

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI



İŞKUR İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMININ
İSTİHDAMA KATKISI: ELAZIĞ İLİNDE BİR
ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üy. Selim GÜNDÜZ

HAZIRLAYAN
İsmail AYDINLI

ELAZIĞ-2018

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**İŞKUR İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMININ İSTİHDAMA KATKISI: ELAZIĞ
İLİNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Selim GÜNDÜZ

HAZIRLAYAN

İsmail AYDINLI

Jürimiz, 26.10.2018 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonunda bu yüksek lisans / ~~doktora~~ tezini oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile başarılı saymıştır.

Jüri Üyeleri:

1. Dr. Öğr. Üyesi Selim GÜNDÜZ
2. Dr. Öğr. Üyesi Atilla YÜCEL
3. Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Fethi DURMUŞ



F. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih ve sayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ömer Osman UMAR

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ÖZET**Yüksek Lisans Tezi****İŞKUR İşbaşı Eğitim Programının İstihdama Katkısı: Elazığ İlinde Bir Araştırma****İsmail AYDINLI****Fırat Üniversitesi****Sosyal Bilimler Enstitüsü****İşletme Anabilim Dalı****Elazığ-2018, Sayfa: X+108**

Bu çalışmanın amacı, İŞKUR İşbaşı Eğitim Programının istihdama katkısını ölçmektir. Çalışmanın birinci bölümünde literatür araştırması yapılmış, kavramsal ve kuramsal tanımlar açıklanmış, İŞKUR ve istihdam politikaları ile ilgili bilgiler verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde Elazığ ile ilgili işgücü bilgileri paylaşılmış, üçüncü bölümünde araştırma yöntemi sunulmuş, son bölümde araştırma sonuçlarına ilişkin bilgi verilmiş, değerlendirmeler yapılarak önerilerde bulunulmuştur. Bu çalışma ile Elazığ İŞKUR tarafından 2016 yılında düzenlenen işbaşı eğitim programına katılan 1378 kişiden 315 kişiye telefonla ulaşılmış, 27 sorudan oluşan anket uygulanmıştır. Program bittikten sonra çalışmaya devam eden kişi sayısı 60' ta kalmıştır. Bu sayının artırılması için birtakım düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, İşsizlik, İstihdam politikaları, İşbaşı Eğitim Programı

ABSTRACT

Master Thesis

**Employment Contribution Of ISKUR Job Shadowing program: A Study In The
Province Of Elazığ**

İsmail AYDINLI

The University of Firat

The Institute of Social Science

The Department of Business Administration

Elazığ-2018; Page: X+108

The aim of this study is to evaluate the employment contribution of ISKUR job shadowing program. In the first part of the study include literature review, cognitive and theoretical definitions are made and informations about ISKUR and employment policy are given in this chapter. In the second part of the study, labor force information was shared about Elazığ and in the third section research method was presented. In this study, 315 people from 1378 who participated in the job shadowing program organized by Elazığ ISKUR in 2016 were reached by telephone and a questionnaire consisting of 27 questions was applied. After the end of the program, the number of people continued to work at 60. Some arrangements have been needed to increase this number.

Keywords: Employment, unemployment, employment policy, job shadowing program

İÇİNDEKİLER

ÖZET	II
ABSTRACT.....	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
TABLolar LİSTESİ	VII
ŞEKİLLER LİSTESİ	VIII
KISALTMALAR LİSTESİ.....	IX
ÖNSÖZ	X
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞGÜCÜ VE İŞGÜCÜ PİYASASI TANIMLARI	2
1.1. İşgücü Kavramı	2
1.2. İşgücü Arzı	3
1.3. İşgücü Talebi.....	3
1.4. İşgücü Katılım Oranı.....	4
1.5. İşgücü Piyasası	4
1.6. İstihdam Kavramı.....	5
1.7. İstihdam Türleri.....	5
1.8. İstihdam Oranı.....	7
1.9. İstihdam Hacmi	7
1.10. İşsizlik Kavramı	7
1.11. İşsizlik Türleri	8
1.12. İşsizliğin İktisadi ve Sosyal Yönü.....	10

İKİNCİ BÖLÜM

2. TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİNDE UYGULANAN İŞGÜCÜ POLİTİKALARI	12
2.1. Türkiye İş Kurumu	12
2.1.1. Kuruluşu Ve Gelişimi.....	12
2.1.2. Hukuki Ve İdari Yapısı	14
2.1.3. Kurumun Görevleri	16
2.1.4. Kurumun Hizmetleri.....	25
2.2. Avrupa Birliğinde Uygulanan İşgücü Politikaları.....	35

2.2.1. Tarihsel Gelişimi	35
2.2.2. AB İstihdam Politikaları Uygulamaları	38
2.2.2.1. İşsizler için Aktif Ve Koruyucu Önlemler	38
2.2.2.2. Girişimcilik Uygulamaları	38
2.2.2.3. Adaptasyon ve Mobilite Uygulamaları	38
2.2.2.4. Beşeri Sermaye ve Yaşam Boyu Eğitim Uygulamaları	38
2.2.2.5. İşgücü Arzının Artırılması ve Aktif Yaşlanmanın Teşviki	39
2.2.2.6. Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Uygulamalar	39
2.2.2.7. Dezavantajlı Kişilerin işgücü Piyasasına Entegrasyonunu Uygulamaları	39
2.2.2.8. İşin Gelir Getirici Hale Getirilmesi Uygulaması	40
2.2.2.9. Kayıt dışı İstihdamın Önlenmesi	40
2.2.2.10. Bölgesel İstihdam Farklılıklarının Giderilmesi	40
2.3. Türkiye İstihdam Politikaları Uygulamaları	41
2.3.1. Pasif İstihdam Politikaları	42
2.3.1.1. İşsizlik Sigortası	43
2.3.1.2. Kıdem Tazminatı	44
2.3.1.3. İhbar Tazminatı	45
2.3.1.4. Kısa Çalışma Ödeneği	46
2.3.1.5. Ücret Garanti Fonu	46
2.3.1.6. Yarım Çalışma Ödeneği	47
2.3.1.7. İş Kaybı Tazminatı	48
2.3.1.8. Erken Emeklilik	48
2.3.1.9. Sosyal Yardımlar	49
2.3.2. Aktif İstihdam Politikaları	49
2.3.2.1. Ücret Ve İstihdam Sübvansiyonları	50
2.3.2.2. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları	54
2.3.2.3. Doğrudan Kamu İstihdamı	55
2.3.2.4. Mesleki Eğitim Programları	56
2.3.2.5. Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri	57
2.3.2.6. Toplum Yararına Programlar	58
2.3.2.7. İşe Yerleştirme Hizmetleri	59

2.3.2.8. İşbaşı Eğitim Programları	60
2.4. Elazığ İli İşgücü Yapısı	63
2.4.1. Elazığ İlinin Sosyo-Ekonomik Yapısı	63
2.4.2. Elazığ İlinin İşgücü Piyasası Özellikleri	65

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ELAZIĞ İLİNDE DÜZENLENEN İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ İSTİHDAMA KATKISI

3.1. Araştırmanın Metodolojisi	70
3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	70
3.1.2. Araştırmanın Kapsamı	70
3.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	71
3.1.4. Araştırma Yöntemi	71

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

4.1. Demografik Bulgular	73
4.2. Kursiyerlerin İstihdam Durumları	75
4.3. Kursiyerlerin Çalışma, İşgücüne Katılmama Ve İş Bulamama Nedenleri	85

SONUÇ VE ÖNERİLER

KAYNAKÇA

EKLER

ÖZGEÇMİŞ

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1:	Temel Göstergeler.....	26
Tablo 2:	6111 Sayılı Kanuna Göre Sigorta Prim Teşvikinden Yararlanma Süreleri.....	52
Tablo 3:	Elazığ İlinde Nüfusun Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	64
Tablo 4:	Rekabet Gücü Yüksek Sektörler.....	65
Tablo 5:	İktisadi Faaliyet Kolları İtibariyle İl Yatırım Teşvikleri.....	66
Tablo 6:	Elazığ İŞKUR Temel Göstergeleri	67
Tablo 7:	Elazığ İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Mesleki Dağılımı	68
Tablo 8:	Kursiyerlerin Program Hakkındaki Düşünceleri	81
Tablo 9:	Kursiyerlerin Çalıştıkları İş ile Eğitim Aldıkları İş Arasındaki İlişki Düzeyi.....	87
Tablo 10:	Kursiyerlerin İş Bulamama Nedenleri	87
Tablo 11:	Kursiyerlerin Programın İstihdama Katkısı Hakkındaki Düşünceleri	88
Tablo 12:	Programı Tamamlama Durumlarına Göre Kursiyerlerin İstihdam Oranları	88
Tablo 13:	Programı Tamamlama Durumuna Göre Kursiyerlerin Eğitim Aldığı Meslekte Başka Bir İşyerinde Çalışma Oranları.....	89
Tablo 14:	Programı Tamamla Durumlarına Göre Şuan Herhangi Bir İşte Çalışma Oranları	90
Tablo 15:	Programı Tamamlama Durumlarına Göre Çalıştıkları Meslek İle Eğitim Aldıkları Meslek Arasındaki Bağını Derecesi	91
Tablo 16:	Programı Tamamlama Durumlarına Göre Eğitimin İstihdama Katkısı Hakkındaki Düşünceleri.....	92

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1:	İŞKUR' un Hukuki ve İdari Yapısı	15
Şekil 2:	Kursiyerlerin cinsiyete göre dağılımı.....	73
Şekil 3:	Kursiyerlerin yaş dağılımı.....	74
Şekil 4:	Kursiyerlerin Eğitim Durumları.....	74
Şekil 5:	Kursiyerlerin Medeni Durumları	75
Şekil 6:	Kursiyerlerin Programdan Faydalanma Gerekçeleri	76
Şekil 7:	Kursiyerlerin Program Düzenlenen İşyerinde İşveren veya Çalışanlardan Tanıdık/Akraba Olması Durumu	77
Şekil 8:	Kursiyerlerin Program Düzenlenen Meslekte Daha Önce Çalışma Durumları	77
Şekil 9:	Kursiyerlerin Program Düzenlenen İşyerinde Daha Önce Çalışma Durumları	78
Şekil 10:	Kursiyerlerin Program Olmaması Halinde İşverence Sigortalı İşe Alınmaları Durumu	79
Şekil 11:	Kursiyerlerin Eğitim Aldıkları Bölüm İle Programdan Faydalandıkları Meslek Arasındaki İlişki	80
Şekil 12:	Kursiyerlerin Programı Tamamlama Durumları.....	82
Şekil 13:	Kursiyerlerin Programdan Ayrılma Nedenleri.....	82
Şekil 14:	Kursiyerlerin Program Bittikten Sonra İstihdam Durumları	83
Şekil 15:	Kursiyerlerin Program Bitiminde İstihdam Edilme Süreleri	84
Şekil 16:	Kursiyerlerin Program Bittikten Sonra İşyerinden Ayrılma Gerekçeleri	84
Şekil 17:	Kursiyerlerin Program Aldıkları Meslekte Farklı Bir İşyerinde Çalışma Durumları.....	85
Şekil 18:	Kursiyerlerin Çalışma Durumları	86
Şekil 19:	Kursiyerlerin İşyerinde Çalışma Süreleri.....	86

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
AİPP	: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
AİS	: Avrupa İstihdam Stratejisi
AKY	: Açık Koordinasyon Yöntemi
ASDD	: AİLE ve Sosyal Destek Danışmanları
ASPB	: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
GKSS	: Genel Koruma Altındaki Suriye'liler
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İPA	: İşgücü Piyasası Araştırması
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEK	: Meslek Edindirme Kursu
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
ÖİB	: Özel İstihdam Büroları
ÖSDP	: Özelleştirme Sosyal Destek Projesi
ÖSYM	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
RTÜK	: Radyo ve Televizyon Üst Kurulu
SYDV	: Sosyal Yardımlaşma ve Danışman Vakfı
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TOBB ETÜ	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TYP	: Toplum Yararına Program
UMEM	: Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi

ÖNSÖZ

İşsizlik günümüz dünyasının en önemli sorunlarından bir tanesidir. Toplumsal ve sosyal huzurun temini ve refah düzeyinin artırılması için, mücadele edilmesi, önlemler alınması ve politikalarla azaltılması gerekir. Alınan mesleki eğitimler çoğu zaman teorik olmanın ötesine geçememektedir. Kişinin iş hayatına girdiği zaman sorulan ilk soru olan iş deneyiminiz var mı? Sorusu işe alım noktasında büyük bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda işsizliğin temel nedenlerinden biri vasıfsız işgücüdür. Eğitim hayatında alınan teorik bilginin birebir işverenin eğiticiliğiyle pratikte uygulama imkânı bulması, işsiz ve mesleksiz kişilerin mesleki eğitim almasının sağlanması amacıyla İŞKUR tarafından İşbaşı Eğitim Programı düzenlenmektedir. Programdan her yıl artan sayıda işyeri ve katılımcı faydalanmaktadır. İşverenler de program aracılığıyla sonrasında çalışanlarına ilave edeceği katılımcıyı yetiştirme, tanıma ve değerlendirme imkânına kavuşmaktadır. Programın suistimal edilmesinin önüne geçmek ve etkinliğinin artmasını sağlamak amacıyla piyasa araştırmaları yapılması faydalı olacaktır.

Çalışmamın başından sonuna kadar sabırla ve büyük bir özenle bana yardımcı olan, emeğinin hakkını ödeyemeyeceğim danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Selim GÜNDÜZ' e sonsuz minnettarlığımı sunuyorum. Elazığ İŞKUR çalışma arkadaşlarıma çalışmam boyunca ve anket sürecinde bana göstermiş oldukları anlayıştan ötürü teşekkür ediyorum.

Sözlerimin sonunda hayatımın hiçbir zor anında beni yalnız bırakmayan, çalışmam boyunca bana gösterdiği anlayışla ve verdiği destekle beni ihya eden çok değerli eşim Edanur AYDINLI' ya ve çalışmama engel olup sürekli oyun oynamak isteyen 2,5 yaşındaki canım oğlum Adem Ensar AYDINLI' ya, Annem, Babam ve kardeşlerime en derin sevgilerimi sunuyorum.

GİRİŞ

İŞKUR; işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetini etkin bir şekilde sunmak, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik aktif programlar yoluyla istihdamı kolaylaştırmak, korumak, geliştirmek, çeşitlendirmek ve işini kaybedenlere geçici bir süre gelir desteği sağlamak amacıyla hizmet vermektedir.

İşsizlere yalnızca gelir desteği sağlanması aracılığıyla uygulanan politikalar “pasif” olarak nitelendirilirken, sınıflandırmanın diğer öğeleri “aktif” işgücü piyasası politika başlıkları olarak değerlendirilmektedir. Böylelikle politikaların temel öngörüsü, emek arzı ve emek talebi arasındaki eşleşme sorununu törpüleme ve işgücü piyasası aksaklıklarını gidermenin yanında, birincil olarak kişilerin istihdam edilebilirliğine ilişkin olasılıkların artırılabilmesidir. Her devlet, kendi sosyal ve ekonomik yapısına en uygun mücadele yöntemini seçerek uygulamaktadır. İşbaşı eğitim programı; İŞKUR’a kayıtlı işsizlerin ve üniversite öğrencilerinin, Kuruma kayıtlı işyerlerinde, daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini ve mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla düzenlenmektedir.

Bu çalışmada, işbaşı eğitim programının etkinliği ve istihdama olan katkısı araştırılmaktadır. Bu konunun seçilme nedeni ise son dönemde arttırılan kursiyer ücretleri ile cazip hale gelen ve uygulama sayısı baz alındığında diğer aktif işgücü politikalarından daha fazla bütçe harcanan işbaşı eğitim programının İŞKUR’un mesleki eğitim faaliyetlerinde ön plana çıkmış olmasıdır. Yoğun bir şekilde talep gören ve faydalarının yanında birtakım suiistimallerin yaşandığı bu programın istihdama katkısının araştırılması kamu kaynaklarının etkin kullanımı açısından faydalı olacaktır. Ayrıca çalışmadan elde edilecek sonuçların işbaşı eğitim programının planlanması ve uygulamanın geliştirilmesi adına yol gösterici olması beklenmektedir. Çalışmanın birinci bölümünde literatür araştırması yapılmış, kavramsal ve kuramsal tanımlar açıklanmış, İŞKUR ve istihdam politikaları ile ilgili bilgiler verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde Elazığ ile ilgili işgücü bilgileri verilmiş, üçüncü bölümünde araştırmanın metodolojisinden bahsedilmiş, son bölümünde araştırma sonuçları açıklanmış ve değerlendirmeler yapılarak önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞGÜCÜ VE İŞGÜCÜ PİYASASI TANIMLARI

1.1. İşgücü Kavramı

İnsanoğlu varoluşundan bu yana ihtiyaçları doğrultusunda koşullar elverdiğince üretim için çabalamıştır. Ekonomistler üretimi fayda oluşturmak olarak tanımlamaktadır. Yapılan işlem sonucunda ortaya hiçbir değeri olmayan şeyler ortaya çıkıyorsa bunun adına üretim demek doğru olmaz. Mühendisler ise üretimi, fiziksel varlığın değerini arttıracak bir değişim yapmayı veya hammadde ve yarı mamulleri faydalı, kullanılabilir bir mamule dönüştürmek olarak tanımlar.¹ Üretim, insanın doğa tarafından tam olarak karşılanamayan ihtiyaçlarının giderilmesi için yapılan faaliyettir denilebilir.²

Üretim için işgücü (emek), sermaye, doğal kaynak ve girişimci faktörlerine ihtiyaç vardır. Bu faktörler arasında en önemlisi işgücüdür. Emek üretimin temel ögesidir. İşgücü olmadan herhangi bir malın üretimi ya da bir hizmetin karşılanması mümkün değildir.³ Yeraltı ve yerüstü zenginlikleri doğal kaynak faktörünü ifade eder. Her türlü üretilmiş üretim aracı sermaye faktörüdür. Tüm bu faktörleri bir araya getirip kar elde etmek amacıyla sermayesini ortaya koyan, zarar etme riskini göze almış kişiye girişimci denir.

Bir ülkede yaşayan 15-64 yaş grubundaki insanlara faal nüfus denir. Faal nüfustan hasta, sakat ve çalışmak istemeyenler çıkarılırsa faal işgücüne ulaşılır. Faal nüfus ile işgücü kavramı genellikle aynı anlamda kullanılmaktadır. Faal nüfustan, çalışma arzu ve yeteneğinde olmayanların çıkarılması ile işgücü bulunur. İşgücü işverenler, ücretliler, kendi hesabına bağımsız çalışanlar, ücretsiz aile işçileri ve işsizler bulunmaktadır.

¹ Bülent Kobu, Üretim Yönetimi, 13.B., İstanbul, Beta Bas. Yay. A.Ş., 2006, S.3.

² A.g.e

³ M. İlker Parasız, Melike Bildirici, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2002, S.3.

1.2. İşgücü Arzı

Üretimin beşeri faktörü olan emeğin iş piyasasına çıkışını ifade etmektedir. İşgücü arzı, belirli bir dönemde, ücret dışındaki faktörler sabitken çeşitli ücretler düzeyinde çalışmak isteyenlerin sayısı ve çalışma süresini ifade etmektedir.⁴ İstihdam edilenlerle işsizlerin toplamı, işgücünü meydana getirir.⁵

İşgücü arzı birçok değişkene bağlıdır. Ülkelerin nüfusu, piyasa şartları, teknoloji seviyesi, hukuk sistemi, toplumun sosyal ve kurumsal özellikleri işgücü arzını etkiler. Ülke nüfusu ne kadar fazla ve sağlıklı olursa, işgücü miktarı da fazla olacaktır. İşgücü piyasası tam olarak işlerse ve ücretler yüksek düzeyde belirlenirse, aktif olarak çalışmak isteyen işgücü miktarı da artar. Nüfus artışı ile işgücü arzının eşdeğer kabul edildiği “Ulusların Zenginliği”nde ücret basitçe işgücünden elde edilen gelir olarak tanımlanır. Teknolojik gelişmeler bazı sektörlerde işgücünü arttırırken, bazı sektörlerde işgücü arzını azaltmaktadır. Bazı ülkelerin hukuk sisteminde kadının ve çocukların çalışmasına izin verilmemesi, eğitim ve yaş düzenlemeleri işgücü arzını azaltmaktadır. Toplumsal olarak bazı mesleklerin hor görülmesi, faal nüfusun bir kısmının o mesleklerde çalışmak istememesine neden olur.

1.3. İşgücü Talebi

İşgücü talebi, ekonomide belirli bir dönem içerisinde talep edilen işgücü miktarıdır. Belirli piyasada, çeşitli ücretlerde istihdam edilmek istenen işgücü miktarını ifade eder. Bu çalışan insan sayısı veya çalışma zamanı şeklinde de ifade edilebilir.⁶

Piyasada işgücü talebi ekonomik faaliyetteki gelişmelere bağlıdır. Ekonomide, tüketim ve yatırım harcamaları ne kadar artarsa mal ve hizmet üretimi o oranda artar. Buna bağlı olarak işgücüne duyulacak talep de artar. Aksi durumda harcamalarda düşme, üretilen mal ve hizmetlerde düşmeye neden olacaktır. Buna bağlı olarak işgücüne duyulan ihtiyacı azaltır.

⁴ Zeynel Dinler, Bursa, Ezgi Kitabevi Yayınları, 2001, S.259

⁵ Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan, Çalışma İktisadına Giriş, Der Yayınları, 2003, s.38.

⁶ Zeynel Dinler, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2001, S.260

1.4. İşgücü Katılım Oranı

İşgücüne katılma oranı, belirli bir zaman içinde istihdam edilenlerle, aktif olarak iş arayanların toplamının, aktif nüfus toplamına oranıdır. İşgücüne katılma oranında, aktif nüfus olarak 15-64 yaş grubu dikkate alınmaktadır.⁷ TÜİK'e göre işgücüne katılma oranı, işgücünün, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.⁸ İş aramayanlar, işgücü piyasası ile bağlarını kopardıkları için işgücüne katılma kavramının kapsamına girmez.

İşgücü katılım oranına etkileyen birçok farklı etken vardır. Nüfusun yaş yapısı, okullaşma oranları, emeklilik ile ilgili düzenlemeler, ekonomik ve toplumsal etmenler, sanayileşme, kadınların işgücü piyasasına giriş oranları vb. işgücü katılım oranını etkiler.

1.5. İşgücü Piyasası

İşgücü piyasasının özünü, üretim sürecine dahil olan bedensel ve/veya düşünsel her türlü insan etkinliği olarak tanımlanan emek meydana getirmektedir.⁹ İşgücü piyasası arz ve talebin karşılaştığı ve emek karşılığında belirli bir ücretin olduğu yer olarak tanımlanabilir. İşgücü piyasasını diğer piyasalardan ayıran bazı özellikler vardır. Bu özellikler¹⁰ aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- İşgücü piyasasının nesnesi beşeri bir faktör olan işgücüdür. Bu yönü ile diğer piyasalardan farklıdır. Mal ve hizmet ürünleri gibi alışverişinin yapılması ve fiyatının belirlenmesi imkânsızdır.
- İşgücü piyasasında şeffaf bir sınıflama yapmak mümkün değildir. Nesnesi mal ve hizmet olan piyasalarda uluslararası standartlar varken, işgücü piyasalarında işgücü niteliği haricinde ayırım yapılamaz.
- İşgücünün ikamesi sadece bazı alanlarla sınırlıdır.

⁷Turan Yazgan, “Türkiye’de İstihdam Politikaları-Uygulamalar-Hatalar ve Çıkış Yolları”, İstihdam İşçi İşveren İlişkileri ve Sosyal Güvenlik, Tebliğler ve Zabıtlar, 20.Yıl Semineri, Der. Türkiye Kimya Sanayi İşverenleri Sendikası, İstanbul, 1983. S.34.

⁸<http://www.tuik.gov.tr/isgucu/jsp/body/isgucuacik.jsp>, (15.05.2007).

⁹Özlem Işığışok, Dora Yaymevi, İstihdam ve işsizlik, 2. Baskı, Bursa, 2013. S. 1.

¹⁰Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan, Çalışma İktisadı, Der Yayınları, 2003. S. 79.

- İşgücü piyasası mal ve sermaye piyasalarına oranla daha durağandır. Çünkü işgücünün mobilitesi (akışkanlığı) bireylerin öznel durumları, içinde bulundukları toplumun nitelikleri ve sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda değişmektedir.
- İşgücü piyasasının genellikle açık bir coğrafi boyutu söz konusudur, toplumsal ve kültürel etkenlerden etkilenmektedir.

İşgücü piyasasını farklı olmasını sağlayan en önemli etken insan unsurudur. Çünkü insanın işsiz kalması sadece ekonomik değil, sosyal ve psikolojik sorunlara da yol açmaktadır.

1.6. İstihdam Kavramı

İstihdam kelimesi hizmete alma, hizmette kullanma, kullanılma anlamlarına gelmektedir. Bir ülkede, bir yıldaki ekonomik faaliyetler katılacak durumda olan işgücünün; kullanılma, çalışma ve çalıştırılma derecesi istihdamı gösterir.¹¹ İstihdam iktisat ve sosyal siyaset dilinde çalışma ve gelir sağlama kararında olan kimselerin hizmetlerinden faydalanmak üzere çalıştırılmaları anlamına gelmektedir.¹²

İstihdam kavramı dar anlamda ve geniş anlamda olmak üzere iki şekilde ele alınır. Dar anlamda istihdam çalışanların üretim sürecinde bir girdi olarak kullanılmasıdır. Geniş anlamda istihdam ise üretim faktörlerinin üretim sürecinde kullanılmasını ifade eder.

1.7. İstihdam Türleri

İstihdamı tam istihdam, eksik istihdam, aşırı istihdam ve kayıt dışı istihdam olarak sınıflandırabiliriz.

Tam istihdam, ekonominin sahip olduğu üretim faktörlerinin tam kapasite kullanıldığı, çalışmak isteyen veya çalışabilecek durumda olan herkesin iş bulabildiği durumu ifade etmektedir.¹³ Bu durumun gerçek hayatta gerçekleşmesi çok mümkün değildir. Tam istihdam halinde bile friksiyonel ve mevsimsel işsizlik sebebi ile işsizlik

¹¹ Aziz Köklü, S Yayınevi, Makro İktisat, 2. Baskı, Ankara, 1987, s.67.

¹² 2 Ali Seyyar, Sakarya Yayıncılık, Sosyal Siyaset Terimleri Ansiklopedik Sözlük, 2. Baskı, Sakarya, 2008, s. 196.

¹³ Sadun Aren, Ankara, Savaş Yayınları, İstihdam, Para ve İktisadi Politika, 12.bs., 2005, s. 5-6

mutlaka olmaktadır. Tam istihdam halinde önemli olan piyasadaki açık iş sayısının iş arayan kişi sayısından fazla olmasıdır.

Eksik istihdam, bir ekonomide üretim faktörlerinin tam kapasite kullanılamaması, bir yanda iş arayıp bulamayanların olduğu diğer yandan ise sermayenin, kaynağın tam kullanılamadığı durumu ifade etmektedir. Ülkede yaşayanlar ulaşılabilir refah düzeyinin altında yaşam sürmektedir. Eksik istihdam görülebilir ve görülemeyen olarak iki grupta ölçülmektedir. Hali hazırda işi olan fakat 40 saatin altında çalışan, mevcut işinde veya başka bir işte daha fazla çalışmaya müsait olan kişilerin oluşturduğu grup görülebilir eksik istihdam olarak değerlendirilmektedir. Görülmeyen eksik istihdam ise mevcut işini yetersiz gören, ücretin azlığı veya çalıştığı mesleğin kendisine uygun olmadığını düşünmesi nedeniyle daha uygun bir iş aradığını bildiren kişilerdir. Bu durumda kişi işsiz olmamakla birlikte istihdamı yetersizdir. Yetersizlik için belirtilen kriterler ise; işin kendisi, kişinin yetenek ve becerilerini maksimum düzeyde kullanmasına müsaade etmemesi, ücretin düşük olması ve işyeri kapasite kullanım oranının oldukça düşük olması olarak belirtilmektedir.¹⁴

Aşırı istihdam, bir ekonomide üretim faktörlerinin tamamının çalışmasına rağmen yine de işgücüne talep söz konusu olması durumudur. Bu durumda işletmeler vardiya sistemi veya kapasite kullanım miktarlarını arttırarak daha fazla üretim faktörünü üretim faaliyetinde kullanmak üzere talep edecektir. Ancak üretim faktörlerini sınırsız bir şekilde arttırmak mümkün olmadığından talep başka ülkelerden üretim faktörü temini ile karşılanmaya çalışılacaktır.¹⁵

Kayıt dışı istihdam, çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının ücret ve zaman olarak bildirilmemesi veya eksik bildirilmesidir. Resmi, gayri resmi ve kayıt dışı ekonomik faaliyetlerde kendi hesabına ya da ücret karşılığı çalışan fakat faaliyetleri kayıtlara yansımayan, istatikselsel olarak da hesaplanamayan istihdam şekillerinin bütünüdür.¹⁶ Çalışanın kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi, eksik

¹⁴11 Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan, İstanbul, Der Yayınları, Çalışma İktisadı, 3.bs., 2003, s. 60-61

¹⁵ 16 H. Nur Germir, Ankara, Adalet Yayınevi, Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği, 1.bs., 2012, s. 5

¹⁶13 Erkan Karaarslan, Ankara, Mali Hizmetler Derneği, Yayın No:7 “Kayıtdışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri”, 2010, s.13.

bildirilmesi veya ücret tutarının eksik bildirilmesi şeklinde gerçekleşir. Tarım sektöründe ve çocuk işçiliğinde kayıt dışı istihdam oranı oldukça yüksektir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Avrupa Birliği (AB) ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı desteği ile kayıt dışı istihdamla mücadele projesi yürütülmektedir. Bu proje ile işverenlerin bilgilendirilmesi, seminer ve sempozyumlar ile bilinçlendirme ve farkındalık sağlanması, kayıt dışı istihdam edilenlerin mesleki sertifika almaları yoluyla alternatif çalışma alanları bulmaları amaçlanmaktadır.

1.8. İstihdam Oranı

Aktif nüfus içinde ne kadarlık bir payın fiilen çalışmakta olduğunu gösteren değerdir. TÜİK'in tanımına göre istihdam oranı; "istihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır."¹⁷ Aşağıdaki formül yardımıyla hesaplanır.

İstihdam Oranı = (İstihdam Edilenlerin Sayısı / Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki (15+) Nüfus) x100 formülü ile hesaplanmaktadır.

1.9. İstihdam Hacmi

Bir ekonomide işgücünün bir kısmı iş bulup çalışabildiği halde bir kısmı işsiz kalır. İşgücünün kendine ait bir işi olup fiilen çalışan kısmına istihdam hacmi denir. İstihdam hacmi kalifiye veya kalifiyesiz tüm çalışanların toplam çalışma saatlerini ifade eder.

1.10. İşsizlik Kavramı

TÜİK'e göre aşağıdaki koşulları sağlayanlar işsizdir:¹⁸

“Çalışabilir çağındaki nüfusa dahil olan kişilerden; referans döneminde bir işi olmayan, ücretli, kendi hesabına veya işveren olarak “bir saat bile olsa” bir işte çalışmayan, referans haftası ile biten son 3 ay içinde iş aramak üzere, ücretli, kendi hesabına veya işveren olarak çalışmak üzere iş arayan (iş arama kanallarından en az birini kullanmış olan), referans dönemini takip eden iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olanlar.

¹⁷ <http://www.tuik.gov.tr/isgucu/jsp/body/istihdamacik.jsp>, (15.05.2007).

¹⁸ <http://www.tuik.gov.tr/isgucu/jsp/body/issizacik.jsp>, (15.05.2007).

Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenlerden iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişiler de işsiz kabul edilmektedir.” İşsizlik oranı ise, işsiz nüfusun işgücü içindeki oranıdır.¹⁹

İşsizlik tüm ülke ekonomilerinin en önemli sorunlarından biridir. Ülkelerin aldığı tüm önlemlere rağmen gittikçe büyüyen bir sorun olmuş, ekonomik ve sosyal yapıyı olumsuz yönde etkileyerek hem bireysel hem de toplumsal sonuçlara yol açmıştır.²⁰

İşgücüne yeni katılanların bir kısmı iş bulup çalışan konumuna bir kısmı ise iş bulamarak işsiz konumuna gelirler. Bazı çalışanlar ise emekli olup işgücünden ayrılarak veya çalışan konumunda iken işini bırakarak ya da işten çıkarılarak işsiz konumuna düşerler. Kurumsal olmayan nüfus içerisindeki bu hareketleri işsizlik havuzuna benzeterek olursak; havuza akan su havuzdan dışarı taşan sudan fazla ise havuzdaki su miktarının yükseldiği gibi işsizlik havuzuna giren işçiler bu havuzdan çıkanları aştığında işsizlik düzeyi yükselmektedir.²¹

1.11. İşsizlik Türleri

İşsizliğin tek ve mutlak bir şekilde sınıflandırması olmamakla birlikte bir ülkenin ekonomik ve siyasi yapısına, teorisyenlerin dünya görüşüne ve konuya verilen öneme göre yapılan sınıflandırma çeşitlilik arz etmektedir.²² Genel olarak açık ve gizli işsizlik olarak ikiye ayırabiliriz.

Gizli işsizlik, üretimde işgücünün bir kısmının çekilmesine rağmen üretim hacminde belli bir azalma meydana gelmiyorsa gizli işsizlik söz konusudur.²³ Bir endüstride kişilerin alacağı ücret emeğin verimliliğine bağlıdır. İşçinin alacağı ücret, verimliliğinden fazla ise gizli işsizlik söz konusudur. Diğer işsizlik türünden farklı

¹⁹ <http://www.tuik.gov.tr/isgucu/jsp/body/issizacak.jsp>, (15.05.2007).

²⁰ 15 Cahit Aydemir, Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, “Türkiye İşgücü Yapısı ve Kırsal Alan”, 2013, Cilt 27, Sayı 1, s.116.

²¹ J.S.Sloman, Çev. Ahmet Çakmak, İstanbul, Bilim Teknik Yayınevi, İktisat Makro, 2004, s.46

²² Özlem Işığışok, Ekin Yayınevi, İstihdam ve İşsizlik, Bursa, 2011, s.66

²³ M. Kemal Biçerli, İstanbul, Beta Yayınları, Çalışma Ekonomisi, 2011, s.428

olarak kişi aslında işsiz değildir fakat üretime katkısı yoktur. Tarım ve kamu sektöründe gizli işsizlik yaygındır.

