KURUMU TARAFINDAN YÜRÜTÜLEN PROJELER VE PROGRAMLAR

3.4.1 Projeler

Türkiye Kurumu son yıllarda pek çok proje yürütmü olup, yürütülen ba lıca projeler a a ıda detaylandırılmı tır.

3.4.1.1 Kocaeli Pilot Projesi

Kocaeli Pilot Projesi, Türkiye i gücü piyasası politikalarının yeniden yapılanması konusunda ILO tarafından hazırlanan bir rapora dayanılarak, Türkiye Kurumu ve ILO i birli iyle, i gücü piyasası ihtiyaç analizi sonuçlarına dayalı ve tüm sosyal tarafların etkin katılımı ile belirlenen aktif i gücü piyasası politikalarını uygulayarak ekonomik kriz ve özelle tirmenin yol açtı ı i sizlik oranını dü ürmek ve bu konuda di er illere model olu turmak amacıyla uygulamaya konulmu tur. Eylül 2003-Eylül 2005 tarihleri arasında uygulanan ve Haziran 2006'ya kadar uzatılan Proje sonunda, Kocaeli'nde sigortalı i sizlerin aktif i gücü politikalarından yararlanmaları için gerekli alt yapının sa lanması amaçlanmı tır. Proje 9 Mayıs 2006 tarihinde tamamlanmı tır.

24-25 Eylül 2003 tarihlerinde gerçekleştirilen ilk toplantı ile çalı malara ba lanan ve Eylül 2003-Mayıs 2006 tarihleri arasında uygulanmı olan Proje kapsamında;

- Akademisyen deste i ile Kocaeli ilinin sosyo-ekonomik yapısı, istihdam ve i sizlik durumu ile aktif ve pasif i gücü piyasası politikalarının, i sizli in çözümüne katkısı ve KUR un bu süreçteki rolünün ne olaca ına ili kin ayrıntılı bilgilerin yer aldı ı “ İ stihdam Durum Raporu” hazırlanmı tır.
- İ lin i gücü ihtiyaç analizini yapmak üzere geli tirilen ve ilk uygulaması 2004 yılında yapılan anket, ilin i gücü ihtiyaç analizini belirlemek üzere, Kocaeli İ l Müdürlü üne kayıtlı ve 10 ve daha fazla i çi çalı tıran 502 tarım dı ı özel sektör i yerine uygulanmı , uygulanan anketin sonuçları analiz edilmi ve analiz sonuçları bir bro ür olarak basılarak Ekim 2004 tarihinde yapılan İ stihdam Kuruluna sunulmu tur. Nisan-Mayıs 2005 tarihlerinde ise bu anket 444 i yerine uygulanmı olup, anket sonuçları analiz edilerek bir bro ür halinde İ stihdam

Kuruluna sunulmu ve analiz sonuçlarına göre i gücü yeti tirme faaliyetleri planlanmı tur.

- ILO E itim Merkezi i birli i ile, sosyal taraflar ile Kurum personeline kamu istihdam kurumlarının de i en görevleri, aktif i gücü piyasası politikaları konularında e itim verilmi tir.

Proje ba arılı oldu u taktirde ülke genelinde yaygınla tırılacak ayrıca, ILO tarafından di er geli mekte olan ülkelerde de uygulamaya konulacaktır.

3.4.1.2 Gücü Piyasası Analiz ve Tahmin Sisteminin Olu turulması Projesi

Proje, sveç Hükümeti tarafından AB'ye aday ülkelere yönelik sürdürülen “Çalı ma Hayatı ve Geni leme” konulu proje çerçevesinde; yerel i gücü piyasası analiz ve raporlama sisteminin olu turulması, sosyal diyalogun geli tirilerek kurumsalla ması ve i gücü piyasasındaki geli meleri izleyerek l stihdam Kurullarından beklenen yararın elde edilmesi amacıyla, sveç Ulusal gücü Piyasası Kurulu (AMS) i birli i ile, Eylül 2002-Aralık 2003 tarihleri arasında, pilot il olarak seçilen Ankara'da uygulamaya konulmu tur.

Projenin bütçesi toplam 403.000 sveç Kronu (Yakla ık 50.000 Euro) olup, tamamı sveç Hükümetince hibe olarak kar ılanmı tur.

İde sektörün profilini en iyi biçimde ortaya koyabilecek ve Kurumla ili kileri aktif olan i yerlerine, 6' ar aylık iki dönem halinde, Proje kapsamında geli tirilen gücü Piyasa Ara tırma Anketi uygulanmı tur. Birinci dönemde 1.015 i yerine uygulanan anketin sonuçlarına ili kin Rapor, 2003 yılı Aralık ayında yapılan Ankara li Ola anüstü l stihdam Kurulu Toplantısına sunulmu ve Aralık 2003 yılında yapılan toplantıda, proje kapsamındaki çalı maların Ankara'da düzenli olarak her yıl uygulanmasına ve di er illere de yaygınla tırılmasına yönelik karar alınmı tur. kinci dönemde 600 i yerine uygulanan anketin sonuçlarına ili kin Rapor ise 2004 yılı Eylül ayında yapılan Ankara li stihdam Kurulu Toplantısına sunulmu ve toplantıda, gücü piyasası ara tırmasıyla ilgili anket çalı masının her yıl uygulanmasına devam edilmesine yönelik karar alınmı tur.

3.4.1.3 AB Aktif Gücü Programları Projesi (A PP)

Avrupa İstihdam Stratejisi'ne uygun etkin istihdam tedbirleri ile hizmetlerin planlanması, geliştirilmesi ve uygulanması konusunda teknik yardım sağlayarak Türkiye Kurumunun kurumsal kapasitesini güçlendirmek amacıyla, Avrupa E İtim Vakfı ile birli ile 2003 yılında uygulamaya konulan ve toplam 50 milyon Euro'luk bir bütçeye sahip olan Proje, 2006 yılı A ustos ayında tamamlanmıştır.

Proje ile, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tüm sosyal tarafların, ülkedeki istihdam ve işsizlik sorununun çözümüne destek olmaları ve bu amaçla proje yürütme kapasitelerinin geliştirilmesi, ekonomik büyümeyi teşvik amacıyla, bireylerin özellikle iş yönetimi yeteneklerini ve girişimciliği geliştirmeyi, işsizlerin ve işsiz kalma riski altında çalışan kişilerin, istihdam edilebilirliklerinin ve işsiz kalma risklerinin yükseltilmesi hedeflenmiştir.

Projenin hedef kitlesi; KUR'a kayıtlı gençler, kadınlar, özürsümler, eski hükümsümler, uzun süreli işsizler, kırdan kente göç edenler gibi risk grubunda yer alanlar ve diğer tüm işsizler, istihdamda olmakla birlikte, işini kaybetme tehlikesi olanlar ile verimlilikleri artırılmak istenen her pozisyondaki çalışanlar, sosyal taraflar ve Kurum çalışanlarıdır.

Proje çalışmalarının daha sistematik olarak takip edilmesi için, Proje alt bileşenlere ayrılmıştır ve her bir bileşen için de yeterli sayıda Kurum personeli ve uzmanlardan oluşan çalışma grupları oluşturulmuştur. Proje kapsamında yürütülen faaliyetler, Kurum bünyesinde oluşturulan "Proje Koordinasyon Birimi"nce koordine edilmektedir. Genel Müdürlük ve 7 Bölgede "Proje İzleme Ekipleri" oluşturulmuştur.

Proje 4 bileşenden oluşmaktadır. Buna göre;

- Politika Bileşeni kapsamında; 25 ilde yerel iş piyasası ihtiyacı, tarım, bilim, uzun süreli işsizler ve göç konularında iş gücü piyasası analiz çalışması yapılmıştır, 8 pilot ilde il istihdam kurullarının alt komiteleri oluşturulmuştur, ayrıca Türkiye'nin Ulusal İnsan Kaynakları Gelişimi (KG) Stratejisinin hazırlanmasına yönelik çalışmalar sürdürülmüştür.

