

İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE İL İSTİHDAM VE MESLEKİ EĞİTİM KURULLARININ İŞLEVİ

Nergis Mütevellioğlu¹ Beyhan Aksoy²

Özet

Bu çalışmada kamusal istihdam hizmetlerinin yerleştirilmesinin, Türkiye’de işsizlikle mücadelenin etkinleştirilmesindeki rolü, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları özelinde irdelenmektedir. Söz konusu kurul, Türkiye’de kamusal istihdam hizmetlerinin yerleştirilmesi amacıyla 2000 yılından bu yana Türkiye İş Kurumu bünyesinde faaliyet göstermektedir. Değerlendirmelerimizden hareketle, mevcut yapısı ve işleyişi ile bu kurulun, mevzuatla belirlenen kapsamlı görevleri yerine getirebilmesinin mümkün olmadığı sonucuna varılmaktadır. Kurulun yetkilerinin ve mali, beşerî, teknik kaynaklarının artırılarak kurumsallaştırılması gereklidir; ancak bu tek başına yeterli değildir. İşsizlikle ulusal ve yerel düzeyde etkin bir mücadelenin olmazsa olmaz koşulu, uygulamaya yön gösterecek bir ulusal istihdam stratejisinin belirlenmesi ve makro düzeyde istihdam yaratacak ekonomik ve sosyal politikaların hayata geçirilmesidir.

Anahtar Sözcükler: Aktif işgücü piyasası politikaları, kamusal istihdam hizmetlerinde yerleşme, Türkiye İş Kurumu, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları

Abstract

In this study, the role of decentralization of public employment services in activating fight against unemployment in Turkey is considered in the context of Provincial Employment and Vocational Training Boards. The board operates under Turkish Employment Agency since 2000, with the aim of decentralization of public employment services in Turkey. Our evaluation has shown that with the current structure and functioning of these boards, it is concluded that it is not possible to perform comprehensive duties specified by legislation. It is necessary to increase board’s authorizations and financial, human, technical resources thereby to realize its institutionalization, however this is not enough solely. Sine qua non requirement of effective fight against unemployment at national and local level is determination of a national indicative employment strategy to the practice and implementation of economic and social policies which will create employment at macro level.

Keywords: Active labor market policies, localization of public employment services, Turkish Employment Agency, Provincial Employment and Vocational Training Boards

1 Prof. Dr., Akdeniz Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mutevellioğlu@akdeniz.edu.tr

2 Yrd. Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, beyhanaksoy@akdeniz.edu.tr

GİRİŞ

İşsizlik, 2008'de patlak veren küresel ekonomik krizden sonra daha da tırmanarak bütün dünyada en önemli toplumsal sorunlardan birisi hâline gelmiştir. Buna paralel olarak işgücü piyasası politikalarını belirleyip uygulamakla yükümlü olan kamu kuruluşlarına yönelik ilgi ve beklentiler de artmıştır. İşsizlikle daha etkin mücadelenin yöntemlerinden birisi olarak, kamusal istihdam hizmetlerinin yerelleştirilmesi yönünde dünya genelinde gözlemlenen eğilim, Türkiye'yi de etkilemiştir.

İİ İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK), 2000 yılından bu yana, Türkiye İş Kurumu bünyesinde, iller düzeyinde faaliyet göstermektedir. Kurulun oluşturulma amacı, farklı kurum ve kuruluşlar arasında işbirliği ve eş güdümü sağlayarak, işsizlikle mücadelede yerel olanakların ve kaynakların harekete geçirilmesidir. İİMEK, illerde İŞKUR İİ Müdürlüğü ile birlikte ilgili diğer kamu kuruluşlarının temsilcilerinin yanı sıra, işçi, işveren ve esnaf örgütlerinin, sanayi odalarının ve başka yerel kuruluşların temsilcilerinden oluşmaktadır. Mevzuata göre İİMEK'ten beklenen öncelikli görevler, yerel işgücü piyasasının durumunun, ihtiyaçlarının ve sorunlarının ildeki ilgililer tarafından belirlenip izlenmesi, işgücü talebi bulunan alanlarda meslek kurslarının düzenlenmesinin sağlanması, istihdam kayıplarının önlenmesi ve yeni istihdam alanlarının gerçekleştirilmesidir. Ancak 2000'den bu yana adı, bileşimi ve görev tanımı yasal değişikliklerle birkaç kez yeniden düzenlenen İİMEK'in yapısı bir türlü oturtulamamış, işlevlerini yerine getirebilen bir kurul olması sağlanamamıştır.

İşsizlikle mücadelede, mevcut yapısı, çalışma biçimi ve kaynakları ile İİMEK'in işlevselliğini ve kapasitesini sorgulayan bu çalışma, geniş bir literatür taramasına dayanmamaktadır. Bunun nedeni, ilgili literatürde ve Kurum raporlarında, on yılı aşan bir süredir faaliyet gösteren bu kurullarla ilgili olarak genellikle beklentilerin dile getirilmesi ile yetinilmesidir. İŞKUR'un yerel düzeydeki faaliyetlerini konu alan kimi çalışmalarda dahi İİMEK'ten ancak birkaç cümle ile söz edilmiştir.

Başka ülkelerde de yerel düzeyde kamusal istihdam hizmetlerini güçlendirme amacıyla faaliyet gösteren benzer oluşumlar bulunmaktadır. Ancak, genel toplumsal bağlamının yanı sıra, İİMEK ile organik ilişkideki kurumsal yapıların sorunları kadar, kurulun işleyişiyle ilgili kısıtlar da Türkiye'ye özgü niteliktedir. İnceleme öznesinin güçlü bir düzeyde bağlam bağımlı oluşu, bu çalışmada uluslararası literatürden yararlanma konusunda da kısıtlar oluşturmuştur. Bu nedenlerle çalışma boyunca yapılan değerlendirmelerin ana kaynağı, makalenin yazarlarından birisinin, kuruluşundan bu yana İİMEK üyesi olarak yaptığı ve zaman zaman diğer kurul üyeleri ile de paylaştığı gözlemlerdir. Ayrıca Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa, Adana başta olmak üzere İŞKUR web sitesinde bulunan yirmi ilin 2009 İİMEK raporları incelenerek bazı sonuçlar çıkartılmaya çalışılmıştır. İŞKUR Genel Müdürlüğünün yıllık faaliyet raporları ve diğer yayınları da incelenmiştir. Belirtilen kısıtlar nedeni

ile bu çalışmanın amacı, daha kapsamlı araştırmalara kaynak oluşturmak üzere İİMEK'in işlevselliğini azaltan sorunlarla ilgili genel bir değerlendirme yapmaktan ibarettir.

Aşağıda ilk olarak, yerel düzeyde aktif iş piyasası politikalarının tanımı, kapsamı ve hedefleri üzerinde durulmaktadır. Daha sonra işlevlerini ve sorunlarını değerlendirmeye zemin oluşturması amacıyla, İİMEK'in görevlerini belirleyen yasal ereve özetlenmekte ve kurulun işleyişi değerlendirilmektedir. Kurulun bir ögesi olduğu sistemden kaynaklı kısıtları ortaya koymak amacıyla sınırlı olarak İİMEK'in bağlı bulunduğu İŞKUR'un yapısı ve görevleri üzerinde de kısaca durulmaktadır. nc ve son adımda İİMEK'in işlevselliğini sınırlandıran sorun başlıklarına değinilmekte ve işsizlikle mücadelede bu kurulların işlevselliğini artırmanın yolları üzerine bir değerlendirme yapılmaktadır.

1. Yerel Düzeyde Aktif İş Piyasası Politikalarının Tanımı, Kapsamı ve Hedefleri

İş piyasasının işleyişini düzenlemeye yönelik ekonomik ve sosyal politik kurallar ve önlemler, işgücü piyasası politikaları (İPP) olarak adlandırılmaktadır. Bu politikalarla iş piyasası sorunlarının ve bu sorunların yol açtığı olumsuz etkilerin kontrol altına alınması amaçlarıdır. İPP'nin öncelikli amacı işsizlikle mücadele etmektir (IAB, 2008:7; Sapancalı, 2008; Kapar, 2006).

Genel bir kabulle İPP, bütün ülkelerde aktif (dolaysız) İİP ve pasif (dolaylı) İİP olarak iki ana başlıkta sınıflandırılmaktadır.İşgücü arzını ve talebini dengeleyerek işsizliği azaltma amaçlı politikalar, aktif (dolaysız) İPP olarak nitelenmektedir. Aktif İPP (AİPP), işgücü talebiyle olduğu kadar işgücü arzıyla da ilgili olabilir; doğrudan yeni istihdam alanları yaratmaktan, mesleki eğitime kadar farklı yöntemleri kapsar. Çalışma sürelerini kısaltan, işten çıkarmaları zorlaştıran iş mevzuatı değişiklikleri de geniş anlamda AİPP kapsamında yer alır. Kısıtlı bir yatırımla kendi işini kurmak isteyenlerin, özellikle de kadınların ve gençlerin desteklenmesine yönelik önlemler de AİPP'nin bir bileşenidir.

İşsizleri destekleyerek işsizliğin olumsuz etkilerini bir lde hafifletmeye yönelik İPP'ler de pasif İPP (PİPP) olarak nitelenmektedir. İşsizlik sigortası ödenekleri ve işsizlik yardımları ile işsizlerin desteklenmesi, yeniden iş piyasasına dāhil edilebilmeleri için işsizlere piyasada mevcut işgücü talebine uygun mesleklerin ve niteliklerin kazandırılması, istihdam kayıplarının önlenmesi vb. de PİPP'nin yöntemleri arasındadır (Wiepcke, 2005; Sapancalı, 2008; Kapar, 2006).

