



AVRASYA Uluslararası Araştırmalar Dergisi Cilt:6 •Sayı:13•Mayıs 2018•Türkiye

**BİR KAMU POLİTİKASI OLARAK İSTİHDAM POLİTİKALARININ
UYGULANMASINDA TÜRKİYE İŞ KURUMU(İŞKUR)'NUN ROLÜ: BATI AKDENİZ
BÖLGESİNDE BİR İNCELEME***

Bilim Uzm. Dudu Yel YILDIRIM*

Dr. Öğr. Üye. Elvettin AKMAN*

ÖZ

İşgücü piyasasının tüm dünyada hızla değişmesi, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için işsizlik kavramını önemli bir hale getirmiştir. İşsizlik toplumda ekonomik ve sosyal tahribat yaratmakta ve işsizlikle mücadele tüm ülkelerin gündeminde önemli yer oluşturmaktadır. Ülkeler işsizliği azaltmak, işsizliğin sebep olduğu olumsuz sonuçları ortadan kaldırmak için çeşitli politikalar uygulamakta ve işgücü piyasasında etkin kamu istihdam kurumlarına önem vermektedir. Türkiye’de istihdamın korunması, geliştirilmesi ve işsizlikle mücadele etmesi görevi verilen Türkiye İş Kurumu aktif ve pasif istihdam politikaları uygulamaktadır. Aktif istihdam politikaları, işsizliğin azaltılması ile istihdamın artırılmasını amaçlayan, işgücü arz ve talebini uyumlaştırmaya çalışan politikalarlardır. Pasif istihdam politikaları, işsizliğin neden olduğu sosyal sorunları onarmaya çalışan çeşitli gelir destekleridir. Çalışmada istihdam politikaları ve İŞKUR’un uyguladığı politikalar araştırılmış, Batı Akdeniz Bölgesi olarak adlandırılan Antalya, Burdur ve Isparta (TR61 Bölgesi) illerinin işgücü piyasası ve bu illerde İŞKUR tarafından uygulanan faaliyetler yıllar itibarıyla incelenmiştir. Yapılan araştırma neticesinde Batı Akdeniz Bölgesinde İŞKUR’un işe yerleştirme faaliyetleri, aktif ve pasif istihdam politika uygulamalarında önemli oranda artış görülmesine rağmen işe yerleştirme oranı düşük olduğu görülmüştür. Bu çerçevede aktif ve pasif istihdam politikalarının birlikte uygulanarak işgücünün desteklenmesi, niteliğinin ve istihdam edilebilirliğinin artırılması ve Türkiye’de işsizliğin azaltılması için istihdam politikalarının uygulayıcısı olan İŞKUR’a önemli görevler düştüğü, etkin politika üretmesi ve uygulaması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, Kamu Politikası, İstihdam Politikaları, İŞKUR, Batı Akdeniz Bölgesi.

**ROLE OF TURKISH EMPLOYMENT AGENCY (İŞKUR) IN THE IMPLEMENTATION
OF EMPLOYMENT POLICIES AS A PUBLIC POLICY: A STUDY IN WESTERN
MEDITERRANEAN REGION**

ABSTRACT

The fast change in the labor market all around the world has made the unemployment concept extremely crucial for both developed and developing countries. Unemployment creates economic and social damages in the society which make it an important topic in the agenda of all countries. Governments develop various policies and attach particular importance to effective public employment institutions in the labor market in order to reduce unemployment and eliminate the adverse conditions caused by unemployment. Turkish Employment Agency (İŞKUR), which is assigned by Turkish government to maintain and develop employment and to fight against unemployment, implements active and passive employment policies. Active employment policies are those that aim at reducing unemployment by increasing employment and balance the supply and demand in labor market. Passive employment policies are various income supports trying to repair social problems caused by unemployment. In this study, such employment policies and İŞKUR’s policies were studied, and also the labor market of the provinces Antalya, Burdur and Isparta (TR61 Region) that is coined as “Western Mediterranean Region” were examined as of years together with the activities

* Bu makale, Dudu Yel Yıldırım tarafından Dr. Öğr. Üyesi Elvettin Akman’ın danışmanlığında hazırlanan “İstihdam Politikalarının Uygulanmasında İŞKUR’un Etkinliğinin Batı Akdeniz Bölgesinde İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

* Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, duduyel@hotmail.com.

* Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Isparta, elvettinakman@sdu.edu.tr.

performed by İŞKUR in such provinces. As a result of the study, it was observed that recruitment rates are still low despite the significant increase in the ratio of active and passive employment policies as well as recruitment activities of İŞKUR in Western Mediterranean Region. Consequently, it was concluded that supporting labor through joint practice of active and passive employment policies and increasing quality and employability and İŞKUR has an important role to play in order to reduce unemployment rate in Turkey as the executor of employment policies of the country and that the agency should develop and implement effective policies for this purpose.

Keywords: Unemployment, Public Policy, Employment Policies, İŞKUR, West Mediterranean Region.

1. GİRİŞ

İşsizlik, gelişmişlik düzeyleri farklı tüm toplumlarda yaşanan en büyük sorunlardan birisidir. Küreselleşmenin getirdiği rekabet, ekonomik dalgalanmalar, teknoloji ve ulaşımda yaşanan gelişmeler, istihdam imkânlarının yaratılamaması ve ekonomik krizler işgücü piyasasını olumsuz etkileyebilmekte ve işsizlik oranı artmaktadır. Bu noktada istihdamın artırılması ve sürdürülebilir olması, işsizliğin neden olduğu olumsuz sonuçların azaltılması için kapsamlı politikaların uygulanmasını gerektirmektedir. İstihdam olanaklarının artması ülkenin ekonomik ve sosyal refahını arttıracaktır.

İşgücü piyasasında yaşanan sorunların çözümü ve işsizliğin mümkün olan en düşük seviyeye çekilmesi için ülkelerde etkin bir istihdam kurumunun gerekliliğine ihtiyaç duyulmuştur. Türkiye’de de Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kamu istihdam kurumu olarak işgücü piyasasını düzenlemekte ve istihdam politikalarını yürütmektedir. Türkiye’de uzun yıllar işsizlikle mücadelede pasif istihdam politikaları uygulanmış ancak bu politikaların sorunun çözümünde yetersiz kalması nedeniyle aktif istihdam politikalarının uygulanmasına ağırlık verilmeye başlanmıştır.

Pasif istihdam politikaları işsizliğin neden olduğu sorunları gelir desteği ile onarmaya çalışmakta, aktif istihdam politikaları ise işsizlerin iş bulmasını kolaylaştırma, istihdam sahasını genişletme, işgücü arz ve talebinin buluşmasını sağlamaktadır. Aktif istihdam politikalarının hedefi işsiz bireyler ya da işini kaybetme riski taşıyan çalışanlar iken, pasif istihdam politikalarının hedefi işsizlerdir. Ancak yalnızca onarmaya yönelik pasif istihdam politikaları değil, mevcut sorunları ortadan kaldırmayı hedefleyen aktif politikaların da hayata geçirilmesi önemli bir husustur.

Türkiye’de aktif ve pasif istihdam politikalarının uygulanmasında İŞKUR aktif bir rol üstlenmektedir. Yaklaşık 81 milyon kişinin yaşadığı Türkiye’de Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre 2016 ve 2017 yılları işsizlik oranı 10,9’dur. Genç nüfusun oranı ise 2016 yılında 19,6 iken 2017 yılına gelindiğinde 20,8 olmuştur. Bunun yanı sıra TR 61 olarak adlandırılan Batı Akdeniz Bölgesi en yüksek işsizlik oranına sahip bölgeler arasında yer almaktadır.

Çalışmada da işsizliğin azaltılmasına yönelik uygulanan istihdam politikaları hakkında bilgi verilerek, İŞKUR’un uyguladığı politikalar ile Batı Akdeniz Bölgesi’nin kapsadığı Antalya, Burdur, Isparta (TR61 Bölgesi) illerinin işgücü piyasası ve bu illerde

2012-2017 yılları arasında mevcut veriler ölçüsünde işe yerleştirme faaliyetleri ve uygulanan istihdam politikaları hakkında bilgi verilmiştir.