- Kurumsal Gelişim Bileşeninin amacı; KUR hizmetlerinin geliştirilmesine destek olmaktır. 2005 yılında hedefler doğrultusunda yönetimi temel alan KUR Stratejik Planının hazırlanması, A S ile tutarlı bir Ulusal İstihdam Eylem Planı geliştirilmesi ile iletişim, insan kaynakları geliştirimi, özel istihdam kurumları ile sosyal diyalog konularında stratejiler geliştirilmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

8 pilot ilde (Ankara, İstanbul-Bayrampaşa, Konya, Bursa, Manisa, Samsun, Ordu ve Malatya) Model İstihdam Ofisleri oluşturulmuştur. Ayrıca Kurum personeline yönelik eğitim faaliyetleri ile seminer, çalıştay ve çalışma gezileri düzenlenmiştir.

- "Yeni Fırsatlar" Hibe Planı Bileşeni; Avrupa İstihdam Stratejisine uygun aktif istihdam önlemlerinin uygulanması kapsamında, sivil toplum kuruluşları ve ilgili sosyal taraflarca geliştirilecek projelere 32 milyon Euro hibe yapılmasını öngörmektedir.
- KUR Ofislerinin Modernizasyonu kapsamında, 16 Kurum ofisi yeniden inşaat edilmiş, 4 ofis ise restore edilmiştir.

3.4.1.4 Kültürler Arası Staj Projesi

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

Proje kapsamında, Almanya'da yabancı mesleki eğitim almamış, kültürler arası diyalog sorunu yaşayan 100 Türk genci ile 100 Alman gencinin yaklaşık 40 gün Türkiye'de staj görmesi planlanmış olmakla birlikte, bu rakamın üzerine çıkılarak toplam 240 gence hizmet verilmiştir. Grup halindeki Türk- Alman gençler Bursa ve İzmir illerimizde staj programlarına katılmış, bazı gruplar Antalya'da bir hafta süreyle İspanya'yı ziyaretlerinde bulunmuştur.

Almanya Türk Toplumunu yetkilileri, Türkiye’de staj gören kursiyerlerin %80’inin Almanya’da meslek e itimine veya meslek hazırlık kurslarına yerleştirilmesini yazılı olarak KUR’a bildirmiştir.

KUR yetkilileri, Almanya Türk Toplumunu Genel Başkanı, Almanya İzmir Başkonsolosu, Almanya Çalışma ve Ekonomi Bakanlığı Güneydoğu Avrupa ve Türkiye Efi, Xenos Programı Proje Koordinatörü, İzmir’de staj imkanı sağlayan işverenler ile yerli ve yabancı konukların katılımıyla; son grup kursiyerlere sertifikalarının verilmesi ve kursiyerlerin diktikleri açılardan oluşan hatıra ormanının açılışı için 28 Nisan 2005 günü tören düzenlenerek proje tamamlanmıştır.

3.4.1.5 Çalışan Çocukların Ailelerine Yönelik Proje (ILO/ IPEC)

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

3.4.1.6 Ceza İnfaz Kurumlarında Uygulanacak Meslek ve Kurma Kursları Projesi

Bu proje, ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde bulunan yetimkin ve çocukların tahliye sonrasında daha kolay iş bulabilmeleri veya bir iş kurmaları amacıyla iş gücü yetiştirme kursları düzenlemek ve tahliye sonrasında istihdamlarına yardımcı olmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tutukevleri Genel Müdürlüğü, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme Dairesi Başkanlığı (KOSGEB), Milli Eğitim Bakanlığı Kız ve Erkek Teknik Okulları Genel Müdürlüğü arasında yapılan işbirliği çerçevesinde oluşturulmuştur.

Cezaevlerinde tutuklu bulunan hükümlülerin, i piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yeti tirilerek tahliye olduklarında kendi i lerini kurmalarına imkan sa lamak amacıyla uygulanan “Ceza infaz Kurumlarında Giri imci Yeti tirme Projesi” kapsamında Türkiye Kurumu e itim alan kursiyerlerin e itimlerine uygun i lere yerle tirilmelerine yardımcı olmakta ve kursiyerlere tahliye öncesinde ve sonrasında meslek danı manlı ı hizmeti vermektedir. 2004-2006 yılları arasında uygulanan meslek ve i kurma kurslarına ait bilgiler a a ıdaki tabloda gösterilmi tir.

Tablo 37: Ceza infaz Kurumları ve Tutukevlerinde Uygulanan Meslek ve Kurma Kursları

YILLAR	KURS SAYISI	KURS YER SAYISI
2004	8	236
2005	56	1.332
2006	34	578
TOPLAM	98	2.146

Tabloya bakıldı ında;

2004 yılında içinde toplam 8 e itim programı düzenlenerek, 236 hükümlünün katılımı sa lanmı , 2005 yılı içinde toplam 56 e itim programına 1.332 hükümlünün katılımı sa lanmı ve 2006 yılı sonu itibariyle de düzenlenen 34 e itim programına 578 hükümlünün katılımı sa lanmak üzere, bu yıllar itibariyle toplam 98 e itim programına, 2.146 hükümlünün katılımı sa lanmı tır.

3.4.1.7 Bölgesel Düzeyde nsan Kaynakları Geli tirme Projesi

Türkiye statistik Kurumu (TÜ K) tarafından ülkemiz, geli mi lik düzeyine göre 26 bölgeye ayrılmı tır. 2004-2006 döneminde bu bölgelerden 12’sinde insan kaynaklarının geli tirilmesi ve istihdamın artırılması amacıyla, 48.5 Euro’su AB, 21.5 Euro’su Hükümet Katkısı olmak üzere toplam 70 milyon Euro ödenek ayrılmı tır. 2004 yılında AB mali yardımından A rı, Malatya, Konya ve Kayseri bölgeleri yararlanmı lardır.

Bu kapsamda, pilot il seçilen Konya-Karaman illerinde Temmuz 2004-Nisan 2005 tarihleri arasında uygulamaya konulan söz konusu Proje ile, i gücü piyasasının arz

ve talep yapısını belirlemeye yönelik uygulanacak anket sonuçları doğrultusunda, yerel yetkililer ve sosyal taraflarla birlikte, bölgesel bir insan gücü kaynakları geliştirme stratejisi hazırlanması hedeflenmiştir. Toplam 57.000 Euro'luk bütçeye sahip Proje, Avrupa Eğitim Vakfı tarafından karışılacaktır.

Proje kapsamında, işsizler, mesleki eğitim ve öğretim okullarının 2002-2003 yılı mezunları, işverenler ve çalışanlar olmak üzere 4 hedef gruba yönelik bir anket uygulanmıştır. Konya ve Karaman İl Müdürlüğü personeline uygulanan anketin sonuçları değerlendirilmiş ve konuya ilişkin bir Rapor hazırlanmıştır. Raporun belli başlı sonuçlarını aktarmak, yerel ve bölgesel yetkililer ve sosyal taraflarla işbirliği içinde insan kaynakları için bölgesel bir strateji geliştirebilmek ve tarafların bu konudaki onaylarını alabilmek amacıyla, 7 Nisan 2005 tarihinde, Konya'da geniş katılımlı bir değerlendirme ve kapanış semineri düzenlenmiştir.

3.4.1.8 Bilgi İşim Çırakları Projesi

Proje, ekonomik ve sosyal yoksunluk içinde bulunan ve vakıflardan yardım alan veya yardım alma durumunda bulunan dar gelirli ailelerin lise veya meslek lisesi mezunu çocuklarına iş imkanı sağlamak amacıyla, Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme Dairesi Başkanlığı (KOSGEB), Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) ve Türkiye Kurumu arasında 19 Ağustos 2004 tarihinde imzalanan Protokol ile uygulamaya konulmuştur.

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

Proje, ihracat kapasiteleri dikkate alınarak il başına 14 ilde (İstanbul, İzmir, Bursa, Ankara, Kocaeli, Manisa, Denizli, Sakarya, Gaziantep, Adana, Mersin, Konya, Kayseri ve Trabzon) uygulanmıştır. Projeye Kasım 2005 tarihinde başlanmıştır ve Mayıs 2006 tarihinde sonuçlanmıştır. Bu süre içerisinde; 640 saat, Temel İngilizce, Temel Bilgi İşim, Sistem, Muhasebe, Dış Ticaret ve Dış Ticaret Portalları konuları olmak üzere

toplam 68 e itim programı düzenlenmi olup, programlara toplam 1.020 i sizin katılımı sa lanmı tır. E itim programlarını ba arılı olarak tamamlayan toplam 1.006 kursiyerin KOSGEB tarafından, e itim programlarının uygulandı ı illerde belirlenen KOB 'lerde i e yerle tirme çalı malarına ba lanmı ve 2006 yılı sonu itibariyle toplam 124 ki i i e yerle tirilmi tır.