İşsizlikle mücadelenin bir yöntemi olarak kamusal işe yerleştirme hizmetleri, bütün ülkelerde AİPP'nin temel bileşenleri arasındadır (Konle-Seidl, 2002: 39) İşsizlik süresini kısaltan, açık işlerin en kısa sürede işsizler tarafından doldurulmasını sağlayan kamusal işe yerleştirme hizmetlerinin, işsizliğin gerek sosyal gerekse, iktisadi maliyetlerinin azaltılması açısından pozitif etkileri tartışmasıdır. Kamusal iş kurumlarının sunduğu mesleki eğitim kursları ile vasıfsız işsizlerin istihdam edilebilirliğinin yükseltilmesi vazgeçilmez önemdedir. Özellikle altı çizilmesi gereken diğer bir araç, iş piyasasına yeni gireceklere okuldan işe

İşsizlikle Mücadelede İİ İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının İşlevi

geçiş sürecinde rehberlik hizmetlerinin sunulmasıdır. (BMASK, 2010: 35; İŞKUR, 2007a: 46). Yerel iş piyasasını ilgilendiren, yerel düzeydeki yetkililer tarafından belirlenen ve uygulanan İPP de yerel işgücü piyasası politikaları olarak adlandırılmaktadır (YİPP). YİPP, makro düzlemde olduğu gibi, bütün bileşenleri ile birlikte, gerek aktif, gerekse pasif İPP'yi kapsar.

1990'lardan bu yana kamusal iş ve işçi bulma hizmetlerinin yerleştirilerek etkinleştirilmesi, birçok ülkede gözlemlenen genel bir eğilim olarak gündemdedir ve bu eğilim, 2000'li yıllarda daha belirgin hâle gelmiştir. Yapısallaşan yüksek oranlı işsizliğin kamusal iş kurumlarına yönelik beklentileri artırması sonucu, bu eğilimin önümüzdeki yıllarda da yükselmeye devam edeceği tahmin edilebilir. Kamusal istihdam kurumlarının özellikle yerel birimlerinin etkinleştirilmesi, yüksek oranlı işsizlikle mücadelenin yöntemlerinden birisi olarak önerilmektedir. Bu yolla, kayıt altına alma ve bilgilendirme hizmetlerinin güçlendirilmesi, işsizlere var olan açık işlere uygun alanlarda ve aranan vasıfların kazandırılması amaçlanmaktadır. Böylece özellikle vasıfsız gençler, kadınlar, uzun süreli işsizler gibi seçilmiş grupların istihdamı konusunda daha kolay mesafe alınabileceği öngörülmektedir.

Bu genel yaklaşım çerçevesinde yerel düzeyde işgücü piyasası politikalarının gerekliliği, birkaç nedenle gerekçelendirilmektedir: Her şeyden önce sektörel yapıda ve işgücü piyasasının özelliklerinde iller arasında ortaya çıkan farklılaşma, işe yerleştirme ve diğer istihdam hizmetlerinin yerleşmesini gerekli kılmaktadır. Örneğin Akdeniz Bölgesi'nde özellikle de Antalya'da turizm sektörü, istihdam yaratma kapasitesi bakımından diğer illere göre öne çıkmakta; istihdam yapısı, işsizliğin türleri vb. ile birlikte istihdam sorunlarına ilişkin geçerli çözüm yöntemleri de ile özgü özellikler göstermektedir.

Yerel yetkililer yerel işgücü piyasasının doğası hakkında daha sağlıklı ve kapsamlı bilgiye sahip olabilirler. Bu nedenle karar alma ve uygulamada yerel inisiyatifin güçlendirilmesi, istihdam programlarının etkinliğini artırabilir. Mevcut işgücü arzı ve talebinin daha doğru olarak belirlenmesi, bölgeye ve/veya kente özgü mesleki eğitim gereksinmelerinin de isabetli saptanmasına ve daha etkin olarak karşılanmasına katkı sağlayabilir (Wiepcke, 2005; Lundin ve Skedinger, 2006: 776). Yerel düzeyde aktif işgücü piyasası politikaları, işsizliğin ortalamadan daha yüksek olduğu bölgelerde/illerde özellikle önem kazanmaktadır (Fredriksson, 1999).

YİPP'nin gerekliliğini destekleyen bu genel argümanlara Türkiye somutundan hareketle ilave edilebilecek gerekçeler de vardır. Tablo 1'de, 2009'da kamu ve özel sektörden alınan açık iş sayısı 3500'ün üzerinde olan on iki ilde İŞKUR İİ Müdürlüklerinin işe yerleştirme oranları verilmektedir.

Tablo 1: Seçilmiş İllerde Alınan ve Karşılana n Açık İşler (2009)

İller	Yıl İçinde Alınan Açık İş	Karşılana n Açık İş (İşe Yerleştirme)	İşe Yerleştirme Oranı (%)
Adana	4.492	3.590	79
Ankara	6.515	6.043	92,7
Antalya	11.235	6.236	55,5
Çanakkale	5.702	3.696	64,8
Eskişehir	3.606	2.924	81
Gaziantep	3.737	3.353	89,7
İstanbul	43.323	24.600	56,7
İzmir	6.888	6.742	97,8
Kayseri	3.804	3.185	83,7
Kocaeli	7.216	3.746	51
Manisa	3.770	1.621	42,9
Tekirdağ	4.710	1.867	39,6
Türkiye Toplamı			
(81 İl)	165.890	118.278	71,3

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllığı 2009, http://statik.iskur.gov.tr/tr/ark/2009tr_dosyalar

Tabloda görüldüğü gibi, 2009'da 81 il ortalamasında %71,3 olan işe yerleştirme oranı, % 92,7 ile % 39,6 gibi geniş bir aralıkta farklılaşmaktadır. Bu farklılaşmaya yol açabilecek çok sayıda değişik etmen bulunmaktadır. Her şeyden önce yerel düzeydeki sektörel yapı, işletmelerin ölçeği, iş başvurusunda bulunanların ve istihdamdaki nüfusun nitelik düzeyindeki farklılaşma gibi etmenler işgücü talebini etkilemektedir. İŞKUR'un bilgi kayıt sisteminin yeterliliği, uzman personel sayısı, teknik ve altyapı olanakları başta olmak üzere yerel kaynaklar ve kapasiteler de iller arasında işe yerleştirme oranlarının farklılaşmasında etkili olabilir. Var olan işe yerleştirme oranlarının farklılaşmasında bu ve benzeri etmenlerden hangilerinin ne ölçüde rol oynadığı ancak ayrıntılı analizlerle belirlenebilir.

Diğer taraftan, tabloda izlenen işe yerleştirmelerin ne kadarının geçici işler için yapıldığı bilinmemektedir. Çünkü işe yerleştirme ile birlikte işsiz ile İŞKUR arasındaki temas sona ermekte ve ilgili kişilerin kayıtları Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılmaktadır. Geçici süreli işe yerleştirmelerden arındırılmış işe yerleştirme oranları, gerçek durum konusunda daha net bir fikir sağlayabilir. Bütün bu bilgi noksanlarına karşın, Tablo 1, iller arasında yerel gereksinmelerle birlikte, yerel kaynakların ve olanakların da birbirinden farklılaştığına işaret etmektedir. Dolayısıyla yerelde izlenecek İPP'nin de yerel otoritelerce ve ilin gereksinmelerine uygun olarak belirlenerek farklılaşması gerektiğini göstermektedir.

Tatlıdil ve Özgürlük'ün (2009: 14), seksen bir ili kapsayan araştırmalarında yerel işgücü piyasası politikalarının gerekliliğine dayanak oluşturabilecek bulgular elde edilmiş-

İşsizlikle Mücadelede İİ İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının İşlevi

tir. Araştırmada illerin işsizlik riskleri Analitik Hiyerarşi Süreci yöntemi ile belirlenmiştir. Analizde uzun süreli kayıtlı işsizlerin, düşük eğitimli işsizlerin ve genç işsizlerin oranları ile birlikte, işsizlik ödeneği için başvuranların SSK'lı sayısına bölünmesi ile elde edilen oransal değer, risk göstergeleri olarak kullanılmıştır. Bu değişkenlerden her birine en büyük ve en küçük değerler verilerek Analitik Hiyerarşi Süreci ile her ilin işsizlik riski oranı hesaplanmıştır. Araştırma bulgularına göre Türkiye'de işsizlik riskinin en düşük olduğu il ile (İstanbul: % 37,01), en yüksek olduğu il arasında (Bartın: % 75,34) 38,3 puanlık büyük bir fark bulunmaktadır. İşsizlik riskinin iller arasında bu denli geniş bir aralıkta farklılaşması da, yerel düzeyde işgücü piyasası politikalarının uygulanması gerekliliğine dayanak oluşturmaktadır.

Var olan istihdam düzeyini (iş hacmini) korumak ve artırmak üzere yerel düzeyde kullanılabilir çeşitli yöntemler bulunmaktadır. Bunların başında, daha çok sayıda işsiz Kurumda kayıt altına alınmasının sağlanması, daha çok sayıda işsiz, daha hızlı ve daha doğru işlere yerleştirilmesi için mesleki eğitim kurslarının nicel ve nitel olarak geliştirilmesi; kursların yerel işgücü piyasası analizleri ışığında var olan işgücü talebine uygun alanlarda açılması, işten çıkarmaları önleyecek koruyucu mekanizmaların oluşturulması, örneğin küçük ve orta boy işletmelerin varlıklarını sürdürmelerine destek olacak önlemlerin alınması sayılabilir. Uzun süreli işsizler, kadınlar, engelliler, gençler gibi risk gruplarının işe yerleştirilmesi için özel istihdam programlarının uygulanması da çeşitli ülkelerde ve son yıllarda Türkiye'de izlenen yöntemler arasındadır.