2. BİR KAMU POLİTİKASI UYGULAMA ALANI: İSTİHDAM POLİTİKALARI

İstihdam artışını sağlayan her türlü politika istihdam politikasıdır (Akay, 2008: 83). Ulusal istihdam politikası, bir ülkenin istihdam hedeflerine ulaşmak için vizyonu ve pratik bir planıdır. Böyle bir plan yapmak için bir hükümetin bir ülkenin zorluklarını ve fırsatlarını açıkça görmesi gerekmektedir (ILO, 2015: 1). İstihdam politikaları pasif ve aktif olmak üzere ayrılmaktadır. Aktif istihdam politikaları genellikle, ekonominin bir genişleme ya da durgunluk dönemine girip girmediğine bakılmaksızın, işsizler için işgücü piyasasına dönme ve işsizliği azaltmayı amaçlamaktadır. Pasif istihdam politikaları ise, işgücü arz ve talebi arasındaki kusurlar nedeniyle çalışmaya hakkı olan ancak çalışamayanlara sosyal destek için tasarlanmıştır (Guzmán, 2014: 2-3).

20. yüzyılın ilk yarısından itibaren işsizliğin neden olduğu sorunlarla mücadelede, istihdam politikası olarak pasif istihdam politikalarına başvurulmuş; ancak pasif politikaların yetersiz kalması ile 1980 yılından sonra aktif istihdam politikaları devreye girmiştir. Bu çerçevede işsizlikle mücadelede istidam politikaları; aktif ve pasif istihdam politikaları şeklinde iki ana başlık altında toplanmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 86).

Türkiye’de işsizlikle mücadelede birçok aktif ve pasif istihdam politikaları uygulanmıştır. Fakat işsizlik olgusu önceki zamanlarda daha çok ekonomik büyüme ile çözülebilecek sorun olarak algılanırken yakın zamanda yaşanan gelişmeler bu görüşün değişmesine neden olmuştur. İşsizliğin sadece pasif istihdam politikaları ile çözülemeyeceği anlaşılmış, yani tedavi edici önlem ve politikalar ile değil sorunu gidermeyi amaçlayan aktif istihdam politikalarının da uygulanmasına geçilmiştir (Şahin ve Sevimli, 2013: 4). Aşağıda Türkiye’de uygulanmakta olan aktif ve pasif istihdam politikalarına ilişkin detaylı bilgiye yer verilmiştir.

2.1. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikalarının hedefi işsiz bireyler ya da işini kaybetme riski taşıyan çalışanlardır (Varçın, 2004: 24). İş ve işçi bulmaya aracılık olarak da daha önce de uygulanan aktif istihdam politikaları, 1950’lerde İsveç’te ortaya çıkmıştır. İşgücü arz ve talebi arasındaki buluşmayı sağlayan iş ve işçi bulma aracılık hizmetleri, işgücü eğitim programları ve istihdam destekleri gibi programlar uygulanmıştır (Ballester, 2005: 7). Aktif istihdam politikaları genel olarak işgücü arz ve talebini uyumlaştırma politikalarıdır. İş arayan ve işverenleri doğrudan eşleştirmektedir. Arz yönü ile işgücünün niteliğini arttıran işgücü eğitimini, talep yönü ile kamu yararına çalışma, ücret ve istihdam sübvansiyonları ile iş yaratmayı içermektedir (Diriöz, 2012: 23). Temel amacı kişilerin düzenli iş sahibi olmasını sağlamak olan aktif istihdam politikaları ile coğrafi ve mesleki uyumsuzlukları ortadan kaldırmak hedeflenmektedir (Auer vd., 2005: 8).