Açık işsizlik kavramı, çalışma gücü ve arzusu olduğu halde, cari ücret seviyesinde iş arayıp da bulamayanların toplamının oluşturduğu işsiz kitleyi ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile, bir kişinin para kazanmak veya geçimini sağlamak üzere yapacağı bir işinin olmaması durumudur.”²⁴ Birçok farklı türü bulunmaktadır. Türleri ve açıklamaları aşağıdaki gibidir.

Friksiyonel işsizlik, insanların çeşitli nedenlerle geçici bir süre çalışmamları durumudur. Arızı veya geçici işsizlik olarak da adlandırılır. İnsanlar bazen daha iyi şartlarda iş bulabilmek için mevcut işlerinden ayrılırlar. Yeni bir iş bulmak zaman alıcıdır. İlk süreçte ücret beklentisi yüksektir. Kişilerin işsiz kaldıkları süre arttıkça iş bulma konusunda daha endişeli hale gelirler ve giderek daha düşük ücretlerle çalışmaya razı olurlar.²⁵ Ekonominin en iyi olduğu ülkelerde bile friksiyonel işsizlik mevcuttur. Yeni gelişen ekonomilerde friksiyonel işsizlik daha yüksek olmakla birlikte her ülkede farklı oranlarda görülmektedir.

Mevsimsel işsizlik, ekonomilerin mevsimsel dönemler sebebiyle faaliyetlerinde düşme dönemlerinde ortaya çıkan işsizlik türüdür. Özellikle tarım ve inşaat sektöründe görülür. Ülkemizde mevsimlik işsizliğin en yüksek olduğu dönem Ocak-Şubat en düşük olduğu dönem ise Temmuz-Ağustos aylarıdır.²⁶

Konjonktürel işsizlik, ekonomilerde meydana gelen dalgalanmalar sebebi ile meydana gelen işsizlik türüdür. Duraklama ve bunalım dönemlerinde görülür. Talebin üretim hacmine oranla düşük kalması durumunda üretim ve yatırım azalacağı için istihdam oranı da azalır işsizlik artar. Dönemsel işsizlik olarak da adlandırılır. Piyasada yeterince açık iş yoktur. Yoğun üretim kaynaklı bir işsizlik türüdür.

Teknolojik işsizlik, teknolojinin gelişmesi birçok işin insanlar yerine makinalar ile yapılması sebebiyle ortaya çıkan işsizlik türüdür. Emek ve sermaye arasında ikame ilişkisi vardır. Sermayenin artmasına bağlı olarak üretimde yeni yöntemler

²⁴ 21 Yasemin Uyar Bozdağlıoğlu, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, “Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, Sayı 20, 2008, s.47.

²⁵ Sloman, a.g.e., s. 53-54.

²⁶ Arif Yavuz, İto Yayınları, İş gücü, istihdam ve kriz olgusu, 2012, İstanbul, S.44

geliştirilmekte ve bu yöntemlerde daha az işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun sonucu olarak işsizlik de kısa vade de artış yaşanır. Teknolojik gelişmenin uzun vade de yeni iş sahaları açmak suretiyle işsizliği azaltacağı görüşü genel olarak kabul görmektedir. Çünkü uzun dönemde yan çalışma kolları ortaya çıkacak ve işgücünün yeniden kullanımına olanak sağlayacaktır.²⁷

Yapısal işsizlik, Toplumların iktisadi, sosyal ve kültürel yapılarında, örf ve adetlerinde meydana gelen değişikliklerden dolayı talebin farklılaşması nedeni ile oluşan işsizlik türüdür.²⁸ Eğitim oranı ile yapısal işsizlik ters orantılıdır. Ülkelerin eğitim seviyesi arttıkça yapısal işsizlik oranı düşer.

İradi işsizlik, kişinin tembellik veya ücret ve çalışma koşullarını beğenmeme gibi nedenlerle çalışmak istememesidir. Çalışma güdüsünün zayıf olması, ailenin gelir talebinin yüksek olmaması, istismar edileceğini düşünmesi gibi sosyo-psikolojik unsurlar bireyi iradi işsiz yapmaktadır.²⁹

Gayri iradi işsizlik, kişinin elinde olmayan sebeplerle çalışma koşulları ve ücreti kabul etmesine rağmen iş bulamamasıdır. Genellikle teknolojinin, uzmanlaşmanın ve iş bölümünün yoğun olduğu ülkelerde görülen bir işsizlik türüdür.³⁰ Talep yetersizliğine bağlı olarak mal ve hizmetin satılamaması sebebiyle istihdam olumsuz etkilenmekte, işgücüne katılmaya hazır kişilerin çalışacakları bir iş bulamamalarına neden olmaktadır.

1.12. İşsizliğin İktisadi ve Sosyal Yönü

İşsizliğin hem bireysel hem de toplumsal olarak birçok olumsuz sonucu bulunmaktadır. Yaşama hakkının bir unsuru olan çalışma hakkına ulaşamayan kişi, sefalet, kötü yaşam ve mutsuz bir şekilde hayatına devam etmek zorunda kalmıştır. Toplum açısından kişi milli üretime fayda sağlayamadığından kayıp ve israf olarak değerlendirilmektedir. Bireysel ve toplumsal gelirin azalması milli gelirin azalmasına neden olur. Milli gelirin azaldığı ekonomilerde yatırımlar azalacağından istihdam da daralmaya ve işsizliğin tekrar artmasına neden olacaktır. İktisadi olarak işsizlik büyüme

²⁷ Sabahattin Zaim, Çalışma Ekonomisi, Filiz Kitapevi, 10. Baskı, İstanbul 1997, s.52

²⁸ A.g.e

²⁹ Nusret Ekin, Sermet Matbaası, Gelişen Ülkelerde ve Türkiye’de İşsizlik, İstanbul, 1991, ss. 28-37.

³⁰ Birsen Ersel, Dilek Ofset Matbaacılık, Türkiye’de İşsizlik ve İşsizlik Sigortası, İstanbul, 1999, ss. 43-48.

ve gelir dağılımı üzerinde olumsuz etkileri mevcuttur. İstihdam ve milli gelir arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. İşsizlik milli geliri azaltıp paylaşımında da eşitsizliğe neden olmaktadır.

İşsizlik ekonomik üretim kaybına, milli gelirin azalmasına, özgürlük kaybı ve toplumsal dışlanmaya neden olmaktadır. “İşsizliğin doğurduğu en büyük fenalık, bedensel değil ruhsal, getirebileceği sefalet değil doğurduğu olumsuzluk, kin ve korkudur.”³¹ Toplumda huzur, güven ve istikrarın temini için işsizlik oranı olabildiğince düşürülmeli, özel önlem ve politikalarla istihdam arttırılmaya çalışılmalıdır.

³¹ Cahit Talas, Ankara, İmge Kitabevi, Toplumsal Ekonomi, Ankara, 1997 S.128

İKİNCİ BÖLÜM

2. TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİNDE UYGULANAN İŞGÜCÜ POLİTİKALARI

2.1. Türkiye İş Kurumu

2.1.1. Kuruluşu Ve Gelişimi

1936 yılında yayınlanan 3008 sayılı iş kanunu ile işçi ve işveren tanımları yapılmış ve devletin aracılık işlerini İş ve İşçi Bulma Teşkilatı vasıtası ile yürütmesi kararlaştırılmıştır. 3 yıl içinde kurulması öngörülen kurum 1939'a kadar kurulamadı. 1939 yılında yasa tasarısının iki yıl içinde TBMM'ye sunulması kararlaştırıldı. Ancak ikinci dünya savaşının yaşanması sebebi ile 1946 yılında 4837 sayılı Kanunla İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) adı ile kurulmuştur.

1960'lı yıllarda sanayileşme sonucu Avrupa'da işgücüne ihtiyacı artış göstermiş, ülkemizde ise kırsal kesimden kente göçler artış gösterdiğinden işsizlik artmıştır. Bu dönemde birçok ülke ile göç anlaşmaları yapılmış özellikle 30 Ekim 1961 tarihinde Federal Almanya (Batı Almanya) ile “İşgücü Alımı Anlaşması” yapılması sonucu İİBK, yurt dışı işçi gönderme faaliyetlerine yoğunlaşmıştır.³²

13 Aralık 1983 tarih ve 184 sayılı ÇSGB' nin Teşkilatı ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (R.G. 14 Aralık 1983) ile Çalışma Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı birleştirilerek ÇSGB adıyla yeniden teşkilatlandırılmıştır. 184 sayılı KHK, aynı zamanda 4841 sayılı Kanunu yürürlükten kaldırmıştır. İŞKUR hizmetlerini ÇSGB' ye bağlı olarak yürütmektedir.

Dünyada 1990'lı yıllarda teknolojik alanda yaşanan gelişmeler, hizmet sektöründe büyüme, farklı mesleklerin ortaya çıkışı, vasıflı eleman ihtiyacının artmasına bağlı olarak işgücü piyasasında geleneksel yapıda hızlı bir çöküş meydana gelmiştir. İşgücü piyasası karmaşık bir hal almış, iş aramak ve eleman bulmak zorlaşmıştır. Bu

³² Tahsin Bakırtaş, Orhan Kandemir, “Gelişmekte Olan Ülkeler ve Beyin Göçü: Türkiye Örneği” Eylül 2010, Kastamonu Eğitim Dergisi , Cilt: 18, No:3 s. 965

gelişmeler kamu istihdam kurumu konumundaki İİBK yapısında reformu gerekli hale getirmiştir.³³

Bu nedenlerle 1991 yılında ÇSGB, İİBK'yi dönüştürecek yasa çalışmalarını başlatmıştır. Bu çalışma kapsamında kurumun öncelikle isminin değişmesi ve organizasyonel yapısının bağımsız ve özerk bir niteliğe kavuşturulması amaçlanmıştır. Bu kapsamda, yabancı ülkelere çalışma izni vermek, bunların işletmelerini desteklemek, işsizlik sigortasını yönetmek ve özel istihdam bürolarını kontrol etmek faaliyetlerini yürütmesi sağlanacak şekilde düzenlenmesi hedeflenmiştir. Kurumun yapısının da işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşması ve etkinliğinin artırılması için uluslararası kuruluşlardan ve kaynaklardan fon transferi sağlanması öngörülmüştür.³⁴

Çalışmalar sonucunda 4 Ekim 2000 tarih ve 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kapatılarak, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur. Ancak, Anayasa Mahkemesi 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyi iptal etmiş ve bu süre içerisinde yeni bir yasal düzenleme yapılamadığından Kurum faaliyetlerini yasal dayanaktan yoksun olarak sürdürmek zorunda kalmıştır. Nihayet, Meclis'te 25.06.2003 tarihinde kabul edilen ve 05.07.2003 tarih ve 25159 sayılı Resmi gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile Kurum kuruluş yasasına kavuşmuştur.

Yeni yasa ile;

- Kurumun görev alanı genişletilmiştir. İş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra, işsiz kalanların korunması ve iş bulmakta zorlanan, mesleği olmayan kişilerin nitelikli hale getirilmesi için aktif ve pasif işgücü politikalarını uygulayabilecek bir yapıya kavuşturulmuştur.
- Farklı kesimlerden katılımcıların olduğu ve sosyal diyaloga açık bir örgütlenme modeli benimsenmiştir. Türkiye'nin istihdam eylem planının belirlenmesi ve yol haritasının

³³ Zerrin Yöney Fırat, "İstihdam Hizmetlerinin Değişen Yapısı ve Özel İstihdam Büroları" İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt: 3, Sayı: 1, No: 100, 2001, s.1, (Çevirim içi) <https://www.isguc.org/?p=article&id=100&cilt=3&sayi=1&yil=2001>

³⁴ Levent Şahin, Kadir Yıldırım, "Tarihsel Bir Perspektiften Türkiye'de İşe Yerleştirme Faaliyetleri", Kamu-İş, Cilt: 12, Sayı: 2/2012 s. 14-15

çizilmesine yardımcı olmak üzere, kamu ve üniversite temsilcilerinin yer aldığı, Sosyal tarafların çoğunlukta olduğu bir Genel Kurul oluşturulmuştur.

- Kurumun, en yüksek yönetim, karar, yetki ve sorumluluk taşıyan organı olarak Yönetim Kurulu oluşturulmuştur. Yönetim Kurulunda işçi, işveren ve esnaf ve sanatkârlar temsilcilerinin de yer alması sağlanmıştır.
- İllerde İl İstihdam Kurulları oluşturulmuştur. Böylece yerel istihdam politikalarının oluşturulması ve bölgesel kalkınmada yerel inisiyatifin geliştirilmesi sağlanmıştır.
- Kurumun yurtiçi ve yurtdışı iş ve işçi bulma faaliyetlerinde tekel yetkisinin kaldırılması amacıyla Özel İstihdam Bürolarının kurulmasına izin verilmiştir.
- Bölge Müdürlükleri kaldırılarak İllerde etkin hizmet verebilmek amacıyla, İl Müdürlükleri oluşturulmuştur.
- Kurumun görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmesi amacıyla, nitelikli personel istihdamını sağlamak üzere kariyer meslek olarak İstihdam ve Meslek Uzmanlığı ihdas edilmiştir.³⁵

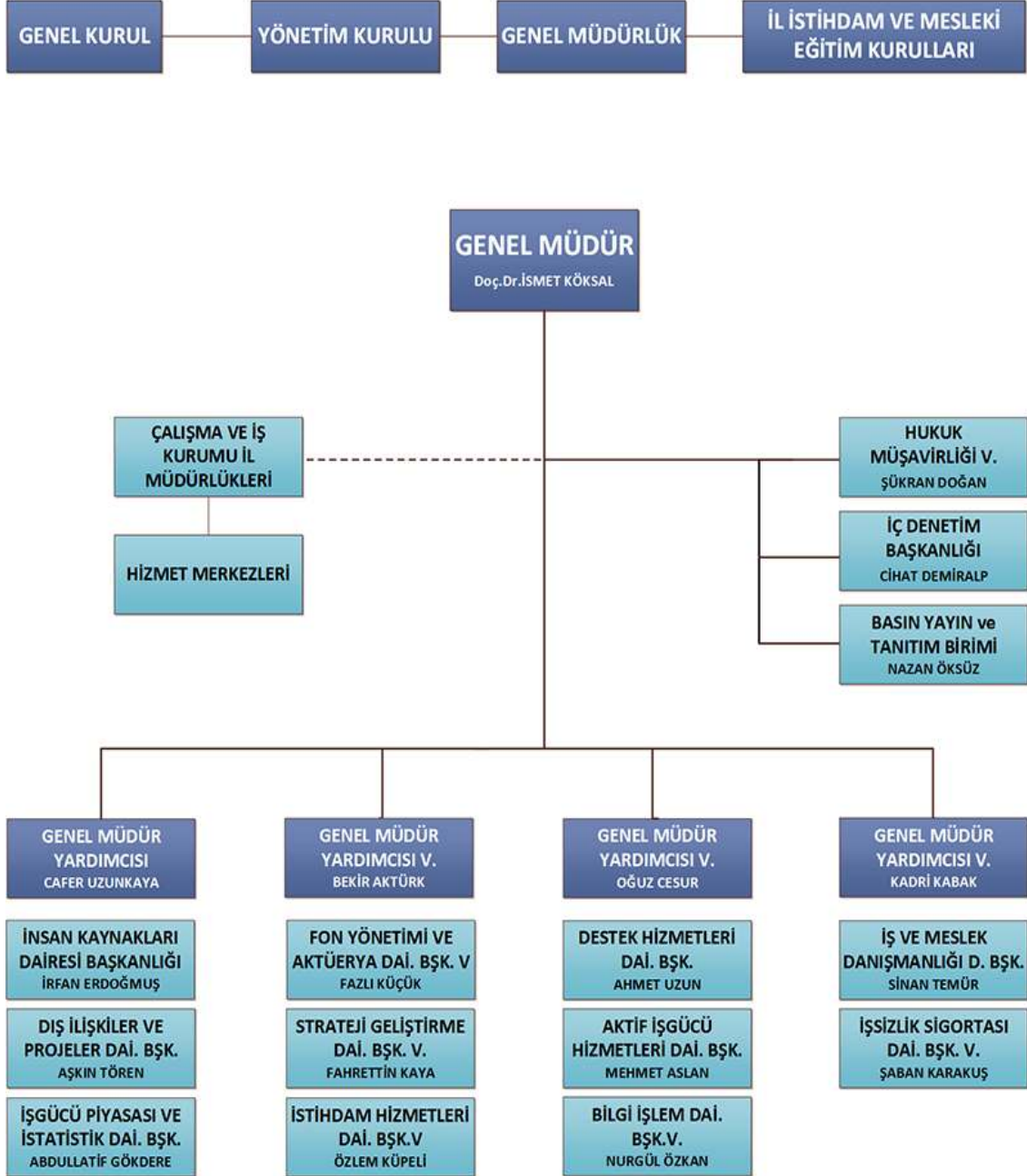
2008 yılında yaşanan ekonomik krizinde etkisi ile işsizliği önlemek amacıyla 5763, 5838, 5921, 5951, ve 6111 sayılı kanunlarla istihdam ve işsizliğin önlenmesi ile ilgili birtakım düzenlemeler yapılmış Kurumun daha aktif bir yapıya kavuşturulmuştur. Son olarak 2011 yılında 665 sayılı kararname ile ÇSGB Bölge Müdürlükleri ile İŞKUR'un tek çatı altında hizmet vermesi kararlaştırılmış, yeni hizmet birimleri oluşturulmuş Kurumun faaliyet alanı genişletilmiştir. Kurumun taşra teşkilatı yeniden yapılandırılarak il düzeyinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olarak adlandırılmış daha alt düzeyde ise hizmet merkezi olarak görevini yerine getirmesi sağlanmıştır.

2.1.2. Hukuki Ve İdari Yapısı

Kurum istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması, işsizliğin önlenmesi ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulmuştur. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'na tabi Kurum, ÇSGB' ye bağlı olup idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kuruluşudur. Kurumun adı kısaca "İŞKUR" dur.

³⁵ İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce>, 2017

T.C.
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ



Kaynak: İŞKUR, Kurumsal Bilgi, Organizasyon 2017

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/organizasyon.aspx> (Erişim: 28.06.2017)

Şekil 1: İŞKUR' un Hukuki ve İdari Yapısı

Kurum, Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Genel Müdürlük ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları olmak üzere 4 ana bölümden oluşur.

2.1.3. Kurumun Görevleri

Kurumun görevleri 4904 sayılı kanunun 3. maddesinde düzenlenmiştir.

a) Kurum ülkenin ulusal istihdam politikasını hazırlar. İstihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olur. İşsizlik sigortası işlemlerini yürütür,

b) İşgücü piyasasının durumu ile ilgili verileri, yerel ve ulusal bazda derler, analiz eder, yorumlar ve yayınlar. Piyasadaki işgücü arz ve talebinin tespit edilmesi amacıyla ihtiyaç analizleri yapar, yaptırır. İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunu oluşturur. Kurul çalışmalarını koordine eder.

c) İşgücünün nitelikli hale getirilerek iş bulabilirliğini artırmak amacıyla işgücü yetiştirme, işgücü uyum ve mesleki eğitim programları geliştirir ve uygular. İş ve Meslek üzerine çalışmalar yapar, İş ve meslek danışmanlığı hizmeti verir, verdirir. İstihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenler,

d) İş arayan ile işverenin daha kısa sürede birbirleriyle buluşmasını sağlamak amacıyla çalışmalar yapar ve sistematik bir hale getirmeye çalışır, iş arayanların yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet sözleşmelerinin yapılmasına aracılık eder, istihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları engelli ve eski hükümlü işgücünün istihdamlarına katkıda bulunur, özel istihdam bürolarına ilişkin iş ve işlemleri yerine getirir, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracığı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapar,

e) Gerektiğinde yurt içinde veya yurt dışında kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek amacıyla faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılır,

f) İşgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların aldıkları kararları izler, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin

taraf olduğu Kurumun görev alanıyla ilgili ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygular,

g) (Ek:11/10/2011-KHK-665/16 md.) Bakanlığın mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütölmesi gereken işleri yapmak³⁶ görevlerini yerine getirir.

Bölümlerin yapacağı görevler ise şu şekildedir;

Genel Kurul; kamu kurumlarından 33, sosyal taraflardan 46 kişi ile Bakanın veya görevlendireceğı kişinin başkanlığında iki yılda bir Kasım ayı içinde Bakanın çağrısı üzerine olağan toplantısı yapar. Genel Kurulca yerine getirilen kamu hizmetleri şöyledir;

a) İstihdamın arttırılması ve işsizliğin azaltılması için önerilerde bulunur, ülkenin ekonomik ve sosyal politikalarına uyumlu istihdam politikasının hazırlanmasına katkı sunar.

b) Kurum faaliyetlerini değerlendirmek ve hizmetlerin daha iyi hale getirilmesi adına önerilerde bulunur,

c) Yapılan toplantıların sonuçları raporla tespit edilir ve Bakanlığa gönderilir. İlgili kurum ve kuruluşlar politika oluşturmada bu raporlardan faydalanılır.

Yönetim Kurulu; Genel Müdür, ÇSGB ve Hazine Başkanlığını temsilen birer üye, en çok üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonları ile Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonunca belirlenen birer üye olmak üzere altı üyeden oluşur. Genel Müdür başkanlığında en az haftada bir defa üye sayısının salt çoğunluğu ile toplanır. Yönetim Kurulunca yerine getirilen kamu hizmetleri şöyledir;

a) Fon kaynaklarının etkin kullanımı amacıyla gelir giderlerinin denetlenmesi ve gerekli değerlendirmelerin yapılmasını sağlar. Sonuçlar kamuoyuna açıklanır,

b) Fona ilişkin aktüeryal projeksiyonların yaptırılması, fon hareketlerinin izlenerek kayıtların tutulması ve muhasebeleştirilmesinin sağlar,

³⁶ İŞKUR, 2016 Yılı Faaliyet Raporu, a.g.e., s. 1-2

c) Kurum gelir-gider tablolarını, bütçesini, bütçe hareketlerini ve ek ödenek isteklerinin karara bağlar,

d) Kurum tarafından yerine getirilen faaliyetler değerlendirilir, performans ve hizmet kalitesinin yükseltilmesi için standartları belirler, faaliyet raporlarını inceler ve onaylar.

e) Her yıl Maliye Bakanlığınca belirlenen miktar üzerindeki sözleşmeler için karar vermek ve Kanunla verilen benzer görevleri yerine getirir.

Genel Müdürlük; merkez ve taşra teşkilatından oluşur. Genel Müdür kurumun en üst amiridir. Genel Kurul ve Yönetim Kurulunun kararları doğrultusunda bütün işlerin yürütülmesinden sorumludur. Görevlerin yürütülmesinde dört Genel Müdür Yardımcısı görevlendirilmiştir. Kurum hizmetlerinin yürütülmesinden Genel Müdür sorumludur. Genel Müdürlük tarafından yerine getirilen kamu hizmetleri şöyledir;

a) Kurum bütçesini hazırlar ve koordine eder, görev alanına giren konularla ilgili politikalar oluşturur ve stratejiler geliştirir, hedef ve performans ölçütlerini belirler.

b) Yönetim kurulunca alınan kararların yerine getirilmesini sağlar, Kurum hizmetlerini denetler ve mevcut durumu değerlendirerek sonuçlarına göre gerekli tedbirleri alır.

c) Kurumu temsil eder ve personelin etik kurul ilkelerine uygun hareket etmesini sağlar,

d) Merkez ve taşra teşkilatı tarafından yapılabilecek harcama sınırını belirler, miktarı Beş yüz bin Türk Lirasına kadar olan, kiraya verme, satış devir işlemlerini yapar, üzerinde olanlar için Yönetim Kuruluna öneride bulunur,

e) Kurumda ihtiyaç duyulan kadrolara atamalar yapar ve yetki devri yapılacak personeli belirler, Kurum faaliyetleri kapsamındaki konularla ilgili diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlar.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları; ilin istihdam durumunun görüşmek, işgücünün ihtiyaç duyduğu mesleki eğitimleri planlamak amacı ile üç ayda bir vali

başkanlığında toplanır. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları tarafından yürütülen kamu hizmetleri şöyledir;

a) İlin ihtiyaç duyduğu işgücünü belirlemek amacıyla işgücü piyasa analizleri yapar, raporlar hazırlar ve değerlendirmeler yapıp yayınlar. Bu çalışmalar sonucunda elde edilen verilerle istihdam ve mesleki eğitim politikasını oluşturur,

b) Milli Eğitim Bakanlığınca yapılan çalışmalarda çıkan sonuçlara göre yapılması düşünülen eğitimlerle ilgili görüş bildirir, koordinasyonu sağlar, teklifleri inceler, değerlendirir ve sonuçlandırır,

c) İl düzeyinde istihdamın korunması ve artırılması amacıyla gerekli tedbirleri belirler ve gereği için ilgili kurum ve kuruluşları bilgilendirir,

d) Eğitim planlarını onaylar ve bunların uygulama sonuçlarını izlemek görevlerini yerine getirir.

Kurum merkez ve taşra teşkilatından oluşur. Merkez teşkilatının birimleri ve görevleri aşağıda verilmiştir.

Taşra teşkilatı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ve Hizmet Merkezlerinden oluşmaktadır.

Birimlerin yapacağı görevler aşağıda verilmiştir. Tüm birimler aşağıda sayılı görevlerinin yanında Genel Müdür tarafından verilen görevleri yerine getirir.

a) İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı tarafından yerine getirilen görevler şunlardır:

1) İstihdam politikalarının oluşturulması için çalışmalarda bulunmak, işgücü taleplerinin toplanması açılması ve dezavantajlı gruplara yönelik özel politikalar oluşturulması çalışmalarını yürütmek.

2) İşgücünün uygun oldukları işe yerleştirilmesi ile işgücü talepleri için uygun iş arayanların bulunması ve yurtdışı iş sözleşmelerinin yapılmasına aracılık etmek.

3) İşverenlere yönelik kurum hizmetlerinin sunulması, işyerlerinde haftalık çalışma sürelerinin önemli ölçüde azalması veya işyerinde faaliyetin geçici veya kısmen durdurulmasının tespitini yapmak veya yaptırmak.

4) Tarım işlerine aracılık yapanlar ve özel istihdam bürolarına ilişkin görevlerin yerine getirilmesi, işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde uzun süreli işsizlerin iş hayatına kazandırılması, geçici gelir desteği sağlanması, dezavantajlı grupların desteklenmesi amacıyla toplum yararına çalışma programları uygulamak. Taşrada yürütülecek hizmetleri koordine etmek.

b) Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı tarafından yerine getirilen görevler şunlardır:

1) Meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme kursları düzenlemek, işgücünün nitelikli hale getirilmesi. Özel politika gerektiren grupların istihdamını kolaylaştırıcı mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri vermek.

2) İşgücü yetiştirme ve uyum programları uygulamak.

c) İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı tarafından yerine getirilen görevler şunlardır:

1) İşyerlerini ziyaret edip işverenleri bilgilendirmek ve ihtiyaç duyduğu işgücünü bulmasına yardımcı olmak.

2) Kuruma kayıtlı işsizlerin uygun iş ilanlarına, mesleki eğitimlere, toplum yararına düzenlenen programlara yönlendirilmesini sağlamak.

3) Eğitim kurumlarında öğrencilere yönelik doğru meslek seçimi, iş arama becerileri, kariyer günleri konularında seminerler düzenlemek.

4) İş ve meslek danışmanlarıyla ilgili çalışmaları koordine etmek.

d) İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı tarafından yerine getirilen görevler şunlardır:

1) İşgücü piyasasına ait verileri derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, Kurum hizmetlerinde personelin performans ölçümlerine ilişkin işlemleri yapmak.

2) Yerelde işgücü piyasası araştırma ve analizlerini koordine etmek ve bu konuda standardizasyonu sağlamak.

3) Kurum istatistiklerini derlenmesi ve diğer hizmet birimlerinin kullanımına sunulmasını sağlamak, İşgücü piyasası bilgi sistemini oluşturmak ve İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu çalışmalarının koordinasyonunu sağlamak.

e) Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı tarafından yerine getirilen görevler şunlardır:

1) Kurumun uluslararası kuruluşlarla yaptığı işbirlikleri ve çalışmaların sorunsuz bir şekilde yürütülmesi için gerekli planlamanın yapılması ve sağlıklı bir şekilde yürütülmesi için gerekli organizasyonu sağlamak.

2) Uluslararası kuruluşlarla Kurumun görev alanına giren konularda uluslararası sözleşmelerde dahil olmak üzere ilişkileri düzenlemek, gerekli iş ve işlemlerin yapılmasını sağlamak.

3) Kurum faaliyetleri çerçevesinde yurtdışından gelen heyetler ve Kurumdan yurtdışına gönderilecek kişilerle ilgili iş ve işlemleri ile yurtdışı ilişkilerle ilgili protokol işlerini yürütmek.

f) İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı tarafından yerine getirilen görevler şunlardır:

1) İşsizlik sigortası ödeneği, kısa çalışma ödeneği, yarım çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu kapsamında ücret alacakları işlemlerini yapmak.

2) 4046 sayılı kanun hükümleri çerçevesinde özelleştirme sonucunda işsiz kalan kişilerin iş kaybı tazminatına ilişkin çalışmaları yapmak.

g) Fon Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başkanlığı tarafından yerine getirilen görevler şunlardır:

1) İşsizlik Sigortası Fonunun Yönetim Kurulu kararları doğrultusunda kullanılmasına yönelik işlemleri yürütmek, fon hareketlerini izlemek ve fonun değerlendirilmesi ile ilgili olarak finansal piyasaları takip etmek.

2) Fonun aktüeryal işlemlerini yürütmek.

h) Hukuk Müşavirliği tarafından yerine getirilen görevler şunlardır:

1) Kurumun taraf olduğu mahkeme süreçleriyle ilgili, Kurumu temsil etmek, süreci takip etmek ve anlaşmazlıkların önlenmesi amacıyla gerekli hukuki tedbirlerin alınmasını sağlamak.

2) Kurum tarafından verilen hizmetlerle ilgili diğer kamu kurum ve kuruluşlarının mevzuat taslaklarını, Kurum birimleri tarafından düzenlenecek her türlü sözleşme ve şartname taslaklarını, Kurum ile üçüncü kişiler arasında çıkan her türlü uyuşmazlıklara ilişkin işleri ve Kurum birimlerince görüş sorulan durumlarla ilgili işleri inceleyip hukuki mütalaasını bildirmek.

3) Kurumun hizmet satın alma yoluyla temsil edildiği davalarda ve icra takiplerine ilişkin usul ve esasları belirlemek, süreci takip etmek, koordinasyonu sağlamak ve denetlemek.

4) Kurumun faaliyetlerinin, mevzuata, plan ve programa uygun olmasını sağlamak amacıyla gerekli hukuki çalışmaları yapıp teklifleri Genel Müdüre sunmak.

i) Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı tarafından yerine getirilen görevler şunlardır:

1) Kurumun ileriye dönük stratejisinin oluşturulması, politikaların belirlenmesi, eylem planlarının hazırlanması, kapasite kullanım oranının artırılması için gerekli çalışmaların yapmak, Kurumun faaliyet raporunu hazırlamak, Mali durum ve beklentilerle ilgili çalışmaları yapmak.

j) İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı tarafından yerine getirilen görevler şunlardır:

- 1) Kurumun insan kaynakları planlaması ve personel politikası ile ilgili çalışmalar yapmak, personel sisteminin geliştirilmesi için önerilerde bulunmak.
- 2) Kurumda çalışan personelinin atama, tayin, nakil, terfi, emeklilik ve benzeri özlük işlemlerini yürütmek ve ihtiyaç duyulan alanlarla ilgili eğitim planını hazırlamak, uygulamak ve sonuçlarını değerlendirmek.

k) Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı tarafından yerine getirilen görevler şunlardır:

- 1) Kurumun ihtiyaç duyduğu kiralama ve satın alma hizmetlerini sağlamak, temizlik, güvenlik, aydınlatma, ısıtma, onarım, taşıma ve benzeri işlemleri yapmak veya yaptırmak.
- 2) Kurumun varlıklarına ilişkin işlemleri ilgili mevzuata uygun şekilde yürütmek, evrak ve arşiv faaliyetlerinin düzenli bir şekilde yapılmasını sağlamak.
- 3) Kurumun olağanüstü hallerde insan gücü özel planlanmasının yapılması ve çalışanların hangi gruplarda ne tür sorumluluklarla yer alacağını belirlenmesi çalışmalarını yapmak veya yaptırmak.

l) Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı tarafından yerine getirilen görevler şunlardır:

- 1) Kurumun bilgi işlem hizmetlerini yerine getirmek, portal ile ilgili gerekli güncellemelerin ve iyileştirmelerin yapılmasını sağlamak, internet sayfaları, elektronik imza ve elektronik belge uygulamalarının alt yapı çalışmalarını yapmak ve sorunsuz bir şekilde işlemlerini sağlamak.
- 2) Kurum hizmetleriyle ilgili veri tabanlarının oluşturulması ve diğer birimlerin kullanımına sunulması amacıyla çalışmalar yapmak ve bilgiler toplamak.

3) Bilişim altyapısının kurulması, bakımı, ikmali, geliştirilmesi ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda güncellenmesi işlemlerini yürütmek, elektronik haberleşme güvenliğini sağlamak.

4) Bilgi güvenliği ve güvenilirliği konusunun gerektirdiği önlemleri almak, siber saldırılara karşı gerekli tedbirleri almak, politikaları ve ilkeleri belirlemek, kamu bilişim standartlarına uygun düzenlemeleri hayata geçirmek.

m) İç Denetim Başkanlığı tarafından yerine getirilen görevler şunlardır:

1) Kurum tarafından yerine getirilen tüm faaliyetleri denetlemek, özellikle risk yönetimi, kontrol ve yönetim süreçlerini geliştirmede idareye yardımcı olmak üzere bağımsız ve tarafsız bir danışmanlık hizmeti verilmesini sağlamak.

2) Kurum kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmasını sağlamak ve bilgilerin güvenilirliğini, bütünlüğünü ve zamanında elde edilebilirliğini sağlamak.