Kamusal istihdam hizmetlerinde yerel koşulların, gereksinmelerin ve kapasitelerin ancak yerel ilgililer tarafından en doğru ve hızlı biçimde belirlenebileceği doğrudur. İrsabetli ve hızlı çözümlerin yine yerel ilgililer tarafından geliştirilip uygulanabileceği görüşüne de ilke olarak karşı çıkılmaz. Ancak hemen belirtmek gerekir ki, bu beklentilerin gerçekleştirilebilmesinin iki ön koşulu vardır. İlk koşul, yerel düzeydeki istihdamı artırma çabalarının içinde anlaşılanacağı bir makro çerçevenin ve stratejinin varlığıdır. Yerel düzeyde alınacak önlemlerin başarılı olabilmesi için bu önlemlerle ulusal düzeyde alınacak önlemlerin birbirini tamamlaması, birlikte geliştirilmesi ve birbiri ile iç içe geçmesi gerekir. İkincisi, yereldeki ilgililerin, kendilerinden beklenen görevleri yerine getirebilmesini sağlamak üzere yerel düzeyde kurumsallaşmış yapıların, destek hizmetlerinin, yetkilerin ve kaynakların varlığıdır.

Buraya kadar yapılan değerlendirmelerin gösterdiği gibi yerel iş piyasası politikaları (YİPP), işsizlikle mücadelede belirli katkılar sağlamaktadır; ancak YİPP'nin bu alandaki rolünü de abartmamak gerekir. Çünkü ne İŞKUR ne de bir başka ülkedeki bir iş kurumu yeni işler yaratamaz. Ancak gerekli önlemleri alarak işsizlerin açık işlere daha hızlı ve daha doğru biçimde yerleştirilmesini sağlayabilir. Hiç kuşkusuz bu da işsizlikle mücadelede geri asla küçümsenmemesi gereken bir yöntemdir. İşsizlikle başarılı bir mücadelenin ön koşulu ekonominin istihdam yaratma kapasitesini yükselterek işgücü talebinin artırılmasıdır. Uluslararası karşılaştırmalara dayalı araştırmalar da İPP'nin başarısının, bu politikaların

ekonomik politikalarla tamamlanmasına bağlı olduğunu göstermektedir (Sell, 2006: 135 vd.). Sorun bu anlamda yapısaldır ve çözümü makro düzlemde alınacak daha kapsamlı ve sistematik önlemlere bağlıdır; bu nedenle de ulus devlet politikaları önemini korumaktadır.

2. Türkiye’de İşgücü Piyasası Politikaları, İŞKUR ve İİMEK

2.1. Genel Olarak

İŞKUR, Türkiye’de gerek aktif, gerekse pasif işgücü piyasası politikalarını yürütmekle yükümlü kamu kuruluşudur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren İŞKUR, yönetsel ve mali bakımdan özerktir. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Yasası’na göre İŞKUR, istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulmuştur. Kurumun başlıca görev alanları, işgücü piyasası verilerinin yerel ve ulusal ölçekte derlenip analiz edilmesi ve yayımlanması, işgücü arz ve talebinin belirlenmesi; iş ve meslek analizlerinin yapılması, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, işsizlerin ve istihdamdakilerin istihdam edilebilirliğini artırmak üzere işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programlarının uygulanması ve işe yerleştirme hizmetleridir (4904/M. 3).

İŞKUR’un en çok tanınan ve en başarılı hizmeti, tüm ülkelerdeki kamusal istihdam kurumlarının temel işlevlerinden birisi olan işe yerleştirme hizmetidir. Diğer bir ifade ile Kuruma kayıtlı işsizlerin Kuruma bildirilen açık işlere yerleştirilmesi işlemidir. Son üç yılda gerçekleşen işe yerleştirme oranlarını özetleyen aşağıdaki tablo, İŞKUR’un görev alanındaki işlevselliğinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Tablo 2: İŞKUR’a Başvurular, Alınan Açık İşler ve İşe Yerleştirme Oranları (2007-2009)

	2007	2008	2009	Değişim 2007-2009 (%)
Yıl İçinde Yapılan Başvuru Sayısı	656.969	1.275.674	1.435.024	118,43
Kayıtlı İşgücü Sayısı*	759.104	1.095.105	1.858.855	144,87
Kayıtlı İşsiz Sayısı**(k)	696.538	987.840	1.689.349	142,54
Alınan Açık İş Sayısı (a)	186.922	178.620	165.890	-11,25
İşverene Yapılan Takdim Sayısı*** (t)	726.817	740.797	716.766	-1,38
İşe Yerleştirilen Sayısı (y)	111.375	109.595	118.278	6,20
İşe Yerleştirme Oranı(y/a) %	59,6	61,4	71,3	19,83
İşe Yerleştirilen /İşverene y. Takdim Oranı (y/t) %	15,3	14,8	16,5	7,84
İşe Yerleştirilen /Kayıtlı İşsiz Oranı (y/k) %	16	11,1	7	-56,25

* Kayıtlı İşgücü Sayısı; ** Kayıtlı İşsiz Sayısı; *** İşverene Yapılan Takdim Sayısı

Kaynak: <http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statikstatistikindex>

İşsizlikle Mücadelede İİ İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının İşlevi

Tabloda görüldüğü gibi 2008'den itibaren çok ciddi oranda yükselmiş olsa da, 2009'da açık işsizlerin yarısından azı İŞKUR'a kayıtlıdır. Alınan açık iş sayısı ise kayıtlı işsiz sayısına göre çok azdır ve azalmaya devam etmektedir. İşverenlere "takdim edilen" işsizlerden işe yerleştirilenlerin oranı, önceki yıllara göre biraz yükselse de 2009'da % 16,5 gibi çok düşük bir düzeydedir. İşe yerleştirilenlerin kayıtlı işsizlere oranında son üç yılda % 56'lık bir gerileme kaydedilmiştir. Bütün bu göstergeler, İŞKUR'un geleneksel işe yerleştirme işlevini çok düşük bir düzeyde ve giderek daha az yerine getirebildiğine işaret etmektedir.

Bu noktada, İŞKUR'un işe yerleştirme hizmetinin ne denli yetersiz olduğunu gösterebilmek üzere, Türkiye'de açık işsizliğin boyutlarına da kısaca göz atmakta yarar vardır. TÜİK'in Temmuz 2010'da açıkladığı son verilere göre işgücüne katılım oranı Nisan 2010'da bir önceki yılın aynı dönemine göre 1,6 puanlık artışla % 48,8'e yükselmiştir. Nisan 2010'da genel işsizlik oranı ise bir önceki yılın aynı dönemine göre 2,9 puan gerileyerek % 12 olarak gerçekleşmiştir. Tarım dışı işsizlik oranı % 14,9, kentsel işsizlik oranı % 14,2 seviyesindedir (www.tuik.gov.tr). Açıklanan bu işsizlik oranları, sorunun gerçek boyutlarını kısmen yansıtmaktadır. Kendi başına çok ciddi bireysel ve toplumsal sonuçları olan bir sorun olarak istihdamdaki nüfusun % 40'tan fazlasının kayıt dışı çalışması, işsizlik sorununun gerçek boyutlarının üzerini örten bir işlev görmektedir. Resmî işsizlik oranlarını aşağı çeken diğer bir neden, işgücüne dâhil olmayanların, özellikle de kadın nüfusun payının yüksekliğidir. İşgücüne dâhil olmayanların önemli bir kısmı, iş aramayıp iş başı yapmaya hazır olanlardır. Bu kesimin alt kategorilerinden birisi, iş bulma umudu olmadığı için iş aramayanlardır. Geniş anlamda işsizlik tanımına, işbaşı yapmaya hazır olup da iş aramayanlardan sadece "umutsuzlar" -ya da "cesareti kırılmışlar"- olarak nitelenen bu alt kategori eklense dahi, geniş anlamda genel işsizlik oranı Nisan 2010'da % 14,7'ye ve geniş kentsel işsizlik oranı % 16,7'ye yükselmektedir (www.tuik.gov.tr; Mütevellioğlu ve Işık, 2009: 169).

İşsizliği azaltma amaçlı AİPP, İŞKUR tarafından yürütülmektedir. Uygulanabilen temel AİPP aracı, mesleki eğitim programlarıdır (Bayhan, 2007: 99-108). 2000'li yıllarda aktif İPP içinde en büyük pay, gerek işsiz gerekse istihdamdaki ücretliler için düzenlenen eğitim programlarına ayrılmıştır (Alabaş; 2007: 82; Bayhan, 2007; Tunalı, 2003). İŞKUR'un eğitim programlarından bir kısmı, sigortalı işsizler, özelleştirmeler sonucu işlerini kaybedenler gibi belirli kesimlere yöneliktir; bir kısmı ise Kuruma kayıtlı olan herkese açıktır. İşgücü eğitimi kurslarından işi olanlar da yararlanabilmektedir. İŞKUR iş geliştirme seminerleri ile ilk kademe ve orta kademe yöneticilik seminerleri de düzenlemektedir. Ancak bu eğitim faaliyetleri, Kuruma kayıtlı işgücünün sınırlı bir oranını kapsamaktadır. İŞKUR'un danışmanlık hizmetleri de gerek nicelik gerekse nitelik olarak son derece yetersizdir.

Türkiye'de aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarına ayrılan kaynaklar ve kaynakların kullanım alanlarına göre dağılımı konularında veri bulunmamaktadır. İŞKUR, yalnızca İşsizlik Sigortası Fonunun gelir ve giderleri konusunda veri yayımlamaktadır. Bu

nedenle Türkiye'deki durumu uluslararası karşılaştırmalarla değerlendirmek mümkün değildir (Sapancalı, 2008: 25). Ancak, özellikle aktif işgücü piyasası programları alanında Türkiye, OECD ülkeleri ve diğer bazı gelişmekte olan ülkelerle karşılaştırıldığında çok sınırlı bir deneyime ve kapasiteye sahiptir (Sapancalı, 2008: 27). Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştırıldığında aktif işgücü piyasası programlarının kapsamı, Türkiye'de oldukça sınırlı kalmaktadır (Auer ve Popova, 2002'den akt: Tunalı, 2003: 92).