Aktif istihdam politikaları, çalışma hayatında farklı engeller ile karşılaşan dezavantajlı grup içerisinde yer alan ve iş bulma şansı düşük olan kadın, genç, engelli ve uzun dönem işsizleri hedef almaktadır. Okuldan iş hayatına geçiş sürecinde genç

bireylere destek verilmesi, emeğin kalitesinin yükseltilmesi, işsizliğin yoğun olduğu bölgelerde işverenlerin desteklenerek istihdamın artırılması, girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmesi gibi önlemleri içine almakta ve İŞKUR tarafından uygulanmaktadır (Bozdağlıoğlu, 2008: 60).

Aktif istihdam politikaları beş ana başlıkta incelenmektedir (Biçerli, 2004: 74). Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, işgücü arz ve talebinin bir araya gelmesi ve eşleştirilmesi, bir başka deyişle aracılık işlevinin yerine getirilmesidir (Diriöz, 2012: 24). Mesleki eğitim programları işsizlerin ve çalışanların niteliklerini yükselterek yeni beceriler kazanmasına yardımcı olmakta katılımcıların verimliliklerini ve istihdam edilebilirliklerini arttırmaktır (Uşen, 2007: 72). İşgücü piyasasına yeni katılacak olanlara ve işsizlere beceri kazandırılmakta ve iş bulmaları kolaylaştırılmaktadır (Dar ve Tzannatos, 1999: 6). İş yaratma programları olarak da nitelendirilen doğrudan kamu istihdamı işsiz kalan bireylere kısa vadeli çalışma imkânı sunmaktadır (İncekara ve Bayraktar, 2013: 29). Ücret ve istihdam sübvansiyonları ile işverenlere vergi, sigorta indirimi, ücret desteği gibi teşviklerle işgücü maliyetleri azaltılmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 92). Küçük işletme kurma, kendi işini kurma ve geliştirme isimlerini alan girişimcilik desteği ile kamu istihdam ofisleri veya ilgili kuruluşlar destek vererek küçük ölçekli işletmelerin kurulması veya geliştirilmesi ile işsizlerin kendi işini kurmalarına yardımcı olunmaktadır (Özşuca, 2003: 144). Ülkemizde hızla ilerleyen iş kurma, geliştirme ve istihdam sahası açma stratejisidir (Güner ve Korkmaz, 2011: 45).

2.2. Pasif İstihdam Politikaları

Bireylerin işsizlik süresi boyunca işgücü piyasalarında olmamaları tekrar piyasalara geri dönemeyecekleri anlamına gelmez ve pasif politikalar ile onları işgücü piyasalarına hazır hale getirmek, yabancılaşmalarının önüne geçmek ve işsizliğin bireyler üzerindeki olumsuz etkilerini en az düzeyde tutmak gerekmektedir (Varçın, 2004: 1). Gelişmiş ülkelerde daha yoğun uygulanan pasif istihdam politikalarının amacı işsizlik oranlarını azaltmak değil, işsizleri ekonomik açıdan desteklemektir. Bu sayede işsizliğin neden olabileceği zararları en aza indirmektir (Biçerli, 2000: 451). Özellikle uzun süreli işsiz kalmanın stresi bireyin fiziksel ve zihinsel sağlığını, aile dinamiklerini ve yaşam refahını etkilemektedir. İşsiz kalmanın neden olduğu gelir kaybı eksikliği kişileri ve ailelerini etkileyerek işsiz kalan bireyin stresinin artmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda uzun vadeli işsizlere yapılan gelir desteği bu sorunların hafifletilmesine yardımcı olmaktadır (Nichols vd., 2013: 2).

Pasif istihdam politikaları ülkelere göre farklılık gösterse de genel anlamda işsizlik sigortası, işsizlik yardımı, erken emeklilik ve kıdem tazminatıdır (Diriöz, 2012: 18). İşsizlik sigortası; kendi isteği dışında işi sona eren çalışanların gelir kaybını kısmen ve geçici bir süre telafi etme amacı gütmektedir (Işığınçok, 2014: 165). İşsizlik sigortası ile satın alma gücünün düşmesi engellenerek üretimin daha da azalmasının önüne geçilmektedir (Biçerli, 2000: 452). İşsizlik yardımı ise, işsizlik sigortasından yararlanamayan ihtiyaç sahibi işsizlere işçi ve işverenin ödediği primlerden değil sosyal devlet anlayışı gereği genel bütçeden karşılanan gelir desteğidir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 89). İşsizlik yardımları ile bireyin toplumdan dışlanması önlenmekte ve en önemlisi temel ihtiyaçları karşılanabilmektedir (Tümerdem, 2007: 23). Erken emeklilikse, iş bulma şansı azalan yaşlıların kısmi ya da tam erken