3) Kurum denetlemesinde ortaya çıkan ve soruşturma açılmasını gerektirecek durumlarla ilgili üst yöneticileri bilgilendirmek, yıllık iç denetim faaliyet raporu hazırlamak.

n) Basın Yayın Tanıtım Birimi tarafından yerine getirilen görevler şunlardır:

1) Kurumun basın ve yayın kuruluşları ile olan ilişkileri düzenlemek, kurumla ilgili konularda kamuoyuna gerekli bilgilendirmeleri yapmak, yanlış anlaşılmanın önüne geçerek Kurum imajının korunmasını ve hizmetlerinin tanıtılmasını sağlamak.

2) Halkla ilişkiler konusunda gelişmeleri takip ederek gerekli adımların atılmasını ve hizmet kalitesinin arttırılmasını sağlamak, Kurum hizmetlerinin tanıtımı ve bazı konularda bilinçlendirme faaliyetleri kapsamında dergi, broşür, afiş yayınları hazırlamak ve dağıtımını yapmak.

3) Kurum faaliyetlerine ilişkin yapılan haberlerin derlendiği günlük basın özetlerini hazırlamak ve yayınlamak. Yapılacak çalışmaların tanıtımı ve duyurulması ile ilgili gerekli hazırlıkları yapmak ve çalışmaların yürütülmesine ilişkin çalışmaları organize etmek.

2.1.4. Kurumun Hizmetleri

Kurum web sayfasında yer alan 2016 faaliyet raporuna göre kurum tarafından gerçekleştirilen hizmetlerin sayısal değerlerle ifadesi aşağıdaki gibidir.

Kurum son yıllarda personel sayısında meydana gelen artışa paralel olarak hizmetlerde de atılım gerçekleştirmiş daha aktif bir kurum haline gelmiştir. İşyerleri ile temas kurmak, kurum hizmetlerini aktarmak ve eleman ihtiyaçlarının giderilmesi amacıyla eleman talebi almak için işyeri ziyaretleri gerçekleştirilmektedir. 2010 yılından itibaren ziyaret eylem planı dahilinde İş ve Meslek Danışmanları aracılığı ile işveren ilişkileri geliştirilmektedir. 2011 yılında yapılan 70.505 ziyaret sayısı, 2016 yılında 552.505'e ulaşmıştır.

Kurum 2016 yılında 2.099.098'i özel sektör olmak üzere toplam 2.105.436 açık iş talebi alınmış ve 784.567'si özel sektörde olmak üzere toplam 789.133 kişiyi de açık işe yerleştirmiştir. Kurum tarafından sunulan Danışmanlık Faaliyeti, Mesleki Eğitim Kursu, İşbaşı Eğitim Programı vs. programlardan faydalananlardan ilgili dönemde işe yerleşenleri ifade eden "İŞKUR Etkisiyle İşe Yerleştirme" kapsamında ise 1.361.987 kişi işe yerleşmiştir. Toplam işe yerleştirme sayısı 2.151.120' dir.

Tablo 1: Temel Göstergeler

			Yıllar	2015	2016	Değişim Oranı (%)	
				Ocak-Aralık	Ocak-Aralık		
BAŞVURU	Toplam	Toplam	2.642.512	3.316.884	26		
		Erkek	1.550.732	1.926.488	24		
		Kadın	1.091.780	1.390.396	27		
	İşsiz	Toplam	1.197.519	1.703.820	42		
		Erkek	615.959	859.498	40		
		Kadın	581.560	844.322	45		
	Diğer *	Toplam	1.444.993	1.613.064	12		
		Erkek	934.773	1.066.990	14		
		Kadın	510.220	546.074	7		
AÇIK İŞ		Toplam	2.043.256	2.105.436	3		
		Kamu	12.653	6.338	-50		
		Özel	2.030.603	2.099.098	3		
İŞVERENE TAKDİM		Toplam	7.712.946	6.024.372	-22		
		Erkek	5.257.698	3.956.913	-25		
		Kadın	2.455.248	2.067.459	-16		
İŞE YERLEŞTİRME	Toplam İşe Yerleştirme	Toplam	1.871.095	2.151.120	15		
		Erkek	1.285.297	1.461.117	14		
		Kadın	585.798	690.003	18		
	İŞKUR Etkisiyle İşe Yerleşenler****	Toplam	981.455	1.361.987	39		
		Erkek	656.505	918.933	40		
		Kadın	324.950	443.054	36		
	Açık İşe Yerleştirme***	Toplam	Toplam	889.640	789.133	-11	
			Erkek	628.792	542.184	-14	
			Kadın	260.848	246.949	-5	
		Normal Yerleştirme	Toplam	868.930	773.860	-11	
			Erkek	611.419	529.397	-13	
			Kadın	257.511	244.463	-5	
		Engelli Yerleştirme	Toplam	20.455	15.031	-27	
			Erkek	17.118	12.550	-27	
			Kadın	3.337	2.481	-26	
		Eski Hükümlü-TMY** Yerleştirme	Toplam	255	242	-5	
			Erkek	255	237	-7	
			Kadın	0	5	-	
		KAYITLI İŞGÜCÜ		Toplam	4.334.529	4.465.327	3
				Erkek	2.670.315	2.628.445	-2
				Kadın	1.664.214	1.836.882	10
		KAYITLI İŞSİZ		Toplam	1.719.758	2.372.038	38
				Erkek	929.560	1.236.571	33
				Kadın	790.198	1.135.467	44
YURTDIŞI BAŞVURU		Toplam	2.271	3.348	47		
		Erkek	1.895	2.789	47		
		Kadın	376	559	49		
YURTDIŞI GÖNDERME		Toplam	31.966	23.917	-25		
		Erkek	31.796	23.830	-25		
		Kadın	170	87	-49		

Kaynak: İŞKUR, Kurumsal Bilgi, Raporlar, Faaliyet Raporları 2016

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim: 30.06.2017)

İş Kanunu kapsamında işverenler; 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör iş yerlerinde %3 engelli çalıştırma zorunluluğu vardır. Kamu iş yerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlüyü; meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Zorunlu kontenjan kapsamındaki sayı kadar kişiyi

çalıştırmamaları durumunda idari para cezası uygulanır. İşverenlerin çalıştırmakla yükümlü oldukları kişileri özel sektörde kendi bulur veya kurum bulmasına yardımcı olur. Kamu kurumlarında ise tüm işlemler Kurum aracılığıyla sağlanmaktadır. 2016 yılında toplam 15.031 engelli, 242 eski hükümlü ve terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan birey Kurum aracılığıyla istihdam edilmiştir.

Toplum Yararına Programlar (TYP), genellikle kamu kurum ve kuruluşları ile imzalanan protokoller çerçevesinde temizlik ve çevre düzenlemesi işlerinde çalıştırılmak üzere düzenlenir. Özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve aynı zamanda geçici gelir desteği sağlamak amacıyla uygulanan asgari ücret verilen ve sigorta primlerinin ödendiği programlardır. 2016 yılında TYP uygulamalarına devam edilmiş, uygulanan 3.372 programdan 91.895'i erkek, 81.100'ü kadın olmak üzere toplam 172.995 işsiz faydalanmıştır.

Yurtdışında faaliyet gösteren Türk firmaları, Türk işgücü çalıştırmak isteyen yabancı işverenler, kendi imkânıyla iş bulanlar ve özel istihdam bürolarınca yurtdışında işe yerleştirilenlerin işlemleri Kurum tarafından gerçekleştirilmektedir. Yurtdışında çalışan ya da çalışacak olan vatandaşların kendilerinin, eş ve çocuklarının pasaport işlemlerine yardımcı olan Kurum, yurtdışında oturma ve çalışma izni olan vatandaşların pasaportlarına “işçi” ve “işçi ailesi” kaşesi basmıştır. 2016 yılında toplam 23.917 kişi Kurumda işlem yaptırmak suretiyle yurtdışına gitmiştir. En çok işçi gönderilen ülkeler, Irak, Cezayir, S. Arabistan, Rusya olmuştur.

Kurum 81 ilde Çalışma ve İŞKUR İl Müdürlüğü ve 72 Hizmet Merkeziyle faaliyetlerine devam etmektedir. Vatandaşların Kurum hizmetlerine ulaşımını kolaylaştırmak için hizmet merkezi sayısı her geçen yıl artmaktadır. Kurum hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması ve faaliyetlerin yaygınlaştırılması amacıyla “Hizmet Noktaları” oluşturmaktadır. İŞKUR illerdeki kamu kurum ve kuruluşları ile irtibata geçerek bazı hizmetlerinin e-İŞKUR üzerinden bu kurumlarca da yapılabilmesi için, ilgili kurumların kendi bünyelerinde oluşturacakları birimlerinde (Hizmet Noktaları) görevlendirdiği personeline işlem yapma yetkisi vermektedir. Türkiye çapında hızla yaygınlaşan İŞKUR Hizmet Noktaları 2016 yılı sonu itibarıyla 2.344'e ulaşmıştır.

ÇSGB ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) arasında 17.02.2012 tarihinde kapsamlı bir işbirliği protokolü imzalanmıştır. Söz konusu protokolün “Sosyal Yardımlar ile İstihdam Bağlantısının Etkinleştirilmesi” bölümünde İŞKUR tarafından belirlenen çalışabilirlik kriterlerine uygun olmak üzere; sosyal yardım başvurusu yapan, sosyal yardım alan kişilerin İŞKUR’a yönlendirilmesi ve bu kişilere İş ve Meslek Danışmanları tarafından rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi öngörülmüştür. Bu kapsamda Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ile Vakıflar Genel Müdürlüğü arasında imzalanan Sosyal Yardımlar-İstihdam Bağlantısı İşbirliği Protokolüne dayanarak tüm vakıflarda (973 SYDV) İŞKUR Hizmet Noktası kurulmuştur. Söz konusu personellere İŞKUR portalının kullanımı ve iş arayan kaydı yapabilmeleri için eğitimler verilmiştir. Yapılan düzenlemeler ile sosyal yardım alanların istihdam edilmelerini teşvik etmek amacıyla, sosyal yardım alan kişileri istihdam eden işverene sigorta primi desteği verilmeye başlanmıştır. 2016 yılı itibarıyla sosyal yardım alan ve İŞKUR hedef kitlesine giren kişilerden; 560.214’ü İŞKUR’a kayıtlıdır/kaydedilmiştir. Bu kişilerden 68.985’inin istihdamı sağlanmıştır.³⁷

İstihdam hizmetlerini çeşitlendirmek, işsizlere ve öğrencilere ulaşmak, işe yerleştirmede aktif rol oynamak, işveren ve iş hayatına yeni girecek olan öğrencilerin buluşturulması amacıyla İstihdam Fuarı ve Kariyer Günleri düzenlenmesi için çalışmalar yapmaktadır. 2010 yılından beri bu kapsamdaki faaliyetleri artarak devam etmektedir. 2016 yılında 17 istihdam fuarı, 102 kariyer günü gerçekleştirilmiştir.

Özel İstihdam Büroları (ÖİB); işgücü arzı ve talebinin karşılanması faaliyetinin yanı sıra işgücü piyasası ihtiyaçlarına uygun işgücü yetiştirilmesi ve danışmanlık gibi hizmetler de sunmaktadır. İzin belgelerini Kurumdan temin eden ÖİB’ler, kamu kurum ve kuruluşlarında iş ve işçi bulmaya aracılık yetkisine sahip değildir. 2016 yılında Kurumca izin verilen 456 ÖİB tarafından 12.835’i erkek, 13.448’i kadın olmak üzere toplam 26.283 kişi işe yerleştirilmiştir. Özel istihdam bürolarının etkinliğini artırmak ve işgücü piyasasını daha esnek bir yapıya kavuşturmak amacıyla 6715 Sayılı İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile özel istihdam

³⁷ Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşbirliği Protokolü http://cocukhizmetleri.aile.gov.tr/data/544e2562369dc318044059a9/calisma_ve_sos._guv.bakanligi_ile__a.s.p._bakanligi__arasinda_isbirligi_protokolu.pdf

bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmiş, 11.10.2016 tarih ve 29854 sayılı Resmi Gazete 'de Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği yayımlanmıştır.³⁸

Türkiye İş Kurumu, aktif işgücü hizmetleri kapsamında; mesleki eğitim kursları ve rehabilitasyon faaliyetleri, girişimcilik eğitim programları, işbaşı eğitim programları düzenlenmektedir. 2016 yılında aktif işgücü hizmetleri kapsamında düzenlenen 112.027 kurs ve programlara toplam 420.638 kişi katılmış olup, bu hizmetler için de 1.603.469.287 TL. harcama yapılmıştır. Mesleki Eğitim Kursları kapsamında açılan 5.715 kurstan 41.275 erkek 77.897 kadın olmak üzere 119.172 kişi faydalanmıştır. İşbaşı Eğitim Programı kapsamında açılan 103.582 kurstan 131.000 erkek 107.205 kadın olmak üzere toplam 238.205 kişi faydalanmıştır. Girişimcilik Eğitim Programı kapsamında açılan 2.460 programdan 35.509 erkek 27.752 kadın olmak üzere 63.261 kişi faydalanmıştır.

İşsizlerin nitelikli hale getirilmesi amacıyla birçok meslekte kurslar düzenlenmektedir. Kurumun düzenlediği mesleki eğitimler işveren odaklıdır ve istihdam hedeflidir. Çalışanların mesleki eğitimi kapsamında açılan kurslardan 8.486 erkek 1.601 kadın olmak üzere 10.087 kişi faydalanmıştır. Engelli kursu/komisyon kaynaklı kapsamında açılan kurslardan 722 erkek 512 kadın olmak üzere 1.234 kişi faydalanmıştır. Engelli kursu/kurum kaynaklı kapsamında açılan kurslardan 80 erkek 46 kadın olmak üzere 126 kişi faydalanmıştır. Eski hükümlü kursu/kurum kaynaklı kapsamında açılan kurslardan 95 erkek 6 kadın olmak üzere 101 kişi faydalanmıştır. Hükümlü kursu/kurum kaynaklı kapsamında açılan kurslardan 834 erkek 47 kadın olmak üzere 881 kişi faydalanmıştır. Mesleki Eğitim Kursu/İstihdam Garantili kapsamında açılan kurslardan 10.498 erkek 13.626 kadın olmak üzere 24.124 kişi faydalanmıştır. Mesleki Eğitim Kursu/İstihdam Garantisiz kapsamında açılan kurslardan 4.784 erkek 29.796 kadın olmak üzere 34.580 kişi faydalanmıştır. Mesleki Eğitim Kursu/Özel Politika kapsamında açılan kurslardan 7.796 erkek 28.364 kadın olmak üzere 36.160 kişi faydalanmıştır. UMEM Projesi/MEK kapsamında açılan kurslardan 7.980 erkek 3.899 kadın olmak üzere 11.879 kişi faydalanmıştır. 2016 yılında mesleki eğitim kurslarından 41.275 erkek, 77.897 kadın olmak üzere toplam

³⁸ Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/10/20161011-1.htm>

119.172 kişi yararlanmıştır. Mesleki eğitim kurslarına katılan kursiyerlere günlük zaruri gider ödemesi 2016 yılında 20 TL, hükümlülere yönelik kurslarda 6 TL olarak (Sanayi sektöründeki geleneksel mesleklerdeki kurslarda 30 TL) yapılmakta ayrıca, Genel Sağlık Sigorta Primleri İle İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigorta Primleri, İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

İşKUR, işgücünün teknolojik gelişmelere uyum sağlaması, yeni yöntem ve tekniklerin öğrenilmesi ve istihdamda olan işgücünün can güvenliğinin sağlanması ve iş kazalarının  nlenmesine yönelik olarak, tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışan işçilerin sahip olması gereken sertifikaların verilmesi için eğitim programları düzenlemektedir. Bu program katılımcılarına, eğitim sonunda tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde çalışmak için gerekli olan belge yerine de geçen mesleki eğitim belgesi verilmektedir. 2016 yılında bu kapsamda 409 kurs açılmış olup, bu kurslara 10.087 kişi katılmıştır.

Dezavantajlı grupta yer alan engellilere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetleri ile istihdamlarının artırılması amacıyla, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda kurs /programlara yönlendirilerek uygun mesleklerde istihdam edilebilirliklerinin arttırılması ve işe uyum sorunlarının azaltılması amacıyla 2016 yılında engellilere yönelik 143 kurs açılmış olup bu kurslara 802'si erkek 558'i kadın olmak üzere toplamda 1.360 kişi katılmıştır.

İşgücü piyasasının dezavantajlı unsurlarından biri olan hükümlü/ eski hükümlülerin istihdamını kolaylaştırmak üzere Adalet Bakanlığı ve sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapılarak, tahliyelerine belli bir süre kalan hükümlülere, ayrıca tahliye olduğu halde işgücü piyasasına girmekte zorlanan eski hükümlülerin nitelikli hale getirilerek iş bulmalarını kolaylaştırılmasını sağlamak amacıyla mesleki eğitim kursları düzenlenmiştir. 2016 yılında hükümlü / eski hükümlülere yönelik 55 kurs açılmış olup bu kurslara 929'u erkek, 53'  kadın toplamda 982 kişi katılmıştır.

Çalışma hayatında dezavantajlı konumda olan istihdamda diğer kişilere göre daha fazla güçlük çekilen gruplardan olan; kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelli ve aileleri, madde bağımlıları, yabancı ve göçmenler, romanlar gibi kişilerin mesleki eğitimi ve işgücü piyasalarında toplumsal ve ekonomik entegrasyonları kapsamında

2016 yılında özel politika ve uygulamalar kapsamında 1.669 kurs açılmış olup, bu kurslara 7.796'sı erkek, 28.364'ü kadın toplamda 36.160 kişi katılmıştır.

İşbaşı Eğitim Programı, Kurum desteğiyle işverenin işe almayı düşündüğü kişiyi işbaşında görmesi, tanınması ve yetiştirmesi, iş arayanın ise teorik bilgisini pratik bilgiye çevirme fırsatı bulması, iş deneyimi kazanması sağlanmaktadır. Program boyunca kişiye ücret verilerek işverene maliyeti sıfırlanmaktadır. Kişinin işgücü piyasasına uyumunu, rekabet edebilirliğini, verimliliğini arttırmak ve program bitiminde o işyerinde kalıcı istihdam edilmesi amaçlanmaktadır. İşbaşı eğitim programı, katılımcının deneyim kazanmasını sağlayacak mesleklerde düzenlenir ve düzenlenecek mesleğe göre program süresi farklılık gösterir. Böylelikle katılımcıların işgücü piyasasına uyumu; işverenin ise katılımcının özelliklerini ve yeteneklerini yakından görmesi sağlanmaktadır. 2016 yılında düzenlenen 103.852 işbaşı eğitim programına 107.205 kadın olmak üzere toplam 238.205 kişi katılmıştır. Bu programların 765'i UMEM Projesi kapsamında düzenlenmiş olup, bu programlara 1.421 kadın olmak üzere 5.742 kişi katılmıştır.

Girişimcilik eğitim programları, kendi işini kurmak isteyen müteşebbislerin kurmak istedikleri işin, iş planlarını geliştirmelerini sağlamak ve KOSGEB desteğinden faydalanmaları için ön şart olan girişimcilik eğitim sertifikasını almalarını sağlamak amacıyla yapılan kuramsal ve uygulamalı eğitim programlarını içeren eğitimlerdir. Program teorik ve pratik eğitimler ve atölye çalışmaları ile desteklenmektedir. 2016 yılında girişimcilik eğitim programları kapsamında düzenlenen 2.460 programa 27.752 kadın olmak üzere toplam 63.261 kişi katılmıştır.

UMEM Projesi, başta sanayi sektörü olmak üzere ara eleman, kalifiye işgücü ve piyasadaki arz talep uyumsuzluklarından kaynaklanan işsizliğe çözüm getirmek amacıyla 2010 yılında ÇSGB, İŞKUR, TOBB, TOBB ETÜ ve Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü arasında imzalanan protokol neticesinde başlamıştır. 2016 yılında UMEM Projesi kapsamında açılan 1.432 kurs/programa 12.301'i erkek, 5.320'si kadın olmak üzere toplamda 17.621 kişi katılmıştır. Proje 8 Mayıs 2016 tarihinde sonlandırılmıştır.

Hibe desteği, engelli çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen idari ceza paraları engellilerin kendi işlerini kurmaları için kullanılmaktadır. Engelli bireyin işinin başında

olmasını amaçlayan bu destekten yararlanmak için kişinin en az %40 engelli raporunun olması gerekmektedir. Ayrıca Girişimcilik Eğitim Programından sertifikasının veya iş kuracağı alanda mesleki eğitim sertifikasının olması istenmektedir. Hazırlanan projenin oluşturulacak komisyon tarafından değerlendirilmesi sonucunda kabul edilip edilmeyeceğine karar verilir veya kişilerden projeyi düzeltmeleri istenir. Kuruluş işlemleri desteği için en fazla 2.000 TL, işletme gideri desteği için toplamda en fazla 4.000 TL, malzemeler için en fazla 30.000 TL olmak üzere maksimum 36.000 TL kaynak tahsis edilmektedir. 2018 itibari ile maksimum destek miktarı 50.000 TL olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda 2016 yılında 247 adet proje başvurusu alınmış ve yapılan değerlendirmeler sonrasında 173 adet projeye yaklaşık 6.228 TL kaynak aktarılmıştır.

İş ve Meslek Danışmanları, okullarda sunumlar yaparak öğrencilerin meslek seçimlerine, işyeri ziyaretleri ile işverene teşvik ve programları anlatıp varsa eleman ihtiyacı sistem üzerinden talep açarak personel bulmalarını, İŞKUR'a kayıtlı iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum problemlerini gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini/işlerini değiştirmelerine, sistemli olarak yardım eden kişilerdir. Bu kapsamda 2016 yılında, 3.687.358 kişi ile 4.072.924 kişiyle bireysel görüşme, 1.185.264 kişinin katılımı ile de grup görüşmeleri yapılmıştır. 2016 yılında 552.505 işyeri ziyareti gerçekleştirilmiştir. Kurumdan hizmet alan iş arayan ve işverenler sonraki günlerde genel müdürlük bünyesinde oluşturulan çağrı merkezi tarafından aranarak memnuniyet anketi uygulanmış 2016 yılında ulaşılan 88.522 işverenin %97,97'si, 49.125 iş arayanın %85,3'ü sunulan hizmetlerden memnun olduğunu ifade etmiştir.

Doğru meslek seçimini sağlamak amacıyla alan/dal tercihi yapacak, ortaöğretim sonrası eğitim programları ile ilgili bilgi ve yardıma ihtiyacı olan öğrenciler ile kariyer planlaması aşamasında bulunan üniversite öğrencilerine meslek danışmanlığı yapılmaktadır. Meslek seçme aşamasında bulunan öğrencilere ve velilerin bilgilendirilmesi amacıyla hazırlanan ve ilk olarak 2013 yılında dağıtımı yapılan Meslek Seçimine Destek Dergisi, 2016 yılında da 1 milyon adet basılarak dağıtılmıştır. İş ve meslek danışmanlarınca yapılan okul ziyaretleri kapsamında dergiler eğitim kurumlarına iletilmiş ve öğrencilere dağıtılması sağlanmıştır.

İllerde “Meslek Tanıtım Günleri” düzenlenmeye başlanmış. Üniversite tercihleri öncesinde öğrencilere mesleğinde öne çıkmış kişilerin sunum yoluyla mesleğini tanıtmaları sağlanmış ve yanlış meslek seçiminin olumsuz etkileri anlatılmıştır. Kurumun bilinirliği ve tanınırlığının artırılması ve kariyer yolunda gençlerimizin yalnız kalmaması amaçlanmıştır. Bu hizmet vasıtasıyla, İŞKUR’un özel politika gerektiren gruplara yönelik hizmetlerine bir yenisi daha eklenmiştir ve 2016 yılında 16.102 genç bu faaliyetlere katılmıştır.

Üniversiteler ile imzalanan protokol çerçevesinde İŞKUR İrtibat Noktaları hizmeti hayata geçirilmiş, üniversite öğrencilerinin kurumu tanınması ve kurum hizmetlerinden rahat bir şekilde faydalanması sağlanmıştır. Özgeçmiş hazırlama, iş görüşmelerinde nasıl davranması gerektiğine dair bilgilendirme, iş ilanları hakkında bilgi verme hizmetlerini yerine getiren İrtibat Noktalarının sayısı 2016 yılı sonu itibarıyla 86 adettir.

Meslek Bilgi Merkezleri çalışmasıyla mesleklerin tanımı, yerine getirdiği görevler, iş bulabilme olanakları dosyaları klasör halinde ihtiyaç duyacak kişilerin kullanımına sunulmuştur. 2016 sonu itibarı ile 51 Meslek Bilgi Merkezi bulunmakta, kurumun web sayfasında da 264 Fakülte, 236 Yüksekokul, 212 Lise, 119 Mesleki Eğitim Merkezi(Çıraklık) ve 53 kurs mesleği olmak üzere toplam 884 güncel meslek bilgi dosyası bulunmaktadır. Aynı zamanda özellikle teknolojik gelişmeler sebebiyle ortaya çıkan yeni mesleklerle ilgili araştırmalar yapıp, mesleğin tanımı ve görevlerinin belirlenmesinden sonra Uluslararası Meslek Sınıflandırma Sistemine göre sınıflandırıp, meslek kodu verilmekte ve Türk Meslekler Sözlüğü ’ne dahil edilmektedir. 2016 yılında yapılan çalışmalar ile 121 yeni meslek eklenmiş ve sözlükteki toplam meslek sayısı 6.850’e ulaşmıştır.

İş ve meslek danışmanları aracılığıyla iş arama ve becerileri eğitimleri verilmektedir. Bu eğitimlerle kişilerin işgücü piyasasındaki etkinliklerinin artırılması sağlanmakta ve bu yolla bahsi geçen grupların işgücü piyasasına girişleri kolaylaştırılmış, 2016 yılında 778.718 kişiye iş arama becerileri eğitimi verilmiştir.

Kurum yılda bir defa “İşgücü Piyasası Talep Araştırması” (İPA) ile işverenlerin mevcut personellerinin mesleklere göre dağılımı, gelecek ile ilgili beklentilerini,

karşılanmasında güçlük çekilen meslekler olup olmadığını belirlemeye çalışır. Bu kapsamda 8 Nisan-6 Mayıs 2016 tarihleri arasında, 2-9 istihdamlı 11 bin 531, 10-19 istihdamlı 4 bin 600 ve 20 ve daha fazla istihdamlı 72 bin 835 olmak üzere toplam 88 bin 966 işyeri ziyaret edilerek gerçekleştirilen işgücü piyasası araştırmasında, işyeri bilgi formlarından elde edilen veriler derlenmiş ve raporlanmıştır. Aynı zamanda Kurum açık iş oranını hesaplayabilmek için yılda dört defa “Açık İş Araştırması” yapmaktadır. Bu kapsamda 10 bin 347 işletme, 2016 yılı içerisinde dört kez ziyaret edilmiştir. Tüm bu çalışmalar daha güvenilir bilgiler elde edebilmek için kurum personellerinden İş ve Meslek Danışmanlarınca yapılmaktadır.

Kurum diğer ülkelerin kamu istihdam kurum ve kuruluşları ile ortak çalışmalar yürütmekte, Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) Dünya Başkanlığı görevini 2015-2018 döneminde üstlenmiştir. 2016 yılında bu ilişkiler çerçevesinde, Kurum görev alanıyla ilgili olarak ikili işbirliği anlaşmaları imzalamış, çalışma ziyaretleri, konferanslar ve projeler vasıtasıyla ikili ve çok taraflı ilişkiler yürütmüştür. Bu kapsamda 60 ülke İŞKUR’un ev sahipliğinde Türkiye’de çalışmalar gerçekleştirmiş, temas halinde olunan ülkeler, gerçekleştirilen çalışma ziyaretleri ve yurtdışı görevlerle birlikte 100’e yakın ülke ile Kurumun teması sağlanmıştır. ILO ile birlikte çocuk işçiliği ile mücadele, kadın ve genç istihdamın artırılması, istihdam da kayıt dışılığın engellenmesi konularında ortak çalışmalar yürütülmektedir.

Kurum ülkemizde kayıtlı olarak bulunan Geçici Koruma Altındaki Suriyelilere Yönelik (GKSS) işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak, işgücü piyasalarına uyum ve entegrasyonlarını sağlamak amacıyla birtakım faaliyetler yürütmektedir. İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda mesleki eğitim ve dil eğitimin verilmesi, girişimcilik mekanizmalarının geliştirilmesi, işgücü piyasasına katılımının sağlanması ve kayıt dışı çalışmalarının engellenmesi amacıyla çalışmalar yapılmaktadır. Kurum mevzuatında yapılan değişikliklerle GKSS’ler danışmanlık hizmet, kuruma kayıt olma, mesleki eğitim kurslarından faydalanma, işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanma gibi bir takım aktif ve pasif istihdam programlarından faydalanmalarının yolu açılmıştır.

Kurum işsizlik sigortası ödeneği hizmeti ile 2016 yılında işsiz kalanlardan başvuruda bulunan 1. 519.597 kişiden gerekli şartları sağlayan 784.419 kişiye toplam 3.

682.650.659 TL ödeme yapmıştır. 2016 yılında işsizlik ödeneğinin alt sınırı 653,80 TL, üst sınırı ise 1.307,60 TL'dir. Kurum aynı yıl işverenin yaşadığı zorluklar sebebiyle işçilere kısa çalışma yaptırmamasından kaynaklı mağduriyetleri giderebilmek adına 791 işçiye toplam 1.277.000 TL Kısa Çalışma Ödeneği yapmıştır. Kısa Çalışma Ödeneğinin alt sınırı 2016 yılında 980,70 TL, üst sınırı ise 2.451,75 TL'dir. İşverenin ödeme güçlüğüne düştüğü firmalarda işçilerin üç aylık ödemeleri Ücret Garanti Fonu kapsamında Kurumca ödenmiş 2016 yılında 4.591 kişiye, toplam 15.663.000 TL. ödeme yapılmıştır. 2016 yılında kamu kurumlarında yapılan özelleştirmeler sonucunda tazminat hak edecek şekilde sözleşmesi sona eren 300 kişiye 3.765.000 TL. iş kaybı tazminatı ödenmiştir. Doğum izninin bitiminden itibaren doğum sayısı ve çocuğun engellilik durumuna göre 60 ila 360 gün süreyle, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmektedir. Kişiler ücretsiz izin verilen bu süreler için Yarım Çalışma Ödeneğinden faydalanabilmektedir. Yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadar olup 2016 yılına ait yarım çalışma ödeneğinin üst sınırı 817,25 TL'dir.

Kurumun birçok hizmetine 7/24 hizmet veren ALO 170 çağrı merkezi ile ulaşmak mümkündür. Çağrı merkezi 6 ilde 840 çalışan ile hizmet vermektedir. Kurum web sayfası üzerinden “bilgi edinme” linki aracılığıyla on-line başvuru almakta ve bu isteklere yasal süreler içerisinde cevap vermektedir. 2016 yılında 2 bin 811 başvuru alınmış olup, gerekli işlemler yapılmıştır. Ayrıca Bimer, Cimer ve Valilik Açıkkanlı aracılığıyla kurum hizmetleri kapsamında talepte bulunulmuşsa, gerekli iş ve işlemler yapılarak sonuçları sisteme yüklenmiştir. Kurum sms ve e-posta ile bilgilendirme hizmetlerini de sunmaktadır. Bu kapsamda 2016 yılında 32.715.149 sms gönderilmiştir.

2.2. Avrupa Birliğinde Uygulanan İşgücü Politikaları

2.2.1. Tarihsel Gelişimi

Avrupa Birliği'nin siyasi ve ekonomik anlamda birleştirilmesi fikri oldukça eskilere dayansa da oluşum süreci için II. Dünya savaşıdan sonra 1950 yılında adımlar atılmaya başlanmıştır. Birleşme yönünde atılan ilk adım “Schuman Planı”dır.³⁹

³⁹ Mehmet Rauf Kesici, Ahmet Selamoğlu, “Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm”, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:7 Sayı:2, Haziran 2005, s. 28.

Sonrasında ise Almanya, Fransa, İtalya, Belçika, Hollanda ve Lüksemburg ülkeleri arasında Paris Antlaşması imzalanmış, bu antlaşma birliğin temelini oluşturmuştur.⁴⁰

Avrupa'nın bütünleşme çabalarında ekonomi ayağı sosyal bütünleşmeden öncelikli olmuş uygulanan politikalar bu yönde ağırlık kazanmıştır.⁴¹ Sonraki yıllarda ise yaşanan yoğun tartışmalar sonucunda sosyal alanda da bütünleşmenin gerekli olduğu kabul edilmiş ve bu yönde de adımlar atılmaya başlanmıştır.

AB'de özellikle 1990'lı yıllarda ekonomik anlamda sorunlar yaşanmıştır. 1970 ve 80'lerde petrol fiyatlarında meydana gelen yükselme ve sonrasında 1990'ların başında yaşanan döviz krizi ekonominin daha fazla kötüleşmesine sebep olmuştur.⁴² Ekonomideki kötü gidiş, istihdamın azalıp işsizliğin artması çalışma piyasası ile ilgili çalışmaların başlamasına neden olmuştur. Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS), 1997 yılında yapılan olağanüstü zirve ile bir dizi aktif iş piyasası düzenlemesi hayat geçirilmiştir. İstihdam politikalarının yanında sosyal politikalarda düzenleme de yer almıştır.

AİS düzenlemesinin hayata geçmesinde önemli dönüm noktaları bulunmaktadır. Bu dönüm noktaları⁴³ aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Beyaz Kitap; İstihdam konusu masaya yatırılmış, öncelikli istihdam alanlarının oluşturulması amacıyla kamu kaynaklarından faydalanılması gerektiğini ortaya koymuştur. Bu proje ile istihdam arttırılması politikaları, işsizlikle mücadele politikalarının önüne geçmiştir.
- Essen Zirvesi; 1994 yılında düzenlenen zirve AİS düzenlemesinin zeminini oluşturmuştur. Üye devletlere beş alanda tedbir almaları tavsiye edilmiş, zirvede kabul edilen plan ile mesleki eğitimin ön plana çıkarılıp özendirilmesi, büyümenin istihdam temelli olmasının sağlanması, işgücünden dışlanmış kişilerin yeniden işgücüne

⁴⁰ Akay Tekin, "Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları", Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 15 Nisan 2008, Yayın No:291, s.23.