Türkiye'de uygulanan en önemli pasif işgücü piyasası politikası ise işsizlik sigortasıdır. İşsizlik Sigortası 1999'da kurulmuş olmasına karşı, Nisan 2010'da sadece 204.166 kişiye işsizlik sigortasından ödeme yapılmıştır. Aynı tarihteki resmi işsiz sayısı 3.071.000 kişi olduğuna göre, işsizlerin ancak % 6,6'sı işsizlik sigortasından ödenek almaktadır (www.iskur.gov.tr).

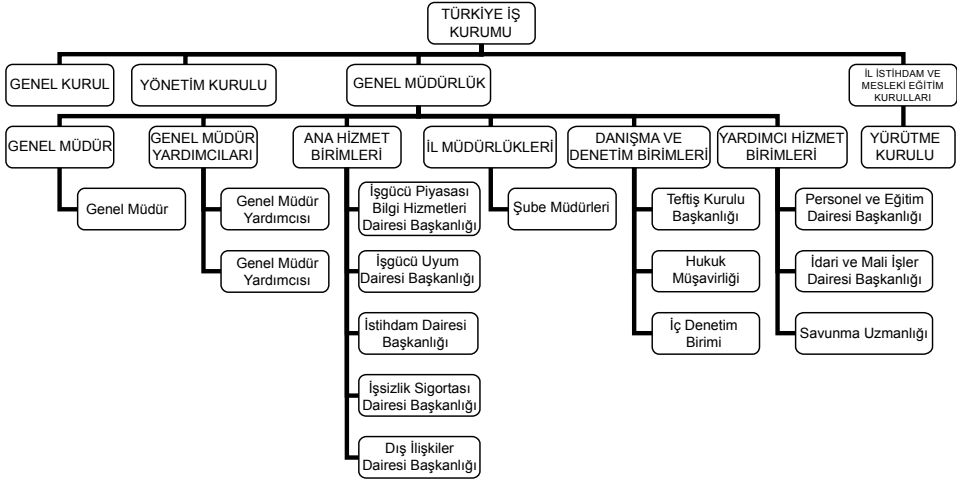
Yararlanma oranının bu kadar düşük olmasının nedeni, ödeneye hak kazanabilme koşullarının, Türkiye işgücü piyasasının gerçekleri göz önüne alındığında, çok ağır olmasıdır. İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için, işçinin kendi istek ve kusuru dışında işini kaybetmesi, son üç yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olması ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün sürekli çalışmış olması gereklidir. Bu koşulları sağlayanlardan son üç yıl içinde 600 gün prim ödemiş olanlara altı ay, 900 gün prim ödemiş olanlara sekiz ay ve 1080 gün ve daha fazla prim ödemiş olanlara on ay süre ile işsizlik ödeneği bağlanmaktadır. İşgücünün önemli bir kısmının genç ve vasıfsız olması, istihdamın büyük oranda küçük ölçekli işletmelerde gerçekleşmesi, istihdam güvencesinin bulunmayışı vb. etmenler sonucu, işsizlerden pek azı bu koşulları sağlayabilmektedir. İşsizlik ödeneğinin aylık miktarı ise son dört aylık prime esas kazançlar dikkate alınarak hesaplanan aylık ortalama net kazancın yüzde ellisi kadardır. Özetle, yürürlükteki düzenlemeler nedeni ile hak kazanma koşulları çok ağır olan işsizlik sigortası ödemeleri, miktar olarak da yetersizdir. İŞKUR tarafından uygulanan diğer bir pasif işgücü piyasası politikası aracı, özelleştirme nedeniyle işten çıkartılanlara ödenen iş kaybı tazminatıdır. İşsizlik sigortası dışında, prim ödeme koşuluna dayanmayan bir işsizlik desteği de yoktur. Dolayısıyla işgücü piyasasına yeni girecek genç işsizlere yönelik herhangi bir maddi destek de söz konusu değildir.

İŞKUR bünyesinde yerel işgücü piyasası politikalarını belirlemekle ve uygulamakla görevli olan tek birim, İİMEK'tir. Diğer bir ifadeyle Kurumun yerel istihdam politikası belirleme çalışmaları, İİMEK çalışmalarından oluşmaktadır (Kulaksız, 2008:98). İİMEK, İŞKUR'un kuruluş yasasında, Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve Genel Müdürlükle birlikte Kurumun dört asli organından birisi olarak tanımlanmaktadır. Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak, istihdamın korunması, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması ile işsizliğin önlenmesi tedbirlerini belirlemek ve önerilerde bulunmakla görevli olan organ, Genel Kuruldur (Kulaksız, 2008: 98). Görev tanımı bakımından da İİMEK'le bağlantılı olan ulusal düzlemdeki kurul, İŞKUR Genel Kuruludur. Ancak bu Kurul, iki yılda bir ve çok yoğun bir gündemle toplanmaktadır.

İşsizlikle Mücadelede İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının İşlevi

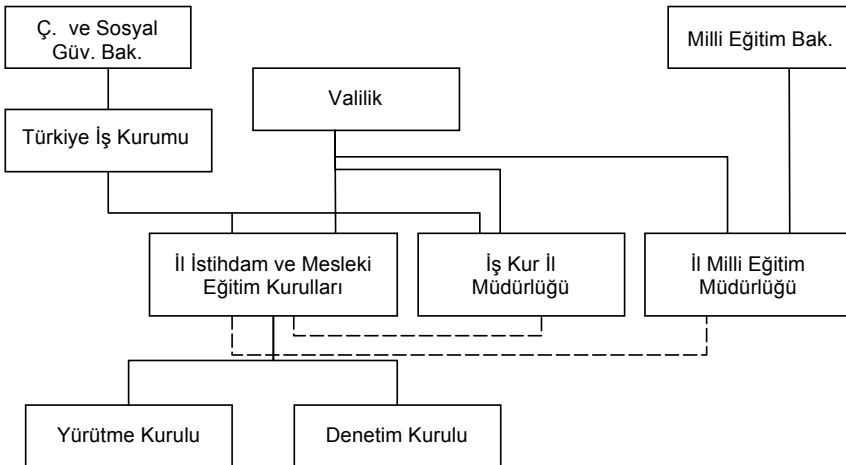
Üçlü yapıya dayanan, hükümet temsilcilerinin yanı sıra üniversitelerin, işçi ve işveren kuruluşlarının temsilcilerinden oluşan İİMEK, İŞKUR bünyesinde ve iller düzeyinde 2000 yılından bu yana faaliyette bulunmaktadır. Bu kurulların İŞKUR organizasyonu içindeki yeri ve il düzeyindeki kurumsal yapısı ve ilişkileri, izleyen şemalardaki gibidir:

Şekil 1: İŞKUR'un Bir Birimi Olarak İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları



Kaynak: www.tuik.gov.tr

Şekil 2: İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının İl Düzeyinde Organizasyonu



2.2 Mevzuata Göre İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının Görevleri

İlk hli ile Ekim 2000'de oluşturulan İl İstihdam Kurullarının (İİK), belediye başkanı veya temsilcisinin, il düzeyinde çeşitli kamu kurumlarının temsilcilerinin ve bir niversite ğretim üyesinin yanı sıra, il ticaret ve sanayi odasının, il esnaf ve sanatkarlar odaları birliğinin, il organize sanayi bölgeleri ile en çok üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonlarının birer temsilcisinden oluşması ve valinin veya yardımcısının başkanlığında çalışması öngörülmüştü (617 sayılı KHK/26). Bu ilk düzenlemeyle il istihdam kurullarının başlıca görevleri şöyle düzenlenmişti: İl düzeyinde istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirleri saptamak, il istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak, işgücü yetiştirme etkinliklerini yönlendirmek üzere yerel düzeyde geçerli olacak ilke ve politikaları saptamak, İşKUR il müdürlüğü tarafından hazırlanan yıllık işgücü eğitim planlarını inceleyip gerekirse değiştirerek ildeki işgücü yetiştirme ve istihdam etkinliklerini izleyip değerlendirmek.

Son derece geniş kapsamlı bu görev tanımına karşın; ilgili KHK ile İİK'nin yılda sadece bir kez toplanması hükme bağlanmıştı. 2003'te yürürlüğe giren ve İş ve İşçi Bulma Kurumunu, Türkiye İş Kurumuna dönüştüren 4904 sayılı Yasa ile il istihdam kurullarının oluşumu, görevleri ve çalışma usulleri konusunda 617 sayılı KHK ile getirilen düzenlemeler esas olarak korunmuştur (4904/13).

2008'de yapılan yerinde bir değişiklikle İl İstihdam Kurulları, Millı Eğitim Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren İl Mesleki Eğitim Kurulları ile birleştirilerek, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK) adını aldı (5763 sayılı Yasa). Daha önce bu iki kurulun ayrı ayrı yerine getirdiği görevler de İİMEK'in görev alanı içinde tanımlandı. Yeni düzenlemeyle kurulun ye sayısı biraz azaltılmakla birlikte, ilgili kamu kuruluşlarının ve ildeki niversitenin temsilcilerinden ve işçi, işveren kuruluşları ile sanayi ve esnaf odaları temsilcilerinden oluşan çok taraflı yapısı korundu. Yapılan yeni düzenlemeye göre İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının başlıca görevleri (5763/21):

- İlin istihdam ve mesleki eğitim politikasını oluşturmak,
- İl düzeyinde işgücü ve mesleki eğitimi ihtiyacını belirlemek üzere işgücü piyasası analizleri yapmak/yaptırmak, hazırlanan raporları değerlendirmek ve yayınlamak,
- Millı Eğitim Bakanlığınca gönderilen mesleki eğitim ereve programlarının işgücü piyasası araştırma sonuçlarına göre düzenlenmesi için görüş bildirmek,
- Mesleki eğitim uygulamalarında ortaya çıkan uyuşmazlıkların zmne yardımcı olmak,
- Mesleki eğitim, işgücü ve istihdam konularında kurum ve kuruluşlardan gelecek görüş ve nerileri inceleyip sonuçlandırmak,

İşsizlikle Mücadelede İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının İşlevi

- İl düzeyinde istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirleri belirlemek ve ilgili kurum ve kuruluşlara bildirmek,
- İşgücü piyasası araştırma sonuçları da dikkate alınarak İl Millî Eğitim Müdürlüğü ve İŞKUR tarafından hazırlanan işgücü yetiştirme planlarını onaylamak ve bunların uygulama sonuçlarını izlemek,
- Bu madde hükümlerinin il seviyesinde eksiksiz yerine getirilmesi için gerekli tedbirleri almaktır.