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

Avrupa E itim Vakfı, SHÇEK ve KUR i birli i ile Haziran 2005–Aralık 2005 tarihleri arasında uygulanan Proje ile, istihdama giri te dezavantajlı bir grubun; sosyal, psikolojik, kültürel ve mesleki yönden bir bütünlük içinde algılanarak tanınması ve gerekli e itim programları verilerek istihdam edilmesi ya da istihdam edilme ansının artırılması ve bu konuda bir model olu turulması amaçlanmı tır. Tamamı Hibe 89.000 Euro bütçeli olan Projenin hedef grubu, SHÇEK tarafından yeti tirilmi , 18 ya ını doldurmu ve lise ve dengi okul mezunu genç kızlardır. Proje kapsamında, 3 dönem halinde toplam 72 ki iye mesleki e itim ve güçlendirme e itimi verilmi tır.

8 Aralık 2005 tarihinde; proje kapanı toplantısı gerçekleştirilmi tır. Toplantıda Sonuç Raporunun, Projenin sürdürülebilirli inin sa lanması ve bundan sonra yapılması dü ünülen ya da yapılacak olan benzer projeler için bir kılavuz el kitabı niteli inde basılması kararla tırılmı tır. Bu itibarla, toplantı süresince oturumlarda sunulan görü ler ile KUR'a ayrıca iletilen görü ler dikkate alınarak yeniden gözden geçirilen "Proje Raporu/El Kitabı" Türkçe ve ngilizce olarak basılmı ve da ıtılmı yapılmı tır.

3.4.1.10 Sertifikalı Tarım ileri Projesi (SETIP)

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

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

3.4.1.11 Rosetta Projesi

2005-2006 yılları arasında uygulanan proje, genç işsizlere yönelik olup, Belçika'da uygulanmış iyi bir örneğin ülkemizde uygulanabilirliğini araştırmaya yöneliktir.

Proje, Avrupa Birliği Komisyonu tarafından Teknik Tedbirleri Topluluk Programı kapsamında yürütülmüş olup, Eylül 2006'da sonlandırılmıştır. Projenin 2006 yılı Ekim ayında yayımlanan Eylem Planının ilk maddesinde projenin orijinal planının en önemli unsuru olan zorunlu istihdam artının kaldırılması önerilmiştir. Eylem Planında yer alan bu öneri Rosetta Projesinin en önemli sonucu olan genç işsizlerin istihdamını baştan ortadan kaldırmıştır.

3.4.1.12 Portekiz Projesi

2005-2006 yılları arasında uygulanan proje ile, gençlerin iş yaşamına katılmaları yada işsiz profesyonel yetkinlerin yeniden entegrasyonu uygulamaları Portekiz örneğindeki durumunda ele alınmıştır. Seminer şeklinde uygulanan proje Avrupa Birliği Komisyonunun teklif çağrılarında "Karlıklıklı Öğrenme Programı" kapsamında gerçekleştirilmiş olup, toplam bütçesi 29.408,95 Euro'dur. Türkiye'nin katkısı 7.352,24 Euro'dur.

3.4.1.13 Bölgesel Teknik Tedbirlerinin Değerlendirilmesi Projesi

Proje üzerinde çalışmalar devam etmekte olup, 2007 yılı sonunda tamamlanması öngörülmektedir. Kalkınmakta olan illere verilen tekniklerin proje ile istihdama katkıları değerlendirilmeye olacaktır.

3.4.2 Diğer Çalışmalar ve Programlar

3.4.2.1 Ulusal Gözlemevi Çalışmaları

Avrupa Eğitim Vakfı ile, iş gücü piyasası ve mesleki/teknik eğitim konusunda veri toplayarak iş gücü piyasasının mesleki eğitim ihtiyacının belirlenmesi amacıyla, 2001 yılında Kurum bünyesinde kurulan Ulusal Gözlemevi, faaliyetlerine devam etmektedir.

Ulusal Gözlemevi tarafından;

- gücü ve E itim Temel Gösterge Tabloları güncellenmektedir. 2004 Yılı Programı kapsamında “Türkiye’de Temel Mesleki ve Teknik E itim Raporu” ile “Kısa Ülke Raporu” hazırlanmış olup, Kurumun web sayfasında tarafların kullanımına açılmıştır.
- gücü piyasası, mesleki ve teknik e itim alanlarında kullanılan terimlerin tanımları ve karışık olarak kullanılan İngilizce-Fransızca-Almanca terimleri içeren “ gücü Piyasası ve Mesleki ve Teknik E itim Terimleri Sözlüğü”nin basım ve dağıtımını yapmıştır.
- 8 Temmuz 2004 tarihinde, Konya’da Bölgesel Düzeyde İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Projesini başlatan uluslararası bir seminer düzenlenmiştir.
- Mesleki teknik e itim ve istihdam politikaları konusunda bir ülkenin performansının AB standartları ve politika hedefleri açısından nerede olduğunu tespit etmek ve bu alandaki reform sürecini hızlandırmak için önerilerde bulunmak amacıyla Avrupa E itim Vakfı (AEV) tarafından geliştirilen E Uzman Değerlendirme Projesi kapsamında; 2003 yılında Ankara, İstanbul ve Diyarbakır da “ İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sürecine Sosyal Tarafların Katılımının Sağlanması” konusunda gerçekleştirilen “Detaylı E Uzman Değerlendirmesi (Peer Review)” sonucunda, “Mesleki Teknik E itimde (MTE) Reform Politikaları E Uzman Değerlendirme (Peer Review) Çalışması Türkiye Raporu”, hazırlanmış ve 10 Eylül 2004 tarihinde gerçekleştirilen “Türkiye’de Mesleki E itim /Öğretim ve İstihdam’da Sosyal Diyalog” konulu seminerle taraflara tanıtılmış olup, elektronik ortamda yayımlanmıştır.
- “Güneydoğu Avrupa Ulusal Gözlemevi A1 Toplantısı”, Kurumun evsahipliğinde 7-8 Ekim 2004 tarihlerinde İstanbul’da gerçekleştirilmiştir.
- Ocak 2005’de Milli E itim Bakanlığı işbirliği ile Kopenhag Süreci ile ilgili bir seminer düzenlenmiştir.
- Meslek e itim ve öğretim sistemi reformunda kaydedilen ilerlemelere ilişkin rapor hazırlanmıştır.
- Avrupa Meslekî E itimi Geliştirme Merkezi’nin (CEDEFOP) veri tabanına, ülkemizdeki mesleki e itim ve öğretimle ilgili kurum ve kuruluşlar ile mesleki e itim ve öğretimle ilgili yayınlar (kitap, tez, bildiri v.b.) bildirilmeye devam edilmiştir.

3.4.2.2 Avrupa İstihdam Stratejisine Uyum Çalışmaları (A S)

Ülkemizin Avrupa Birliğine üyelik sürecinde sürdürdüğü önemli çalışmalardan biri olan A S'ne dahil olma çalışmaları Kurum koordinatörlüğünde devam etmektedir. Sürecin ilk adımı olan ve ülkemizin iş gücü piyasası ve istihdam yapısının tüm yönleriyle tespitini yapan “İstihdam Durum Raporu”, Kurum koordinatörlüğünde bir akademisyen grup tarafından hazırlanmış ve Avrupa Komisyonunca kabul edilmiştir.