⁴¹ Çiğdem Pekin, İktisat Teorisinde İstihdam Yaklaşımları Çerçevesinde Türkiye'de İstihdam Sorunu ve Çözüm Önerileri, Yüksek Lisans Tezi İstanbul,2014 s.178

⁴² Caner Gültemen, Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye İçin Odak Nokta: İskur Yüksek Lisans Tezi Ankara-2008 s.31

⁴³ Sedat Murat, Levent Şahin, AB'ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2011-35, İstanbul, 2011, s. 250.

kazandırılması, aktif işgücü politikalarının güçlendirilmesi ve dolaylı işgücü maliyetlerinin düşürülmesi istenmiştir.⁴⁴

- Amsterdam Antlaşması; İstihdam politikalarının kurumsallaşmasını sağlayan bu antlaşma 1997 yılında imzalanmış ve 1999 yılında yürürlüğe girmiştir. İstihdam konusunda işbirliği teşvik edilmiş, istihdam politikasının ortak bir Avrupa görevi olduğu ilk defa ilan edilmiştir. Amsterdam Anlaşması ile AB düzeyinde ulusal istihdam politikalarının güçlendirilmesi için yasal ve kurumsal çerçeve belirlenmiş ve bu politikalar üzerinde gözetim ile işbirliği süreçlerine işlerlik kazandırılmıştır.
- Lüksemburg Zirvesi; 1997’de gerçekleştirilen zirve ile yol haritası belirlenmiş ve AİS’ in dört temel dayanağı olarak adlandırılan İstihdam Kılavuz İlkeleri ortaya konulmuştur. İstihdam Edilebilirlik, Girişimcilik, Uyarlanabilirlik, Eşit Fırsatlar ilkeleri ile temel hedefin istihdamın sürekli olarak artırılması ve işsizlikle mücadele olduğu karara bağlanmıştır.
- Lizbon Zirvesi; 2000 yılında gerçekleştirilen zirve ile gelecek on yıl için stratejiler belirlenmiş rekabetçi, istikrarlı ekonomik büyüme, yüksek istihdam oranı ve kadın istihdamının artırılması, gelişmiş sosyal bütünlük sağlanması amaçlanmıştır. Yeni bir yöntem olan Açık Koordinasyon Yöntemi (AKY) yöntemi kabul görmüştür. Gönüllülük esasına dayalı bu yöntemde yasal yaptırımlarla değil iyi uygulamaların tanıtılıp yaygınlaşmasının sağlanması amaçlanmaktadır. AKY’ de beş temel prensip; ikame etme, yaklaşma, objektif yönetim, ülkelerin gözetimi, öğrenme ve bütüncül yaklaşım ve hedeflere göre yönetim benimsenmiştir.⁴⁵

Genel ilkelerin belirlenmesi ile birlikte her ülke kendi uygulamalarını düzenlemekte ve farklı yöntemler uygulamaktadır.. Bazı ülkelerde iş görüşmesine giden işsizlere yol parası yardımı yapılırken bazı ülkelerde erkek ve kadın emeklilik yaşı eşitlenmeye çalışılmaktadır.

⁴⁴ Ercan Usun, “Avrupa Birliği’nde İşsizlikle Mücadele”, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim Ve Ekonomi Dergisi, Cilt 11, Sayı 1, 2004, s.73.

⁴⁵ Naci Gündoğan, “Avrupa Birliği’nde Yeni Bir Yönetişim Biçimi Olarak Açık Koordinasyon Yöntemi ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2006, s. 14-15.

2.2.2. AB İstihdam Politikaları Uygulamaları

2.2.2.1. İşsizler için Aktif Ve Koruyucu Önlemler

Kısa süreli işsizliğin uzun süreli işsizliğe dönüşmesine engel olmak istenmiş tüm iş arayan işsizlere yardımcı olunması, mesleki eğitim, rehberlik ve danışmanlık hizmeti gibi hizmetlerden yararlanması sağlanmıştır. Uzun süreli işsiz kalma potansiyeli yüksek olan gençlerin biran önce iş bulması veya eğitim alması sağlanmaya çalışılmıştır.

2.2.2.2. Girişimcilik Uygulamaları

İstihdamın artırılması işsizlikle mücadelenin en önemli ayaklarından biridir. Bu kapsamda yeni istihdam alanlarının oluşması ve yeni işyerlerinin açılması, yeni yatırımların yapılmasını sağlamak amacıyla bürokratik engeller kaldırmaya, girişimcilik eğitimi verilerek yeni kurulacak işyerleri için finansal destek sağlanmaya çalışılmıştır.

2.2.2.3. Adaptasyon ve Mobilite Uygulamaları

Firmalarda meydana gelen değişikliklere işgücünün de uyum sağlayabilmesi kolaylaştırılmalıdır. Kısmi zamanlı çalışma cazip hale getirilmeli, iş, eğitim, meslek değiştirme, kendi adına çalışma gibi farklı statüler arasında geçişi kolaylaştıracak ve iş piyasasının hareketliliğini sağlayacak sosyal koruma sisteminin benimsenmesi sağlanmalıdır. Birliğe üye ülkelerde ki açık iş taleplerine tüm iş arayanların ulaşabilmesi istenmektedir. Üye ülkelerden ekonomik sorunlar yaşanması durumunda mesleki mobilitenin kolaylaştırılması için gerekli tedbirlerin alınması gerektiği vurgulanmıştır.

2.2.2.4. Beşeri Sermaye ve Yaşam Boyu Eğitim Uygulamaları

Eğitim ve mesleki eğitim kaliteli hale getirilmeli, tüm gençlerin üniversiteye gitmesi sağlanmalıdır. Eğitim yatırımları arttırılmalı işgücünün aktif yaşlanması sağlanmalıdır. Eğitime girişte bireysel ihtiyaçların dikkate alınması, e-öğrenme imkanlarının yaygınlaştırılması, tüm bireylerin bilgi toplumunun gerektirdiği becerilere sahip olması ve kariyer gelişimleri desteklenmelidir.

2.2.2.5. İşgücü Arzının Artırılması ve Aktif Yaşlanmanın Teşviki

Avrupa da nüfusun giderek yaşlanması ve yapılan sosyal yardımlar sebebiyle sosyal güvenlik sistemleri krize sürüklenmiştir. Bu durumun düzeltilmesi emeklilik yaşının yükseltilmesi, prim ödeme gün sayısının arttırılması gibi önlemlerle düzeltilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla yaşlıların iş hayatına daha uzun süre devam etmeleri için koşulların iyileştirilmesi ve eğitim verilmesi sağlanmıştır.

2.2.2.6. Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Uygulamalar

AB’de kadın istihdamı istenen düzeyde değildir. Genelde kadın çalışanlara daha düşük ücret verilmekte ve bazı mesleklerin sadece erkekler tarafından yapılabileceği ön yargısı mevcuttur. Bu uygulamaların altında yatan nedenler incelenmeli, sektör ve meslek ayırımı, eğitim ve öğrenim fırsatlarındaki uygunsuzluklar, meslek sınıflandırmaları ve ücret sistemleri açısından incelenecek ve azaltılmasına yönelik politikalar geliştirilecektir.⁴⁶

Bayanların çocuklara bakmak zorunda oluşları kadın istihdamının düşük olmasında önemli bir payı vardır. 2010 yılında 0-3 yas arasındaki çocukların en az üçte biri, üç yaş üzerindeki çocukların ise % 90’nının bakımevi hizmetlerinden yararlanması hedeflenmektedir.

2.2.2.7. Dezavantajlı Kişilerin İşgücü Piyasasına Entegrasyonunu Uygulamaları

İşgücü piyasasında dezavantajlı görünen engelliler, göçmenler, etnik azınlıklar, nitelik düzeyi düşük işçiler, okuldan erken ayrılanlar için aktif ve koruyucu politikalar uygulanması önemlidir. Engelli istihdamı zorunlu olmakla beraber, vergi indirimi, yatırım kolaylığının sağlanması, sigorta primlerinin devlet tarafından karşılanması gibi uygulamalarla işverene ayrıcalık tanınarak gönüllü olarak çalıştırması teşvik edilmiştir. Etnik azınlık ve göçmenlere karşı ayrımcı ve ırkçı uygulamaların önüne geçilmeye çalışılmalı, okuldan erken ayrılanlar için ikinci bir eğitim fırsatı verilmelidir. Göçmen kadınların iş bulmaları kolaylaştırılmalı ve iş yerinde ayrımcılığa uğramasının önüne geçilerek işgücüne katılımlarının arttırılması sağlanmalıdır.

⁴⁶ Mehmet Rauf Kesici, Ahmet Selamoğlu, “Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm”, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:7 Sayı:2, Haziran 2005, s. 26.

2.2.2.8. İşin Gelir Getirici Hale Getirilmesi Uygulaması

İş ortamının cazip hale getirilmesinin en önemli yolu ücretlerin artmasını sağlamaktır. Birçok ülkede esnek çalışma modeli benimsenmiş çalışma süresi kadar ücret verilerek verimliliğin artması sağlanmıştır. Taraflar arası görüşme ve pazarlığın baz alındığı Hollanda, Danimarka, İsveç ve İrlanda gibi ülkelerde uygulama başarılı olmuş düşük işsizlik rakamları yakalanmıştır. Yapılan sosyal yardımların meslek edinmeyi caydırmayacak şekilde yapılması önemlidir.

İş piyasasına girme, kalma ve ilerleme bakımından insanlar için hala işgücü piyasasında finansal caydırıcılar bulunmaktadır. Bu nedenle vergi, yardım, sosyal güvenlik siste sistemleri gözden geçirilerek bu alanlarda reform yapılmalıdır.⁴⁷

2.2.2.9. Kayıt dışı İstihdamın Önlenmesi

Kayıt dışı istihdam önemli ve mücadelesi zor sorunlardan biridir. İlk akla gelen caydırıcı cezaların uygulanması olsa da bu sorunun çözümü için yeterli olmamaktadır. Prim ayarlamaları, kurumlar ve disiplinler arası mücadele takımları, sosyal taraflarla işbirliği, politikalarda koordinasyon, yabancı işçiler ve yasa dışı göçle mücadele, yardım ve vergi sistemi düzenlemeleri, eğitim verilmesi öncelikli olmalı tüm bunlar yeterli gelmezse caydırıcı cezalar uygulanmalıdır.

2.2.2.10. Bölgesel İstihdam Farklılıklarının Giderilmesi

Kalkınmanın topyekûn sağlanabilmesi için bölgesel istihdam farklılıklarının giderilmesi gerekir. Bölgesel düzeyde teşvik paketleri açıklanmalı özel sektörün geri kalmış bölgelere yatırım yapması cazip hale getirilmelidir. Ayrıca hükümetler bölgelerde yeterli alt yapıyı sağlamalı, beşeri ve bilgi sermayesine yönelik yatırımlar desteklenmelidir. Bu durum hem ekonomiye katkı sağlanmasına hem de iç göç hareketlerinin azalmasıyla buna bağlı sorunların giderilmesine yardımcı olmasını sağlayacaktır.

⁴⁷ Abdulhamit Yıldırım, İstihdam Politikaları ve İşkur: Gaziantep İli Örneği Yüksek Lisans Tezi Gaziantep 2015, s. 34

2.3. Türkiye İstihdam Politikaları Uygulamaları

Bireylerin ve toplumun refah düzeyinin yükseltilmesi, üretim faktörlerinin verimli şekilde kullanılması, gelir dağılımındaki adaletsizlik, yoksulluk, işsizlik ile mücadele edebilmek için istihdam politikaları hayata geçirilmiştir. İstihdam politikası, istihdamın artmasını sağlayan her türlü politikayı kapsamaktadır.⁴⁸ İstihdam politikaları uygulanırken refah düzeyinin artırılması, ekonomik büyüme ve istikrarın sağlanması, sosyal adalet ve gelirin eşit dağılımının sağlanması, yoksulluk ve fakirliğin engellenmesi, işsizliğin mümkün olabildiğince en aza indirilmesi, işgücü piyasalarında arz ve talebin dengelenmesi ve istikrarın yakalanması, işgücüne katılım sürecini hızlandırmak ve oluşacak aksaklıkların giderilmesi hedeflenir.⁴⁹

İstihdam politikası kavramı genellikle işsizlikle mücadele kavramının yerine kullanılmışsa da, istihdam politikaları işsizlikle mücadele politikalarını da kapsayan geniş kapsamlı bir politikadır. Ülkemizde istihdam, ekonomik büyüme ve yatırımların artmasına bağlı olarak artacağı görüşü benimsenmiş bağımsız bir amaç olarak gündeme gelmemiştir. Kalkınma planlarında da bu görüş ağırlık kazanmış, işgücü fazlalığından bahsedilmiş, genel ve soyut ifadeler kullanılmıştır.⁵⁰ Günümüzde ekonomik ve sosyal sorunlar istihdam sorunları ile birlikte değerlendirilmekte, ekonomik ve sosyal sorunların altında işsizlikle ilgili mutlaka bir tetikleyici unsurun olduğu göz ardı edilmemektedir.

Türkiye’de istihdam politikalarının oluşturulması için birçok çalışma yapılmasına rağmen, işsizliğin miktarı ve niteliği belirlenememiş, takip edilecek politikaların oluşturulması için yeterli ve bilimsel açıklıkta yöntemler ortaya konulamamıştır.⁵¹ AB ile tam üyelik müzakereleri yürüten Türkiye’nin istihdam politikalarını Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde düzenlemek, gerekli çalışmaları yapmak ve ulusal istihdam stratejisini geliştirmek durumundadır.

⁴⁸ Tekin Akay, Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları, TİSK, Ankara, 2008, Yayın No:291, s. 83.

⁴⁹ Mustafa Kemal Biçerli, Çalışma Ekonomisi, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 2007, s. 489.

⁵⁰ Meryem Koray, Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları, II. İstihdam Haftası Tebliğleri, İİBK Yayın No:276, Ankara, 1992, s. 103.

⁵¹ Nusret Ekin, Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları, İTO Yayın No: 2000-33, İstanbul, 2000, s. 371.

İstihdam politikaları, işsizliğin neden olduğu sonuçlara yönelik önlemler alınması, gelir desteği sağlanması uygulamalarını kapsayan pasif istihdam politikaları ve işsizlerin niteliklerini artırmaya yönelik eğitim programları düzenlenmesini kapsayan aktif istihdam politikalarından oluşmaktadır.⁵² 20. yy'ın ilk çeyreğinden itibaren öncelikle pasif istihdam politikaları hayata geçirilmiş fakat işsizlik ve istihdam sorunun çözümünde yetersin kalması sebebiyle aktif istihdam politikalarına ihtiyaç duyulmuştur.⁵³ Politikaların uygulanmasında devlet kurumlarının yeri önemlidir. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 1. Maddesinde aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarının uygulanmasından Kamu istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) sorumludur.

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

2.3.1. Pasif İstihdam Politikaları

İşsizliğin artması ekonomik sorunların ötesinde sosyal ve toplumsal sorunlara yol açmaktadır. Ülkelerin bu duruma kayıtsız kalmaları düşünülemez. Bu durumun önüne geçmek adına müdahale yolları aranmakta ve buna uygun politikaların yürürlüğe koyulmasına çalışılmaktadır.⁵⁴ İşgücüne müdahale planlı ve programlı yapılmak zorundadır. Bireylerin işgücü piyasasına tekrar girmelerini sağlamak, uzun süre işsiz kalmasının önüne geçmek pasif istihdam politikaları ile sağlanmalıdır.

Pasif istihdam politikaları, işsizliğin neden olduğu sosyal sorunları onarmaya, gelir kayıplarının asgari düzeyde karşılanmasına yönelik tedbirleri içermektedir. Pasif istihdam tedbirlerinin başında işsizlik sigortası ve işsizlik yardımları gelmektedir.⁵⁵ OECD'ye göre işsiz kalanlara sadece maddi destek verilmesine olanak sağlayan

⁵² Sema Ay, "Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme", Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:19, Sayı:2, 2012, s. 330,331.

⁵³ Seda Bayraktar - Ahmet İncekara, "Türkiye'nin Genç İşsizlik Profili", Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt:4, Sayı:1, Ocak 2013, s. 27.

⁵⁴ Recep Varçın, İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları, Siyasal Kitabevi, Ankara, Ocak 2004, s.1.

⁵⁵ Adem Korkmaz - Adnan Mahiroğulları, Emek Piyasası Politikaları, 2. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi, 2007, s. 86.

politikalar pasif politikalar olarak değerlendirilmekte, mesleki vasıfları geliştiren, yapısal bozuklukları gideren ve işgücü piyasasını etkinliğini arttıran politikalar aktif istihdam politikaları olarak değerlendirilmektedir.⁵⁶ Pasif istihdam politikalarının çalışmamayı teşvik edeceğine yönelik eleştirilere aktif istihdam politikaları cevap olarak gösterilmektedir.⁵⁷

Ülkemizde pasif istihdam politikaları kapsamında en kayda değer düzenleme, 1999 yılı Ağustos ayında işsizlik sigortası uygulamasının hayata geçirilmesidir. 200 yılı Haziran ayında prim toplanmasına başlanmış ve 2002 Mart ayında ilk işsizlik sigortası ödemeleri yapılmıştır.⁵⁸ İşsizlik sigortası, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu, yarım çalışma ödeneği, iş kaybı tazminatı, erken emeklilik ve sosyal yardımlar uygulamaları ülkemizde pasif politikalar altında sürdürülmektedir.

2.3.1.1. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası ilk kez İngiltere’de 1991 yılında uygulanmıştır. Sonrasında diğer Avrupa ülkeleri de uygulamaya başlamış, büyük buhranla birlikte ABD’de uygulamaya konulmuştur.⁵⁹

Türkiye’de işsizlik sigortası sistemi 8 Eylül 1999 tarihinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanun’u ile kurulmuştur. İşsizlik sigorta ödemeleri zorunlu olup sigortalı çalışanın brüt kazancı üzerinden % 1 sigortalı, % 2 işveren ve %1 Devlet payı ile oluşan bir fondur. Çalışırken bu fona aktarım yapılmayan sigorta türlerinde (isteğe bağlı sigorta, bağkur v.b.) işsiz kalınması durumunda işsizlik ödeneği ödenmez.

İşsizlik ödeneği alabilmek için son üç yılda en az 600 gün prim yatması, son 120 gün kesintisiz çalışarak prim ödenmiş olması ve işten ayrılışının kendi istek ve kusuru dışında olması gerekir. Hizmet akdinin feshinden itibaren 30 gün içerisinde sigortalının Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine şahsen veya www.iskur.gov.tr adresinden elektronik ortamda başvurması gerekir. 30 günü aşan başvurularda gecikilen

⁵⁶ Mustafa Kemal Biçerli, İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1563, 2004, s. 46.

⁵⁷ ILO, Ekonomik ve Sosyal Politika Komitesi 288. Oturum, ikinci gündem maddesi AİPP, Genova, Kasım 2003, s. 3.

⁵⁸ İnsan Tunalı, İstihdam Durum Raporu Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması, Ankara, Ankara Üniversitesi Basımevi, 2004, s. 97.

⁵⁹ Süleyman Başterzi, İşsizlik Sigortası, Ankara Hukuk Fakültesi Yayını, Ankara, 1996, s. 71.

süre kişinin hakkedışinden düşölür. Son üç yıl içinde 600 gün prim ödenmişse 180 gün, 900 gün prim ödenmişse 240 gün, 1080 gün prim ödenmişse 300 gün süre ile işsizlik ödeneği almaya hak kazanılır. Aynı anda birden fazla yerde yatan sigortalar birlikte sayılmaz teke düşölür. Ticari/zirai faaliyet veya şirket ortaklığı olunduğu dönemde kişiye ödeme yapılmışsa bu ödemeler geri alınır. Ödenecek miktar prime esas kazancın brüt miktarının son 4 aylık ortalamasının % 40'ı hesaplanarak ödenir. Ödeme miktarı asgari ücretin % 80'nini aşamaz. Kurum tarafından teklif edilen mesleklerine uygun, son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarında işleri reddedenlerin ve meslek edindirme, geliştirme, yetiştirme eğitimlerini kabul etmeyenlerin ödeneği kesilir. Ödenek devam ederken işe girenler 15 gün içerisinde kesilmesi için bildirimde bulunmalıdır. Süresi dolmayan ödemeler tekrar işsiz kalınması durumunda yeniden başlatılır.

İşsizlik sigortası uygulaması bazen kişilerin iş hayatına dönüşlerinde istemsiz davranmalarına neden olup işsiz sayısında artışa neden olabilmektedir. Bu kapsamda işsizlik ödeneğinin miktarı ve süresi belirleyicidir. Aktif istihdam politikaları ile işsizlik sigorta hizmetleri birlikte yürütüldüğünde kişinin işsizlik ödeneği bitene kadar işsiz kalmasının önüne geçilmiş olacaktır.

2.3.1.2. Kıdem Tazminatı

Türkiye'nin ilk pasif istihdam politikası olan kıdem tazminatı ilk kez 1936 yılında 3008 sayılı iş yasasının 13. maddesi ile düzenlenmiştir. Farklı gerekçelerle birçok değişikliğe uğrayarak 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesiyle son halini almıştır.

Kıdem tazminatı işini kaybedenlerin ödüllendirilmesi için değil, işverenin işten çıkarmalarının önüne geçerek iş güvencesi oluşturması hedeflenen bir sistemdir.⁶⁰ İşverenler uzun zamandır çalıştırdığı personeli işten çıkarmak yerine istihdam etmeye devam etmekte veya başka birimde değerlendirme yoluna gitmektedir.

Kıdem tazminatı kişinin kendi isteği ve kusuru dışında işten ayrılması durumunda ödenir. Askerlik, emeklilik veya kadın işçinin evlenmesi de kıdem tazminatı

⁶⁰ Recep Varçın, İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları, Siyasal Kitabevi, Ankara, Ocak 2004, s.15.

hak edilecek fesih türlerindendir. İşyerinde bir tam yılın doldurulmasıyla çalışma süresinin her tam yılına karşılık bir aylık brüt ücret alınmasını öngörmektedir. Kıdem tazminatı yoluyla psikolojik, fizyolojik ve biyolojik bakımdan güçsüz olan işçinin işverene karşı korunması amaçlanmaktadır. Kıdem tazminatı tavan tutarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçmemektedir.

İş güvencesi sağlayan kıdem tazminatı daralma dönemlerinde işsizliği azaltıcı rol oynamakla birlikte ekonominin büyüme dönemlerinde işgücünü kısıtıcı etki yapmaktadır. İşsizlik sigortası uygulamasının olduğu birçok ülkede kıdem tazminatı uygulaması yoktur. Ülkemizde kıdem tazminatından daha geniş kitlelerin faydalanması ve işçi işveren anlaşmazlıklarının giderilmesi için havuz sistemiyle kıdem tazminatı fonu getirilmesi düşünülmektedir. Bu uygulamanın bir yandan mağduriyetleri gidermesi beklenirken diğer taraftan işverenin işçi çıkarmasının daha kolay hale getirebileceği göz ardı edilmemelidir.

2.3.1.3. İhbar Tazminatı

Belirsiz süreli hizmet akdi (daimi işçi) ile çalışılan işyerlerinde gerek işçi işverene gerekse işveren işçiye iş akdinin feshedileceğini belli bir süre öncesinde bildirmek zorundadır. Bu durumu bildirmeyen yükümlülüğü kadar gün ücreti tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bu uygulamaya ihbar tazminatı denir. İhbar tazminatı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Fesih bildirim süresi çalışma süresine göre değişmektedir. İşçinin çalışma süresi 6 ayın altında ise iki hafta, 6 aydan 1,5 yıla kadar dört hafta, 1,5 yıldan 3 yıla kadar altı hafta ve 3 yıldan fazla sürmüştse sekiz hafta bildirim süresi söz konusudur.⁶¹ İşçinin kendi kusurunun dışında hastalanmasında ihbar sürelerine 6 hafta ilave edilir.

İhbar tazminatı isteği genelde işçi tarafından talep edilse de işveren tarafı için de tanınmış bir haktır. İş bırakacak olan işçi ise yukarıdaki sürelerle uyarak işvereni işi bırakmadan önce bilgilendirmeli, işverenin işçinin işi bırakması sebebiyle mağdur edilmesinin önüne geçmeli ve yerine başka bir çalışan bulması için fırsat vermelidir.

⁶¹ Ercan Güven, İhsan Erkul, İş Hukuku, 2.bs., Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, Eskişehir, Yayın No: 804, 2004, s.54-55

Eğer işveren işçiyi işten çıkaracaksa yukarıda belirtilen süreye uymak koşuluyla önceden iş akdinin feshedileceğini bildirmeli ve günlük iki saat iş arama izni kullandırmak suretiyle yeni bir iş bulması için fırsat vermelidir. Bu şartları yerine getirmeyen işveren ise bu sürelerle orantılı olarak brüt ücret üzerinden hesaplanacak bir ihbar tazminatını peşin ödemek zorundadır.

2.3.1.4. Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma ödeneği ile ilgili ilk çalışma 2003 yılında yapılmış olup son düzenleme Torba Yasa olarak bilinen 6111 sayılı kanunun 73. Maddesi ve İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2. maddesiyle son halini almıştır. Genel ekonomik kriz ya da Bakanlıkça kabul edilecek zorlayıcı nedenler ile işverenin kendi kusuru dışında üretimi en az üçte biri oranında azaltmak zorunda kalması veya üretimi tamamen ya da kısmen durdurması halinde işverenin yükünü hafifletmek ve işçilerin gelir kaybını girmek amacıyla yapılan ödemeye kısa çalışma ödeneği denir.⁶² Yeni düzenlemeyle bölgesel ve sektörel kriz durumlarında da ödeneğin kullanılması sağlanarak kapsamı genişletilmiştir.

Çalışmanın en az dört hafta kısmen durması halinde, üç ayı geçmemek üzere çalışanlara kısa çalışma ödeneği ile gelir desteği sağlanır. İşveren durumu ile ilgili İŞKUR'a müracaatta bulunur ve durumu işçiler ile sözleşmeye taraf işçi sendikasına bildirir. İşçinin ödenekten faydalanması için son 120 gün priminin kesintisiz yatmış olması ve son üç yıl içinde en az 600 gün sigorta priminin bulunması gerekir. Kısa çalışma ödeneği İşsizlik Sigorta Fon'undan karşılanmaktadır. Ödeme miktarı son 12 aylık prime esas kazancın brüt miktarı üzerinden günlük ortalama kazancın %60'ı olarak ödenir. Ödemede üst sınır brüt asgari ücretin %150'sidir.

2.3.1.5. Ücret Garanti Fonu

Ücret garanti fonu önce 4857 sayılı İş Kanunu'nun 33. Maddesinde düzenlenmiş sonrasında 2008 tarihinde 5763 sayılı yasa ile yürürlükten kaldırılarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 1. maddesinde düzenlenmiştir. İşverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde son 3 aylık ücretinin ödenmesinin garanti altına alınmasıdır.

⁶² Mustafa Tiryaki, AB Sürecinde Tarımdan Kopan İşgücünün İstihdam Edilmesinde Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği, İŞKUR Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007, s. 34.

Bu fon, işverenler tarafından İşsizlik Sigorta Fon'una yatırılan primlerin yıllık toplamının %'1inden oluşmaktadır.⁶³

Ücret garanti fonu kapsamında ödeme yapılabilmesi için işverenin aciz vesikası alması, konkordato ilan etmesi, iflas veya iflasın ertelenmesi sebebiyle ödeme güçlüğüne düşmüş olması gerekmektedir. İşçinin ise işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü tarihten önceki son bir yıl içerisinde aynı işyerinde çalışmış olması istenir. İşçilerin, başvuru tarihinden itibaren 30 gün içinde 3 aylık alacakları temel ücret üzerinden ödenir. Bu politika ile sosyal devlet ilkesinin gereği olarak işçilerin mağduriyetlerinin azaltılması sağlanmaktadır.

2.3.1.6. Yarım Çalışma Ödeneği

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinin 2. Fıkrası ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 2. maddesinde düzenlenmiştir. Doğum izinlerinin bitiminden itibaren kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçiler istekleri halinde yarım çalışma ödeneğinden faydalanabilirler. Yarım çalışma ödeneği ile 1. doğumda 60 gün, 2. doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmekte ve bu izinlerin ücreti İŞKUR aracılığıyla ödenmektedir. Çocuğun engelli olması ve çoğul doğum halinde süre 360 gün olarak uygulanmaktadır.

Yarım çalışma ödeneğinin bağlanabilmesi için Son üç yılda 600 gün İşsizlik Sigortası priminin ödenmiş olması gerekmektedir. Başvuru doğum izni bitiminden itibaren 30 gün içinde yapılmalı geç kalınan süre kişinin hak edişinden düşülmektedir. Ödeneğin miktarı günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. İşçi Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışacağından 1 ayda en fazla 15 gün ödeme yapılabilecektir. İşçinin sigorta primleri de yarım çalışma ödeneğinden faydalanılan gün sayısı kadar fondan karşılanır.

⁶³ A.Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 14.bs., Beta Yayınları, İstanbul, 2011, s.501-504

2.3.1.7. İş Kaybı Tazminatı

1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanunun 5398 sayılı Kanunla değişik 21 inci maddesi ile düzenlenmiştir. Özelleştirme sonucu mağduriyet yaşayan işçilere ödenen tazminata iş kaybı tazminatı denir. Özelleştirme sebebiyle işini tazminat hak edecek şekilde kaybetmiş işçiler, toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatlarının yanında iş kaybı tazminatı da almaya hak kazanırlar. Ayrıca Özelleştirme Fonu aracılığıyla işçilerin meslek edinme, geliştirme ve yetiştirme eğitimlerine ilişkin giderler karşılanarak yeni bir iş bulmasına katkı sağlanır.

Tazminattan faydalanabilmek için hizmet akdinin fesih edilmesinden itibaren en geç 30 gün içinde İŞKUR'a başvurmak gerekir. Fesih tarihinden önce hizmet akdi kesintisiz en az 550 gün devam edenlere doksan gün, 1100 gün devam edenlere yüz yirmi gün, 1650 gün devam edenlere yüz seksen gün, 2200 gün devam edenlere iki yüz kırk gün, iş kaybı tazminatı ödenir. Hizmet akdinin feshinden önceki günlük net ücretin iki katı, işçinin engelli olması durumunda ise dört katı olarak uygulanır. Ayrıca Özelleştirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP) projeleri ile işsiz kalan işçilerin kıdem, ihbar, iş kaybı tazminatları ödenmiş ve yeniden işe yerleştirme hizmetleri ile özelleştirme sonucu oluşan ekonomik ve sosyal sorunlar hafifletilmeye çalışılmıştır.

2.3.1.8. Erken Emeklilik

Erken emeklilik, yaşı ilerlediği için verimliliğinde düşüş olan çalışanların emekli edilerek yerlerine genç nüfusun istihdam edilmesini sağlamak amacıyla uygulanır. Dönemsel aralıklarla veya bir defaya mahsus olarak uygulanır. Bu uygulamanın yapılabilmesi için ülke ekonomisinin güçlü ve genç nüfus oranının yüksek olması önemlidir.

Ülkemizde 1992 yılında emeklilik için getirilen yaş şartı kaldırılmış, erkeklere 25 yıl kadınlara da 20 yıl sigorta priminin yatmış olması yeterli görülmüştür. Bu durum ülke ekonomisine telafisi mümkün olmayan zararlar vermiş sadece sosyal sigortalar kurumuna değil tüm ülkeye sorun ve sakıncalar doğurmuştur. Erken emeklilik ilk anda genç işsizlere iş imkânı sağlasa da emekli edilenlerin birçoğu bilgi ve tecrübesiyle kısa sürede yeniden iş hayatına dönmüştür. Genç emeklilerin sigorta primine ihtiyaç duymamaları sebebiyle kayıt dışı çalışmaları halinde sosyal sigortalar havuzuna katkı

yapmadığından sistemde oluşacak zararlar inanılmaz boyutlara ulaşmaktadır. 1997 yılında erken emeklilik sistemi kaldırılmış prim gün sayısı yanında yaş şartı tekrar geri getirilmiştir.

2.3.1.9. Sosyal Yardımlar

Sosyal yardımların kitlesi fakir aileler ve işsizlik sigortası ödeneğinden faydalanamayan işsizler oluşturmaktadır. ASPB'YE bağlı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü tarafından yardımlar koordine edilmektedir. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik Fonu kaynağı kullanılarak vatandaşlarımıza çeşitli yardımlar ulaştırılmaktadır. Sosyal Yardımlaşma ve Teşvik Fon'un gelirleri; Kanun ve Kararnamelerle Kurulu bulunan veya kurulacak olan fonlardan Bakanlar Kurulu kararıyla %10'a kadar aktarılacak miktarlar, gelir ve kurumlar vergisi tahsilat toplamının%2,8'i, trafik para cezalarının %50'si, RTÜK gelirlerinin %15'i, bütçeye konulacak ödenekler, her nevi bağış ve yardımlar ve diğer gelirlerinden oluşur.

Ülkemizde uygulanan sosyal yardım programları: Aile Yardımları, Sağlık Yardımları, Eğitim Yardımları, Engelli Yardımları, Özel Amaçlı Yardımlar, Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Yardımlar, Muhtaç Asker Ailelerine Yönelik Yardımlar olarak sınıflandırabiliriz.

2.3.2. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikası ilk kez 1930'lu yıllarda ABD'de sonrasın da 1. ve 2. Dünya Savaşı arası dönemde Almanya' da uygulanmıştır. Kavram olarak ilk kez 1950'li yıllarda İsveç tarafından kullanılmıştır. Aktif istihdam politikaları işgücü piyasasına girişi kolaylaştırmak, işgücü verimliliğini artırmak işsizlik ve yardımlara bağılılığı azaltmak, dezavantajlı grupların işgücüne katılmasını sağlamak için uygulanan politikalardır.

1946 yılında kurulmuş olan İş ve İşçi Bulma Kurumu ilk yıllarda işçilere vasıflarına uygun işler bulmak, işgücü arz ve talebini düzenlemek, nitelikli işgücü yetiştirilmesi için çalışmalar yapmak ve işçilerin hizmet sözleşmelerinin tamamlanmasına aracılık etmek görevlerini yürütmüştür. 1960 yılında yurt dışına işçi gönderme faaliyetlerine başlamış 1973 petrol krizi ile talepte düşüş yaşanmasına kadar

yoğun bir şekilde işlemleri yerine getirmiştir. 1970 yılının başlarında özürlü ve eski hükümlü bireylerin işgücü piyasasına kazandırılması görevi İİBK'ya verilmiştir.