emekliliğini mümkün kılan tedbirdir. Son pasif istihdam politikası aracı ise kıdem tazminatıdır. Kıdem tazminatı, çalışanların işyerinde iş güvencesinin sağlanmasını, işverenlerin işçilerini kolayca işten çıkarmamalarını temin etmeye çalışan bir sistemdir (Diriöz, 2012: 19).

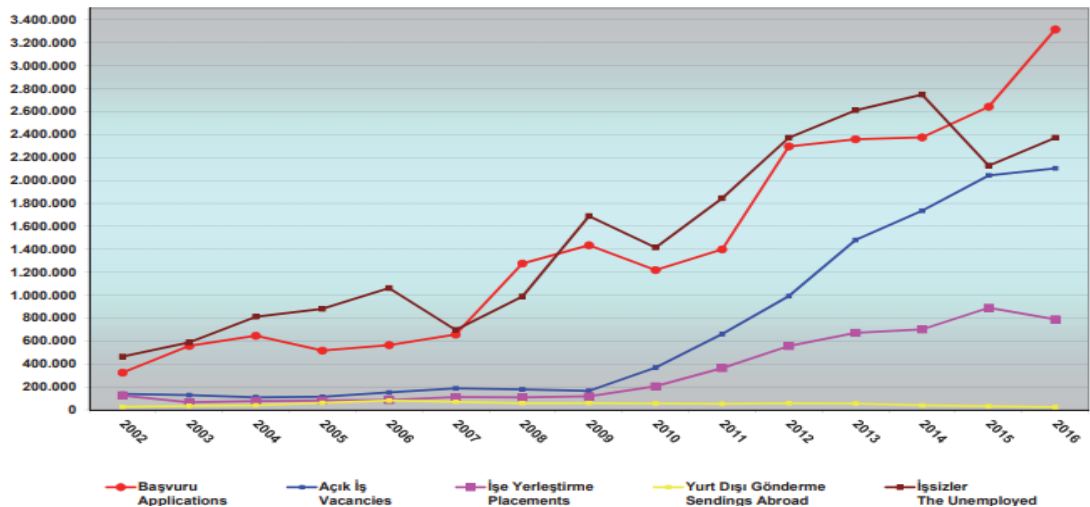
3. TÜRKİYE İŞ KURUMU (İŞKUR): KURUMSAL YAPI VE UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARI

İşsizliğin neden olduğu sorunlar neticesinde kamuda istihdam kurumları ortaya çıkmıştır. Bu kurumlar işgücü arayan işverenlere uygun işgücü, iş arayan işsizlere de uygun iş bulmaya aracılık eden, kar amacı gütmeyen kamu kuruluşları olarak kurulmuşlardır. Türkiye’de 1946 yılında 4837 Kanun ile görevi “işçilere vasıflarına uygun iş bulmak, işverenlere de uygun vasıfta işçi bulmak” olan İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) kurulmuştur (İŞKUR, 2012: 5). Kurum uzun yıllar işgücü piyasasını düzenlemekle ilgili faaliyetleri yürütmekte iken yaşanan ekonomik, teknolojik ve sosyal değişimler sonucu daha kaliteli ve etkin hizmet sunmak gerekliliği doğrultusunda 4904 sayılı Kanun ile yerine Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurularak teşkilat yapısı ve görev alanı yeniden düzenlenmiştir (İŞKUR, 2018: 32).