Sürecin bir sonraki aşaması olan ve ülkemizin istihdam konusundaki öncelikleri ve izlenecek politikaların belirlendiği “Ortak Değerlendirme Belgesi (JAP)” ni hazırlama çalışmaları 2004ubat ayında başlanmıştır. Ülkemiz ve Avrupa Komisyonu uzmanlarından oluşan bir ekipçe hazırlanmakta olan Belge tamamlanma aşamasındadır. Hazırlanan metin daha sonra tarafların görüşlerine sunulacak ve Komisyon ile de mutabakat sağlanarak Belgeye son ekli verilecektir. Belgenin imzalanması ile Ülkemiz A S'ne uyum çerçevesinde ilk adımı atmış olacaktır. Belge, ülkemizin iş gücü piyasasının modernizasyonu ve uyumuna ilişkin hem kendi kamuoyuna hem de AB'ye karşı resmi bir taahhüt niteliindedir.

Üçüncü aşama, “Ortak Değerlendirme Belgesi”nde anlaşılan ortak hedeflere ulaşmada kaydedilen ilerlemeleri anlatan ve her yıl hazırlanacak olan “İlerleme Raporu”dur. Son aşamaya ise, Birlik istihdam programlarına tamamıyla katılmak ve Avrupa Sosyal Fonuna hazırlık çalışmalarının tamamlanmasıdır.

3.4.2.3 Çalışma Yaşamını Geliştirme Programları

Çalışma Yaşamı ve AB Genişleme programının devamı ve yaygınlaştırılması niteliğinde olan çok uluslu program, Sıveç Ulusal İş Gücü Piyasası Kurulu (AMS) tarafından finanse edilmiştir. Söz konusu Programa ülkemiz, yerel düzeyde sosyal diyalog, iş gücü piyasası programlarının değerlendirilmesi ve çözüme odaklı çalışmalar yöntemleri olmak üzere toplam üç alanda katılmıştır.

Bu kapsamda, yerel düzeyde sosyal diyalog ile ilgili sıveç'te, iş gücü piyasası programlarının değerlendirilmesi ile ilgili olarak da Litvanya'da düzenlenen toplantılara katılım sağlanmıştır. Çözüme odaklı çalışmalar yöntemleri ile ilgili olarak, 4-5 Nisan, 9-10 Mayıs, 13-14 Haziran ve 3-5 Ekim 2005 tarihleri arasında Ankara'da Kurum evsahipliğinde uluslararası seminerler düzenlenmiştir. sıveç, Bulgaristan, Slovenya,

Romanya, Letonya ve Macaristan'dan uzman temsilcilerin katılımıyla gerçekleştirilen seminerlerde siveçli uzmanlarca katılımcılara, siveç ve birçok ülkede uygulanmakta olan "Çözüm Odaklı Çalışma Yöntemleri" interaktif eğitim metoduyla anlatılmıştır.

3.4.2.4 Ulusal Veri Tabanına İlişkin Çalışmalar

AB Komisyonu Genel Müdürlüğü Teknik Destek ve Bilgi Değişimi Birimi tarafından oluşturulan veri tabanına otomatik bilgi aktarılması; Türkiye'nin Avrupa Birliği uyum sürecinde kat ettiği gelişmenin düzenli olarak izlenebilmesi ve Avrupa Komisyonuna iletilmesi amacıyla "Ulusal Veri Tabanı" oluşturulmuş ve 29 Ekim 2003 tarihinde teknik olarak çalışmaya başlamıştır.

3.4.2.5 ILO Gençlik İstihdam Ağı Programı

Gençlerin istihdam ağı programına dahil olması, yürütülecek faaliyetlerden aktif olarak yararlanması ve ILO'dan teknik destek sağlanması yolundaki Kurum talebi 13.12.2005 tarih ve 1950-22640 sayılı yazıyla ILO Türkiye Temsilcisi'ne iletilmiş, bu kapsamda Türkiye 2006 Ocak tarihinden itibaren bu ağa 19. ülke olarak dahil edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

GENEL DE ERLENDİRME

4.1 SONUÇLAR, ÖNERİLER VE GENEL SONUÇ

4.1.1 Sonuçlar

S1. Tüm işsizler Kuruma kayıtlı bulunmamakta ve kayıtlı işsizlere iş bulma oranı da arzu edilen seviyede değildir. Yapılan anket çalışmasında KUR'a kayıtlı işsizlerin %3'ü daha önce bir işe yerleştirildiğini belirtirken, %12'si gönderildiğini ama işe yerleştirilemediğini, %2'si davet edildiğini fakat gitmediğini, %2'si yanıt vermezken %81'i ise hiç gönderilmediğini belirtmiştir. Sorulan bir diğer soruda da işe yerleştirilme takdirde tekrar işsiz kalırsa (Kurum aracılığıyla olmasa dahi) yine KUR'a başvururum diyenlerin oranı %87 olmuş ve %13'ü kararsız kalmış ve başvurmayacağını belirten olmamıştır. Ayrıca Kuruma ilk olarak ne amaçla geldikleri sorusuna, kayıt olanların %76'sının iş arama %24'ünün işsizlik sigortası, %7'sinin iş ve meslek danışmanlığı amacıyla geldiği görülmüştür.

S2. Tüm işyerleri Kuruma kayıtlı bulunmamakta, ayrıca SGK gibi işçi girişi çıkışlarının bildirildiği kurumlar ile işçi devrini takip etmek yönünde yeterli koordinasyon sağlanmasında eksiklikler bulunmaktadır.

S3. İl Müdürlükleri tarafından Genel Müdürlüğe yapılacak bildirimlerde aksamalar olabilmektedir. Örneğin 2007 yılı içerisinde İstihdam Dairesi Başkanlığına yapılan "İl Müdürlüklerine yönelik performans değerlendirilmesi" çalışmalarında, mevcut tablonun içeriğinin doldurulması ekinde istenen verilerin belirlenen makul süreden çok daha sonraki haftalarda gönderildiği, bazı İl Müdürlüklerinin ise birkaç uyarıdan sonra gönderdiği, hatta tablonun eksik doldurulması suretiyle göndermelerin olduğu da görülmüştür.

S4. İstihdam sayıları yetersizdir. Yapılan anket çalışmasında iş verenlerin %71'inin işyerinin yakınında ofisler bulunduğu takdirde KUR'dan daha fazla yararlanacağı belirtilmiş ve %25'inin yararlanmamaya devam edeceğini, %4'ünün ise kararsız kaldığı görülmüştür. Yine yapılan işçi anketlerinde de, iş arayanların semtlerinde ofis olması

halinde %61'inin merkezi binaya gelmeyeceğini %32'sinin de gelmeye devam edeceğini %7'sinin ise kararsız kaldığını sonucu görülmüştür.

S5. Kurumun yürüttüğü hizmetlerin reklamının yapılmasında yetersizlikler bulunmaktadır. Yapılan anket çalışmaları arasında iştirakçilerin %48'inin e-posta tavsiyesi, %24'ünün yasal zorunluluklar dolayısıyla ve %34'ünün ilanlar ve basın (internet, gazete, TV vs.) yoluyla KUR'dan haberdar oldukları görülmüştür. KUR'u Kuruma başvurmadan önce tanıyanların oranı %63 iken tanımayanların oranı %37 olarak belirtilmiştir. Ayrıca Kurumla temasa geçmeden önce Kurum hizmetleriyle ilgili bilgi düzeylerine baktığımızda da %35'inin Kurumun hizmetlerini hiç bilmediğini ve %78'inin Kurum hizmetleri hakkında on üzerinde bilgi ve daha az bilgileri olduğunu, %89'unun ise telefon hizmetlerinden hiç haberi olmadığını görülmüştür. Yine yapılan iştirakçi veren anketlerinde de e-dönüşüm projesini ankete katılanların %54'ünün hiç bilmediğini, %28'inin kısmen bilgi sahibi olduğunu ve sadece %18'inin bilgi sahibi olduğunu görülmüştür.

S6. İstihdamda kısmen yada tamamen aracılık yapan birimlerle ilişkiler açısından eksiklikler bulunmaktadır.