1988 yılında yayınlanan yönetmelikle İŞKUR aktif istihdam politikaları kapsamında işsizlere yeni beceri kazandırma, var olan becerileri geliştirme, meslek değiştirme ve kendi işini kurmak isteyenlere açılacak olan işgücü yetiştirme kursları hizmeti verilmesi görevlerini yürütmeye başlamıştır. Küreselleşmesinde etkisi en büyük sorunlardan biri olan işsizlikle mücadelede pasif istihdam politikaları yetersiz kalmış aktif istihdam politikalarının uygulanması önem kazanmıştır. Ülkemizde aktif istihdam politikalarının yürütülmesinden kamu istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) sorumludur.⁶⁴ Aşağıdaki başlıklar altında ülkemizde uygulanan aktif istihdam politikaları incelenecektir.

2.3.2.1 Ücret Ve İstihdam Sübvansiyonları

İşverenlere yönelik işçi maliyetlerini azaltarak istihdamın artırılması amacıyla ücret ve istihdam sübvansiyonları uygulanmaktadır. Maliyetler azalınca talep artacak böylelikle üretimin ve çalışan sayısının artması sağlanacaktır. Genellikle dezavantajlı grupların istihdamını sağlamak amacıyla uygulanmaktadır. Konjonktürel ve yapısal işsizlikle mücadele içinde tercih edilmektedir.⁶⁵

Ücret sübvansiyonları daha çok gelişmiş ülkelerde uygulanmakta olup, devlet tarafından finansal teşvik verilmesini ifade eder. İstihdam sübvansiyonları ise hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelere uygulanmakta olup, işsizlerin istihdamını kolaylaştırmak için yapılan geçici ödemeleri kapsamaktadır.

Ücret ve istihdam sübvansiyonları; genel sübvansiyonlar, yeni işçiler için uygulanan sübvansiyonlar ve marjinal sübvansiyonlar olarak üç farklı şekilde uygulanır. Genel sübvansiyonlar bütün çalışanlara uygulanır. İşverene katkısı fazla iken istihdamın artışına katkısı sınırlı olmaktadır. Yeni işçiler için uygulanan sübvansiyonlar ise işe yeni giren işçilerin ücretlerinin bir kısmının devlet tarafından ödenmesi sağlanır. İşverenlerin çalışan işçilerini çıkarıp uygulamadan faydalanabilmek için yeni işçi alımı yoluna

⁶⁴ Begüm Erdil, “ Aktif İstihdam Programları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İŞKUR'un Önemi”, Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, Yıl 2013, 5-1, s. 1.

⁶⁵ Meryem Koray, Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, İİBK Yayınları, Ankara, 1992, ss. 103-119.

gitmesine neden olabilir. Bu durumun göz ardı edilmemesi gerekir. Marjinal sübvansiyonda ise işverenin çalıştırdığı işçi sayısını koruyup ilaveten aldığı işçiler için teşvik verilmektedir. Bu üç sübvansiyon türünden marjinal sübvansiyonların diğerlerinden fayda bakımından üstün olduğu kabul edilir.⁶⁶ Sübvansiyonlar; vergi indirimi, prim desteği bazen de nakdi ödeme yapılması şeklinde uygulanabilir. Ülkemizde ki bazı uygulamalar şunlardır.⁶⁷

Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki kapsamında 6111 sayılı kanun ile düzenlenen prim teşviki 31.12.2020 yılına kadar uzatılmıştır. Özel sektör işyeri son 6 aylık ortalama sigortalı çalışan sayısına ilaveten son 6 aydır işsiz kişiyi işe alması durumunda sigorta priminin işveren hissesi İşsizlik Sigorta Fonundan karşılanmaktadır. Kişinin İŞKUR'a kayıtlı olması destek süresini 6 ay arttırmaktadır. Destek süreleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

⁶⁶ Derek Bosworth; Dawkins, Peter ve Stromback, Thorsten; The Economic of The Labour Market, Addison Wesley Longman Limited, Singapore, 1996, s.441.

⁶⁷ <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isveren/tesvikler.aspx>(Erişim: 23.06.2018)

Tablo 2: 6111 Sayılı Kanuna Göre Sigorta Prim Teşvikinden Yararlanma Süreleri

CİNSİYET	ÇALIŞMA DURUMU	YAŞ GRUBU	MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİ	MESLEKİ VE TEKNİK OKUL VEYA İŞKUR KURSU	İŞKUR'A KAYITLI İŞSİZ	TEŞVİK SÜRESİ (AY)
KADIN	Çalışmayan	18+	X	X	X	24
			X	X	✓	30
			X	✓	X	36
			X	✓	✓	42
			✓	X	X	48
			✓	X	✓	54
	Çalışan	Tümü	✓	X	X	12
			X	✓	X	12
ERKEK	Çalışmayan	18-29	X	X	X	24
			X	X	✓	30
			X	✓	X	36
			X	✓	✓	42
			✓	X	X	48
			✓	X	✓	54
		29+	✓	X	X	24
			✓	X	✓	30
			X	✓	X	24
			X	✓	✓	30
			X	X	✓	6
	Çalışan	Tümü	✓	X	X	12
			X	✓	X	12

Kaynak: İŞKUR, İşveren, Teşvikler, Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki
<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isveren/tesvikler.aspx> (Erişim Tarihi: 23.06.2018)

İlave İstihdam Teşviki 4447 sayılı Kanunun Geçici 19 ve 21 nci maddeleri kapsamında uygulanmaktadır. Bu teşviktan faydalanabilmek için alınan işçinin bir

önceki takvim yılında çalışan sigortalı sayısına ilave olması, son üç ay içerisinde 10 günden fazla sigortalı olarak çalışmamış olması ve İŞKUR'a kayıtlı olması gerekmektedir. 31.12.2020 tarihine kadar geçerli bu teşvik ile imalat ve bilişim sektörlerinde 761,06 ila 2.029,50 TL tutarları arasındaki tüm sigorta primleri ve 121,95 TL'lik damga ve gelir vergisi karşılanacaktır. Diğer sektörlerde ise 761,06 TL sigorta primi ile 121,95 TL'lik damga ve gelir vergisi teşvik kapsamında karşılanacaktır.

Bir Senden Bir Benden İstihdam Teşviki ile imalat sektöründe faaliyet gösteren ve ustalık belgesi bulunan işyerinde çalışan sayısı 1 ila 3 arasında olması koşuluyla bir önceki takvim yılına ilave aldığı personel için bu teşvikten faydalanabilecektir. İşe alacağı kişinin 18 ila 25 yaş aralığında, son üç ayda 10 günden az sigortalı çalışmış, İŞKUR'a kayıtlı ve işverenin birinci derece yakını olmaması istenmektedir. Bu kapsamda alınan işçinin 2018 Aralık ayını geçmemek kaydıyla asgari ücretli çalışanın işverene aylık toplam maliyeti olan 2.486,14 TL'nin tamamı karşılanmaktadır. İlk ay ücret işverence karşılanır her ikinci ay teşvik kapsamında karşılanır. En fazla iki kişi için faydalanılabilir.

İşbaşı Eğitim Programı Teşviki ile asgari ücret üzerinden sosyal güvenlik primlerinin işveren payları 416,05 TL işsizlik sigortası fonundan karşılanmaktadır. Programın 2018 yılında başlamış olması, kişilerin 18-29 yaş aralığında olması, program bitiminden sonra 3 ay içerisinde program düzenlenen meslekte işe başlatılmaları ve bir önceki takvim yılında çalışan sigortalı sayısına ilave olması gerekmektedir.

İşsizlik Ödeneği Alanlara Yönelik Teşvik işverenin işsizlik ödeneği alan kişiyi ilave istihdam olarak işe alması durumunda kişinin kalan işsizlik ödemesi süresince asgari ücret üzerinden hesaplanan sosyal güvenlik priminin %1'i hariç tamamı İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır.

Engelli İstihdamı Teşviki ile engelli istihdamı cazip hale getirilmeye çalışılmış zorunlu istihdam kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın işe alınan engellinin sosyal güvenlik primlerinin işveren hissesi Hazinece karşılanmaktadır.

Asgari Ücret Desteği 5510 sayılı Kanunun Geçici 75 inci maddesi kapsamında 2018 yılının ilk 9 (Ocak - Eylül) ayı için uygulanacaktır. 20.06.2018 tarihinde alınan bakanlar kurulu kararı ile toplu iş sözleşmesi uygulanan özel sektör işyerlerine destek

tutarına esas gün sayısının tespitinde dikkate alınacak primin 120 TL , desteğe esas günlük tutarın ise 3,33 TL ve asgari ücret destek tutarının 180 TL olmasına karar verilmiştir.

2.3.2.2. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları

İşsizlikle mücadele yöntemlerinden biri olan kendi işini kuranlara yardım programları işsizliği azaltmak ve ekonomik büyümeyi sağlamak amacıyla düzenlenir.⁶⁸ Girişimciliği geliştirici politikalar ile işsizlerin kendi işlerini kurmaları için verilen desteklerdir. Büyük firmaların giderek işlerini taşeronlara yaptırması kendi hesabına çalışan sayısını artırmıştır. Ayrıca kadınların iş hayatına katılımlarının artması ve kendi işlerini kurup esnek çalışma şartları sağlaması sayının artmasını sağlamıştır.

Türkiye de başta KOSGEB olmak üzere kamu kurum ve kuruluşları kendi işini kurmak isteyenlere destek olmaktadır. Hem yeni kurulacak işletmelere hem de var olan işletmesini geliştirmek isteyenlere hizmet verilmektedir.

KOSGEB desteğinin ilk adımı olan girişimcilik eğitim programları düzenleyen kurumlardan biri İŞKUR'dur. İŞKUR tarafından birçok eğitim programı açılıp kuruma kayıtlı işsizlerin kendi işlerini kurup KOSGEB desteğinden faydalanmaları amaçlanmaktadır. Her geçen gün açılan program sayısı artmakta, kişilere eğitim boyunca günlük 20 TL cep harçlığı da verilmektedir. Bu hizmetten faydalanabilmek için kuruma kayıtlı olmak, 18 yaşını tamamlamış olmak ve daha önce aynı eğitimi almamış olmak gerekmektedir.

İŞKUR tarafından uygulamaya başlanan önemli programlardan biri de Engelli Hibe Programıdır. Engelli işsizlerin kendi işlerini kurmaları amacıyla düzenlenen programın kaynağı zorunlu engelli istihdamını yerine getirmediği için ceza yazılan işyerlerinden tahsil edilen paralardır. Kişinin % 40 engelli olması, girişimcilik eğitim programından faydalanmış olması ve kuracağı iş ile ilgili mesleki sertifikasının olması gerekmektedir. Kişi projesi ile İŞKUR'a başvuru yapmakta oluşturulacak komisyon incelemesinin ardından uygun bulunması halinde destekten faydalanmaktadır. Kişiye kuruluş desteği, malzeme desteği ve işletme giderleri kapsamında 50.000 TL hibe

⁶⁸ Mustafa Kemal Biçerli, İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2004, ss. 73-78.

verilmektedir. Eski hükümlülerde aynı destekten faydalanabilmekte fakat brüt asgari ücretin 15 katına kadar destek alabilmektedirler. Kişi işini kurduktan sonra üç yıl işletmek zorundadır.

2.3.2.3. Doğrudan Kamu İstihdamı

Doğrudan kamu istihdamı programlarını üç grupta toplamak mümkündür. Bunlar konjonktürel işsizliğin azaltılması için uygulanan kamu istihdam programları, hedeflenmiş kamu istihdam programları ve zorunlu çalışma programlarıdır.

Konjonktürel işsizliğin azaltılması için uygulanan kamu istihdam programları genellikle yaygın ve büyük ölçekteki işsizlik sorunu ile başa çıkmak için uygulanır. Ekonomik kriz, özelleştirme gibi işsizliğin fazla yükseldiği dönemlerde, kişilerin iş yaşamından uzun süre koparak maddi sıkıntıya düşmelerini, çalışma alışkanlık ve disiplinlerini yitirmelerini engellemek amacıyla da uygulanır.

Hedeflenmiş kamu istihdam politikaları dezavantajlı konumda olan işsizlerin işgücüne dahil olmaları, gelir elde etmeleri ve iş deneyimi elde etmeleri sağlanmaktadır. Kişilerin sonraki süreçte özel sektör veya kamu kurumlarında edindikleri deneyimle iş bulabilme kapasitelerinin artırılması sağlanır. İş piyasalarındaki ayrımcılığın etkisinin azaltılması amaçlanmaktadır.

Zorunlu çalışma programları ile pasif istihdam politika uygulamalarındaki suistimallerin önüne geçmek, yaşanan bölgede işsizleri istihdam edecek yeterli sayıda işyeri yoksa kamu sektöründe istihdam sağlanarak kişilerin çalışma isteklerinin ölçülmesi amaçlanmaktadır. İşsizlik yardımlarından faydalanabilmek için programa katılım zorunlu kılınmıştır. İŞKUR tarafından düzenlenen toplum yararına programlar (TYP) bu kapsamdadır.⁶⁹

⁶⁹ Nurhan Yentürk, Türkiye Ekonomisi, Remzi Kitabevi, Ankara, 2009, ss.45-55.

2.3.2.4. Mesleki Eğitim Programları

İşgücü piyasasından ayrılmış veya işgücü piyasasına ilk defa girecek olanların ve işgücü piyasasından çıkma riski taşıyan kişilerin iş bulabilme kapasitelerinin artırılmasıdır. Bu nedenle mesleki eğitim programları yapısal işsizlik türüyle mücadelede kullanılan en etkin AİPP'lerden biridir.⁷⁰

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 1. Maddesinde İŞKUR'un istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası faaliyetlerini yürütmek görevlerini yerine getireceği belirtilmiştir.⁷¹ Bu kapsamda İŞKUR'da mesleki eğitim programları kapsamında işsizlere yönelik, özel politika gerektiren gruplara yönelik ve çalışanlara yönelik mesleki eğitim programları yürütülmektedir.

Eğitim kurslarının kapsamı, sayısı ve hedef grupları özel sektör, kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarının katılımıyla Vali başkanlığında toplanan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurul toplantısıyla belirlenmektedir. İŞKUR eğitim programlarında katılımcılara hem meslek öğretilirken hem de ücret verilmektedir.

İŞKUR tarafından uygulanan önemli meslek edindirme kurslarından biri de "İstihdam Garantili Eğitim Kursları" uygulamasıdır. İstihdam odaklı bu kurslarda işveren yeterli işgücü bulamadığı durumlarda sonrasında % 50 istihdam vermek koşuluyla kendi personelini yetiştirmektedir. 6 ay süreyle kursiyerlere ücret verilmekte, genel sağlık sigortası (GSS) ve iş kazası ile meslek hastalığı sigorta primleri ödenmektedir. İşsizlerin meslek sahibi olmaları ve sonrasında iş imkânına kavuşmalarını sağlayacak önemli bir programdır.

İŞKUR'un yanında mesleki eğitim faaliyetleri yürüten kurumlar; Milli Eğitim Bakanlığı, yerel yönetimler olarak belediyelerin bu konuda çeşitli faaliyetler birimleri, Küçük Ve Orta Ölçekli Sanayii Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Kültür ve Turizm Bakanlığı'dır.

⁷⁰ Şelale Uşen, Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Aktif Emek Piyasası Politikaları", Çalışma ve Toplum, 2007/2, 65-95, s.72

⁷¹ 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu

2.3.2.5. Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

Eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri işgücü piyasasında iş arayan ile işçi arayan işverenin buluşturulup koşulları birbirine uyanların eşleştirilmesi sağlanmaktadır. Kamu istihdam kurumları ve özel istihdam bürolarınca bu hizmeti vermekte bunun yanında; işsizlere ulaşmak, işsizlere yönlendirme ve oryantasyon hizmeti sunmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunmak, işgücü piyasası hakkında bilgilendirme yapmak, eşleştirme, işe yerleştirme ve iş geliştirme hizmetlerini yerine getirmektedir.⁷²

Eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri işgücü piyasasında iş arama yardımları ve eşleştirmeyi sağlamanın yanında, kişilere iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri sunarak kendi yetenek ve becerilerine uygun iş ve mesleğe yönlendirilmesine yardımcı olmaktadır. İşsizlik sigortası uygulamaları sayesinde, işsizlik yardımı alan kişilerin tamamının kamu istihdam kurumuna kayıtlı olması bu kurumlara bu kişilerin işgücü piyasası hareketlerini izleyebilmesini sağlamaktadır. Bu gözlemler ve denetimler sayesinde işsizlik yardımı alan ve iş arama sürecinde olanların daha kısa sürede istihdam edilebilmeleri için uygun AİPP'leri düzenleme fırsatı vermektedir.⁷³

Eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri genellikle gönüllülük esasına dayalıdır. İşgücü piyasasındaki bilgi eksikliğinin giderilmesi sağlanır. Özgeçmiş oluşturma, iş görüşme teknikleri, iş arama yöntemleri hakkında yardımcı olunarak işsizlerin iş arama isteklerinin yüksek tutulmasıyla iş bulma süresinin kısaltılması sağlanmaktadır. Kişinin işsizlik ödeneği alıyor oluşu hizmetten faydalanmasını zorunlu hale getirir. Ülkemizde işsizlik ödeneği alan kişilerin kamu tarafından yönlendirilen işler için görüşmeye gitme şartı getirilmiştir.⁷⁴ Bu uygulama ile kişinin iş bulmasını kolaylaştırmanın yanı sıra işsizlik ödeneğinin iş aramamayı cazip hale getirmesinin önüne geçmektir.

⁷² Adem Korkmaz, Adnan Mahiroğulları, İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri, 2.bs., Bursa, Ekin Yayınevi, 2007, s.86

⁷³ Recep Varçın, İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2004, s.3

⁷⁴ Özlem Işığışok, Günümüz Sosyal Politika Sorunları, Dora Yayınları, Bursa, 2011. S.21-26

2.3.2.6. Toplum Yararına Programlar

Toplum yararına programlar (TYP), işsizlikle mücadelede son çare olarak kullanılan katma değer sağlamada oldukça etkili olan bir AİPP' dir.⁷⁵ Ülkemizde ilk defa 2008 yılında yönetmelikle toplum yararına çalışma programı (TYÇP) olarak yürürlüğe girmiş 2013 yılında Aktif İşgücü Hizmetleri yönetmeliğinin yürürlüğe girmesiyle TYP olarak adlandırılmıştır. TYP yönetmeliğin 62. Maddesinde “İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği sağlamak” şeklinde tanımlanmıştır.

Toplum yararına programlar İŞKUR tarafından yapılmakta olup yapılan ödemeler işsizlik sigorta fonundan yapılmaktadır. TYP katılımcılarına asgari ücret verilmekte olup sigorta prim ve vergileri yatırılmaktadır. Program çevre temizliği, kamusal altyapının yenilenmesi, restorasyon, tarihi ve kültürel mirasın korunmasına yönelik hizmetler, ağaçlandırma, park düzenlemeleri gibi alanlarda uygulanmaktadır. Programın süresi en fazla 9 ay olmakta katılımcılarında bir veya birden fazla programdan bir yıl içerisinde en fazla 9 ay çalışma hakkı bulunmaktadır. Programdan farklı kişilerin faydalanması ve kişilerin iş hayatından uzaklaşıp sadece program takibi yapmalarını engellemek için son yapılan düzenleme ile bir kişinin kurum fark etmeksizin TYP programından yararlanma süresi 24 ay ile sınırlandırılmıştır.

TYP'ye başvuru yapabilmek için 18 yaşını doldurmuş olmak, devletten aylık almıyor olmak, açık öğretim hariç öğrenci olmamak ve sigortalı bir işte çalışmıyor olmak şartları aranmaktadır. Başvuru sonucunda iki liste oluşturulmakta 1. Listede olanlara öncelik verilmektedir. 1. Liste bayanlar, engelli ve eski hükümlüler ve 35 yaş üstündeki bireylerden oluşmaktadır. Kişilerin seçiminde 3 farklı yöntem uygulanır. Bu yöntemler noter kurası, liste yöntemi ve yüzde yirmi liste yöntemi ile yüzde seksen noter aracılığıyla kura çekilmesi şeklindedir.

⁷⁵ Bhaduri, Amit vd., “Fight Against Unemployment: Rethinking Public Works Programs”, Real-World Economics Review, Issue no. 72, 2015, s.174

TYP kişileri özel sektörün rekabetçi, acımasız yüzünden koruması yönünden faydalı bir program olsa da özel sektörün çalıştıracak işgücü bulamadığı yerlerde elindeki işgücünü de kaybetmesine sebep olmaktadır. Programdan faydalanan kişilerin işin rahatlığı sebebiyle bir sonraki programa kadar çalışmayıp beklemekte kendi bağımlı topluluğunu oluşturan program faydaları yanında birtakım zararları da barındırmaktadır.

2.3.2.7. İşe Yerleştirme Hizmetleri

İstihdam hizmetlerinde İŞKUR tekelciliğinin önüne geçilmesi ve küreselleşme süreci çerçevesinde istihdam hizmetlerinin devletin yanında özel kesim tarafından da sağlanması amacıyla özel istihdam bürolarına ihtiyaç duyulmuştur. 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile 5 Temmuz 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununda iş ve işçi bulma işlerinin İŞKUR ve özel istihdam bürolarının aracılık edeceğini hükme bağlamıştır ve özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin verilmesi yerinde görülmüştür

İş arayan ile işverenin buluşması artık eskisi kadar düz ve kolay değil aksine uzmanlık isteyen karmaşık bir yapıya bürünmüştür. İşsizlik türleri ile mücadelede istihdam kurumlarına önemli görevler düşmektedir. Özel istihdam büroları da bu dönüşüm sonrası iş hayatında yerini almıştır.

Özel sektör firmaları eleman ihtiyacı duyduklarında İŞKUR kayıtları var ise internet üzerinden talep açmakta veya kuruma ulaşarak eleman ihtiyacını bildirmektedir. Kurum işverenin istediği özellikleri, firmanın bilgilerini açık iş ilanları olarak sayfasında yayınlamaktadır. Kuruma kayıtlı olan işsizlere bilgilendirme mesajları atılmak suretiyle alımdan haberdar olmaları sağlanmakta ayrıca günlük müracaatçılar içinden ilan özelliklerini taşıyan işsizlere firma bilgileri verilerek işverenle buluşmasına aracılık edilmektedir. Açık iş ilanlarına kişiler internet üzerinden de erişim sağlayabilmektedir. İşveren aradığı işçiyi bulduğu zaman kişinin bilgilerini kurumla paylaşmak suretiyle açık iş talebi işe yerleştirme yapılarak kapatılmaktadır.

Kamu sektöründe işçi alımları İŞKUR aracılığı ile yapılmaktadır. Personel ihtiyacı olan kamu kurumu yazılı olarak Kurumdan talepte bulunur. Talep sistemden açılır ve 10 gün boyunca yayında kalır. Sürekli işçi talepleri ülke geneli geçici işçi talepleri ise il veya ilçe geneli olarak açılır. İstenen eğitim düzeyi ilköğretim ise alım

noter kurası ile yapılır alım sayısının üç katı kadar kişi kura ile belirlenip nihai liste oluşturulur. İstenen eğitim düzeyi lise ve üstü ise KPSS puanı zorunlu olup alım sayısının üç katı kadar ÖSYM ‘den çekilen puanlarla sıralanıp nihai liste oluşturulur ve istemde bulunan kuruma gönderilir. Mülakat veya yazılı sınav sonucunda alınacak kişiye karar verilir. Alınan kişinin İŞKUR’a bildirim yapılar ve işe yerleştirmesi yapılarak talep kapatılır. Yurtdışı iş ve işçi işlemleri de belirlenen mevzuat çerçevesinde İŞKUR tarafından yerine getirilmektedir.

2.3.2.8. İşbaşı Eğitim Programları

Ülkemizde önemli sorunlardan biride eğitim istihdam ilişkisidir. Kişiler teorik eğitimleri tamamlayıp diploma sahibi olmakta fakat meslek sahibi olamadan eğitim kurumlarından mezun olmaktadır. İş deneyimi ve beceri eksikliği de olduğundan yeni mezun birinin iş bulma süresi uzamaktadır. Bu sorunun çözümü için atılan adımlardan biri de İŞKUR tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programlarıdır.

2009 yılında “Staj Programları” adı ile uygulamaya başlanmıştır. Staj programı işsizlerin mesleki deneyim kazanmaları için asgari şartları taşıyan işyerlerinde işbaşı eğitim programı olarak tanımlanmıştır.⁷⁶ 2011 yılında programın adı “İşbaşı Eğitim Programı” olarak değiştirilmiştir. 2013 yılında Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği yürürlüğe girmiş işbaşı eğitim programı da bu yönetmelik kapsamında uygulanmaya başlamıştır.

İşbaşı eğitim programı İŞKUR’un istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi görevi kapsamında işgücünün istihdam edilebilirliğini artırma faaliyetleri kapsamında düzenlenir. Bu programın hem işsize hem de işverene faydası bulunmaktadır. İş arayanların mesleki deneyim kazanması, istihdam edilmesini kolaylaştırması, program süresince gelir elde etmesi sağlanırken işverenlerin de kendi personelini yetiştirirken mali yük getirmemesi, işçiyi tanıma ve değerlendirme fırsatı sunması, program sonrasında işe alması durumunda teşviklerden faydalanması sağlanır.

⁷⁶ İŞKUR Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği

İşbaşı eğitim programı mesleğin işbaşında öğretilmesi amacına dayandığı için herhangi bir vasıf ve eğitim gerektirmeyen mesleklerde program uygulanmamaktadır.⁷⁷ İşveren tarafından talepte bulunulan mesleğin vasıf gerektirip gerektirmediğine İl Müdürlüğü'nün inisiyatifine bırakılmıştır. Programdan faydalanabilmek için işverenin ve katılımcının bazı şartları sağlaması gerekir.

İşveren öncelikli olarak kuruma kayıtlı olmalı kayıtlı değilse de kurum internet sayfasından veya bizzat kuruma başvuru yaparak kaydının oluşturulmasını sağlamalıdır. İşyerinde en az iki fiili sigortalı çalışan bulunmalı, işyeri kurum tarafından yaptırım veya ceza uygulama sürecinde olmamalıdır. Program sadece özel sektör işyerlerinde uygulanmakta kamu statüsündeki işyerleri ve kuruluşlara programdan faydalanama imkânı verilmemiştir.

Katılımcılardan da birtakım şartları sağlaması istenmektedir. Katılımcının kuruma kaydı olmalı yoksa yapılmalıdır. Son bir ay içerisinde sigortalı bir işte çalışmamış olmalıdır. 15 yaşını tamamlamış olmalı, işverenin birinci ve ikinci dereceden yakını ile eşi olmamalıdır. Son üç aylık dönemde işverenin çalışanı olmaması da gerekmektedir. Emekli olanlar programdan faydalanamamaktadır. Katılımcı işsizlik maaşı alıyor ise program kapsamında istemde bulunan işyeri, işsizlik maaşı bağlanırken ayrılış bildirgesinin tarafı olan işyeri olmamalıdır. Katılımcının iş ve meslek danışmanlığı hizmeti almış olması ve daha önce düzenlenmiş programlardan süresi dolmamış yaptırımının bulunmaması gerekmektedir. Ağır ve tehlikeli işlerde program düzenlenecekse katılımcının mevzuatta yer alan şartları taşıması gerekmektedir.

İşbaşı eğitim programı günlük en az 5saat, haftalık en fazla 6 gün 45 saat olarak uygulanmaktadır. İl müdürlüğünün oluru ile vardiyalı çalışan işyerlerinde gece vardiyasında da program düzenlenebilmektedir.⁷⁸ Katılımcı programdan 24 ay içerisinde en fazla 320 fiili gün faydalanabilmekte iki farklı program arasında 3 ay bekleme süresi bulunmaktadır. Program süresi son düzenlemelerle imalat, bilişim ve ağır ve tehlikeli işlerde en fazla 6 ay bunların dışındaki işlerde ise en fazla 3 ay süreyle uygulanmaktadır.

⁷⁷ Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi

⁷⁸ Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği

Katılımcının belirlenmesi işveren tarafından yapılabileceği gibi arzu etmesi halinde kurum tarafından da istediği kişiyi bulmasına aracılık edilmektedir. İşveren kuruma gerekli belge, sözleşme ve talep dilekçesini kuruma teslim etmesiyle süreç başlamaktadır. Kişinin ve işyerinin gerekli şartları taşıyıp taşımadığı kontrol edilip uygun ise program başlatılır. Program başlatılan işyerleri zaman zaman denetlenerek olumsuz bir durum olup olmadığına bakılır. Olumsuz bir durumla karşılaşılması halinde işyeri önce sözlü uyarılır. Gerekli düzeltmeleri uygulamazsa yazılı olarak uyarılır. Bu işlemde de sonuç alınamaması halinde program iptal edilir ve maddi yaptırım uygulanır. Programı tamamlayan katılımcılara “İşbaşı Eğitim Programı Sertifikası” verilir.

İşbaşı eğitim programı kontenjan hesabı 2 ile 10 arasında çalışanı olan işyerlerine 1, 10’un üzerinde çalışanı olan işyerleri için % 10 kontenjan hesabı uygulanmakta ve küsurlar yukarı sayıya yuvarlanmaktadır. İşverenin katılımcıların % 50’ sini program bitiminde çalıştırmaya devam edeceğini taahhüt etmesi halinde % 30 kontenjan hakkı verilmektedir.

İşveren katılımcıların fiilen programa katıldığı meslekle ilgili eğitimini sağlamak zorundadır. Program boyunca katılımcının gelişimini sağlayacak eğitim sorumlusu belirlemelidir. Katılımcı değerlendirme formu ile her hafta öğretilen eğitimler hakkında kuruma bilgi verilir. Eğitim uygulama sürecinde iş kazası yaşanması durumunda gerekli merciler 3 iş günü içinde haber verilmesi işveren sorumluluğundadır. Katılımcı ile yapılan sözleşmenin feshedilmesi durumunda aynı gün katılımcıya üç iş günü içinde de kuruma bildirilmelidir.

Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanmakta olan işbaşı eğitim programları daha çok işveren ve katılımcı arasındaki ikili ilişki üzerine inşa edilmiş olan bir sistematığe sahiptir.⁷⁹ Katılımcının programa düzenli olarak devam etmesi ve mesleği öğrenmek için gerekli çaba ve gayreti göstermesi gerekir. İşveren tarafından sağlanan imkanlar değerlendirilmeli işyerine zarar verecek tavır ve davranışlardan uzak durulmalıdır. İşyerinin ticari sırları paylaşılmamalıdır.

⁷⁹ Savaş Mercan, Türkiye İş Kurumu Tarafından Uygulanan İşbaşı Eğitim Programlarının İstihdama Etkilerinin Değerlendirilmesi ve Bu Alanda Yenilikçi Yaklaşımların Gerçekleştirilmesinde Türkiye İş Kurumunun Rolü, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2016, s.64.

Katılımcının program süresinin 1/10'u kadar devamsızlık hakkı bulunmakta olup devamsızlık hakkını işverenin bilgisi ve izni dahilinde kullanmalıdır. Devamsızlık yapılan günler için katılımcıya İŞKUR ödeme yapmamaktadır. Sağlık sebepleri ile en fazla 5 gün olmak kaydıyla rapor kullanılabilmekte olup raporlu günler içinde ödeme yapılmamaktadır.

Katılımcılara ay içerisinde programa devam ettikleri her bir fiili gün için ödeme yapılmaktadır. 2108 yılı itibari ile katılımcılara günlük 61,65 TL öğrenciler için 46,23 TL, işsizlik maaşı alanlar için ise 30,82 TL ödeme yapılmaktadır. İŞKUR tarafların birbirinden şikâyetçi olmaları halinde durumu inceleyip karar bağlar. Tarafların sözleşmeye uygun davranıp davranmadıklarını izler kurumu ve karşı tarafı aldatmaya yönelik eylemlerde bulunulması halinde sözleşmeyi fesheder. Katılımcıların iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri ile Genel Sağlık Sigortası primlerini Sosyal Güvenlik Kurumu ödemelerini de kurum yapar.

İşbaşı eğitim programlarında programı tamamlayan katılımcının işyerinde kalıcı olmasını sağlamak için program başlangıcında, işverenden program bitiminde en az program süresi kadar istihdam edeceğine dair taahhüt alınmakta ayrıca teşvik programı uygulanmaktadır. Sigorta prim desteğinden 18 yaşından büyük, 29 yaşından küçük olan kişilerden belirlenen usul ve esaslara göre işbaşı eğitim programlarını tamamlayan kişiler için yararlanılabilmektedir.⁸⁰ Program bitiminden sonra 3 ay içerisinde program gördüğü meslekte girişi yapılmalıdır. Katılımcının bir önceki takvim yılı çalışan sayısına ilave olması da gerekmektedir. İşverenin yeni katılımcı talebi için yaptığı başvurularda bir önceki programla ilgili istihdam taahhüdünü yerine getirip getirmediğine bakılmakta, taahhüdünü yerine getirmemişse program uygulanmamaktadır.

2.4. Elazığ İli İşgücü Yapısı

2.4.1. Elazığ İlinin Sosyo-Ekonomik Yapısı

Elazığ Doğu Anadolu Bölgesi'nin Yukarı Fırat Bölümünde yer almaktadır. Deniz seviyesinden 1067 metre yüksekliğindeki Elazığ ovasına kurulmuştur. Elazığ'ın

⁸⁰ İşsizlik Sigortası Kanunu

yüzölçümü 9153 km² dir. Şehrin %9'u baraj göllerinden oluşmaktadır. Doğu-batı doğrultusunda 150 km kuzey-güney doğrultusunda mesafe ise 65 km'dir. Komşuları Malatya, Bingöl, Tunceli, Erzincan, Diyarbakır'dır.

Elazığ'ın sosyal ve ekonomik hayatında tarım sektörünün önemli bir yeri vardır. Sanayi ve hizmet sektöründe de son yıllar da gelişmeler var olmakla beraber istenen düzeyde değildir. Hayvancılık ve arıcılık geçim kaynakları arasındadır. Mermer ve krom madenleri önemli yeraltı zenginliklerindendir.