İlgili mevzuatta bütün bu görevleri yerine getirmek üzere İİMEK'in yılda dört kez toplanması, Kurulun sekretarya görevinin İŞKUR İl Müdürlüğü ile İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından birlikte yürütülmesi öngörülmüştür. 2008'de yürürlüğe giren 5763 sayılı Yasa gereği çıkarılan yeni yönetmelikle getirilen diğer bir önemli değişiklik, İİMEK üyeleri arasından seçilecek beş üyeden oluşan İİMEK Yürütme Kurullarının oluşturulmasıdır.

Yürütme Kurullarının görev alanı, İİMEK'in ilin istihdam ve mesleki eğitim politikasını oluşturabilmesi için gerekli bilgi ve dokümanları hazırlamaktan yerel düzeyde geçerli olacak politika önerilerini belirlemeye; mesleki ve teknik eğitim çerçeve programlarının yapılan araştırma sonuçlarına göre ilin ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmesi için Kurula görüş ve öneriler sunmaktan mesleki ve teknik eğitim alanındaki uyumsuzlukların çözümü için Kurula görüş ve öneriler sunmaya ve istihdamı koruyucu, işsizliği önleyici tedbirlerin uygulanmasını izlemeye kadar, çok kapsamlı bir biçimde tanımlanmıştır.

Bu görev tanımı ile Yürütme Kurulunun temel işlevi, karar organı olan İİMEK'e sunulmak üzere kararların oluşturulmasını sağlayacak tüm bilgi ve belgelerin hazırlanmasıdır. Bu kapsamlı görevi yerine getirmek üzere yürütme kurulunun, olağan olarak ayda iki kez toplanması öngörülmüştür. Ayrıca İİMEK'e bağlı bir Denetim Kurulu kurularak işgücü yetiştirme faaliyetlerinin bu kurul tarafından denetlenmesi öngörülmüştür.

2.3 İİMEK' in İşleyişi

İİMEK, önce yılda bir, uzun süre yılda iki kez toplandıktan sonra, son birkaç yıldır Yasa gereği yılda dört kez her seferinde birkaç saat için toplanmaktadır. İİMEK'in bileşimi, mevcut yetkileri, alabildiği destek hizmetleri, kaynakları ve işleyişinden öte yapısı, kurulun mevzuatla öngörülmüş faaliyetlerini yürütebilmesi açısından yetersizdir. Bu, kurula sağlanan kaynaklar ve destek hizmetleri artırılarak veya Kurulun üye bileşiminde değişiklikler yapılarak üstesinden gelinecek nitelikte bir yetersizlik de değildir.

Kurul üyelerinin önemli bir kısmı Kurul toplantılarında bulunmakta, ancak kurulda yapılan görüşmelere dahi aktif olarak katılamamaktadır. Kurul toplantıları, sorunların, yapılması gereken işlerin, alınması gereken önlemlerin tartışıldığı platformlar değil; İŞKUR İl Müdürlüğünün ve İl Millî Eğitim Müdürlüğünün Valiliğe verdiği brifingler şeklinde

gerçekleşmektedir. Kurul toplantılarının değişmeyen gündemi bellidir: İl valisinin veya yardımcısının açılış konuşması, İŞKUR İl Müdürünün ve İl Millî Eğitim Müdürünün sunuş konuşmaları, İl Millî Eğitim Müdürünün önerdiği okul/bölüm açma kapatma kararlarının ve eğitim programlarının onaylanması, dilek ve öneriler. Bunlar zaten üç ayda bir, birkaç saat için toplanan kurulun tüm mesai süresini almaktadır. Kurul toplantılarının hazırlanmasında, gerçekleştirilmesinde yükün büyük kısmı, nicel ve nitel olarak kısıtlı personelle çok çeşitli ve yoğun hizmet sunumunda bulunan İŞKUR İl Müdürlüklerindedir.

Gerek toplantıların bu önceden hazırlanmış olan kendi içinde kapalı ve yoğun gündemi gerekse Kurul üyelerinin önemli bir kısmının uzmanlık bilgisinin ve ilgisinin yeterli olmayışı, Kurul üyelerinin çoğunun görüşlerini ifade ederek dahi çalışmalara katkıda bulunmalarını önlemektedir. Bir İİMEK üyesi, bu durumu, TİSK ve Türk-İş'in birlikte düzenledikleri konuyla ilgili bir projenin Sonuç Konferansı kitapçığında şöyle dile getiriyor: “.....her zaman en çok vali yardımcısı konuşur, sonra arkadan İŞKUR İl Müdürü konuşur; bizler figüran, valinin çayını içmeye gelmiş veya kolasını içmeye gelmiş biri olarak bulunuyoruz (TİSK ve TÜRK-İŞ, 2006: 36).

İİMEK, mevzuatla kendisine yüklenen görev ve sorumlulukları yerine getirebilecek, görev alanına giren sorunlara hâkim olabilecek, politikalar geliştirip bunları uygulayabilecek altyapıya, donanıma ve insan kaynağına sahip değildir. Kurul üyelerinin iyi niyetli çabalarına rağmen objektif durum budur. Bu durumun ortaya çıkışında İİMEK'in çerçeve koşullarından kaynaklanan kısıtlar belirleyici önemdedir. Ayrıca kurulun yapısı ve işleyişi ile ilgili zaafı da bulunmaktadır. Aşağıda önce kurulun işlevselliğini kısıtlayan yapısal sorunlar, ardından Kurulun işleyişinden kaynaklanan zaafı üzerinde durulmaktadır.

3. İİMEK'in İşlevselliğini Sınırlayan Temel Kısıtlar

3.1. Ulusal Bir İstihdam Stratejisinin Bulunmaması

YİPP'nin başarı düzeyini etkileyen temel faktör, makro düzlemdeki İPP'nin işlevselliğidir. Türkiye'de makro düzeyde hedefleri, araçları, yöntemleri belirlenmiş bir istihdam stratejisi oluşturulmamıştır. YİPP'yi havada bırakan, uygulanmasını neredeyse olanaksız hâle getiren temel sorun budur. İkinci sorun kaynağı, Türkiye'de işgücü piyasası politikalarını yürütmekle yükümlü olan İŞKUR'un yetersizlikleridir. Dolayısıyla İİMEK'in hareket alanını ve kapasitesini daraltan ana neden, kurulun bağımlı bir değişkeni olduğu çerçeve koşullardan kaynaklanan sorunlardır.

Daha önce de değinildiği gibi, ulusal düzlemde İİMEK'e karşılık gelen sürekli bir kurul yoktur. Kuşkusuz çözüm, işlevsel olmayacak yeni bir kurul oluşturmak da değildir. Sorunun çözümü, İİMEK'le dikey bağlantıyı sağlayacak ulusal düzeyde işlevsel bir kurulun faaliyete geçmesinden daha fazlasını gerektirmektedir. İİMEK'ten il düzeyinde

İşsizlikle Mücadelede İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının İşlevi

istihdam politikalarının belirlenmesi, uygulanması ve bunların yerel eğitim politikaları ile uyumlaştırılması beklenmektedir (Alper, 2003). Yerel düzeyde bu faaliyetlerin gerçekleştirilmesinin, İŞKUR'un etkinliğini artırmasına da katkı sağlayacağı açıktır. Yerel düzeydeki çalışmaların etkin olabilmesinin ön koşulu, makro düzeyde hedefleri, yöntemleri, araçları belirlenmiş; buna uygun kurumsal yapısı oluşturulmuş bir istihdam stratejisinin bulunmasıdır. İİMEK, Avrupa'daki kamusal iş kurumlarının yerel düzeydeki üçlü yapıya dayalı benzeri birimlerinden esinlenilerek oluşturulmuştur. Yerel kurul Türkiye'ye transfer edilmiş fakat bu birimi de kapsayacak bir ulusal çerçeve ve altyapı oluşturulamamıştır.

İllerde, doğru alanlarda ve piyasada var olan işgücü talebine uygun vasıfları kazandıran meslek eğitimi kurslarının yapılabilmesi, yerel düzeyde işsizlikle mücadelede önemli bir araçtır. Bu araç, yerel düzeydeki kamu kuruluşlarının eş güdümlü çalışması ile etkili olarak kullanılabilir. Mesleki eğitim politikaları ile istihdam politikalarının eş güdüm içinde bulunması, mesleki eğitim sisteminin işlevsel olabilmesinin ön koşuludur. Türkiye'de ilgili yasaların gerekçelerinde ve kalkınma planlarında da bu eş güdümün sağlanması amacından söz edilmektedir. Ancak bu iki alan arasında ulusal düzeyde asgari bir bağ kurulamamıştır. Aktif işgücü piyasası politikaları ile eğitim sistemi, özel olarak mesleki eğitim sistemi ve politikaları arasında sistematik bir ilişkinin kurulmasını sağlayabilecek normatif ve kurumsal temel de oluşturulamamıştır (Mütevellioglu Schulze, 1997).