S7. İstihdamda ilişkiler arzu edilen düzeyde değildir. İstihdamda ilişkilerle yapılan neticesinde ankete katılan iştirakçilerin %32'sinin daha önce KUR aracılığı ile eleman temin ettiğini ve %17'sinin KUR'dan iştirakçi temin etmeye devam ettiğini görülmüştür. Ayrıca e-KUR ile internet üzerinden eleman alma konusunda %68'i olumlu yaklaşırken, %21'i kararsız kalmı ve %11'i ise almamaya devam edeceğini belirtmiştir. Yine iştirakçilerde istihdam konusunda iştirakçilerin %79 bilgisi olmadığını ancak olduğunu takdirde yararlanmayı düşündüğünü belirtmiş, %14'ü yararlanmayı istemezken %7'si daha önce yararlandığını ve yararlanmaya devam edeceğini belirtmiştir. KUR'dan eleman almayan iştirakçiler yararlanmama nedenleri olarak, "kendi imkanları ile zorlanmadan bulmaları ve yasal zorunluluk olmadıkça da ihtiyaç duymadıklarını ve bir kısmı da bilgilerinin olmamaları" nı göstermiştir.

S8. Kurumun bilişim hizmetlerini düzenleyen nitelikli personel sayısı yetersizdir. Bu amaçla yapılan görüşmelerde Kurumun bilişim hizmetlerinin yürütüldüğü Gücü Piyasası Bilgi Hizmetleri Dairesi Başkanlığı bünyesinde, üniversitelerin bilgisayar mühendisliği ve bilgisayar programcılığı bölümlerinden

mezun olan personel bulunmadığı görülmüştür. Ayrıca, internetteki bilgiler de sürekli olarak güncel durumda bulunmamaktadır.

S9. Kurum personeli içerisinde bilgisayarı ve interneti yeterince kullanamayanlar bulunmaktadır.

S10. Her yıl Kurum hedefleri belirlenirken güncel olarak GFTZ analizleri tam olarak yapılmamaktadır. Yapılan planlamalara uygun hareket etmeyen personeller de bulunmaktadır.

S11. Ülkemizde gerek AB'nin yeterli kaynak sunmaması gerekse dünya genelindeki sunulan fonlar hakkında yeterli bilgilenme ve yararlanma kapasitesi olmaması gibi nedenlerle i arayanlara faydalı olabilecek dış fonlardan yararlanma ve etkinlik arzu edilen seviyede bulunmamaktadır.

S12. Personel sayısı, nitelikli personel sayısı ve mevcut personelden alınan verim istenilen düzeyde değildir, ayrıca Klasik kamu yönetiminin sorunlarından biri olan kırtasiyecilik ve gereksiz yazı malar Türkiye Kurumunun bazı hizmetlerinde kendini göstermektedir.

S13. Kurumun sunduğu hizmetlerin yararlanıcıları ile ilgili, hizmet sunumundan sonraki dönemde gerekli takip tam olarak yapılmamaktadır.

S14. Sızk sigortasından yararlanma şartları a r ve yararlananlara verilen hizmetler istenildi i gibi gerçekleşmemektedir.

S15. Kurumun sunduğu aktif istihdam politikaları tam olarak etkin değildir. Yapılan anket çalışmasında ankete katılanların tamamı daha önce KUR'un verdiği hiçbir kursa katılmadığını ifade etmiştir.

S16. Kurumda yerelle me açısından eksiklikler bulunmaktadır. İstihdam kurullarının etkinliği artırılmalıdır.

4.1.2 Öneriler

Ö1. SGK ile bir protokol yaparak, borsadaki gibi tüm illerde saniye saniye i e giren çıkan sayısı görünmeli. Kurumumuzda bu sisteme aynı anda hangi mesle e talep

verildi, hangisinde yerle tirme, iptal yapıldı görünmeli. Bu sistem internette veya istihdam borsasında canlı olarak sunulmalı. Hizmetlerde etkinlik sağlanması, Kurum imajı ve tanınırlığı açısından oldukça faydalı olacaktır.

Ö2. İl müdürlüklerinin çalışmalarının daha düzenli takibi ve iç kontrolü sağlanacak (aylık olarak yapılacakları düzenli yazımlar, faaliyet bilgileri vs.) bir sistem oluşturulması faydalı olacaktır.

Ö3. Hizmeti halka en yakın birim yürütsün anlayışına dayalı olarak, üye sayısı artırılmalı, bu vesileyle üyeliğe ve üyeliğe verene daha yakın olunacak, daha fazla açık üyeliğe yerle tirme yapılmasını sağlanacaktır.

Ö4. Üyelik sigortasından yararlanacak (örneğin) 1,5 milyonuncu üyeliğe ödemesini sembolik olarak Genel Müdür tarafından bizzat yapılması Kurum tanıtımı ve imajına katkıda bulunacaktır.

Ö5. Türkiye’de kar amaçlı çalışan (ÖB) bürolar ve kar amacı gütmeyen (üniversite vakıfları, mezunlar derneği, belediyeler vs.) bütün araçlarla istihdam ve eğitim alanında koordinasyon geliştirilmelidir. Düzenleyici bir kurum olarak ortak veri tabanı uygulamalıdır. Ayrıca bu sayede yeni birimler açma maliyetleri de düşürülmü olacaktır.

Ö6. Yerel düzeyde İl Müdürlüklerinin partneri gibi hareket edecek bir şekilde kar amacı gütmeyen faaliyet gösterebilecek yerinden yönetim organları, yerel yönetimler ve STK'lere istihdam aracılığıyla, eğitim, danışmanlık gibi hizmet alanımızın uygun olan kısımlarında çalışmaya izni verilmelidir. Bu kurumlar üyeliğini KUR ve kendi adlarına yaptıkları takdirde kendilerinin ÖB olarak görünmeyecek şekilde yasal düzenleme yapılması faydalı olacaktır.

Ö7. E-KUR ile hizmette yerleşme kısmen sağlanmıştır olacaktır. Bunun yanında üyeliğe veren görüşmelerine ayrılarak, daha fazla üyeliğe olması sağlanması faydalı olacaktır. Ayrıca, hizmetler internetten verilecek için, çok kaliteli bilgi işlem merkezi kurulmalı ve elemanlar alınmalı, yetiştirilmeli ve personel de sürekli güncel bilgi takibi yaparak bilgilerin güncel kalmasını sağlamalıdır. Ayrıca KUR’un bütün personelinin iyi bilgisayar kullanacak şekilde kalifiye olması sağlanmalıdır.

Ö8. E- KUR hizmete geçtikten sonra, çe itli medya organları kullanılarak reklamlar yapılmalı ve halkın zihninde yer etmesi, bilgilenmesi sa lanmalıdır.

Ö9. Hedeflerle yönetim ilkesi do rultusunda çalı mak için her yıl GFTZ analizleri yaparak, bir sonraki yıl için bunlara göre faaliyet planı yapılmalı ve Kurum personelinin tamamının da bu hedefler do rultusunda hareket etmesi sa lanmalıdır. Ayrıca bu do rultuda l Müdürlükleri de görevlerini nasıl yerine getirece ine dair bir stratejik plan hazırlamalı ve bu plan üzerine Genel Müdürlü e kar ı sorumlu tutulmalıdır.

Ö10. Dı fonlardan daha fazla yararlanılması amacıyla, i sizlere yönelik proje hazırlama ve yürütme e itimleri, projelere danı manlık hizmetleri gibi hizmetleri yürütmek, hem Kurum hem de ülkemiz açısından faydalı olacaktır.

Ö11. nternet sayfasındaki açık i ler daha güncel olmalı ve imajı zedelemeyecek ölçüde aktif-pasif düzenlemelerinin daha rahat yapılabilmesi için her il müdürlü ünün i e yerle tirme servislerine web sayfasının ilgili kısmına girip düzenleme yetkisi verilmelidir.

Ö12. Genel Müdürlü ün l Müdürlükleri ile yazı maları ve Genel Müdürlü ün onayı olmadan l Müdürlüklerinin yapamayaca ı tüm i lemler hakkında bir çalı ma yapılarak, Stratejik önem arz etmeyen i ler hakkında yetkiler l Müdürlerine devredilerek Genel Müdürlü ün görevleri daraltılmalı ve daha genel i llerde etkinli i artırılmalıdır. Bu nedenle l Müdürlüklerine Yetki devri konusunda Tefti Kurulu Ba kanlı ının yapılan denetimler sonucu elde ettikleri bilgiler ve izlenimleri göz önüne alınarak, Hukuk Mü avirli inin koordinatörlü ünde, geni katılımlı bir çalı ma yapılarak hangi alanlarda yetki devredilebilece i belirlenmelidir.