Göç veren iller arasında yer alan Elazığ Cazibe Merkezi Programı kapsamına alınmış ekonomi canlandırılmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda özellikle tekstil sektöründe yatırım çekmeyi başarmıştır. 2017 verilerine göre nüfus bilgileri il ve ilçe bazında aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3: Elazığ İlinde Nüfusun Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı

İl ve ilçeler		Toplam nüfus			0-14 yaş grubu			15-64 yaş grubu			65+ yaş grubu			Nüfus artış hızı (%)
ELAZIĞ		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	
İl Toplamı		292979	290692	583671	64320	68524	132844	199051	198582	397633	29608	23586	53194	8.4
00	Merkez	220187	217764	437951	47745	50973	98718	152433	150888	303321	20009	15903	35912	15.3
01	Ağın	1307	1230	2537	150	155	305	674	702	1376	483	373	856	-27.2
02	Alacakaya	2994	3239	6233	612	716	1328	1993	2217	4210	389	306	695	-18.4
03	Arıcak	7129	7441	14570	2059	2141	4200	4354	4771	9125	716	529	1245	-10.3
04	Baskil	6307	5987	12294	1044	985	2029	4031	4014	8045	1232	988	2200	-24.5
05	Karakoçan	13792	13913	27705	3099	3386	6485	8949	9140	18089	1744	1387	3131	-7.8
06	Keban	3231	2998	6229	594	522	1116	2010	1979	3989	627	497	1124	-13.6
07	Kovancılar	19621	19617	39238	5446	5779	11225	12604	12609	25213	1571	1229	2800	-49.8
08	Maden	5272	5203	10475	804	897	1701	3428	3457	6885	1041	849	1889	-53.8
09	Palu	9182	9498	18680	2141	2294	4435	6143	6416	12559	898	788	1686	40.9
10	Sivrice	3957	3802	7759	626	676	1302	2432	2389	4821	899	737	1636	-15.2

Kaynak: İŞKUR, Kurumsal Bilgi, Raporlar, İl İstihdam Ve Mesleki Eğitim Kurul Raporları, Elazığ <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim: 26.06.2018)

Yaş gurubu ve cinsiyet dağılımında 0-14 yaş grubunda erkek nüfusunun kadın nüfusundan daha çok olmasına rağmen ilerleyen dönemlerde 50 yaş ve üzeri gruplarda kadınların daha fazla oranda oldukları görülmektedir. Nüfusun yaş gruplarına göre dağılımına baktığımızda 0-14 yaş grubunda 132844 kişinin, çalışma hayatı açısından aktif nüfus olarak nitelendirilen 15-64 yaş grubunda 397633 kişinin ve 65+ yaş grubunda ise 53194 kişinin olduğu görülmektedir.

2.4.2. Elazığ İlinin İşgücü Piyasası Özellikleri

Elazığ Sanayi ve Ticaret Odasından alınan verilerde İlin özellikle son yıllardaki yatırımların enerji, imalat, hizmet, tarım ve madencilik sektörlerinde yoğunlaştığı görülmektedir. 2018 yılı için bu sektörlerle tekstil sektörünü de ekleyebiliriz.

Tablo 4: Rekabet Gücü Yüksek Sektörler

İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Sektörler	Birinci Rekabet Gücü Yüksek Öncelikli Sektör	İkinci Rekabet Gücü Yüksek Öncelikli Sektör	Üçüncü Rekabet Gücü Yüksek Öncelikli Sektör	Diğer
Tarım	Tarımsal Ürünlerin Üretimi - İşlenmesi ve Pazarlanması	Hayvansal Ürünlerin İşlenmesi ve Pazarlanması	Kanatlı Hayvan Yetiştiriciliği – İşlenmesi ve Pazarlanması	Su Ürünleri Yetiştiriciliği- İşlenmesi ve Pazarlanması
Madencilik	Krom, Demir, Bakır, Mermer İstihracı	Mermer Ürünlerinin İşlenmesi ve Pazarlanması	Madencilğe Dayalı Makine Üretimi	İlin Diğer Zengin Yer altı Kaynaklarının Üretimi
İmalat	Mermer Üretimine Yönelik Ekipman Üretimi	Tarım ve Hayvancılık Ürünlerine Yönelik Makine Üretimi	Gıda Sanayine Yönelik Üretim	Mobilya ve Plastik Sektörlerine Yönelik Üretim
Enerji	Güneşten Enerji Üretimi	Gübre-Çöpten Enerji Üretimi	HES'ler	Enerji Sektörüne Yönelik Makine Üretimi
Hizmetler	Otelcilik	Eğitim Kurumları	Hastane	Hastane ve Eğitim Kurumlarına Yönelik İmalatlar

Kaynak: İŞKUR, Kurumsal Bilgi, Raporlar, İl İstihdam Ve Mesleki Eğitim Kurul Raporları, Elazığ <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim: 26.06.2018)

2017 yılında alınan Yatırım Teşvik Belgelerine bakıldığında; en fazla teşvikin İmalat sektöründe yapıldığı görülmektedir.

Tablo 5: İktisadi Faaliyet Kolları İtibariyle İl Yatırım Teşvikleri

Sektör	Alt Sektör	Belge Sayısı	Yatırım Tutarı	Öngörülen İstihdamı
01 – Tarım	Hayvancılık	3	33 Milyon TL	65 Kişi
02 - Madencilik	İstihdaç ve İşleme	2	4 Milyon TL	13 Kişi
03 – İmalat	Cam (1) Demir Çelik (2) Diğer (2) Dokuma (4) Gıda ve İçki (2) Kimya (1) Pişmiş Kıl, Toprak (3) Madeni Eşya (2) Lastik Plastik (2)	19	189 Milyon TL	572
04 – Enerji	Yenilenebilir Enerji (Güneş)	3	134 Milyon TL	383
05 – Hizmetler	Altyapı-Belediye Hizmetleri (4) Eğitim (1) Sağlık (3) Diğer (1) Ulaştırma (1) Turizm (2) Ticaret, Depolama (2)	14	20 Milyon TL	231

Kaynak: İŞKUR, Kurumsal Bilgi, Raporlar, İl İstihdam Ve Mesleki Eğitim Kurul Raporları, Elazığ <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim: 26.06.2018)

TUİK tarafından 2013 yılı istatistiklerinde bölgesel olarak belirlenen verilere göre Elazığ ilinde işgücü katılım oranı %53.1, istihdam oranı % 48.9 işsizlik oranı ise %7.8'dir.

2017 yılı içerisinde Elazığ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne değişik nedenlerle 27206 kişi başvurmuştur. Kurum 2017 yılında 24456 açık iş ilanı almış olup 11817 kişiyi işe yerleştirmiştir. Yılsonu itibariyle kayıtlı işgücü 45107 kişi olup, kayıtlı işsiz sayısı ise 26195 kişidir.

Tablo 6: Elazığ İŞKUR Temel Göstergeleri

	2017 YILI		
	Kadın	Erkek	Toplam
BAŞVURU	10145	17061	27206
İşsiz	-	-	-
Diğer	-	-	-
AÇIK İŞ			24456
Kamu			4
Özel			24452
İŞE YERLEŞTİRME	570	2570	11817
Kamu	0	3	3
Özel	2297	9517	11814
Normal	2289	9403	11692
Kamu	0	1	1
Özel	2289	9402	11691
Engelli	8	115	123
Kamu	0	0	0
Özel	8	115	123
Eski Hükümlü	0	1	1
KAYITLI İŞGÜCÜ	17596	27511	45107
KAYITLI İŞSİZ	12676	13519	26195
YURTDIŞI BAŞVURU	0	0	0
YURTDIŞI GÖNDERME	0	0	0

Kaynak: İŞKUR, Kurumsal Bilgi, Raporlar, İl İstihdam Ve Mesleki Eğitim Kurul Raporları, Elazığ <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim: 26.06.2018)

İl Müdürlüğümüzde 2017 yıl sonu itibariyle kayıtlı 26195 işsizden meslek gruplarına göre dağılımına baktığımızda; ilk sırada 5136 kadın ve 5205 erkek olmak üzere 10341 kişinin “Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar” diye bilinen vasıfsız, herhangi bir mesleği olmayan kayıtlıların oluşturduğu, bunu ikinci sırada 2825 kadın 1522 erkek olmak üzere 4347 kişi ile “Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanları”nın oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 7: Elazığ İŞKUR’a Kayıtlı İşsizlerin Mesleki Dağılımı

Meslekler	Kayıtlı İşsizler		
	Kadın	Erkek	Toplam
Bilinmeyen	37	46	83
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	2825	1522	4347
Hizmet ve satış elemanları	1890	2060	3950
Nitelik gerektirmeyen meslekler	5136	5205	10341
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	369	318	687
Profesyonel meslek mensupları	1261	832	2093
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	325	1116	1441
Silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler	0	6	6
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	693	1166	1859
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	103	1205	1308
Yöneticiler	37	43	80
Toplam	12676	13519	26195

Kaynak: İŞKUR, Kurumsal Bilgi, Raporlar, İl İstihdam Ve Mesleki Eğitim Kurul Raporları, Elazığ <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim: 26.06.2018) ⁸¹

İŞKUR' 2017 yılında kendi kasıt ve kusuru dışında bir nedenle işsiz kalıp işsizlik ödeneğinden yararlanmak üzere başvuranlardan işsizlik ödeneği almaya hak kazanan işsizlerin ayrıldıkları işyerlerinin iktisadi faaliyet kolları itibariyle işçi sayıları bakımından sıralaması yapıldığında ilk üç sırayı sırasıyla 652 kişi ile İnşaat, 475 kişi ile toptan ve perakende, 449 kişi ile imalat sektörleri almaktadır. Elazığ İlindeki Kurumumuza kayıtlı işsizlerden 12 ay ve üzeri işsiz oranı 2016 yılında %33.83 iken 2017 yılında bu oran % 24.22' e düşmüştür.

2017 yılında İŞKUR aracılığıyla açılan kurs ve kursiyer sayıları aşağıdaki gibidir.⁸² İşbaşı eğitim programı kapsamında açılan 1510 programa 1920'si erkek 1482'si kadın olmak üzere toplam 3402 kişi faydalanmış bu katılımcıların 644'ü programı bitirmeden ayrılmıştır. Girişimcilik eğitim programından 39 program açılmış

⁸¹ <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim: 26.06.2018)

⁸² <http://portalint.iskur.local/KursReports/RaporKursTuruneGoreKursiyerSayi.aspx>

519'u erkek 440'ü bayan olmak üzere toplam 959 kişi faydalanmış 110 kişi kursu tamamlamadan ayrılmıştır. İstihdam garantisiz meslek eğitim kursları kapsamında 32 program açılmış 519'u erkek 440'ı kadın olmak üzere toplam 959 kişi faydalanmış 37 kişi kursu tamamlamadan ayrılmıştır. Kurum kaynaklı hükümlü kursu kapsamında 4 program açılmış 66'sı erkek 14'ü bayan olmak üzere 80 kişi faydalanmış 37 kişi kursu tamamlamadan ayrılmıştır. Özel Politika meslek eğitim kursu kapsamında 70 program açılmış 613'ü erkek 867'si kadın olmak üzere 1580 kişi faydalanmış 145 kişi kursu tamamlamadan ayrılmıştır. İstihdam garantili meslek edindirme kursu kapsamında 8 program açılmış 15'i erkek 202'si kadın olmak üzere 217 kişi faydalanmış 48 kişi programı tamamlamadan ayrılmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ELAZIĞ İLİNDE DÜZENLENEN İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ İSTİHDAMA KATKISI

3.1. Araştırmanın Metodolojisi

3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Ülkemizde son yıllarda İŞKUR tarafından düzenlenen aktif istihdam politikaları kapsamında açılan kurslardan öne çıkan program işbaşı eğitim programıdır. İşbaşı eğitim programı; 15 yaşını doldurmuş, İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin ve üniversite öğrencilerinin, Kuruma kayıtlı işyerlerinde, daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini ve mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla düzenlenmektedir. Programdan her yıl artan sayıda işyeri ve katılımcı faydalanmaktadır. İşverenler de program aracılığıyla sonrasında çalışanlarına ilave edeceği katılımcıyı yetiştirme, tanıma ve değerlendirme imkânına kavuşmaktadır. Programın etkinliğinin artmasını sağlamak amacıyla piyasa araştırmaları yapılması faydalı olacaktır.

Bu çalışma ile Elazığ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nce düzenlenen işbaşı eğitim programlarının istihdama katkısı ölçülmeye çalışılmıştır. Programdan faydalanan kişilerin sonrasında işyerinde çalışmaya devam etme durumları ve program sonrasında öğrendikleri meslekle ilgili farklı işyerlerinde iş bulma imkanları araştırılmıştır. Bu çalışma bulgularıyla programdan faydalanan kişilerin istihdam edilme düzeyler ortaya konarak programın etkinliğini artırmaya yönelik öneriler sunulmaktadır.

3.1.2. Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırmanın kapsamını Elazığ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün düzenlediği işbaşı eğitim programından faydalanan kursiyerler oluşturmaktadır. 2016 yılında biten işbaşı eğitim programlarından faydalanmış 1378 kişi araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırma için Fırat Üniversitesi Etik Kurul onayı alınmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formlarında, anketlerden elde edilecek verilerden sadece akademik amaçlar için faydalanılacağı ve bunların hiçbir kişi ve/veya kuruluşla

paylaşılmayacağı belirtilmiştir. Böylelikle anketi cevaplayanların anket formundaki ifadeleri sağlıklı bir şekilde algılayıp, gerçek görüşlerini aktaracakları varsayılmıştır.

3.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada istihdam kursiyer boyutu ile değerlendirilmiştir. Kursiyerlerin program öncesi ve sonrası çalışma durumları karşılaştırılarak istihdama katkısı ölçülmeye çalışılmıştır. Programdan faydalandığı meslekte başka bir iş yerinde iş bulup bulamadığı sorulmuştur. Kursiyerin mevcut durumundan program katkısı anlaşılmaya çalışılmıştır. Programın bir diğer ayağını oluşturan işveren boyutu, toplam çalışan sayısının program öncesi ve sonrasıyla karşılaştırılması, program sebebiyle işinden çıkarılan kişiler, iptal edilen programlar ihmal edilmiştir.

3.1.4. Araştırma Yöntemi

Araştırmanın evrenini Elazığ Çalışma ve İşkurumu İl Müdürlüğü'nün düzenlediği işbaşı eğitim programından faydalanan kursiyerler oluşturmaktadır. Programın bitiş tarihi baz alındığında 2014 yılında 59 firmada 59 kişi, 2015 yılında 268 firmada 520 kişi, 2016 yılında ise 713 firmada 1378 kişi İşbaşı eğitim programından faydalanmıştır. Katılımın en yoğun olduğu 2016 yılında biten eğitimlerden faydalanmış 1378 kişi araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Anket yolu ile veriler toplanarak programın etkinliği ve istihdama katkısı ölçülmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmada kursiyerlerin istihdam durumlarını ölçmek amacıyla hazırlanan anket form Mustafa ŞEN⁸³ tarafından 2015 yılında yapılan İşkur Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katkısı: Trabzon İlinde Bir Araştırma çalışmasında kullandığı anket temel alınarak hazırlanmıştır. Sorular çalışma doğrultusunda değiştirilmiştir. Çalışma toplam 27 sorudan oluşmaktadır. İstihdam katkısı program bittikten sonra çalışmaya devam edenler ve program bittikten sonra aynı meslekte farklı işyerinde çalışanların toplamı olarak değerlendirilmiştir.

Veri toplama işlemi telefon ile anket yoluyla gerçekleştirilmiştir. Anket için rastgele 670 kişi aranmış, numarası değişmiş, telefonu açmayan, ankete katılmak

⁸³ Mustafa Şen, İŞKUR, Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katkısı: Trabzon İlinde Bir Araştırma, Doktora Tezi, İstanbul, 2015.

istemeyen kişiler sebebiyle anket 315 kişiye uygulanmış analizler bu anketler üzerinden yapılmıştır. Ulaşılan kişi sayısı örneklemin % 20'sinin üzerindedir. Sorular demografik özellikler, program öncesi durum tesbiti ve program sonrasında istihdamın ölçülmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Araştırma sonuçlarının veri girişinde ve elde edilen sonuçların değerlendirilmesinde SPSS(22) istatistik paket programı kullanılmıştır. Anketlerin değerlendirilmesinde genel istatistik işlemleri olan aritmetik ortalama, standart sapma ve frekans dağılımları, meslek mensuplarının ankete verdikleri cevapların genel dağılımını yansıtmak amacıyla kullanılmıştır. Karşılaştırmalı tablolarda ise çapraz tablo ve ki-kare analizi uygulanmıştır.



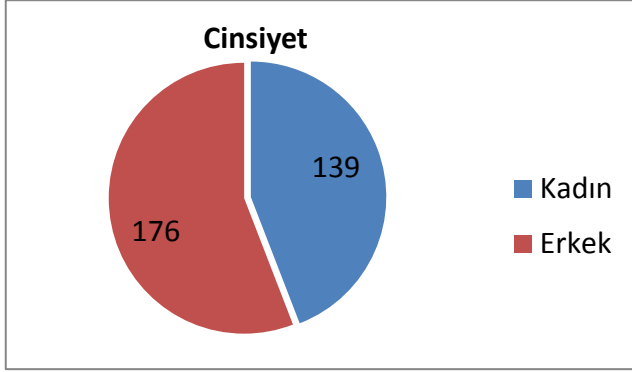
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

4.1. Demografik Bulgular

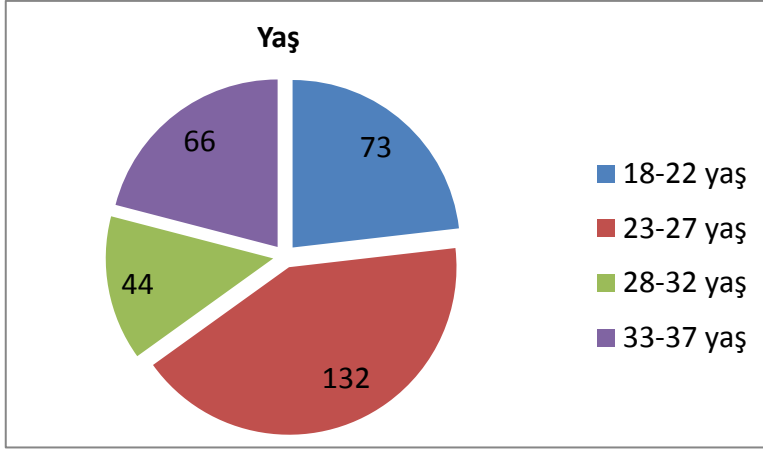
Anket kapsamında kişilere yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumlarına ilişkin sorular sorulmuş bu kapsamda verilen cevaplara ilişkin elde edilen dağılımlar tablolar halinde verilmiştir.

Şekil 2’de kursiyerlerin cinsiyete göre dağılımı verilmiştir. Kursiyerlerin % 44,1’inin kadın % 55,9’unun erkek olduğu görülmektedir. Bu sayılara bakıldığında kadın kursiyer sayısının kadın işgücü katılım oranının üstünde olduğu görülmektedir.



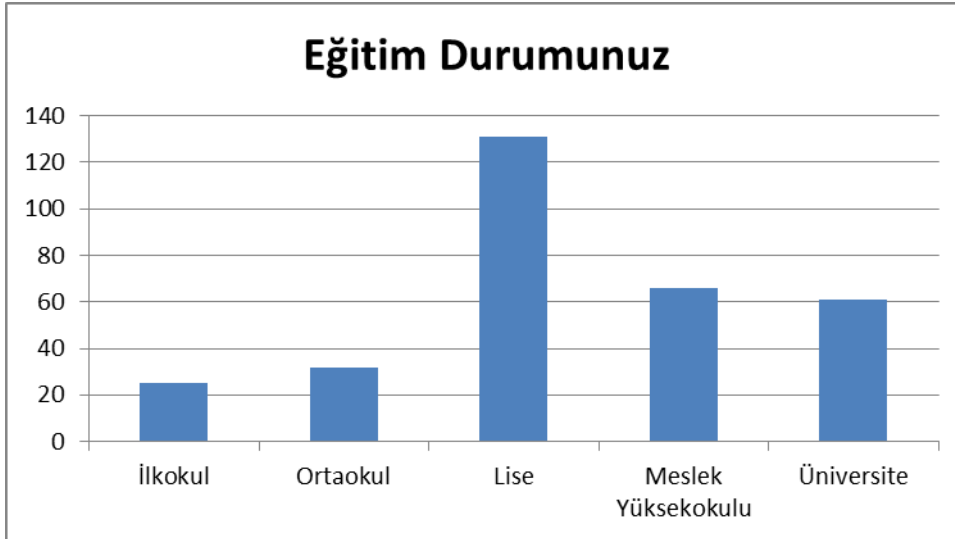
Şekil 2: Kursiyerlerin cinsiyete göre dağılımı

Şekil 3’de kursiyerlerin yaş dağılımı verilmiştir. Kursiyerlerin yaşları 18 ve 37 arasında değişmektedir. Kursiyerlerin % 23,2’si 18-22 yaş aralığında, % 41,9’unun 23-27 yaş aralığında, % 14’ünün 28-32 yaş aralığında, %21’inin 33-37 yaş aralığında olduğu görülmektedir. İşbaşı eğitim programının ana hedeflerinden biri deneyimsiz, vasıfsız iş hayatına yeni atılmış olan gençlerin işe girişlerini kolaylaştırmaktır. Program katılımcılarının yaş ortalamasının düşük olması bu hedefin gerçekleştiğini göstermektedir.



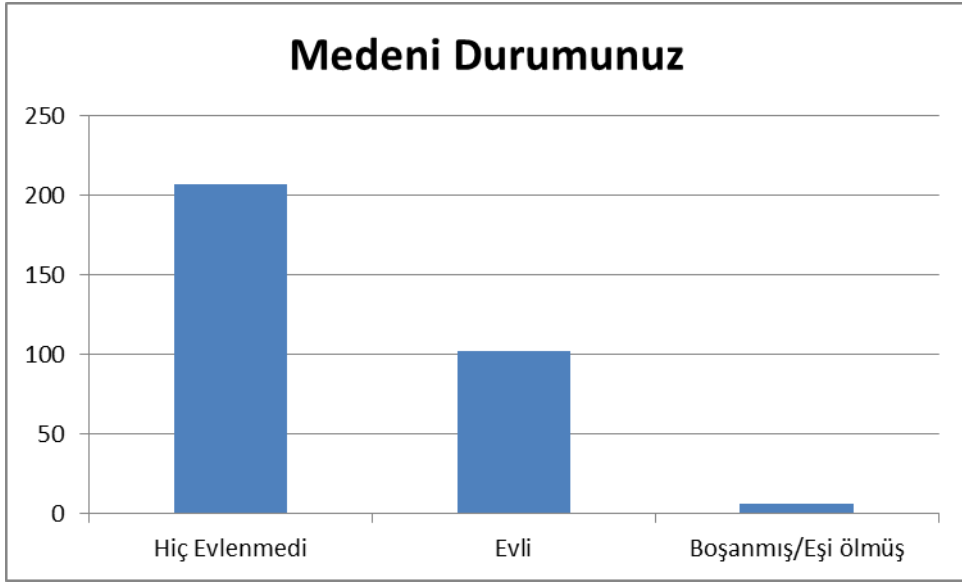
Şekil 3: Kursiyerlerin yaş dağılımı

Şekil 4’de kursiyerlerin eğitim durumlarına göre dağılımı verilmiştir. Kursiyerlerin % 7,9’unun ilkokul, % 10,2’sinin ortaokul, % 41,5’inin lise, % 21’inin meslek yüksekokulu, % 19,4’ünün üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Ülkemizde işgücüne katılanların eğitim durumu daha fazla lise ve altıdır. Lise mezunlarında katılımın yüksek olması kursiyerlerin bir kısmının son mezuniyetlerinin lise olmasına karşın şu an ön lisans ve lisans programlarına halen devam ediyor olmalarındandır. Bu yönü ile katılımcıların eğitim durumlarının yüksek olduğu söylenebilir.



Şekil 4: Kursiyerlerin Eğitim Durumları

Şekil 5’de kursiyerlerin medeni durumlarına göre dağılımları verilmiştir. Kursiyerlerin % 65,7 sinin hiç evlenmediği, % 32,4’ünün evli olduğu, % 1,9’unun boşanmış/eşi ölmüş olduğu görülmektedir. Evli bayanların programdan faydalanma oranları düşüktür. Bu kapsamda çocuğu olan bayanlara kreş desteği verilmesi yoluna gidilerek bu oran arttırılmaya çalışılmaktadır.

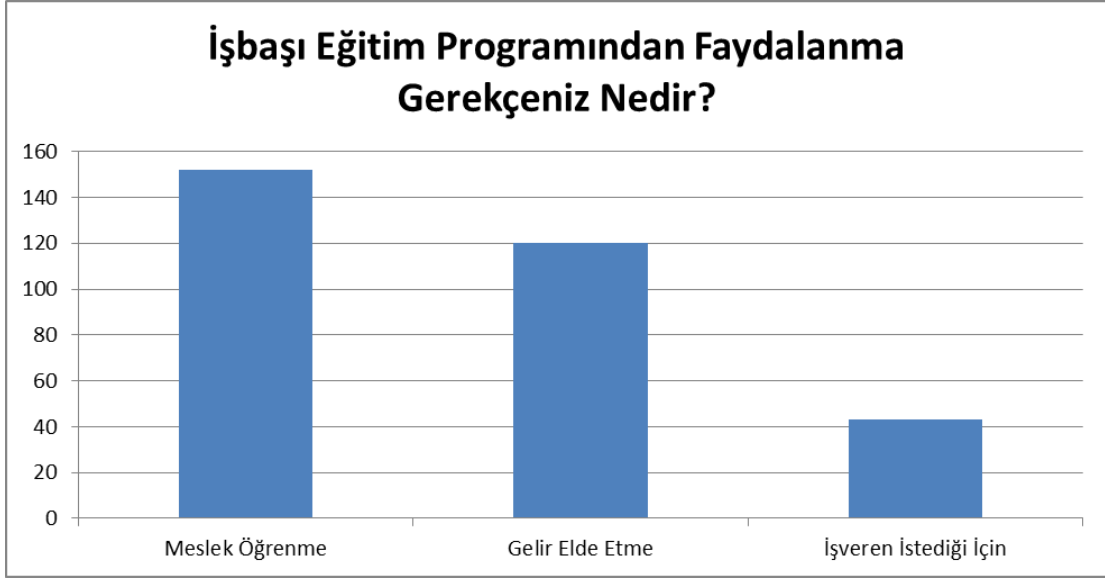


Şekil 5: Kursiyerlerin Medeni Durumları

4.2. Kursiyerlerin İstihdam Durumları

Çalışmanın bu bölümünde kursiyerlerin programdan faydalanma gerekçeleri programa nasıl katıldıkları, program süreci ve sonrasında istihdam edilip edilmedikleri incelenmiştir. Kursiyerlerin % 57,1’i programdan önce mesleğinin olmadığını, % 42,9’u programdan önce de mesleği olduğunu belirtmiştir.

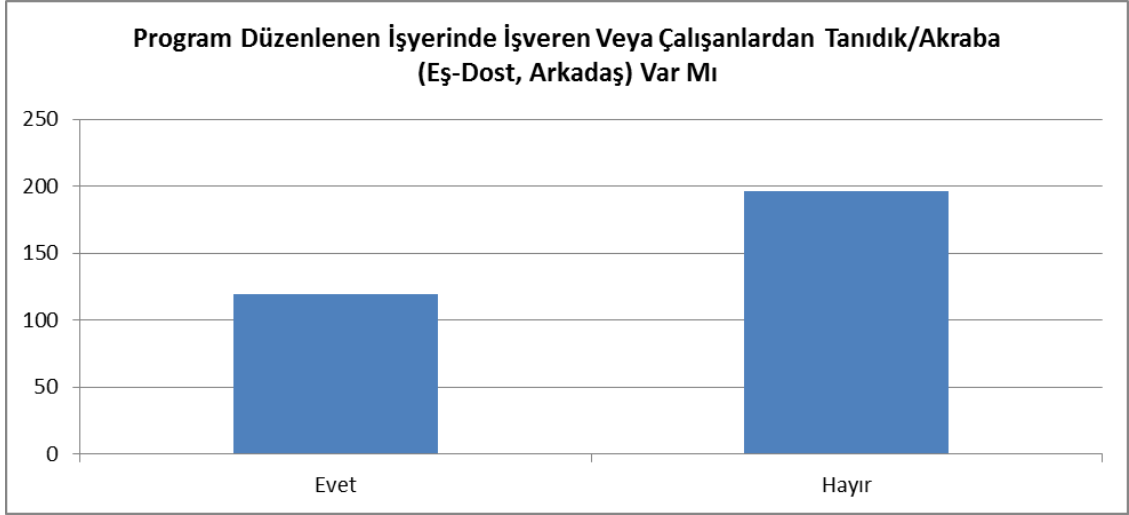
Şekil 6’da kursiyerlerin programdan faydalanma gerekçelerinin ne olduğu verilmiştir. Programdan faydalanan kursiyerlerin % 48,3’ü gerekçesinin meslek öğrenmek olduğunu belirtmiş, % 38’i gelir elde etmek için faydalandığını, % 13,7’sinin ise işveren istediği için programa dahil olduğunu belirtmiştir.



Şekil 6: Kursiyerlerin Programdan Faydalanma Gerekçeleri

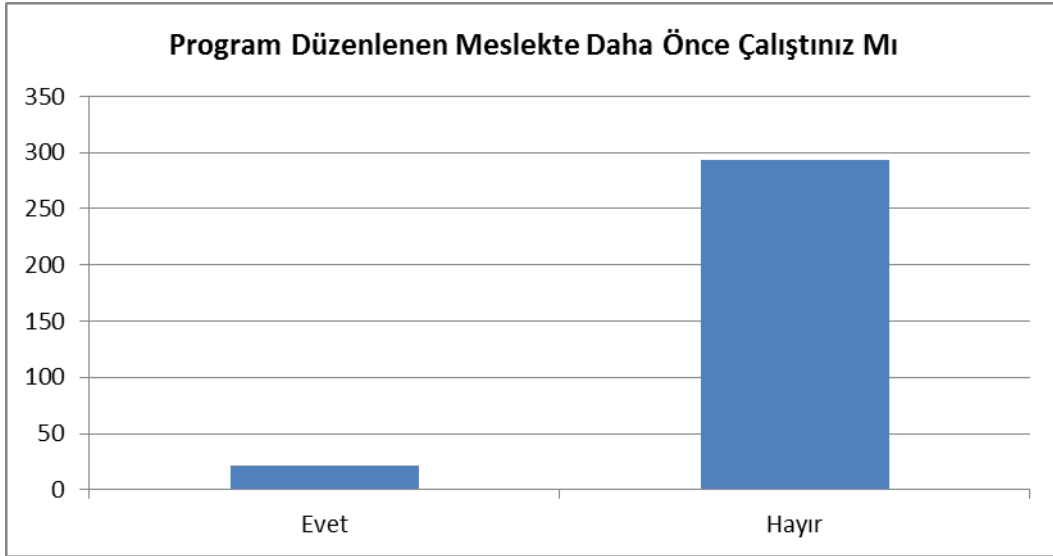
Program kapsamında birçok meslekte kurs açılmasına rağmen ilk dört sırayı alan mesleklerin hizmet sektörü oluşu dikkat çekmektedir. Kursiyerlerin 69'unun satış danışmanı mesleğinde, 50'sinin müşteri temsilcisi mesleğinde, 29'unun sekreter mesleğinde ve 19'unun büro memuru mesleğinde kursa katıldığı görülmektedir. İmalat ve sanayi sektörü meslekleri işbaşında eğitimin daha önemli olduğu alanlardır. Program açılırken daha fazla evrak istenmesi daha az sayıda program açılması gerekçeleri arasında yer almaktadır. Yapılan son düzenlemelerle imalat ve bilişim sektörlerinde program süreleri uzatılması ile bu sektörlerde açılacak programlar cazip hale getirilmeye çalışılmıştır.

Şekil 7'de kursiyerlerin program düzenlenen işyerinde tanıdıkları olup olmadığı verilmiştir. Kursiyerlerin %37,8'inin program düzenlenen işyerinde işverenin veya çalışanlardan tanıdık birileri olduğunu % 62,2'sinin ise tanıdık kimsenin olmadığını belirtmiştir. Program düzenlenen işyerlerinde genellikle işveren kursiyer ile anlaşip kuruma müracaat etmektedir. Özellikle çalışan sayısının düşük olduğu işyerlerinde katılımcı olmak işyerinde tanıdık birilerinin olması ile mümkündür. Bu durumun aşılması adına düzenleme yapılmasına ihtiyaç vardır. Meslek öğrenmek isteyen ama sonrasında istihdam taahhüdü veren işveren bulamadığı için bu hizmetten faydalanamayan kitlelere ulaşılması gerekmektedir.



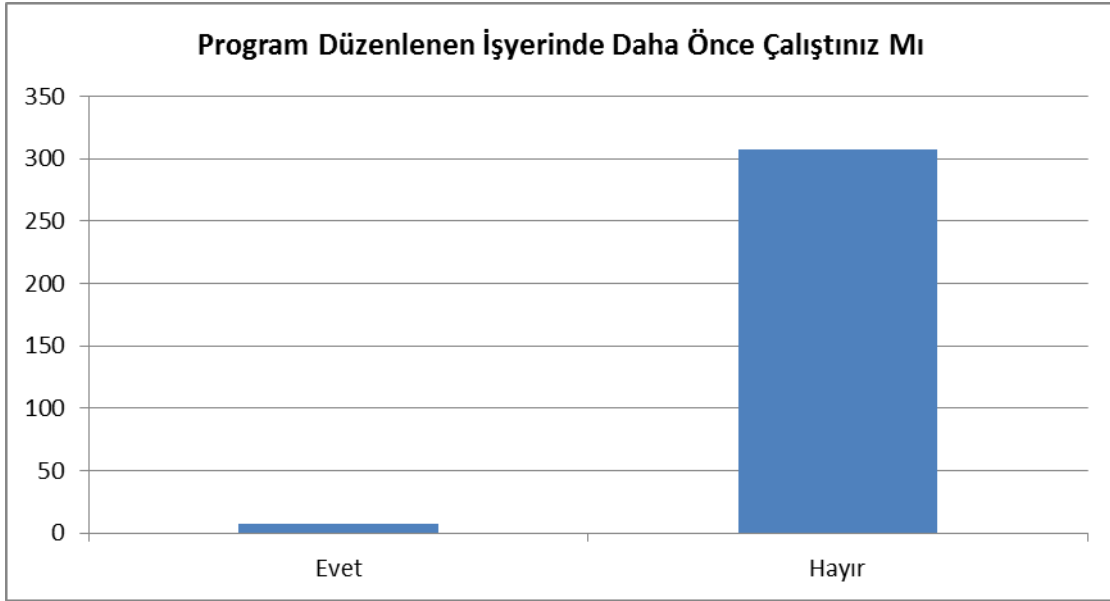
Şekil 7: Kursiyerlerin Program Düzenlenen İşyerinde İşveren veya Çalışanlardan Tanıdık/Akraba Olması Durumu

Şekil 8’de kursiyerlerin program düzenlenen meslekte daha önce çalışıp çalışmadıkları sorulmuştur. Kursiyerlerin % 7’sinin aynı meslekte program öncesinde çalıştığını, % 93’ü ise çalışmadığını belirtmiştir. Bu oranlara bakıldığında programdan faydalananların büyük çoğunluğunun ilk mesleki deneyimini programla birlikte aldıkları görülmektedir.