Mesleki eğitim politikaları ile işgücü piyasası politikaları sadece yerel düzeyde ancak sınırlı bir ölçüde ilişkilendirilebilir. Bu iki alan arasında gerçek anlamda bir eş güdümün sağlanmasında makro politikalar belirleyici önemdedir. Ancak isabetli makro politikalar sonucu meslek eğitimi sistemi istihdamda istikrar sağlama ve istihdamı artırma amacına uygun olarak planlanıp uygulanabilir. Ekonomik gelişmeye olduğu kadar, istihdam artışı sağlanmasına katkıda bulunacak anahtar önemdeki mesleklerin belirlenmesi ve bu mesleklerde eğitimin teşvik edilmesi sağlanabilir. İller düzeyinde İŞKUR aracılığı ile yapılan mesleki eğitimlerde işsizlere doğru alanlarda ve işgücü talebine uygun niteliklerde vasıf kazandırılması, yerel kapasitelerin en akılcı düzeyde değerlendirilebilmesi elbette çok önemlidir. Fakat değinilen nedenlerle yerel düzeydeki bu ve benzeri çabalar, eğitim ve istihdam hedefleri doğru olarak belirlenmiş ve birbiri ile sistematik olarak uyumlaştırılmış bir makro çerçeve içinde amaca hizmet edebilir (Mütevellioglu Schulze, 1997).

Ayrıca yerel düzeyde işsizlikle etkin bir mücadele için, yerel işgücü piyasası politikalarının yerelde geçerli olan iktisat politikaları ile de desteklenmesi gerekir. Yerel düzeydeki ilgililer, kentin iktisadi gelişme olanaklarını, gelişmeyi zorlaştıran sorunları ve çözüm yollarını ve alınması gereken önlemleri de daha isabetle belirleyebilir. Bütün bu belirlemeler, ulusal ve bölgesel iktisat politikalarının oluşturulmasında, bölgelere veya illere yapılacak yatırım kararlarının alınmasında belirleyici olduğu ölçüde yarar sağlayabilir.

3.2. İŞKUR İl Müdürlüklerinin Yapısal Kısıtları

Türkiye İş Kurumunun genel yapısal kısıtları üzerinde yukarıda durulduğu için, bu bölümde merkezden İŞKUR il müdürlüklerine yansıyan sorunlara kısaca değinilmektedir. Bu sorunların başında mali kısıtlar ve personelin yetersizliği gelmektedir. Kamusal istihdam hizmeti veren bir kurumun başarısı sahip olduğu mali ve beşerî kaynaklarla orantılıdır. Konuya hangi boyutta bakılırsa bakılsın, mali kaynaklar yaşamsal önemdedir ve kaynak yetersizliğinin kurumun etkinliğini sınırlaması kaçınılmazdır (Tuy, Hansen ve Price, 2001: 40). İŞKUR'un bir raporunda (2006: 76), "Personelin nicelik ve nitelik olarak yetersiz olması, genel bütçeden kuruma ayrılan payın yeterli olmaması, beşerî ve mali kaynakların etkin kullanılmaması, kurumun hizmetlerine ilişkin olumsuz imaj ve hizmetlerinin yetersiz tanıtımı, kurum içi koordinasyon eksikliği, fiziki ve teknik altyapının yetersizliği, işverenlere sunulan hizmetlerin yetersizliği ve iletişimin zayıf olması, işgücü piyasasına ilişkin verilerin yetersiz olması, kalifikasyonu yüksek iş arayanlara yönelik hizmetlerin zayıf olması" Kurumun zayıf yönleri arasında kaydedilmektedir. Aynı raporda (İŞKUR, 2006: 76), "Ulusal bir istihdam politikası geliştirilmemiş olması, yüksek işsizlik oranı, işgücüne katılım oranının düşük olması, işgücünün eğitim seviyesi ve verimliliğinin düşük olması, eğitim ve istihdam ilişkisinin zayıflığı ve kayıt dışı istihdam" Kurumun karşı karşıya bulunduğu tehditler arasında sayılmaktadır. Bu koşullarda Kurumun iller düzeyinde işsizlikle nasıl mücadele edebileceği zor bir soru olarak karşımızda durmaktadır. İnsan gücü de en az mali kaynak kadar önemlidir. Sayıca ve nitelik bakımından yeterli insan gücüne sahip olmaksızın bir istihdam kurumunun özellikle aktif istihdam politikalarının yürütülmesi ile ilgili görevleri yerine getirmesi olanaksızdır (Alper, 2003).

İŞKUR'un Aralık 2008 tarihli bir raporuna göre (2008a), Kurumun toplam kadro sayısı boş kadrolarla beraber 3.420 kişidir. Ancak bunlardan 494'ü Genel Müdürlükte, 2008'i İl Müdürlüklerinde olmak üzere toplam 2.502'si doludur. Kadroların % 20,4'ü merkezde, % 79,6'sı il müdürlüklerinde bulunmaktadır (İŞKUR, 2008a). 2008'de Kuruma kayıtlı toplam işsiz sayısı 987.840 kişi olduğuna göre, çalışan başına 394 işsiz düşmektedir. Bu rakam, karşılaştırmalı olarak da çok düşüktür (İŞKUR, 2008a; Tunalı, 2003: 98).

Kurum, eğitim programlarını kendi faaliyetleri sonucu elde ettiği sınırlı gelirlerin yanı sıra, başta Dünya Bankası olmak üzere dış kaynaklardan elde ettiği fonlarla finanse etmektedir. Dış finansman ile özel sektörden sağlanan destekte görülen dalgalanmalar, verilen hizmetlere de yansımaktadır. Personel ve teknik kapasite yetersizlikleri, sınırlandırıcı ek etmenler olarak öne çıkmaktadır. Örneğin İŞKUR meslek edindirme ve mesleki gelişme kurslarının düzenlenmesi konusunda herhangi bir maddi kısıtlı karşılaşmadığı hâlde, mevcut personeli ile ancak sınırlı bir kesime hizmet sunabilmektedir (Tunalı, 2003:98).

İşsizlikle Mücadelede İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının İşlevi

2004'de toplam nüfusu 5,5 milyon olan Slovakya'da kamu iş kurumunda 5311 kişi istihdam ediliyordu. Aynı tarihte nüfusu 82 milyon civarında olan Almanya'da ise kamu iş kurumunda 85 bin kişi çalışıyordu (Kumaş, 2010: 151). Nisan 2010'da kurumun potansiyel hizmet kitlesi olan açık işsizlerin sayısının 3.071.000 kişi olduğu düşünüldüğünde İŞKUR'un ne ölçüde yetersiz personelle çalıştığı daha da açıklık kazanmaktadır. Yasa'da belirtilen kapsamlı görevlerin yanı sıra, Avrupa İstihdam Stratejisi'ne dâhil olma ve AB ile mevzuatı uyumlulaştırma çalışmaları da İŞKUR'un koordinatörlüğünde ve çok kısıtlı sayıdaki Kurum çalışanı ile sürdürülmektedir.

Mali sorunlar kadar, personel ve teknik kapasite ile ilgili sorunların da yerel birimler olarak İŞKUR il müdürlükleri seviyesinde çok daha ağır olduğu tahmin edilebilir. Yerel istihdam ofislerinin hem deneyimi, personeli ve kaynakları yeterli değildir hem de iş yükleri ağırdır. Bunun yanı sıra, kendilerine tanınan yetkilerin ve hareket alanlarının da kısıtlı oluşu başarılı çalışmalarını zorlaştırmaktadır (Auer ve Popova, 2003: 23).

2008 yılında Kurum çalışanlarının 2008'i il müdürlüklerinde olduğuna ve her ilde bir İŞKUR il müdürlüğü bulunduğuna göre, il müdürlüğü başına ortalama 24,7 kişi düşmektedir. Genellikle bir çalışan, bir servisten tek başına sorumludur. O çalışanın doğum iznine ayrılmasının ya da bir sağlık sorunu nedeni ile işe gelememesinin, kimi hizmetlerin durmasına yol açtığı bilinmektedir. İİMEK'in ağırlıklı sorumluluğunu ve iş yükünü taşıyanlar da İŞKUR il müdürleridir.

3.3 Kurulun Bileşiminden ve İşleyişinden Kaynaklanan Kısıtlar ve Çözüm Önerileri

Çok sayıda resmî belge ve raporda, ayrıca konuyla ilgili çalışmalarda İİMEK'in, yerel inisiyatifli harekete geçirme, istihdam ve işsizlik konusundaki yerel sorunlara yerel çözümler üretme potansiyeli taşıdığı belirtilmektedir. İİMEK'in, daha çok ve nitelikli istihdam sağlanması; mesleki eğitimin geliştirilmesi ve işgücü piyasasının ihtiyaçları esas alınarak eğitim verilmesi için mutlaka değerlendirilmesi gereken bir koordinasyon ve işbirliği imkânını ifade ettiğinden söz edilmektedir (İŞKUR, 2006: 58,78; İŞKUR, 2007: 39; İŞKUR, 2007a: 18; İŞKUR, 2009: 3; TİSK ve TÜRK-İŞ, 2006: 13, 52). 9. Kalkınma Planı için hazırlanan özel ihtisas komisyonu raporunda da bu amaçlara yönelik kurumsal düzenlemelere gidilmesi önerilmektedir (DPT, 2007: 104 vd). Diğer taraftan, resmî olan ve olmayan kaynaklarda, İİMEK'in yılda birkaç kez âdeta formaliteyi yerine getirmek için toplandığından ve etkin çalışmadığından yakınılmaktadır (İŞKUR, 2006: 58; TİSK ve TÜRK-İŞ, 2006: 13). Kurulun etkin çalışmaması, tekil önlemlerle aşılabilir türden bir durum mudur, yoksa yapısal nitelikte bir sorun mudur? Bu soru, aşağıda İİMEK'in görev alanı içinde tanımlanan başlıklardan bir kısmı ile ilgili somut kapasitelere bakılarak irdelenmektedir.

i) İllerde iş piyasası araştırmalarının yapılması/yaptırılması:

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarından beklenen temel işlevlerden birisi, illerde işgücü piyasası araştırmalarının yapılması/yaptırılmasıdır. İl düzeyinde açılacak mesleki eğitim kurslarının bu araştırmaların bulgularına göre belirlenmesi beklenmektedir. Yapılacak araştırmaların bu işlevi yerine getirebilmesi, planlanma, uygulanma ve yorumlanma aşamalarında uzman desteğini gerektirmektedir. Kuşkusuz amaç, işgücü piyasası ile ilgili olarak zaten var olan işsizlik oranını daha da artırmak değildir. Derlenecek yeni veriler, TÜİK'in, SGK'nın, İŞKUR'un ve ÇSGB'nin var olan verilerini tekrarlayan değil, il düzeyinde bu verileri tamamlayıcı nitelikte olmalıdır.