Ö13. SSK Sigorta l Müdürlükleri ile Kurum l Müdürlükleri arasında ortak bir a kurularak kayıtlı i yerlerinin anında Kurum tarafından da görülmesi, i yeri tespit çalı maları için harcanan zaman ve görevlendirilecek personel sayısı bakımından avantaj sa layacaktır.

Ö14. arayanların bilgi ve becerilerine en uygun ekilde istihdamlarını sa lamak çok önemlidir. Bunun için her ki i için “istihdama nasıl kataca ız” sorusunun cevabı öncelikle tespit edip, daha sonra bu do rultuda gerekli olan yapılmalıdır. Bu

do rultuda i ve meslek danı manlı ı hizmeti sunulan ve mesleki e itim kurslarından yararlanan i sizlerin, istihdam anlamında sonuçları da takip edilmelidir. Bu konuda danı ma merkezlerinin ve personelinin sayısı yetersiz kalmaktadır. Bu amaçla hizmet satın alma yoluyla rehberlik ve psikolojik danı manlık irketlerinden de yararlanılmalıdır. Çünkü dünyada devletler artık uygulayan de il, düzenleyici ve denetleyici bir fonksiyon üstlenmi , sundu u hizmetlerde de özel sektör zihniyeti ile hareket etmektedir. Ayrıca i letmelerde verilen e itimler i verenlerle ili kiler konusunda Kurum imajına büyük katkıda bulunaca ından dolayı daha fazla i verene ula ılmalı ve e itimler ücretsiz olarak sunulmalıdır.

Ö15. i sizlik sigortası almaya hak kazanmı olan i ten çıkarılanların yararlandıkları süre boyunca, sigortalarının fon tarafından yatırılması gerekir. Bu sürede i sizlik sigortasından yararlananlara hafta da bir veya birkaç gün mesleki e itim verilmesi hem suistimallerin önüne geçmek hem de mesleki ve ki isel geli imleri açısından faydalı olacaktır.

Ö16. Kayıтта görevli personelin günlük olarak makul sayıda i arayanla görüşmesi sa lanmalıdır. Bu görüşmelerde etkinlik sa lanabilmesi açısından personel sayısı artırılmalı, Kurum hizmetleri hakkında yeterli bilgi verebilecek ekilde e itimler verilmelidir.

Ö17. İ Müdürlükleri sınırları içerisinde (özelikle büyük ehirler) az personelli küçük birimler kurulmalı ve sorumlu müdürler tarafından gün içerisinde kontrollere gidilerek ihtiyaçları kar ılanmalı ve haftalık olarak rapor tutulup, de erlendirme yapılarak etkinle tirme stratejileri belirlenmelidir.

Ö18. İ stihdam Kurulu kararları ba layıcı olmalıdır. Kamu kurum ve kurulu larınca veya kamu kayna ı kullanan tüzel ki ilerce gerçekleştirilecek i gücü yeti tirme faaliyetlerine ili kin planlar Kurulun onayından geçirilmeli ve bu faaliyetler ve sonuçları da Kurul tarafından denetlenmelidir. Bu amaçla “istihdam-e itim ili kisinin sa lanması açısından” İ stihdam Kurulları ve İ Mesleki E itim Kurulları birlikte çalı ma yapmalı, il düzeyindeki tüm mesleki e itim kararları İ stihdam Kurularının tespitlerine dayalı olarak alınmalıdır.

Ö19. İstihdam Kurullarının daha etkin yerel kararlar alabilmesi ve hatta uygulanabilirli inin artırılması için büyük ehir belediye ba kanları da kurulun üyesi yapılmalı ve daha fazla istatistiki bilgi için TÜ K'in il düzeyindeki ba kanının da kurul üyesi yapılması gereklidir. Ayrıca İstihdam Kurullarının etkin çalı abilmesi için faaliyetlerini kar ılayacak düzeyde bütçe olu turulmalıdır.

Ö20. Özürlü, eski hükümlü çalı tırmayan i yerlerine kesilen ceza paralarının nasıl kullanılaca na ve verilecek mesleki e itimlere dair onaylar, merkezi yapıdaki kurul yerine hizmette yerelle me anlayı ıyla İstihdam Kurulu tarafından verilerek, kamu kayna ının etkin ve verimli bir ekilde kullanılması sa lanmalıdır.

Ö21. Öncelikle sızlık sigortası hizmetlerinden yararlananların tamamına, daha sonra KUR'a kayıtlı di er i sizlerin istihdam edilebilirli ini artırmak için Kurumun bütün aktif istihdam programlarından yararlanmaları sa lanmalıdır.

Ö22. sızlık sigortası hizmetlerinden yararlanacaklar ile belge verme yükümlüleri KUR'a elektronik ortamda ula abilmeli ve aylık ba lama süresi de kısaltılmalıdır.

Ö23. hale sürecinde ya anan zorluklar, kanunun aradı ı kriterleri yerine getirebilecek yüklenici bulmadaki zorluklar ve benzeri gerekçelerle Türkiye Kurumu tarafından gerçekleştirilen ve i gücünün istihdam edilebilirli ini artırmaya yönelik düzenlenen her türlü i gücü yeti tirme, mesleki e itim, i gücü uyum ve toplum yararına çalı ma programlarının Kamu hale Kanunu kapsamı dı nda tutulması sa lanmalıdır.

Ö24. Gerekli alt yapı çalı maları yapılarak, uzun vadede istihdam politikalarını yapacak, siyasi otoritenin etkisinden uzak i gücü piyasasını düzenleyici bir üst kurul ekinde örgütlenmesi hedeflenmelidir.

Ö25. Kurum içerisinde ta ra da görev yapmak prestij kaybı olarak görülmektedir ve pek çok ki i çalı mak istememektedir. Ayrıca ta ra te kilatında kariyer olanakları yetersiz göründü ü için yetenekli personel buralarda görev almak istememektedir. Oysa ki yerel düzeyde etkin bir il/ ube müdürlü ü sa lamak için kalifiye personel tarafından da tercih edilmesi yararlı olacaktır. Bunu sa lamak için, örne in ek ödemelerde ta ra da görev yapan personele, merkezdeki emsallerine göre belirli bir oranda daha yüksek ödeme yapılabilmesi gibi te vik mekanizmaları faydalı olacaktır.

Ö26. Her İl Müdürlüğü yıl sonunda bir sonraki yılın bütçesini hazırlamalı ve uygun görülen ödenek miktarı yıl başında İl Müdürü emrine verilmelidir. Her harcama için genel müdürlükle tekrar yazılmalıdır fakat Genel Müdürlük ise yıl içerisinde gerekli denetimi yapmalıdır.

Ö27. İdki dava konusu ile ilgili il müdürlüğü bünyesinde çalışan avukatlara il müdürleri tarafından gönderilecek talimat ilk önce Hukuk Müavirine bildiriliyor, daha sonra Hukuk Müavirine İl Müdürlüğüne tekrar dönülüyor ve İl Müdürünce avukat görevlendiriliyor. Bu prosedürlerin süresini kısaltmak için Kurum içi gerekli çalışma yapılması faydalı olacaktır.

Ö28. Özür durumu, merkezi sınav gibi zorunlu atamalar dışında yapılan atamalarda İl Müdürünün görüşünün alınması kendi ekibi ve başkanı açısından faydalı olacaktır.

Ö29. Yerel idareleri daha iyi tanıyan taraftaki yöneticiler, ulusal plan, program ve politikaları yerel idarelere göre yorumlayarak esnek bir uygulama gerçekleştirirken ve İl Müdürlükleri bünyesinde uzmanlık gerektiren idarelerde görevlendirilmek üzere; görev tanımı en iyi şekilde belirlenmiş, il içi idari hiyerarşiden bağımsız olarak İl Müdürünün talimatı doğrultusunda araştırma, raporlama yapacak uzman görevlendirilmelidir. Büyük potansiyele sahip İl Müdürlüklerinde istihdam ve meslek uzmanlığı, idarelerde ise eğitim uzmanlarının bu görevi yerine getirmesi faydalı olacaktır.