Şekil 8: Kursiyerlerin Program Düzenlenen Meslekte Daha Önce Çalışma Durumları

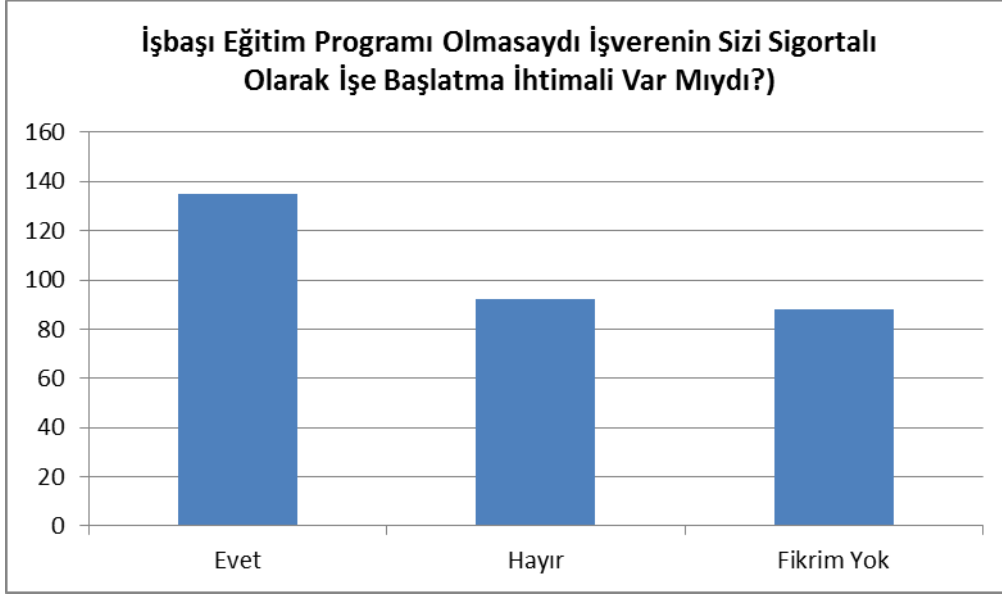
Şekil 9’da kursiyerlere daha önce program düzenlenen işyerinde çalışıp çalışmadıkları sorulmuştur. Kursiyerlerin % 2,5’inin işyerinde daha önce de çalıştıkları, % 97,5’inin ise işyerinde ilk kez çalıştıkları görülmektedir. Düşük oranda olmasına rağmen eski çalışana program düzenlenmesi suistimal edilebilecek uygulamalar oluşmasına neden olmaktadır.



Şekil 9: Kursiyerlerin Program Düzenlenen İşyerinde Daha Önce Çalışma Durumları

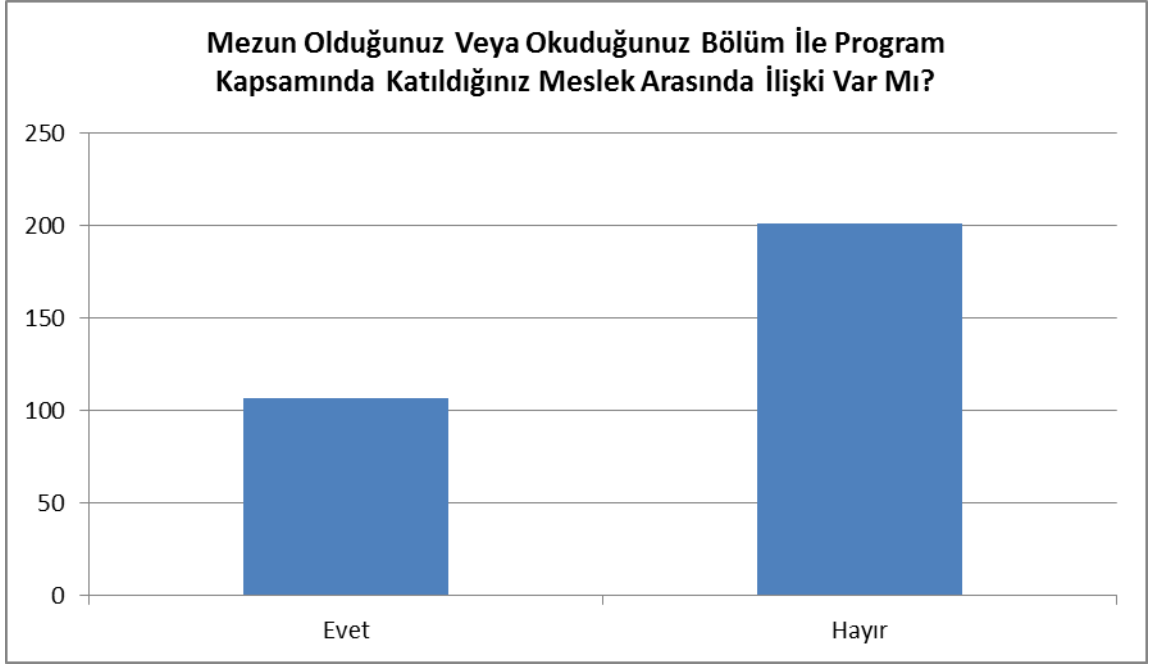
Şekil 10’da kursiyerlere program olmaması durumunda işverenin işe sigortalı başlatması ihtimali sorulmuştur. Kursiyerlerin % 42,9’u evet, %29,2’si hayır, % 27,9’u fikrim yok şeklinde cevap vermiştir. Programın başarılı olmasını engelleyen faktörlerden biride işverenlerin pekte eğitim gerekmeyen mesleklerde maliyetleri düşürmek adına alacağı personeli İŞKUR aracılığı ile alıp belirli bir süre ücret ve sigorta primlerinden kar elde etme düşünceleridir. Kursiyerlerden 135’inin program olmasaydı da işveren tarafından istihdam edilmelerini düşünmesi programın etkinliğini düşüren etkenlerden biridir. Firmalar bazen işe alacakları kişinin mesleki deneyiminin olup olmamasına bakmaksızın tüm alımlarını program aracılığıyla yapmaktadırlar. Bu durum iş deneyimi olan kişilerin veya mesleki eğitim gerektirmeyen işlerde programa dahil edilenlerin mağdur edilmesine neden olmaktadır. Kursiyer gönüllü olmasa da programdan faydalanmak zorunda kalmaktadır. Programın bazı alanlarda çift taraflı fayda sağlamadığı görülmektedir. Söz konusu durumda olduğu gibi işveren kazanç

sağlarken iş arayanlar programdan zarar görmektedir. Sigorta primi, yıllık izin, kıdem tazminatı konularında program süresince kursiyer zarar görmektedir.



Şekil 10: Kursiyerlerin Program Olmaması Halinde İşverence Sigortalı İşe Alınmaları Durumu

Şekil 11’de kursiyerlere program aldıkları meslek ile eğitim aldıkları bölüm arasında ilişki sorulmuştur. Kursiyerlerin % 34’ü bölüm ile mesleğin aynı kapsamda olduğunu % 66’sı ise bir ilişki bulunmadığını beyan etmiştir. Özellikle üniversite öğrencileri günü kurtarmak adına bölüm dışında mesleklere yönelmekte bu durum kalıcı ve uzun vadeli fayda sağlamaktan uzaklaşılmasına neden olmaktadır. Satış danışmanı, müşteri temsilcisi, sekreter, büro memuru mesleklerinde fazla program açılmış olmasının nedenlerinden biri de bu durumdur. Gelir ihtiyacı olan öğrenciler bölümleri ile ilgili işyeri bulmanın uğraştırıcı olması sebebiyle piyasada ihtiyaç duyulan alımlara yönelmektedir.



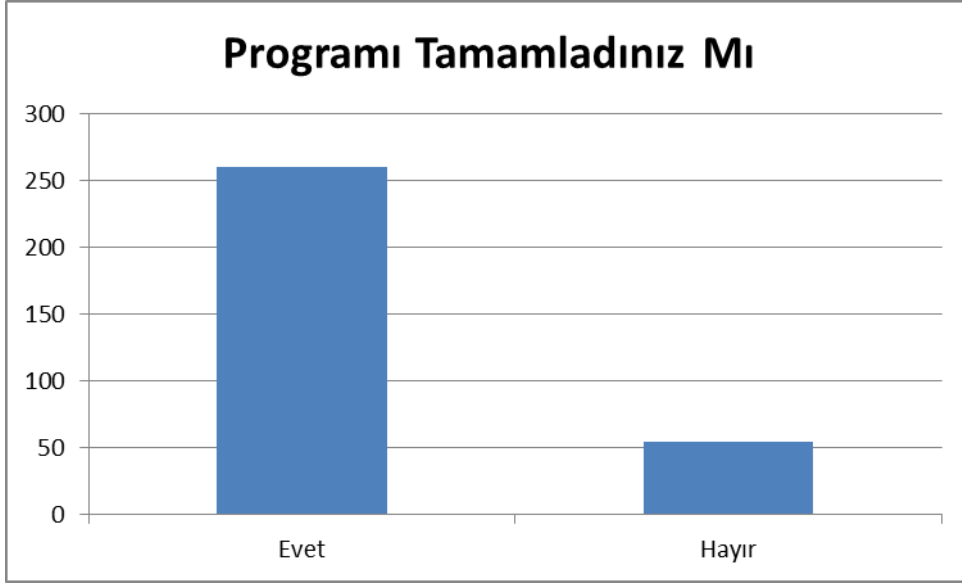
Şekil 11: Kursiyerlerin Eğitim Aldıkları Bölüm İle Programdan Faydalandıkları Meslek Arasındaki İlişki

Tablo 8’de Kursiyerlerin program ile ilgili görüşleri sorulmuştur. 4 sorudan oluşan memnuniyet ölçeği “çok kötü, kötü, orta, iyi ve çok iyi” şıklarıyla 5’li Likert ölçeği şeklinde hazırlanmıştır. Verilen cevaplar genel olarak kursiyerlerin program süresinden, işveren yaklaşımından, İŞKUR hizmetlerinden, eğitim için kullanılan araç ve gereçlerden memnun oldukları gözlenmiştir. Kursiyerlerin % 80’ninden fazlası orta ve üzeri şeklinde değerlendirmede bulunmuştur.

Tablo 8: Kursiyerlerin Program Hakkındaki Düşünceleri

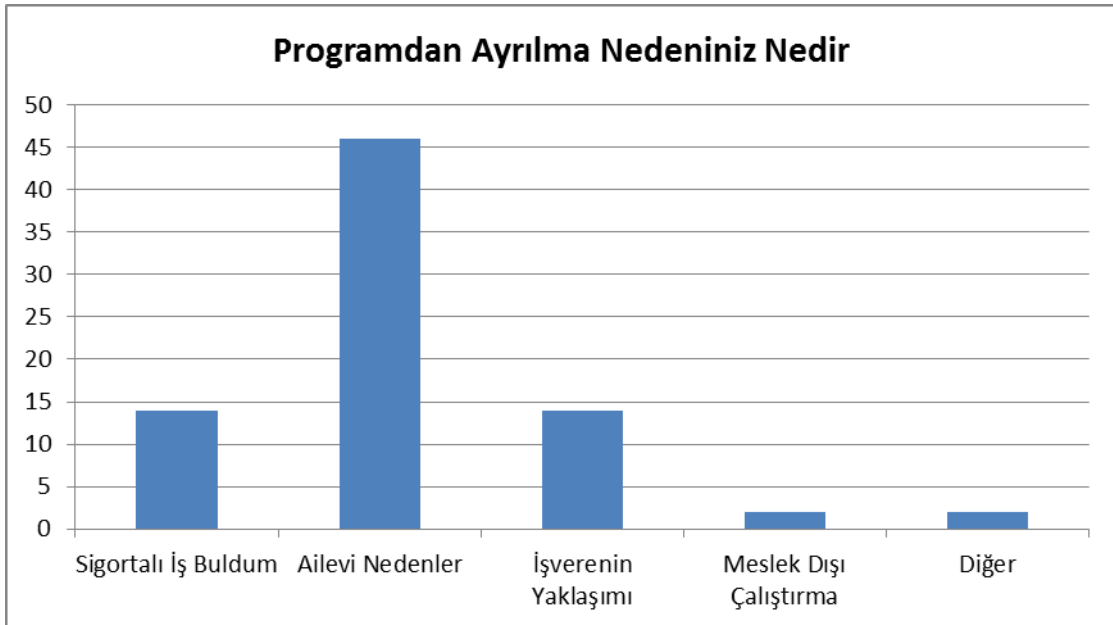
1)Program Süresi Mesleği Öğrenmede Yeterli Oldu Mu?	Sayı (N)	Yüzde (%)
Çok Kötü	10	3,2
Kötü	17	5,4
Orta	42	13,3
İyi	106	33,7
Çok İyi	140	44,4
Toplam	315	100,0
2)Program Meslekle İlgili Size Yeteri Kadar Bilgi Ve Beceri Kazandırdı Mı?	Sayı (N)	Yüzde (%)
Çok Kötü	11	3,5
Kötü	11	3,5
Orta	42	13,3
İyi	94	29,8
Çok İyi	157	49,8
Toplam	315	100,0
3)İşverenin Size Yaklaşımı Nasıldı	Sayı (N)	Yüzde (%)
Çok Kötü	15	4,8
Kötü	6	1,9
Orta	26	8,3
İyi	128	40,6
Çok İyi	140	44,4
Toplam	315	100,0
4)İşkur İşlevini İyi Bir Şekilde Yerine Getirebildi Mi? (Bilgilendirme, Denetim, Ödeme Vb.)	Sayı (N)	Yüzde (%)
Çok Kötü	13	4,1
Kötü	11	3,5
Orta	15	4,8
İyi	116	36,8
Çok İyi	160	50,8
Toplam	315	100,0
5) Eğitimde Kullanılan Araç Ve Gereç Sizce Yeterli Miydi?	Sayı (N)	Yüzde (%)
Çok Kötü	4	1,3
Orta	6	1,9
İyi	120	38,1
Çok İyi	185	58,7
Toplam	315	100,0

Şekil 12’de kursiyerlerin programı tamamlama durumları sorulmuştur. Kursiyerlerin % 82,5’ inin programı tamamladığı % 17,5’ inin programı yarım bıraktığı görülmüştür. Elde olmayan nedenler sebebiyle bırakanların olduğu düşünülürse kurs tamamlama oranının yüksek olduğu söylenebilir.



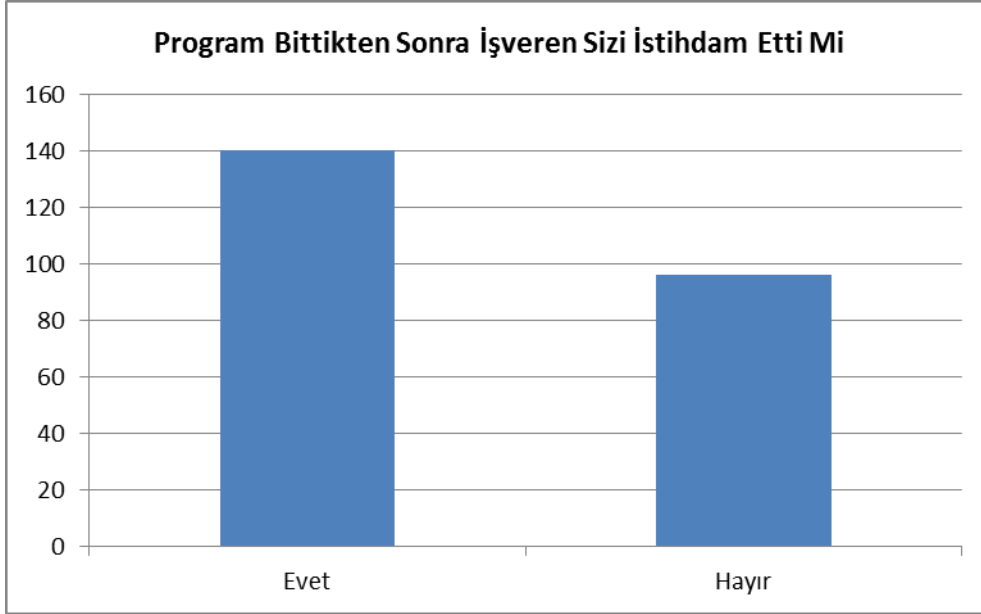
Şekil 12: Kursiyerlerin Programı Tamamlama Durumları

Şekil 13’de kursiyerlerin programı bırakma nedenleri sorulmuştur. Kursiyerlerin % 14,6’sının ailevi nedenlerle, % 4,4’ünün sigortalı iş bulduğu için, % 4,4’ünün işveren yaklaşımı nedeni ile programı bıraktığı görülmektedir. Meslek dışı çalıştırma sebebiyle programı bırakanların oranı % 2’dir. Bazı mesleki alımlarda kişilerin vasıfsız işlerde özelliklede temizlik işlerinde çalıştırıldıkları görülmektedir.



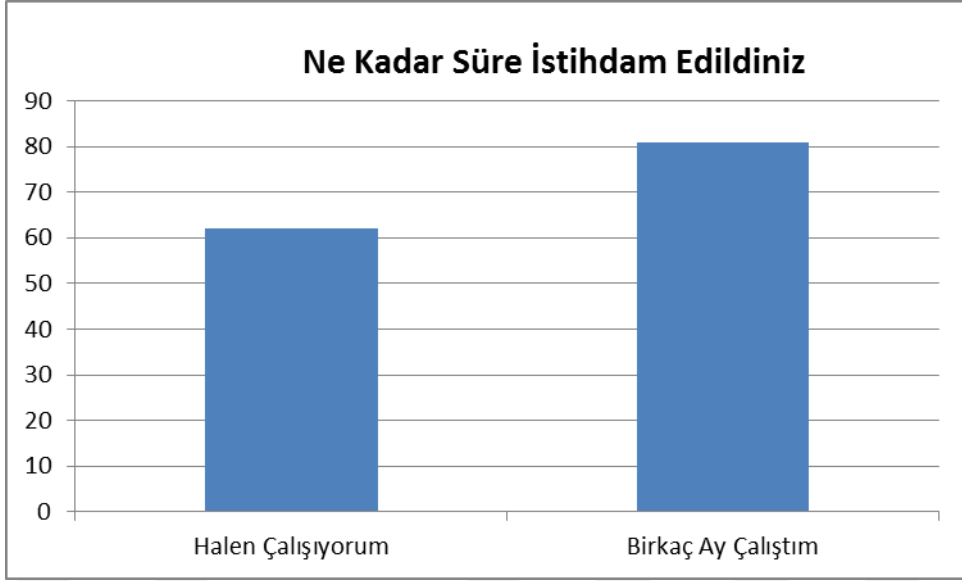
Şekil 13: Kursiyerlerin Programdan Ayrılma Nedenleri

Şekil 14’de program bitiminde istihdam durumları sorulmuştur. Kursiyerlerin %44’ünün programdan sonra istihdam edildiği % 30,5’inin ise istihdam edilmediği görülmektedir. Programı tamamlamayanların çıkarılması durumunda istihdam oranı % 50’yi aşmaktadır.



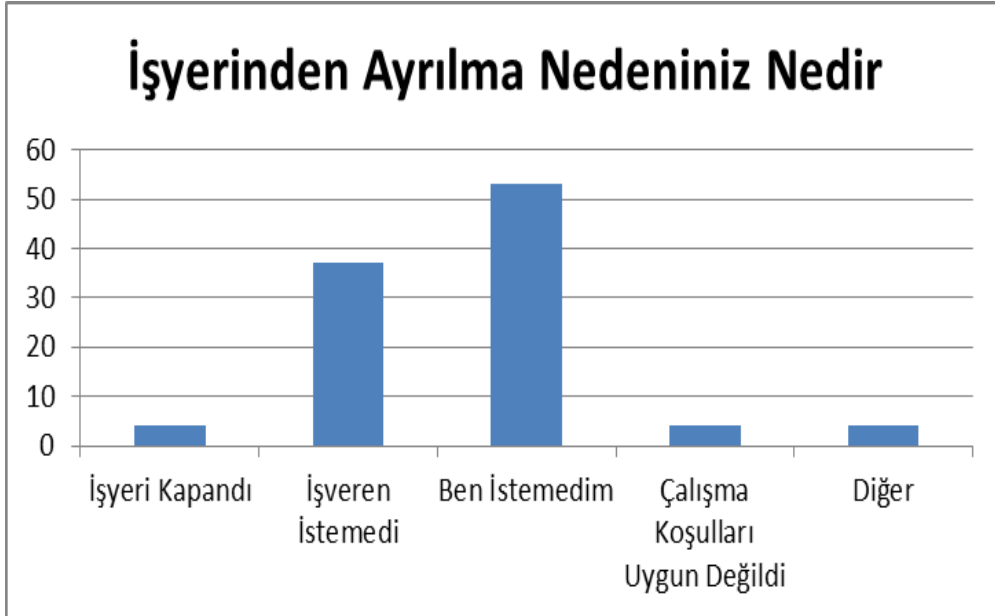
Şekil 14: Kursiyerlerin Program Bittikten Sonra İstihdam Durumları

Şekil 15’de kursiyerlerin programdan sonra ne kadar süre çalıştırıldıkları sorulmuştur. Kursiyerlerin % 19,7’si halen programdan faydalandığı işyerinde çalışmaya devam ettiğini, % 25,7’sinin ise program bitiminde birkaç ay çalıştırıldıktan sonra işten çıkarıldıkları görülmüştür. Program bitiminde o dönemde 2 ay istihdam edilme şartı olduğu düşünülürse programın kalıcı istihdama katkısının düşük olduğu görülmektedir. Bu durumun oluşmasındaki bir başka faktörde sadece destekten faydalanabilmek adına tanıdık işyerlerinde düzenlenen programlardır. Program bitiminde zorunlu istihdam süresinin dolmasıyla kursiyerler işten çıkarılmaktadır.



Şekil 15: Kursiyerlerin Program Bitiminde İstihdam Edilme Süreleri

Şekil 16’de kursiyerlere istihdam edilme süreçlerinde işyerinde hangi nedenle ayrıldıkları sorulmuştur. Kursiyerlerin % 1,3’ü işyerinin kapandığını, % 11,7’si işverenin istemediğini, % 16,8’i kendisinin istemediğini, %1,3’ü ise çalışma koşullarının uygun olmaması, % 1,3’ü ise diğer nedenlerden işyerinden ayrıldığını belirtmiştir.

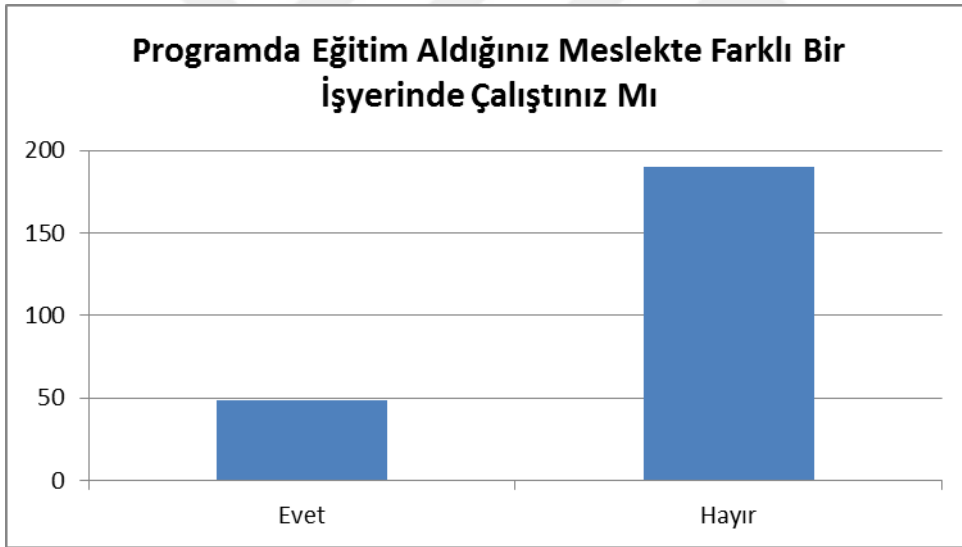


Şekil 16: Kursiyerlerin Program Bittikten Sonra İşyerinden Ayrılma Gerekçeleri

4.3. Kursiyerlerin Çalışma, İşgücüne Katılmama Ve İş Bulamama Nedenleri

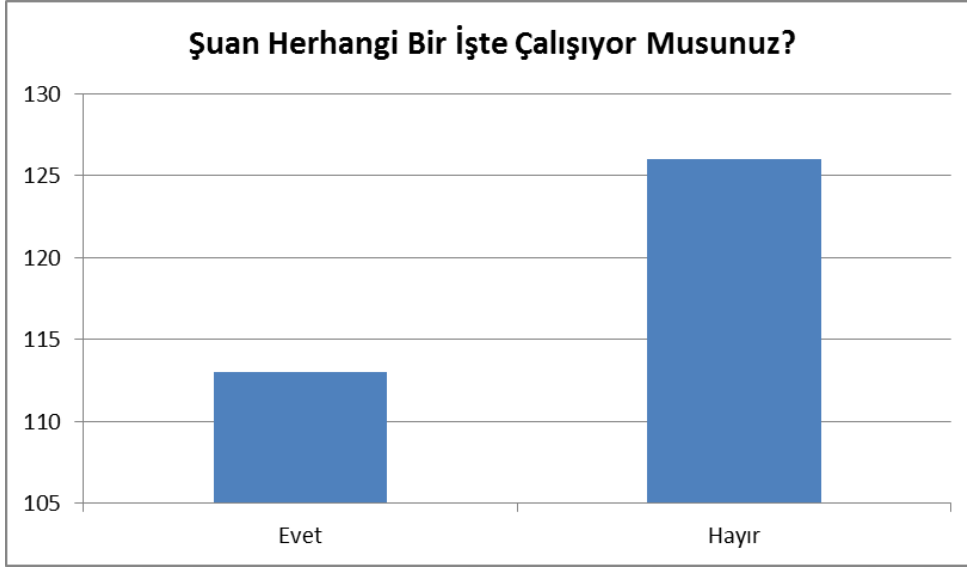
Çalışmanın bu bölümünde kursiyerlerin program sonrası durumları ölçülmeye çalışılmıştır. Aynı işyerinde olmasa bile program aldığı meslekte başka işyerlerinde iş bulma imkânları, şuan bir işte çalışıp çalışmadıkları, çalışmıyorlarsa nedeninin ne olduğu anlaşılmaya çalışılmıştır.

Şekil 17’de kursiyerlere programda eğitim aldıkları meslekte farklı bir işyerinde çalışma durumları sorulmuştur. Program katılanların aldıkları mesleki eğitimin sonrasında o meslekte başka işyerlerinde iş bulma imkanları araştırılmıştır. Kursiyerlerin % 15,6’sı program kapsamındaki meslekte farklı bir işyerinde çalıştığını % 60,3’ü çalışmadığını belirtmiştir. Elde edilen bu veriler programın mesleki eğitim yoluyla kişilerin deneyim ve tecrübe kazanarak iş bulma kapasitelerinin artırılması hedefinden uzak kaldığı görülmektedir.



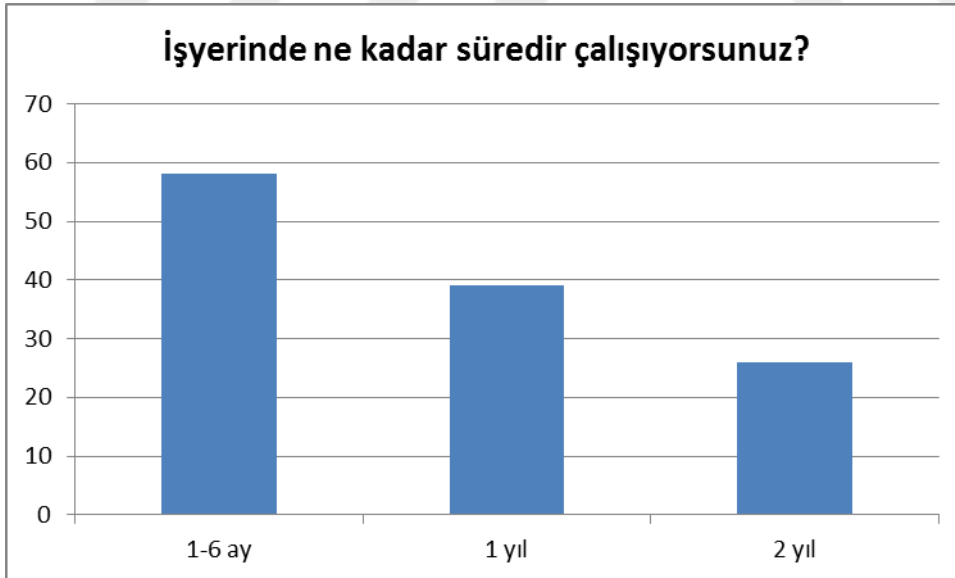
Şekil 17: Kursiyerlerin Program Aldıkları Meslekte Farklı Bir İşyerinde Çalışma Durumları

Şekil 18’de kursiyerlere şuan herhangi bir işte çalışma durumları sorulmuştur. Kursiyerlerin % 35,9’u çalıştığını % 40’ı ise çalışmadığını belirtmiştir. Programdan faydalanmış kişilerin önemli bir kısmının halen işsiz olduğu görülmektedir. Bu durum programın mesleki eğitim kalitesinin incelenmesi ve program açılan mesleklerin işgücü ihtiyaçları kapsamında olması gerektiğini ortaya koymaktadır.



Şekil 18: Kursiyerlerin Çalışma Durumları

Şekil 19’da kursiyerlerin çalıştıkları işteki çalışma süreleri sorulmuştur. Kursiyerlerin % 18,4’ü 1-6 ay arası süredir çalıştıklarını, % 12,4’ü 1 yıldır çalıştıklarını, % 8,3’ü ise 2 yıldır çalıştığını belirtmiştir. 1-6 ay arası cevabının yüksek çıkmasında kursiyerlerin program bitiminin üzerinden fazla zaman geçmemesi etkilidir.



Şekil 19: Kursiyerlerin İşyerinde Çalışma Süreleri

Kursiyerlere şuan hangi meslekte çalışıyorsunuz sorusu yöneltilmiş hemşire, satış danışmanı, garson ve beden işçisi ilk dört sırayı alan meslekler olmuştur. Tablo 27’de kursiyerlere çalıştıkları meslek ile program aldıkları meslek arasında ilişki

derecesi sorulmuş aşağıdaki cevaplar alınmıştır. Programdan sonra çalışanların büyük çoğunluğu eğitim aldığı meslek ile ilgisiz mesleklerde çalışmakta olduklarını belirtmiştir. Kişilerin eğitim aldıkları meslekle ilişkisi olmayan işlerde çalışması program aracılığıyla kalıcı bir mesleki eğitimin verilemediğini göstermektedir.

Tablo 9: Kursiyerlerin Çalıştıkları İş ile Eğitim Aldıkları İş Arasındaki İlişki Düzeyi

Çalıştığınız İşyerindeki Meslek İle Program Kapsamında Eğitim Aldığınız Meslek Arasında Bağını Derecesi Nedir.	Sayı (N)	Yüzde (%)
Hiç Bağını Yok	52	16,5
Zayıf	13	4,1
Orta	13	4,1
Yüksek	7	2,2
Çok Yüksek	33	10,5
Toplam	118	37,5
Diğer(şuan çalışmayanlar, programdan ayrılanlar, halen çalışmaya devam edenler vb.)	197	62,5
Toplam	315	100,0

Tablo 10’da kursiyerlere neden iş bulamadıkları sorulmuştur. Kursiyerlerin %22,9’unun şuan iş aramıyor oluşu dikkat çekicidir. Programdan faydalanan kişilerin genç yaşta olmaları sınavlara, kamu alımlarına hazırlanan bir kitlenin olması sonucunu doğurmaktadır. Bu durumda programın geçici bir gelir kaynağı olarak görülmesine neden olmaktadır.

Tablo 10: Kursiyerlerin İş Bulamama Nedenleri

Sizce Neden İş Bulamıyorsunuz?	Sayı (N)	Yüzde (%)
Uygun İş İlanı Olmaması	55	17,5
Çalışma Şartlarının Kötü Oluşu	5	1,6
Şu An İş Aramıyorum	72	22,9
Diğer	1	0,3
Toplam	133	42,2
Diğer (programdan ayrılanlar, halen çalışmaya devam edenler vb.)	182	57,8
Toplam	315	100,0

Tablo 11’da kursiyerlerin program hakkındaki düşüncelerine yer verilmiştir.

Kursiyerlerin % 82,5'i programın istihdamı artırdığını düşünmektedir. İstihdamı azalttığını düşünenlerin oranı % 8,3'dür.