Pratikte İİMEK önünde, bu konuda da aşılması kolay olmayan sorunlar bulunmaktadır. Her şeyden önce bu araştırmaların kime ve hangi kaynaklarla nasıl yaptırılacağı belirsizdir. İŞKUR il müdürlükleri tarafından işgücü talebini ölçmek amacıyla dört soru ile işverenlere uygulanan anketlerle işgücü talebinin ne ölçüde gerçeğe uygun olarak saptanabildiği de tartışmalıdır (Kumaş, 2010: 147). İİMEK'in gücünü aşan bu görevle ilgili çözüm önerimiz, İİMEK'e Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) Bölge Müdürlüklerinin kurumsal desteğinin sağlanmasıdır. Bunun için önce TÜİK Bölge Müdürleri ya da temsilcileri de Kurula üye statüsü ile dâhil edilmelidir. Yerel işgücü piyasası araştırmaları, TÜİK bölge müdürlükleri öncülüğünde planlanmalı, uygulanmalı ve analiz edilmelidir. Bu çalışmalara ildeki ilgili üniversite öğretim üyelerinin de desteği sağlanmalıdır. Böylece İİMEK'in çapını aşan bu ağır görevle ilgili kurumsal destek sağlanmış olacaktır. TÜİK bölge müdürlükleri tarafından yönetilen ve tüm illerde aynı örneklem, metodoloji ve sorularla uygulanan bir çalışma, ulusal düzlemde de yararlı olacaktır. Hem iller ve bölgeler arası karşılaştırmaları mümkün kılacak hem de ulusal ölçekte izlenecek politikalara veri sağlayacaktır.

ii) İldeki eğitim kapasitesinin akılcı kullanımı mesleki eğitim alanında faaliyet gösteren kurum ve kuruluşların eş güdümü ve izlenmesi:

Mevzuatla İİMEK'e verilen diğer bir görev, il düzeyinde istihdam ve mesleki eğitim alanında faaliyet gösteren kurum ve kuruluşların faaliyetlerinin eş güdümü ve izlenmesidir. İllerde işsizlik ve istihdamdaki nüfus için mesleki eğitim kursları açan çeşitli kamusal ve özel kuruluşlar bulunmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığına bağlı halk eğitim merkezlerinin ve çıraklık okullarının yanında, belediyeler, üniversitelerin sürekli eğitim merkezleri vb. tarafından yaygın eğitim programları uygulanmaktadır. Ayrıca vakıflar, sivil toplum kuruluşları, meslek kuruluşları, işletmeler vb. tarafından da mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir. Mesleki eğitim sisteminin, kamusal ve özel eğitim kurumları, İŞKUR, belediyeler, vakıflar, sivil toplum örgütleri ve işletmeler tarafından uygulanan, sürekli eğitim ve

İşsizlikle Mücadelede İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının İşlevi

yaşam boyu öğrenim gibi bileşenleri vardır. Gençlere yönelik çıraklık eğitim programları, Türkiye’de bu çerçevede yürütülen en kapsamlı eğitim etkinliğidir. Bu alanda temel sorumluluk, Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) aittir. Meslek kuruluşları ise MEB’in kapsadığı alan dışında mesleki eğitim vermektedir.

Diğer kurum ve kuruluşlardan farklı olarak İŞKUR’un özel görevi, işsizlere işgücü piyasasında talebi olan mesleklerde ve işlerde gereksinme duyulan vasıfları kazandırmak üzere eğitim programları düzenlemektir. Bu programlardan kural olarak Kuruma kayıtlı tüm işsizler yararlanabilir. Kurum, özel olarak gençleri, kadınları, özelleştirme sonucu işlerini kaybedenleri engellileri ve eski hükümlüleri kapsayan eğitim programları da açmaktadır.

İİMEK’e verilen görev, sadece İŞKUR il müdürlüklerinin açacağı mesleki eğitim programlarının ilde var olan işgücü talebine uygunluğunu sağlamak değildir. Bunun yanı sıra yaygın eğitim sistemi kapsamında diğer kurum ve kuruluşların açacağı mesleki eğitim programlarının eş güdümünün sağlanmasıdır. İl düzeyinde var olan çeşitli kurum ve kuruluşların işsizler, vasıfsız gençler, kadınlar vb. gruplar için açtığı eğitim programları arasında eş güdümün sağlanması ve il düzeyinde var olan eğitim kapasitesinin akılcı kullanımı gerçekten gereklidir. Ancak yürürlükteki mevzuat İİMEK’in bu görevi yerine getirmesine elverişli değildir. İİMEK, böylesi bir görevi yerine getirebilecek altyapı olanaklarına ve beşerî kaynaklara da sahip değildir. İİMEK’in bu eş güdümü sağlaması, gerekli yasal düzenlemeler yapılmadığı ve Kurula bu görevi yerine getirebilecek yetkiler ve kaynaklar sağlanmadığı sürece, iyi niyetli bir dilek olarak kalmaya mahkûmdur.

iii) İİMEK ile İİMEK Yürütme Kurulu arasındaki zayıf ilişki:

Yürütme Kurulu, İİMEK’in mevzuatla belirlenmiş görev tanımına uygun olarak Kurulun çalışmalarının sürekliliğini sağlamak üzere oluşturulmuştur. Ancak bu kurulun da işlevlerini yerine getirebilme kapasitesi her şeyden önce insan gücünün ve çalışma süresinin yetersizliği nedeni ile kısıtlıdır. İİMEK Yürütme Kurulunun ilgili mevzuatla belirlenmiş sabit iki üyesi, İŞKUR İl Müdürü ve İl Millî Eğitim Müdürüdür. Bu bireylerin, zaten il düzeyinde son derece yoğun sorumlulukları ve işleri vardır. Diğer yürütme kurulu üyeleri de kurum ve kuruluşları temsil eden, tam zamanlı ve yoğun çalışan bireylerdir. Dolayısıyla beş kişiden oluşan Yürütme Kurulunun ayda iki kez birkaç saat bir araya gelerek mevzuatla öngörülmüş kapsamlı görevleri yerine getirmesi beklenemez. Ayrıca, mevzuatta İİMEK ile İİMEK Yürütme Kurulu arasındaki organik ilişki düzenlenmemiştir. Bu boşluk da İİMEK ile İİMEK Yürütme Kurulu arasındaki ilişkiyi belirsiz hâle getirmekte ve Yürütme Kurulunun işlevselliğini sınırlandırmaktadır.

iv) Yerel düzeyde işsizlikle mücadele için politikalar belirlemek, uygulamak ve uygulamayı takip etmek:

İİMEK'e mevzuatla yüklenen bir diğer görev, yerel düzeyde işsizlikle mücadele için politikalar belirlemek, uygulamak ve uygulamayı takip etmektir. Kurulun mevcut yapısı ile bu konuda ciddi bir katkı sağlaması beklenemez. Yerel düzeyde işsizlikle mücadele için politikalar belirlemek, uygulamak ve uygulamayı takip etmek, uzmanlık gerektiren ve tam zamanlı çalışan profesyonel bir ekiple kotarılabilecek bir iştir. Bir kent ölçeğinde işsizlikle mücadeleye katkıda bulunmak üzere sadece politika belirlemek dahi, kapsamlı bir sorumluluktur. Seçilmiş amaçlar için doğru ve uygulanabilir kararların alınmasını, isabetli araçların seçilmesini, amaca uygun ve yeterli kaynağın harekete geçirilebilmesini gerektirir. İİMEK bu kapasiteden yoksundur. Kurulun yerel düzeyde geçerli olacak istihdamı koruma ve artırma politikalarını belirlemekten öte uygulaması ve uygulamayı denetlemesi de olanaksızdır.

SONUÇ YERİNE:

İİMEK'in İşlevselliğinin Artırılması: Nasıl?

Kamusal istihdam kurumlarının geçmişten bu yana var olan yerel örgütlenmelerinin etkinleştirilmesi, işsizlikle mücadelenin yöntemlerinden birisidir. Bu yolla, işsizlere açık işlere uygun vasıflar kazandırılarak özellikle vasıfsız gençlerin, kadınların, uzun süreli işsizlerin istihdamı konusunda daha kolay mesafe alınabilir.

İİMEK, Türkiye'de yerel düzeydeki kamusal istihdam hizmetlerinin etkinleştirilmesi amacıyla oluşturulmuş bir kuruldur. Ancak mevcut yapısı ve işleyişi ile bu kurulun, mevzuatla belirlenen kapsamlı görevleri yerine getirebilmesinin mümkün olmadığı görülmektedir. Değerlendirmelerimiz, İİMEK'in mevzuatla kendisine yüklenen görevleri yerine getiremeyişinin, bir "var olan potansiyelin açığa çıkarılamaması" sorunu olmadığını göstermektedir. Temel sorun, İİMEK'e yüklenen görevlerin Kurulun kapasitesini fazlasıyla aşmasıdır. Ne çerçeve koşullar, ne de kurula tanınan yetkiler ve kaynaklar, İİMEK'in görevlerini yerine getirilebilmesi için yeterli değildir.