Ö30. Başta OSB'ler olmak üzere, il sınırlarının dışında bulunan yerlerde, ilçelerde, kent merkezlerinde sadece kayıt ve plasman servisinin yer aldığı, içerisinde idare ilanlarına bakabilecek bilgisayarlı bulunan geniş salonlar oluşturulmalıdır. Bu salonlar için Fransa örneğinde olduğu gibi belediye, sanayi ve ticaret odaları gibi kurumlarla işbirliği yapılabilir. OSB'ler, sanayi siteleri kurulurken bu istihdam ofisleri için yer ayrılması artırılabilir. Ülkemizde de idare isimleri altında bu tür yapılar mevcut durumda olup, bu şekilde Kurum kontrolüyle beraber işi sömürsü önüne geçilebilir olacaktır. Elemanlar Kurum personeline olabilecek işi gibi yerel partnerler veya hizmet satın alma yoluyla da sağlanabilecektir. Ancak her durumda birim emelleri KUR tarafından görevlendirilmelidir.

A a ıdaki tabloda yapılan ara tırmalar neticesinde görülen olumsuz sonuçlar ile bunların düzeltilmesine yönelik do rudan ve/veya dolaylı önerilerin e le tirildi i matriks düzenlenmi tir.

SONUÇLAR VE ÖNER LER MATR KS																	
SONUÇLAR																	
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	
ÖNER LER	Ö1	X	X			X		X									
	Ö2			X						X						X	
	Ö3	X			X			X							X	X	
	Ö4					X											
	Ö5	X			X	X	X										X
	Ö6	X			X	X	X										X
	Ö7	X				X		X	X	X			X				X
	Ö8					X											
	Ö9	X		X							X						X
	Ö10	X									X					X	
	Ö11	X						X	X				X				X
	Ö12			X									X				X
	Ö13		X					X									
	Ö14	X				X		X			X		X	X		X	X
	Ö15														X		
	Ö16	X											X				
	Ö17	X			X	X					X						X
	Ö18	X														X	X
	Ö19	X															X
	Ö20	X														X	X
	Ö21	X													X	X	
	Ö22												X		X		X
	Ö23	X														X	
	Ö24						X				X		X			X	
	Ö25	X		X	X								X	X			X
	Ö26										X					X	X
	Ö27																X
	Ö28	X															X
	Ö29	X		X							X	X	X			X	X
	Ö30	X			X	X	X	X									X

4.1.3 Genel Sonuç

Bugün gelinen süreçte dünyadaki tüm ülkelerin en büyük sorunlarından biri olan istihdam ve işsizlik sorunu, bütün bir ekonomi içinde ele alınmakla birlikte özellikle aktif ve pasif istihdam politikaları uygulamakla görevli kamu istihdam kurumlarına büyük görevler yüklemektedir.

Ülkemizde kamu istihdam kurumu olarak 1946'da İstatistik Kurumu olarak kurulan ve 2003 yılında yeni görevlerle birlikte daha etkin bir kamu istihdam kurumu olması için çalışan Türkiye İstatistik Kurumu Genel Müdürlüğü mevcut personel ve mali yapısıyla verilen görevleri arzu edilen seviyede olmasa da büyük bir özveri ile yürütmektedir.

Dünya ve özellikle Avrupa Birliği Ülkelerinin ve kamu istihdam kurumlarının tersine olarak, Türkiye'deki merkeziyetçi yapı Türkiye İstatistik Kurumu'nda da bulunmakta fakat yürüttüğü hizmetler bakımından taraftarlıkta büyük önem vermesi gerekmektedir. Bu amaçla taraftarlıkta oluşturan il ve ilçe müdürlüklerine yerel idarelere daha uygun politika ve strateji belirlemeleri, uygulamaya yönelik daha hızlı kararlar alınabilmesi ve bu doğrultuda daha etkin hizmetler sunulması amacıyla merkezden taraftarlıkta doğrudan bir takım yetkilerin devredilmesi ve kapasitelerinin artırılması gerekmektedir.

Bu amaçlar doğrultusunda özet olarak belirtmek gerekirse Türkiye İstatistik Kurumu'nun idareci kadrolarına daha fazla ulaşabilmesi için mevcut birimleri ile özellikle kalifiye personel sayısı artırılmalı, mevcut personelden daha fazla verim alınabilmesi sağlanmalı, yerel düzeyde çok önemli görevleri bulunan il istihdam kurulları güçlendirilmeli, il içi içerisinde bulunan kamu/özel kurumlarla ilişkiler geliştirilmeli, tüm iş gücünün vasıf düzeyinin artırılması için aktif istihdam politikaları ile işsiz kalanların hayatlarını idame edebilmeleri için pasif istihdam politikalarını daha etkin kullanmalı, yerel idarelere uyumlu stratejilerle hedeflere yönelik çalışmalar yapılmalı, Kurum tanıtımına önem verilerek olumlu bir imaj oluşturulmasına çalışılmalıdır.

**EK-I BA VURSUNDA BULUNANLAR TARAFINDAN DOLDURULACAK
ANKET FORMU**

1. Yaş, cinsiyet, tahsil durumu, doğum yeri

- Kadın
- Erkek

Eğitim durumu

Doğum yılı

Doğum yeri

2. Kuruma ilk olarak ne amaçla geldiniz.

- Aramak
- Sızklık sigortası
- Mesleki eğitim kursları
- ve meslek danışmanlığı
- Diğer

3. KUR'u daha önce tanıyor muydunuz.

- Evet
- Hayır

4. Kurumla temasa geçmeden önce sunmuş olduğunuz hizmetler ile ilgili bilgi düzeyiniz nasıldı?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5. KUR'dan nasıl haberdar oldunuz

- E-dost tavsiyesi
- İlanlar, basın vs. (internet, gazete, TV vs.)
- Yasal zorunluluklar dolayısıyla

6. KUR'un telefonla verdiği hizmetlerden haberiniz var mı?

- Evet
- Hayır

7. Bütün hizmetlerin aynı bina da (merkezi) verilmesinden memnun musunuz.

- Evet
- Hayır

Sizce nasıl olmalı

--

8. Sementinizde de KUR ofisi olsaydı yine merkez binaya gidermiydiniz.

- Evet
- Hayır

Neden

--

9. Daha önce bir i görüşüne gönderildiniz mi? Sonuç ne oldu?

- e yerle tirildim
- görüşüne gönderildim ama yerle emedim
- Davet edildim ama gitmedim
- Hiç gönderilmedim

10. Daha önce KUR'da bir kursa devam ettiniz mi? Cevabınız evet ise kaç tane.

- Evet
- Hayır

Kaç tane

1	2	3	4	5	5 +
---	---	---	---	---	-----

11. KUR' a başvurmanız sizce yararlı oldu mu?

- Evet, çok yararlı oldu
- Biraz, yararlı oldu
- Farketmedi
- Hayır, yararlı olmadı

12. Herhangi bir şekilde e yerle tiriniz takdirde tekrar i siz kalırsanız KUR' a yine başvurur musunuz.

- Evet, başvururum
- Bilmiyorum, kararsızım
- Hayır, başvurmam

EK-II VERENLER TARAFINDAN DOLDURULACAK ANKET FORMU

- 1- yeriniz hangi ilde ve sektörde faaliyet gösteriyor?
- 2- Kaç i ç i ç alı tırıyor sunuz? Y ılda ortalama kaç i ç i giri -ç ık ı ı (i ç i devri) oluyor?
- 3- ç ı lerinizi hangi usulle temin ediyorsunuz?
 - a) E -dost vasıtası ile
 - b) Kendi ilanlarımızla
 - c) KUR aracılı ı ile
 - d) Özel istihdam büroları aracılı ı ile
 - e) Personel aracılı ı ile
 - f) Di er
- 4- Daha önce KUR aracılı ı ile eleman temin ettiniz mi ?
 - a) Evet
 - b) Hayır

Cevabınız evet ise memnun kaldınız mı, tekrar aracı olarak yararlanmayı dü ünür müsünüz?

- a) Evet
- b) Hayır

Cevabınız hayır ise neden aracı olarak yararlanmıyorsunuz?

5- Elemanınızı internet üzerinden KUR'dan alabilece iniz ; e-dönü üm uygulaması hakkında bilgi sahibi misiniz?