Tablo 11: Kursiyerlerin Programın İstihdama Katkısı Hakkındaki Düşünceleri

İşbaşı Eğitim Programının İstihdama Katkısı Hakkında Ne Düşünüyorsunuz?	Sayı (N)	Yüzde (%)
İstihdamı Artırıyor	260	82,5
İstihdamı Azaltıyor	26	8,3
Değiştirmiyor	20	6,3
Fikrim Yok	9	2,9
Toplam	315	100,0

Tablo 12'da programı tamamlama durumlarına göre kursiyerlerin istihdam oranları incelenmiştir. Kursiyerlerin % 59,8'inin istihdam edildiği, % 40,2'sinin istihdam edilmediği görülmüştür. Program bitiminde istihdam edilenlerin % 56,6'sı birkaç ay süreyle devam ettiği % 43,4'ünün ise halen çalışmaya devam ettiğini beyan etmiştir.. Bu durum program bitiminde kalıcı istihdam değil işverenle program başlatılırken şart koşulan zorunlu istihdamın ön plana çıktığını göstermektedir. Bu sonuçlara göre programı tamamlama değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. ($p>0,05$)

Tablo 12: Programı Tamamlama Durumlarına Göre Kursiyerlerin İstihdam Oranları

		Program Bittikten Sonra İşveren Sizi İstihdam Etti mi		Toplam
		Evet	Hayır	
Programı Tamamladınız mı	Evet	140 59,8%	94 40,2%	234 100,0%
	Hayır	0 0%	2 100,0%	2 100,0%
Toplam		140 59,3%	96 40,7%	236 100,0%

$X^2 : 2,942$ $P : 0,086$

Tablo 13'de programı tamamlama durumlarına göre aynı meslekte farklı bir işyerinde çalışma oranları görülmektedir. Bu tablo ile ilgili hipotezler şu şekildedir;

H₀:Kursiyerlerin programı tamamlaması ile eğitim aldığı meslekte başka bir iş yerinde çalışma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kursiyerlerin programı tamamlaması ile eğitim aldığı meslekte başka bir iş yerinde çalışma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 13: Programı Tamamlama Durumuna Göre Kursiyerlerin Eğitim Aldığı Meslekte Başka Bir İşyerinde Çalışma Oranları

		Programda Eğitim Aldığınız Meslekte Farklı Bir İşyerinde Çalıştınız mı?		Toplam
		Evet	Hayır	
Programı Tamamladınız mı?	Evet	43 22,9%	145 77,1%	188 100,0%
	Hayır	6 11,8%	45 88,2%	51 100,0%
Toplam		49 20,5%	190 79,5%	239 100,0%

χ^2 : 3,037 P:0,081

Bu sonuçlara göre programı tamamlama değişkenine göre eğitim alınan meslekte farklı bir işyerinde çalışma durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Programı tamamlayan kursiyerlerden % 22,9'u farklı bir işyerinde aynı meslekte çalışmış % 77,1'i ise çalışmamıştır. Programın mesleki eğitim yönünün etkinliğini ölçmek için bu sonuçlar önemlidir. Kursiyerin eğitim aldığı meslekte başka işyerinde iş bulabilmesi program kapsamında iyi bir mesleki eğitim aldığının göstergesidir. Benzer şekilde iş bulamaması da mesleki eğitimin sorgulanmasına neden olmaktadır.

Tablo 14'de programı tamamlama durumlarına göre çalışma oranları verilmiştir. Bu tablo ile ilgili hipotezler şu şekildedir;

H₀:Kursiyerlerin programı tamamlaması ile şuan çalışıyor olma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kursiyerlerin programı tamamlaması ile şuan çalışıyor olma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 14: Programı Tamamla Durumlarına Göre Şuan Herhangi Bir İşte Çalışma Oranları

	Şuan Herhangi Bir İşte Çalışıyor Musunuz?		Toplam
	Evet	Hayır	
Programı Tamamladınız mı?	Evet 93 50,3%	92 49,7%	185 100,0%
	Hayır 20 37,0%	34 63,0%	54 100,0%
Toplam	113 47,3%	126 52,7%	239 100,0%

χ^2 : 2,937 P:0,087

Bu sonuçlara göre programı tamamlama değişkenine göre şuan herhangi bir işte çalışma arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Programı tamamlayan kursiyerlerin % 49,7'si şuan çalışmadığı % 50,3'ünün şu an çalıştığı görülmektedir. Programı tamamlamayan kursiyerlerin ise % 37'si çalışmakta iken % 63'ü çalışmamaktadır. Programı tamamlayan kursiyerlerin programı tamamlamayan kursiyerlere göre daha fazla oranda çalıştıkları görülmektedir. Bu duruma neden olan etkenler sorumluluk bilinci, iş hayatına adaptasyon, çalışma istek ve arzuları ile açıklanabilir.

Tablo 15'de kursiyerlerin programı tamamlama durumlarına göre çalıştıkları meslek ile eğitim aldıkları meslek arasındaki ilişki verilmiştir. Bu tablo ile ilgili hipotezler şu şekildedir;

H₀:Programı tamamlayan kursiyerlerin çalıştıkları meslek ile eğitim aldığı meslek arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Programı tamamlayan kursiyerlerin çalıştıkları meslek ile eğitim aldığı meslek arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 15: Programı Tamamlama Durumlarına Göre Çalıştıkları Meslek İle Eğitim Aldıkları Meslek Arasındaki Bağntı Derecesi

	Çalıştığınız İşyerindeki Meslek İle Program Kapsamında Eğitim Aldığınız Meslek Arasında Bağntı Derecesi Nedir					Toplam
	Hiç Bağntı Yok	Zayıf	Orta	Yüksek	Çok Yüksek	
Programı Tamamladınız mı ?	Evet 39 40,2%	10 10,3%	11 11,3%	7 7,2%	30 30,9%	97 100,0%
	Hayır 13 61,9%	3 14,3%	2 9,5%	0 ,0%	3 14,3%	21 100,0%
Toplam	52 44,1%	13 11,0%	13 11,0%	7 5,9%	33 28,0%	118 100,0%

$X^2 : 5,369$ $P: 0,251$

Bu sonuçlara göre kursiyerlerin çalıştıkları meslek ile eğitim aldığı meslek arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Programı tamamlayan kursiyerlerin % 50'sinden fazlası bağntı derecesinin orta seviyenin altında olduğunu belirtmiş programı tamamlamayanlarda ise bu oran % 70'in üstünde olduğu görülmüştür.

Tablo 16'da kursiyerlerin programı tamamlama durumlarına göre işbaşı eğitimin istihdama katkısı hakkındaki düşünceleri verilmiştir. Program konusunda gerek programı bitirmiş olanların gerekse programı tamamlamayanların düşünceleri % 80 civarında istihdama faydalı olduğu yönündedir. Bu sonuçlara göre programı tamamlama değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. ($p > 0,05$)

Tablo 16: Programı Tamamlama Durumlarına Göre Eğitimin İstihdama Katkısı Hakkındaki Düşünceleri

		26) İşbaşı Eğitim Programının İstihdama Katkısı Hakkında Ne Düşünüyorsunuz?				Toplam
		İstihdamı Arttırıyor	İstihdamı Azaltıyor	Değiştirmiyor	Fikrim Yok	
15)Programı Tamamladınız mı?	Evet	217 83,5%	20 7,7%	16 6,2%	7 2,7%	260 100,0%
	Hayır	43 78,2%	6 10,9%	4 7,3%	2 3,6%	55 100,0%
Toplam		260 82,5%	26 8,3%	20 6,3%	9 2,9%	315 100,0%

$X^2 : 0,954$ $P:0,812$

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşsizlik günümüz dünyasının en önemli sorunlarından biridir. İşsizlik sebebiyle yaşanan işgücü kaybı milli gelir kaybı olarak görülmektedir. Gelir getirici bir işte çalışmayan kişilerin kendisinin ve ailesinin en temel ihtiyaçlarını karşılayamaması bir takım sorunları beraberinde getirir. Toplumda huzur, güven ve istikrarın temini için işsizlik oranı olabildiğince düşürülmeli, özel önlem ve politikalarla istihdam arttırılmaya çalışılmalıdır.

İşgücü politikaları ülkemizde ve dünyada önceleri işsizlik sigortası ve işsizlik yardımları gibi pasif istihdam politikaları ile yürütölmekteydi. Sonrasında ise istihdamı artırma politikaları işsizlikle mücadele politikalarının önüne geçmiştir. Ülkemizde aktif istihdam politikalarının yürütölməsinden kamu istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) sorumludur. 1946 yılında kurulmuş olan İş ve İşçi Bulma Kurumu ilk yıllarda işçilere vasıflarına uygun işler bulmak, işgücü arz ve talebini düzenlemek, nitelikli işgücü yetiştirilmesi için çalışmalar yapmak ve işçilerin hizmet sözleşmelerinin tamamlanmasına aracılık etmek görevlerini yürütmüştür. 1988 yılında yayınlanan yönetmelikle İŞKUR aktif istihdam politikaları kapsamında işsizlere yeni beceri kazandırma, var olan becerileri geliştirme, meslek değıştirme ve kendi işini kurmak isteyenlere açılacak olan işgücü yetiştirme kursları hizmeti verilmesi görevlerini yürütmeye başlamıştır. İşbaşı eğitim programı 2009 yılında “Staj Programları” adı ile uygulamaya başlanmıştır. 2011 yılında programın adı “İşbaşı Eğitim Programı” olarak değıştirilmiştir. 2013 yılında Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğı yürürlüğe girmiş işbaşı eğitim programı da bu yönetmelik kapsamında uygulanmaya başlamıştır.

İşsizliğıın en önemli nedenlerinden biri iş arayanların mesleğinin olmaması veya sahip olduğı mesleğın işgücü piyasasında talep edilmemesidir.. Ne iş olursa yaparım diyen birinin hiçbir işi tam manasıyla yapamayacağı açıktır. İşgücünün nitelikli hale getirilmesi amacıyla meslek edindirme kursları ve işbaşı eğitim programları uygulanmaktadır. İşbaşı eğitim programı ile kişilerin eğitim aldıkları meslekte deneyim sağlamalarını sağlarken istihdam eden taraf olan işvereni de sürecin içerisinde tutarak eğitimin istihdama dönüşmesini sağlamaktadır. Aktif istihdam politikalarından işbaşı eğitim programı gerek bütçesi gerekse uygulama sayısı olarak ön plana çıkmaktadır.

İşbaşı eğitim programının etkinliği ve istihdama olan katkısı araştırıldığı bu çalışma, Elazığ ilinde İŞKUR tarafından düzenlenen 2016 yılında biten işbaşı eğitim programlarından 713 işyerinde, programdan faydalanan 1378 kişi araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Kursiyerlerden 670 kişi aranmış, 315 kişiye anket uygulanmış ve sonuçlar aşağıda özetlenmiştir.

Araştırmaya katılan 315 kişinin % 44,1'i kadınlardan % 55,9'u erkeklerden oluşmaktadır. Kursiyerlerin yaş durumlarına bakıldığında 18-22 yaş arası oranın % 41,9 olduğu görülmektedir. Kadınların programa katılım oranının ülkemizdeki kadınların işgücüne katılım oranının üstündedir. İşsizliğin en yoğun olduğu yaş grubunda olan genç katılımcıların işbaşı eğitim programından faydalanma oranının yüksek olması önemlidir. Kursiyerlerin % 65,7 sinin hiç evlenmediği, % 32,4'ünün evli olduğu, % 1,9'unun boşanmış/eşi ölmüş olduğu görülmektedir.

Kursiyerlerin % 57,1'i programdan önce mesleğinin olmadığını, % 42,9'u programdan önce mesleği olduğunu belirtmiştir. Programdan faydalanan kursiyerlerin % 48,3'ü gerekçesinin meslek öğrenmek olduğunu belirtmiş, % 38'i gelir elde etmek için faydalandığını, % 13,7'sinin ise işveren istediği için programa dahil olduğunu belirtmiştir.

Bu sonuçlara bakıldığında işbaşı eğitim programının mesleği olmayan kişilere meslek edindirme amacını gerçekleştirecek kitleye ulaşabildiği söylenebilir. İşbaşı eğitim programı kapsamında en çok program açılan mesleklere bakıldığında programın nispeten daha kolay öğrenilebilir mesleklerde açıldığı ve kursiyerlerin % 37,8'inin program düzenlenen işyerinde işveren veya çalışanlardan tanıdık birileri aracılığıyla programa başladıkları görülmektedir. Kursiyerlerin % 7'sinin aynı meslekte program öncesinde çalıştığını, % 93'ü ise çalışmadığını belirtmiştir. Kursiyerlerin % 2,5'inin program düzenlenen işyerinde daha önce de çalıştıkları, % 97,5'inin ise işyerinde ilk kez çalıştıkları görülmektedir. Kursiyerlerin % 34'ü eğitim aldığı veya almakta olduğu bölüm ile mesleğin aynı kapsamda olduğunu % 66'sı ise bir ilişki bulunmadığını beyan etmiştir. Kursiyerlere program ile ilgili görüşleri sorulmuştur. Kursiyerlerin % 80'ninden fazlası program süresinden, işveren yaklaşımından, İŞKUR hizmetlerinden, eğitim için kullanılan araç ve gereçlerden memnun olduklarını belirtmiştir.

Kursiyerlere program olmaması durumunda işverenin işe sigortalı başlatması ihtimali sorulmuştur. Kursiyerlerin % 42,9'u evet, %29,2'si hayır, % 27,9'u fikrim yok şeklinde cevap vermiştir. Program öncesinde kişilerin mesleğinin olmadığını beyan etmesine rağmen büyük çoğunluğun program olmasaydı da işe alınacağını belirtmesi zaten öncesinde işverenle görüşüp işe başlama konusunda anlaştıktan sonra işverenin kişileri İŞKUR aracılığıyla işe başlatması ve program düzenlenen mesleğin aslında eğitim gerektirmeyen bir meslek olması nedeniyle kursiyerin kendini yeterli görmesi ile açıklanabilir. Kursiyerlerin % 82,5' inin programı tamamladığı % 17,5' inin programı yarım bıraktığı görülmüştür. Kursiyerlerin % 19,7'si halen programdan faydalandığı işyerinde çalışmaya devam ettiğini, % 25,7'sinin ise program bitiminde birkaç ay çalıştırıldıktan sonra işten çıkarıldıkları, % 15,6'sının program kapsamındaki meslekte farklı bir işyerinde çalıştığı görülmüştür. Programı tamamlamadaki yüksek oranın istihdamda yakalanamadığı görülmüştür. Birkaç ay zorunlu istihdam edilenlerin çıkarılmasıyla programın istihdama katkısı % 35'lerde kalmıştır. Programa katılanların % 40'ının işsiz olduğu ve bunların % 22,9'unun şu an iş aramadığı görülmüştür. Kursiyerlerin % 82,5'i programın istihdamı artırdığını belirtmiştir.

Araştırmada programı tamamlamakla istihdam edilme, aynı meslekte farklı bir işyerinde çalışma, şuan herhangi bir işte çalışıyor olma, programın istihdama katkısı konusundaki düşünceler değişkenleri arasında ($p>0,05$) anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

- ✓ Programdan faydalanan kursiyerlerin geçici gelir sağlamak yerine kalıcı meslek öğrenmek bilincinde olması ve programın eğitim alınan bölümlerle daha fazla ilgili olması sağlanmalı.
- ✓ Program düzenlenecek mesleklerde seçici olunmalı daha yoğun işbaşı eğitim gerektiren mesleklerle öncelik verilmeli. Eğitim gerektirmeyen mesleklerde program açılmaması sağlanmalı.
- ✓ Programın etkinliğini ölçecek çalışmalar yapılarak kalıcı istihdam sağlayan işyerlerine pozitif ayrımcılık sağlanmalı.
- ✓ İşyerlerinin programı maliyet düşürme aracı olarak görmesinin önüne geçilmeli, program açılan işyerlerinde çalışan sayısında toplamda artış sağlanmıyorsa bir sonraki

programdan faydalanmasına engel olunmalı. Öncesinde çalışanlarını işten çıkarıp programdan faydalanmak isteyen işyerlerine program açılmamalı.

- ✓ Genel müdürlük, il müdürlüklerinden hedeflerle ilgili değil etkinlikle ilgili bilgiler istemeli, suistimallerin önüne geçmek için il müdürlüklerine verilen inisiyatiflerin kullanılması sağlanmalı.
- ✓ Programa erişilebilirlik artırılmalı. İşbaşı eğitim programından faydalanacak işyeri bulamayan kişiler için çözümler geliştirilmeli.
- ✓ Denetimleri sıklaştırılarak programdan amaç dışında faydalananların, programa devam konusunda sorunlu olanların, meslek dışında ve fazla çalıştırma durumlarının yaşanmasına engel olunmalı.
- ✓ Program için gerekli evraklar ve uygulama sürecindeki yükümlülükler hafifletilerek katı uygulamalar yerine esnek uygulamalar getirilmeli, program bitiminde kursiyerin işyerinde çalışmaya devam etmesini sağlamak öncelik olmalı, bunu sağlamak için işbaşı eğitim teşviğinin kapsamı genişletilmeli.

Ülkemizde iş dünyası işe uygun eleman bulamadığını birçok platformda dile getiriyor. ABD’li insan kaynakları şirketi Manpower’ın 42 ülkede 37 bin işverenle yaptığı araştırma sonucunda Türkiye, işverenlerin açık pozisyonları doldurmada zorlandıklarını en fazla bildirdikleri 6. ülke oldu.⁸⁴ Araştırmaya Türkiye’den katılanların yüzde 63’ü bu sorunu yaşadıklarını ifade etmiştir. Ayrıca dünya genelinde genç nüfusta beceri geliştirmede sorun yaşandığı aynı çalışma ile ortaya konmuştur. İş arayanların mesleğinin olmaması tüm yaş grupları için iş bulmanın önündeki en büyük engeldir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre 2017 haziran döneminde genç nüfusta işsizlik oranı 1,2 puanlık artış ile %20,6 olurken, 15-64 yaş grubunda bu oran %10,4 olarak gerçekleşmiştir.⁸⁵ Genç işsizliğin daha yoğun olmasının en büyük nedeni mesleklerinin olmaması veya mesleğinde deneyimi olmamasındandır. İşverene istediği elemanı yetiştirme imkanı sunan mesleksiz veya deneyimsiz kişilerin meslek sahibi olması ve iş tecrübesi edinmesini sağlayan işbaşı eğitim programı, suistimaller engellenerek kalıcı istihdam sağlayacak düzenlemeler yapılarak uygulanmaya devam edilmelidir. Program aynı zamanda eğitim istihdam uyumunun sağlanması konusunda

⁸⁴ <http://ekonomi.haber7.com/turkiye-ekonomisi/haber/1165072-iste-eleman-sikintisi-ceken-10-is-kolu> (Erişim: 01.08.2018)

⁸⁵ <https://dogrula.org/turkiyede-ve-dunyada-genc-issizlik-orani/> (Erişim:01.08.2018)

da fayda sağlamaktadır. Teorik eğitimin pratik eğitim ile buluşmasıyla eksiklikler görülmüş ve giderilmiş olur. İşbaşı eğitim programının doğru uygulanması durumunda ülke ekonomisinin büyümesine ve işsizliğin azaltılarak toplum refahının artmasına önemli katkıları olacaktır. Ülkemizin ekonomik kalkınmasıyla G20'den G7 ülkelerine terfi etmesini sağlayacaktır.



KAYNAKÇA

- AKAY, T. (2008). Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları, *TİSK, Yayın* No:291, Ankara
- AREN, S. (2005). İstihdam, Para ve İktisadi Politika, *Savaş Yayınları*, 12.bs., Ankara
- AY, S. (2012). “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:19, Sayı:2, s. 321-341.
- AYDEMİR, C. (2013). “Türkiye İşgücü Yapısı ve Kırsal Alan”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 27, Sayı 1, s.115-138.
- BAKIRTAŞ, T. KANDEMİR, O. (2010). “Gelişmekte Olan Ülkeler ve Beyin Göçü: Türkiye Örneği” *Kastamonu Eğitim Dergisi* , Cilt: 18, No:3 s. 961-974.
- BAŞTERZİ, S. (1996). İşsizlik Sigortası, *Ankara Hukuk Fakültesi Yayını*, Ankara
- BAYRAKTAR, S. İNCEKARA, A. (2013). “Türkiye’nin Genç İşsizlik Profili”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt:4, Sayı:1, s. 15-38.
- BHADURİ, AMİT vd., (2015). “Fight Against Unemployment: Rethinking Public Works Programs”, *Real-World Economics Review*, Issue no. 72, s.174
- BİÇERLİ, M.K. (2011). Çalışma Ekonomisi, *Beta Yayınları*, İstanbul
- BİÇERLİ, M.K.(2004). İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları, *Anadolu Üniversitesi Yayınları* No:1563, Eskişehir
- BOZDAĞLIOĞLU, Y. U. (2008). “Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 20, s.46-63.
- DEREK BOSWORTH; DAWKINS, PETER VE STROMBACK, THORSTEN (1996). The Economic of The Labour Market, *Addison Wesley Longman Limited*, Singapore, s.441.
- DİNLER, Z. (2001). *Ezgi Kitabevi Yayınları*, Bursa
- EKİN, N. (1991). Gelişen Ülkelerde ve Türkiye’de İşsizlik, *Sermet Matbaası*, İstanbul

- EKİN, N. (2000). Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları, *İTO Yayın No: 33*, İstanbul
- ERDİL, B. (2013). “ Aktif İstihdam Programları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İŞKUR’un Önemi”, *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 5-1, s. 1-10.
- ERSEL, B. (1999). Türkiye’de İşsizlik ve İşsizlik Sigortası, *Dilek Ofset Matbaacılık*, İstanbul
- FIRAT, Z., Y. (2001). “İstihdam Hizmetlerinin Değişen Yapısı ve Özel İstihdam Büroları” *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* Cilt: 3, Sayı: 1, No: 100, s.1-13.
- GERMİR, H. NUR. (2012). Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği, *Adalet Yayınevi*, 1.bs., Ankara
- GÜLTEMEN, C. (2008). AVRUPA İstihdam Stratejisi VE Türkiye İçin Odak Nokta: İŞKUR, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara
- GÜNDOĞAN, N. (2006). “Avrupa Birliği’nde Yeni Bir Yönetişim Biçimi Olarak Açık Koordinasyon Yöntemi ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, *Çimento İşveren Dergisi*, s. 14-15.
- GÜVEN, E. (2004). İhsan Erkul, İş Hukuku, 2.bs., *Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını*, Yayın No: 804, Eskişehir
- İŞİĞİÇOK, Ö. (2011). Günümüz Sosyal Politika Sorunları, *Dora Yayınları*, Bursa
- İŞİĞİÇOK, Ö. (2011). İstihdam ve İşsizlik, *Ekin Yayınevi*, Bursa
- KARAARSLAN, E. (2010). “Kayıtdışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri”, *Mali Hizmetler Derneği*, Ankara
- KESİCİ, M.R. SELAMOĞLU, A. (2005). “Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:7 Sayı:2, s. 25- 51.

- KOBU, B. (2006). Üretim Yönetimi, 13.B., *Beta Bas. Yay. A.Ş.*, İstanbul
- KORAY, M. (1992). Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, *İİBK Yayınları*, Ankara
- KORKMAZ, A. (2007). MAHİROĞULLARI, A. İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri 2. Baskı, *Ekin Yayınevi*, Bursa
- KÖKLÜ, A. (1987). Makro İktisat, *S Yayınevi*, 2. Baskı, Ankara
- LORDOĞLU, K., ÖZKAPLAN, N. (2003). Çalışma İktisadına Giriş, *Der Yayınları*
- MERCAN, S. (2016). Türkiye İş Kurumu Tarafından Uygulanan İşbaşı Eğitim Programlarının İstihdama Etkilerinin Değerlendirilmesi ve Bu Alanda Yenilikçi Yaklaşımların Gerçekleştirilmesinde Türkiye İş Kurumunun Rolü, *Uzmanlık Tezi*, Ankara
- MURAT, S. ŞAHİN, L. (2011) AB'ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği, *İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 35*, İstanbul
- Parasız, M. İ. BİLDİRİCİ, M. (2002). Mikro Ekonomi, *Ezgi Kitabevi Yayınları*, Bursa
- PEKİN, Ç. (2014). İktisat Teorisinde İstihdam Yaklaşımları Çerçevesinde Türkiye'de İstihdam Sorunu ve Çözüm Önerileri, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul
- SEYYAR, A. (2008). Sosyal Siyaset Terimleri Ansiklopedik Sözlük, *Sakarya Yayıncılık*, 2. Baskı, Sakarya
- Sloman, J.S. (2004). Çev. Ahmet Çakmak, İktisat Makro, *Bilim Teknik Yayınevi*, İstanbul
- ŞAHİN, L. YILDIRIM, K. (2012). “Tarihsel Bir Perspektiften Türkiye’de İşe Yerleştirme Faaliyetleri”, *Kamu-İş*, Cilt: 12, Sayı: 2
- ŞEN, M. İŞKUR, (2015). Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katkısı: Trabzon İlinde Bir Araştırma, *Doktora Tezi*, İstanbul
- TALAS, C. (1997) Toplumsal Ekonomi, *İmge Kitabevi*, Ankara

- TEKİN, A. (2008). “Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları”, *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu*, Yayın No:291
- TİRYAKİ, M. (2007). AB Sürecinde Tarımdan Kopan İşgücünün İstihdam Edilmesinde Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği, *İŞKUR Uzmanlık Tezi*, Ankara
- TUNALI, İ. (2004). İstihdam Durum Raporu Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması, *Ankara Üniversitesi Basımevi*, Ankara
- TUNCAY, A. CAN. (2011). Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 14.bs., *Beta Yayınları*, İstanbul
- UŞUN, E. (2004). “Avrupa Birliği’nde İşsizlikle Mücadele”, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, s.69-82.
- UŞEN, Ş. (2007). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, *Çalışma ve Toplum ve Hukuk Dergisi*
- VARÇIN, R. (2004). İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları, *Siyasal Kitabevi*, Ankara
- YAVUZ, A. (2012). İş gücü, istihdam ve kriz olgusu, *İto Yayınları*, İstanbul
- YAZGAN, T. (1983). “Türkiye’de İstihdam Politikaları-Uygulamalar-Hatalar ve Çıkış Yolları”, İstihdam İşçi İşveren İlişkileri ve Sosyal Güvenlik, Tebliğler ve Zabıtlar, *20.Yıl Semineri, Der. Türkiye Kimya Sanayi İşverenleri Sendikası*, İstanbul
- YENTÜRK, N.(2009). Türkiye Ekonomisi, *Remzi Kitabevi*, Ankara
- YILDIRIM, A. (2015). İstihdam Politikaları ve İşkur: Gaziantep İli Örneği, *Yüksek Lisans Tezi*, Gaziantep
- ZAİM, S. (1997). Çalışma Ekonomisi, *Filiz Kitabevi*, 10. Baskı, İstanbul

DİĞER KAYNAKLAR

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşbirliği
Protokolü

Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği

ILO, Ekonomik ve Sosyal Politika Komitesi 288. Oturum, ikinci gündem maddesi
AİPP, Genova, Kasım 2003

İŞKUR Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği

İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce>, 2017

İŞKUR, 2016 Yılı Faaliyet Raporu

İşsizlik Sigortası Kanunu

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu

<http://portalint.iskur.local/KursReports/RaporKursTuruneGoreKursiyerSayi.aspx>

http://cocukhizmetleri.aile.gov.tr/data/544e2562369dc318044059a9/calisma_ve_sos._guv.bakanligi_ile__a.s.p._bakanligi__arasinda_isbirligi_protokolu.pdf

<http://ekonomi.haber7.com/turkiye-ekonomisi/haber/1165072-iste-eleman-sikintisi-cekten-10-is-kolu> (Erişim: 01.08.2018)

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isveren/tesvikler.aspx>(Erişim: 23.06.2018)

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim: 26.06.2018)

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/10/20161011-1.htm>

<http://www.tuik.gov.tr/isgucu/jsp/body/isgucuacik.jsp>, (15.05.2007).

<http://www.tuik.gov.tr/isgucu/jsp/body/issizacik.jsp>, (15.05.2007).

<http://www.tuik.gov.tr/isgucu/jsp/body/issizacik.jsp>, (15.05.2007).

<http://www.tuik.gov.tr/isgucu/jsp/body/istihdamacik.jsp>, (15.05.2007).

<https://dogrula.org/turkiyede-ve-dunyada-genc-issizlik-orani/> (Erişim:01.08.2018)



EKLER

Ek 1: Orjinallik Raporu



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı:	İsmail AYDINLI
Öğrenci Numarası:	141216109
Enstitü Anabilim Dalı:	İşletme
Programı:	İşletme
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı:	Dr. Öğr. Üyesi Selim GÜNDÜZ
Tez Başlığı (Türkçe):	İŞKUR İşbaşı Eğitim Programının İstihdama Katkısı: Elazığ İlinde Bir Araştırma

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 119 sayfalık kısmına ilişkin, 04/10/2018 tarihinde çalışmam/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 27'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç/dâhil
- 4- 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Yukarıda bilgileri verilen öğrencinin doktora tezi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından belirlenen azami benzerlik oranlarını aşmadığını ve tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Selim GÜNDÜZ

Danışmanın Adı-Soyadı
(İmzası)

Prof. Dr. Kenan PEKER

Anabilim Dalı Başkanı
(İmzası)

EK: 2 Anket Formu

(Bu anket yüksek lisans tez çalışması kapsamında İŞKUR işbaşı eğitim programının istihdama katkısını ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır.)

1) Cinsiyetiniz?

1() Kadın 2() Erkek

2) Yaşınız?

(.....)

3) Eğitim durumunuz?

1() ilkokul 2() Ortaokul 3() Lise 4() Meslek Lisesi
5() Meslek Yüksekokulu 6() Üniversite 7() Açıköğretim Fakültesi

4) Medeni durumunuz?

1() Hiç evlenmedi 2() Evli 3() Eşi öldü 4() Boşanmış

5) Programa katılmadan önce herhangi bir mesleğiniz var mıydı?

1() Hayır 2() Evet (Belirtiniz.....)

6) İşbaşı eğitim programından faydalanma gerekçeniz nedir?

1() Meslek öğrenme
2() Gelir elde etme
3() İşveren istediği için
4() Diğer (Belirtiniz.....)

7) Hangi meslekte işbaşı eğitim programına katıldınız?

(.....)

8) Program düzenlenen işyerinde işveren veya çalışanlardan Tanıdık/Akraba (Eş-dost, arkadaş) var mı? 1() Evet 2() Hayır

9) Program düzenlenen meslekte daha önce çalıştınız mı?

1() Evet (Cevabınız **EVET** ise **10.soruya** geçiniz.)
2() Hayır (Cevabınız **HAYIR** ise **11.soruya** geçiniz.)

10) Çalışma süreniz ne kadardır?

(.....yıl)

11) Program düzenlenen işyerinde daha önce çalıştınız mı?

1() Evet 2() Hayır

12) İşbaşı eğitim programı olmasaydı işverenin sizi sigortalı olarak işe başlatma ihtimali var mıydı?

1() Evet 2() Hayır 3() Fikrim yok

13) Mezun olduğunuz veya okuduğunuz bölüm ile program kapsamında katıldığınız meslek arasında ilişki var mı? 1() Evet 2() Hayır

14)Katılmış olduğunuz işbaşı eğitim programında verilen eğitim ile ilgili aşağıdaki ifadeleri “çok kötüden çok iyiye” şeklinde nasıl değerlendirirsiniz?

	Çok kötü	Kötü	Orta	İyi	Çok iyi
1)Program süresi mesleği öğrenmede yeterli oldu mu?	()	()	()	()	()
2)Program meslekle ilgili size yeteri kadar bilgi ve beceri kazandırdı mı?	()	()	()	()	()
3)İşverenin size yaklaşımı nasıldı	()	()	()	()	()
4)İşkur işlevini iyi bir şekilde yerine getirebildi mi? (bilgilendirme, denetim, ödeme vb.)	()	()	()	()	()
5) Eğitimde kullanılan araç ve gereç sizce yeterli miydi?	()	()	()	()	()

15)Programı tamamladınız mı? 1()Evet (Cevabınız **EVET** ise 17.soruya geçiniz.)

2()Hayır (Cevabınız **HAYIR** ise 16.soruya geçiniz.)

16)Programdan ayrılma nedeniniz nedir? 1()Sigortalı iş buldum.

2()Ailevi nedenler, sağlık problemleri, adres değişikliği vb.

3()İşverenin yaklaşımı

4()Program kapsamındaki meslek dışında çalışma

5()Diğer (Belirtiniz.....)

17)Program bittikten sonra işveren sizi istihdam etti mi?

1()Evet (Cevabınız **EVET** ise 18.soruya geçiniz.)

2()Hayır (Cevabınız **HAYIR** ise 19.soruya geçiniz.)

18)Ne kadar süre istihdam edildiniz?

1()Halen çalışıyorum (Cevabınız **Halen çalışıyorum** ise 26. Soruya geçiniz.)

2().....ay çalıştım.

19)İşyerinden ayrılma nedeniniz nedir?

1()İşyeri kapandı.

2()İşveren istemedi.

3()Ben istemedim.

4()Çalışma koşulları uygun değildi.

5()Diğer(.....)

20)Programda eğitim aldığınız meslekte farklı bir işyerinde çalıştınız mı?

1()Evet

2()Hayır

21)Şuan herhangi bir işte çalışıyor musunuz?

1()Evet (Cevabınız **EVET** ise 22.soruya geçiniz.)

2()Hayır (Cevabınız **HAYIR** ise 25.soruya geçiniz.)

22)İşyerinde ne kadar süredir çalışıyorsunuz? (.....yıl)

23)İşyerindeki mesleğiniz nedir? (.....)

24)Çalıştığınız işyerindeki meslek ile program kapsamında eğitim aldığınız meslek arasında bağıntı derecesi nedir?

1()Hiç bağıntı yok 2()Zayıf 3()Orta 4()Yüksek 5()Çok yüksek

25) Sizce neden iş bulamıyorsunuz?

- 1() Uygun iş ilanı olmaması.
- 2() Çalışma şartlarının çok kötü oluşu.
- 3() Program kapsamında verilen mesleki eğitimin yetersizliği.
- 4() Şu an iş aramıyorum.
- 5() Diğer(.....)

26) İşbaşı eğitim programının istihdama katkısı hakkında ne düşünüyorsunuz?

- 1() İstihdamı artırıyor.
- 2() İstihdamı azaltıyor.
- 3() Değiştirmiyor.
- 4() Fikrim yok.
- 5() Diğer(.....)

27) İşbaşı eğitim programı ile ilgili olumlu yada olumsuz belirtmek istediğiniz görüşler nelerdir?

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : İsmail AYDINLI
Doğum Yeri : Bingöl
Doğum Tarihi : 04.11.1987
Medeni Hali : Evli

Eğitim Durumu

İlkokul : Kıbrıs Şehitleri İlk Okulu
Ortaokul : Gazi Kamil Ayhan Orta Okulu
Lise : 75. Yıl Lisesi
Önlisans : Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Sağlık Kurumları
İşletmeciliği
Lisans : Fırat Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Matematik Bölümü
Lisans : Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, İktisat Bölümü
Yüksek Lisans : Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : 2010 yılında Arşimet Dersanesinde ve 2011 yılında Kapsam Kariyer Dersanesinde Geometri Öğretmenliği yaptım. 2012 yılında Elazığ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nde İş ve Meslek Danışmanı olarak başladığım görevime halen devam etmekteyim.

İletişim

Adres : Ulukent mah. Sarayaltı Cad. No: 97/4 Merkez/Elazığ
Tel : 05393723408
E-mail : ismail.aydinli@iskur.gov.tr