Yılda dört kez birkaç saat için yapılan toplantıları, valiliğe sunulan brifingler şeklinde geçen bir kurulun, bugüne kadar olandan daha etkin çalışması beklenemez. Kurul üyelerinin çoğunluğu da bu durumun farkındadır. İİMEK'e mevzuatla yüklenen görevlerin daha etkin yerine getirilmesi beklentisi, Kurum raporlarının yanı sıra üst düzey yetkililer tarafından da sıklıkla dile getirilmektedir. Bu durum kurul üyelerini harekete geçirmek bir yana, demoralize etmekte, kurulun kendi kendisine inancını kaybetmesine yol açmaktadır.

İİMEK'in zaman, kaynak ve moral kaybına yol açan ve bir formaliteyi yerine getirmekten öteye geçemeyen mevcut durumunu sürdürmek akılcı değildir. Diğer taraftan, tek bir işsiz dahi niteliklerine uygun bir işte ve görece istihdam güvencesi ile işlendirilmesinin sağlanması, Türkiye'nin bugünkü koşullarında anlamlı ve önemli bir iştir. Bu nedenle de İİMEK'e işlevsellik kazandırılması için yapılması gereken değişikliklerin ve alınması gereken önlemlerin irdelenmesi zorunludur.

İİMEK'in etkinleştirilmesine yönelik iki temel öneride bulunabiliriz. Birinci önerimiz, İİMEK'e mevzuatın yüklediği görevlerin yeniden düzenlenerek azaltılmasıdır. İİMEK'in görevi, ilde İŞKUR tarafından gerçekleştirilen işe yerleştirme oranlarının yükseltilmesi ve yerleştirilenlerin istihdamda kaldığı sürenin uzatılması olmalıdır. Bu, çok bileşenli, somut ve işsizlikle yerel düzeyde mücadele kapsamında yerine getirilebilecek yeterince kapsamlı ve önemli bir görevdir. İlde işe yerleştirme oranlarının yükseltilmesi ve yerleştirilenlerin istihdamda kaldığı sürenin uzatılması, işsizlikle yerel düzeyde mücadelenin temel bir bileşeni olarak, İŞKUR İl Müdürlüklerinin kapasitelerinin geliştirilmesini de beraberinde getirecektir. İşgücü piyasası araştırmaları da İİMEK'le işbirliği içinde TÜİK Bölge Müdürlüğü tarafından yapılmalıdır.

İkinci önerimiz Kurulun yetkilerinin ve kaynaklarının artırılarak İŞKUR İl Müdürlükleri bünyesinde kurumsallaştırılmasıdır. Her ilde en az bir tam zamanlı uzman, sadece Kurul çalışmalarını takip etmek üzere İŞKUR İl Müdürlüklerinde istihdam edilmelidir. İİMEK'in etkinleştirilmesi için alınması gereken önlemlerin, İŞKUR İl Müdürlerinin ve illerdeki İİMEK üyesi öğretim üyelerinin katılacağı iyi hazırlanmış bir kongrede tartışılmasında yarar vardır. Elbette böyle bir kongre, sonuçları ilgililerce dikkate alınmak koşulu ile amaca hizmet edebilecektir.

Asıl önemli olan, işsizlikle gerçek bir mücadele için bu tür önlemlerin ve kurulların tek başına işlevsel olamayacağı perspektifi ile daha yapısal ve sistematik değişikliklerin hayata geçirilmesidir. Çünkü ne İŞKUR ne de bir başka ülkedeki bir iş kurumu yeni işler yaratamaz. Ancak daha akılcı ve organize hareket ederek işsizlerin açık işlere daha hızlı ve daha doğru biçimde yerleştirilmesini sağlayabilir. Hiç kuşkusuz bu da işsizlikle mücadelede değeri inkâr edilemeyecek bir katkıdır. İşsizlikle ulusal ve yerel düzeyde etkin bir mücadelenin olmazsa olmaz koşulu ise uygulamaya yön verecek ulusal bir istihdam stratejisinin belirlenmesi ve makro düzeyde istihdam yaratacak ekonomik ve sosyal politikaların hayata geçirilmesidir.

Kaynakça

- ALABAŞ, Aydın (2007) **Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi**, İŞKUR Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara.
- ALPER, Yusuf (2003) "İş ve İşçi Bulma Kurumundan Türkiye İş Kurumuna", **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan kaynakları Dergisi**, Cilt:5 Sayı:2 Sıra:1, No:165, [http://www.isgucdergi.org/?p=makale&cid=165&cilt=5&sayi=2&yil=2003], (20.6.2010)
- AUER, Peter ve POPOVA, Natalia (2003) **Labour market policy for restructuring in Turkey: The need for more active policies**, International Labour Office, Geneva.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2008) Auf einen Blick:Die Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente, BMAS, Material zur Information, Berlin
- BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (2010) Arbeitsmarktpolitik im Jahr 2009, BMASK, Wien.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı) (2007) Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013) **İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara.
- ESER YILMAZ, Burçin ve TERZİ, Harun (2008) "Türkiye'de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 30, Ocak Haziran 2008, 229-250.
- FREDRIKSSON, Peter (1999) The Dynamics of Regional Labor Markets and Active Labor Market Policy: Swedish Evidence, **Oxford Economic Papers**, 51: 4, 623-648. [http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statikistatistikindex] (8. 6. 2010)
- IAB (Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung) (2008) Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland, Forschungsbericht 2/2008.
- İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) (2006) **2006 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara
- İŞKUR (2007) **Türkiye İş Kurumu 4. Genel Kurul Raporu**, Ankara.
- İŞKUR (2007a) **Stratejik Plan 2008-2012**, Ankara.
- İŞKUR (2008) **2008 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara.
- İŞKUR (2008a) 2009-2011 Performans Programı, [http://statik.iskur.gov.tr/tr/ rapor_bulten/009_2011_dönemi_performans_programı.pdf] (10.7.2010)
- İŞKUR (2009) İstihdam Politikası Önerileri, (V. Genel Kurulda-2009-belirlenen) [http://statik.iskur.gov.tr/duyurular/istihdam_politikasi_onerileri.htm.]

- İŞKUR (2009a) **İŞKUR İstatistik Yıllığı 2009**, [http://statik.iskur.gov.tr/tr/ark/2009tr_dosyalar]
- İŞKUR (2010) **2010 Yılı Kurumsal Mali Durum ve Beklentiler Raporu**, Ankara.
- İŞKUR (2010a) **İŞKUR İstatistik Yıllığı 2009**, Ankara.
- KAPAR, Recep (2006) Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası** C.55, 341-371.
- KARABULUT Alpaslan (2007), **Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği**, (Uzmanlık Tezi), Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- KONLE-SEIDL Regina (2002) Steigerung von Effizienz und Reputation in der Arbeitsvermittlung, Diskussionsbeiträge des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BM für Arbeit, Nr:15.
- KULAKSIZ, Yahya (2008) Türkiye'de Bölgesel Gelişmişlik Farkları, İstihdam ve Kurum Hizmetlerinin Çeşitlendirilmesi, Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- KUMAŞ, Handan (2010) Türkiye İş Kurumunun Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası İhtiyaçları Arasında Uyum, **Sosyo- Ekonomi Dergisi**, Ocak-Haziran 2010-1; 131-165.
- LUNDIN, Martin, SKEDINGER, Per (2006) Decentralisation of active labour market policy: The case of Swedish local employment service committees, **Journal of Public Economics** Volume 90:4-5; 775-798.
- BAYHAN, Mehmet (2007) **Kamu İstihdam Hizmetlerinin Etkinleştirilmesi İçin Daha Geniş Kitlelere Ulaşılmasının Sağlanması ve Yerelleştirme**, (Uzmanlık Tezi) İŞKUR Genel Müdürlüğü, Ankara.
- MÜTEVELLİOĞLU Schulze Nergis (1997) "Türkiye'de Meslek Eğitimi ve İşgücü Piyasası", **İktisat Dergisi**, Sayı: 369, Temmuz ; 70-80.
- MÜTEVELLİOĞLU Nergis ve Işık Sayım (2009) Türkiye'de Neoliberal Dönüşümün Emek Piyasası Üzerindeki Etkileri, **Küreselleşme, Kriz ve Türkiye'de Neoliberal Dönüşüm** (Editör: N. Mütevellioğlu, Sinan Sönmez içinde) İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2009, 159-204
- SAPANCALI, Faruk (2008) Türkiye'de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi** Cilt: 21 Sayı: 2; 8-30.

- SELL, Stefan (2006) Modernisierung und Professionalisierung der Arbeitsvermittlung Strategien, Konzepte und Modelle unter Berücksichtigung internationaler Erfahrungen, Berlin, library. [fes. de/pdf-files/stabsabteilung/03921. pdf] (2.6.2010)
- TATLIDİL Hüseyin ve ÖZGÜRLÜK Barış (2009) “İşgücü Piyasasında İllerin İşsizlik Risklerinin Analitik Hiyerarşı Süreci ile Belirlenmesi”, **TİSK Akademi**, Cilt:4, Sayı: 8, 2009/II, Ankara, 6-20.
- TİSK ve TÜRK-İŞ, (2006) **Eğitim ve İstihdamda Etkinlik Artırma Projesi Sonuç Konferansı**, TİSK-TÜRK-İŞ Yayını, Yay. No: 271, Ankara.
- TUNALI, İnsan, (2003) **Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması**, Türkiye İş Kurumu Yayını, Ankara.
- TUY, Phan, HANSEN, Ellen, PRICE, David (2001) **Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmeti**, UÇÖ, [http://www.ilo.org/public /turkish/region/ eurpro/ ankara/publ/ilokamu.pdf] (8.7.2010).
- WIEPCKE, Claudia (2005) Kommunale Arbeitsmarktpolitik als ressortübergreifende Querschnittsaufgabe, [http://hdl.handle.net/2003/24475] (8.6.2010)