- a) Evet bilgi sahibiyim
- b) Kısmen bilgi sahibiyim
- c) Hayır de ilim

6- KUR'a gelmeden ve ücretsiz olarak internet üzerinden elemanınızı almayı dü ünür müsünüz?

- a) Evet dü ünürüm
- b) Hayır dü ünmem
- c) Kararsızım

7- KUR il/ ube müdürlüklerinin merkezi yerlerde olması sizin tercihinize etkili oluyor mu?

- a) Evet oluyor
 - Olumlu
 - Olumsuz
- b) Hayır olmuyor

8- Merkezi müdürlükler yerine i yerinize yakın daha küçük birimler olsaydı tercihiniz ne ekilde de i irdi?

- a) Daha fazla tercih ederdim
- b) Tercih etmemeye devam ederdim.
- c) Kararsızım

9- KUR'un i çilerinize yönelik i letmelerde e itim faaliyetleri hakkında dü ünceleriniz nelerdir?

- a) Yararlanıyorum, memnunum
- b) Yararlanıyorum, memnun de ilim
- c) Bilgim yok ama olursa yararlanmak isterim
- d) Yararlanmayı dü ünmiyorum.

KAYNAKÇA

4904 Sayılı Türkiye Kurumu Kanunu; RG. 5.7.2003-25159

AKTÜRK, Faik; “Türkiye’de gücü Piyasası, stihdam ve sizlik”, Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı 1, Ara tırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Ba kanlı 1, Neyir Mat., Yıl: 2, S: 3, Ankara, Nisan-Haziran 1999

ATA, Namık; “Özel Bürolar Geçici stihdam için Aracılık yapabilmeli”, T SK veren Dergisi, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1217&id=68 (07.08.2007)

BA TAYMAZ, Tahir; “Geli mekte Olan Ülkelerdeki Açmaz: A ırı sizlik veya Kırsal Eksik stihdam”, Mercek, MESS, stanbul, Y: 3, S: 10, Nisan 1998

B LD R C , Melike, Tahsin BAKIRTA , Sohbet KARBUZ; “Emek Piyasasının Özellikleri ve Türkiye için Öneriler”, ktisat, letme ve Finans, Ocak 1998, Y: 3

B RGÜL, A. Güler; Yerel Yönetimleri Güçlendirmek mi? Ademi Merkeziyetçilik mi? <http://www.sinbad.nu/yereyonetim.htm>. (11.10.2007)

ÇSGB; 2002-2006 dönemi, KUR faaliyetlerinin incelenmesine ili kin Tefti Kurulu Raporu Ankara, 06.04.2007

ERYILMAZ, Bilal; Türkiye’de Kamu Kesimi Reformları www1.worldbank.org/publicsector/pe/turkeysymposium/4%20Bilal%20Eryilmaz.ppt (19.08.2007)

ERYILMAZ, Bilal; Kamu Yönetimi, 2002

ES, Muharrem, Reyhan YILDIRIM; Yerel Yönetimler, Varlık Nedenleri Ve Yerelle me Olgusu, <http://yerehsiyaset.com/v2/index.php?goster=ayrinti&id=407>

GATES, Bill; Dijital Sınır Sistemiyle Dü ünçe Hızında Çalı mak. (çev. Ali Cevat Akkoyunlu) Do an Kitap. stanbul. 1999

GED Z, Burcu, M. Hakan YALÇINKAYA; Türkiye’de stihdam - sızlık Ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı, <http://paribus.tr.googlepages.com/gediz3.doc> (22.09.2007)

GÖZÜBÜYÜK, İbrahim; Yönetim Hukuku, Sevinç Matbaası, Ankara, 1989, vd.

HASELÇİN, İbrahim; Bağımsız İdari Otoriteler Ve Rekabet Kurumu Ekim-2003, http://www.haselcinhukuk.com/Makaleler/bagimsiz_idariotoritler_ve_rekabet_kurumu.doc (18.06.2007)

HAVE, Erling; dört büyük Avrupa Ülkesinin kamu istihdam kurumlarının yerelleştirilme anlamında yapısı, 17.10.2007, e-mail yoluyla görüşme

ve İşçi Bulma Kurumunun Yapısı ve Çalışmaları; 1999

KARAKAYALI, Hüseyin; “Türkiye’nin Ekonomik Yapısı ve Değişimi”, Emir Ofset, İzmir, 1997

KAYA, Erol; Türk Dünyası Belediyeler Birliği Başkanı, Makaleler / Türkiye’de Yeni Bir Dönem: Yerel Yönetimler Reformu <http://www.erolkaya.org/tr/showarticle.aspx?newsid=49>

KÖSE, Ömer; “Yerel Yönetim Olgusu ve Küreselleştirme Sürecindeki Yükselişi”, Sayı 52 Dergisi, Sayı 52, Ocak-Mart 2004, s. 34

KURT, Türker; Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Eğitim Yönetiminde Yerelleştirme Eğilimi., Mart 2006 Cilt:14 No:1 Kastamonu Eğitim Dergisi 61-72,

KÜÇÜKKALAY, Mesud; Türkiye’de Planlı Dönemde Kadın Nüfusu ve Kadın Gücü istihdamındaki Gelişmeler, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, B. F. Dergisi, S: 3, Isparta, Güz 1998

ÖZÜT, Adem; Bilgi Çağında Yönetim. Nobel Yayınları. Ankara. 2001

ÖKE, M. Kemal, Sait Say; Türk Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma Gereksinimi, <http://www.iibf.ibu.edu.tr/bolumler/kamuyonetimi/mkepdf/5.pdf> (10.10.2007)

ÖZER, M. Akif; Kamu Yönetiminde Kimlik Bunalımı Üzerine De erlendirmeler
<http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/icerik/der61m1.pdf>

PEK N, Tevfik; Makro ktisat, zmir, 1988, s.8

TÜ K; hanehalkı i gücü anketleri, tanım ve kavramlar

Türkiye Kurumu 2.Genel Kurulu Kararları
<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/genelkurul/KISA%20VADE%202.doc>

Türkiye Kurumu 4. Genel Kurul Raporu Kasım 2007

Türkiye Kurumu 1 stihdam Kurulları Çalı ma Usul Ve Esasları Hakkında yönetmelik, RG. 16.09.2006 - 26291

YILMAZ, Esat Mahmut; Ulus Devlet Ba lamında dari Vesayet Denetimi, 15 Numaralı Dergi, http://www.msb.gov.tr/ayim/Ayim_makale_detay.asp?IDNO=28 (30.06.2007)

YÜCEOL, Hüseyin Mualla; Türkiye’de Sanayinin Üretim ve stihdam Yapısı ve gücü Gömülemesi Olgusu, ,Güç dergisi, Ekonomi ve Toplum, Cilt : 5 Sayı: 2, http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=164&inc=arc&cilt=1&sayi=1&year=2003 (07.07.2007)

ZA M, Sabahaddin; Çalı ma Ekonomisi, Filiz Kitabevi, 10. Baskı, stanbul, 1997, s. 124

INTERNET KAYNAKLARI

<http://www.ksef.gazi.edu.tr/dergi/pdf/Cilt-14-No1-2006Mart/61-72.pdf> (11.10.2007)

www.jobcenterplus.co.uk (01.08.2007)

ÖZGEÇM

MEHMET BAYHAN

1979 yılında Gaziantep'in slahiye ilçesinde do du. İlk ve orta okulu Konya/Ere li'de, liseyi Adana'da tamamladı. 1997'de ba ladı ı yüksekö renim hayatında önce Mersin Üniversitesi Erdemli MYO Muhasebe bölümünü ve sonrasında nönü Üniversitesi BF letme bölümlerinden mezun oldu. Halen Gazi üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalı ma Ekonomisi ve Endüstri li kileri Anabilim dalında Yüksek Lisans yapmaktadır.

Ö renimi sırasında Adana Büyük Sürmeli Otelinde muhasebe stajı yaptıktan sonra kısa bir süre özel bir firmada muhasebeci olarak çalı tı. 2004 yılından itibaren Türkiye Kurumu Genel Müdürlü ü stihdam Dairesi Ba kanlı ında stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı olarak görev yapmaktadır.