İŞKUR’un görevleri, ulusal istihdam politikasının oluşturulması, istihdamın korunması, geliştirilmesi ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine katkıda bulunmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek, işgücü piyasası ile ilgili istatistiki verileri toplamak ve analiz etmek, işgücünün işe yerleştirilmesine aracılık etmek, iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek, işgücü piyasasının düzenlenmesine yönelik aktif ve pasif istihdam politikaları oluşturmak ve uygulamaktır (İŞKUR, 2017: 2).

İŞKUR’un en fazla tanınan hizmeti iş ve işçi arayanlara sunulan aracılık hizmeti olan işe yerleştirmedir. İŞKUR bir nevi işgücü arz ve talebinin eşleştirilmesi görevini üstlenmektedir. Kurum işverenler tarafından bildirilen uygun nitelikteki işgücü talebi ile iş bulmak amacıyla başvuranlardan uygun olan kişileri eşleştirme yöntemiyle faaliyetlerini yürütmektedir. İŞKUR’un temel amacı, istihdamın arttırılmasıdır. Uygulanan aktif ve pasif istihdam politikalarının temelinde de bu amaç vardır. Aşağıda yer alan Şekil 1’de İŞKUR’un istihdam faaliyetlerine yıllar itibari ile yer verilmiştir.

Şekil 1. 2002-2016 Yılları Arası İŞKUR İstihdam Faaliyetleri



Kaynak: İŞKUR, 2016 Yılı İstatistik Yıllığı, Ankara, 2017, s. 165.

Şekil 1 incelendiğinde İŞKUR tarafından sunulan hizmetlerden faydalanmak amacıyla Kuruma yapılan başvurular yıllar itibarıyla artmıştır. 2008 yılında başlayan küresel krizin etkisi ile 2009 yılında başvurularda artış yaşanmıştır. 2010 yılında başvuru sayısındaki düşüş ise 2009 yılındaki krize bağlı yapılan başvuru fazlalığından kaynaklanmaktadır. 2010 yılında krizin etkilerinin hafiflemesi ile birlikte azalma eğiliminde olan başvurular, 2011 yılından itibaren tekrar yükseliş göstermiştir. Ancak bu dönemde görülen artışlarda kriz döneminden farklı olarak, açık iş ve işe yerleştirme sayılarının da önemli seviyede arttığı görülmektedir. Bu yükselmenin nedenleri; ekonomik büyümenin istihdama yansması, İŞKUR'un kurumsal kapasitesindeki gelişmeler, hizmet kalitesinin yükseltilmesi ve tanıtım faaliyetleri yoluyla İŞKUR'un tanınırlığının artmış olması olarak gösterilebilir.

İŞKUR'un işe yerleştirme faaliyetlerinde açık işin artmasına bağlı olarak 2010 yılından itibaren artış görülmektedir. Yapılan başvuruya göre işe yerleştirme sayısı oldukça düşüktür. Yurtdışı işe yerleştirme aynı seyirde devam etmektedir. Ülke genelindeki şirketlerin yurtdışı faaliyetlerini takip etmek yurtdışı istihdamına katkıda bulunacaktır. 2016 yılında başvuru sayısında önemli artış görülmektedir. Bunun aksine işe yerleştirmede 2016 yılında tüm senelerin aksine düşüş görülmüştür.

3.1. İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), işgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmak, niteliklerinin geliştirilmesini sağlamak ve işgücü piyasasının taleplerini karşılamak amacıyla aktif istihdam hizmetleri kapsamında; çalışanlara ve iş arayanlara mesleki eğitim kursları, kendi işlerini kurmaları için girişimcilik eğitim programı, mesleki deneyim eksikliği bulunan işsiz ve öğrencilere işbaşı eğitim programları, özel politika gerektiren dezavantajlı gruptaki engelli, eski hükümlü, kadın ve genç işsizlere proje bazlı mesleki eğitim kursları düzenlemektedir (İŞKUR, 2018: 50). Aşağıda yer alan Tablo 1'de İŞKUR tarafından düzenlenen programlara ilişkin detaylı bilgiye yer verilmiştir.

Tablo 1. 2017 Yılında İŞKUR'un Uyguladığı Aktif İşgücü Programları

PROGRAM TÜRÜ	Program Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
Mesleki Eğitim Kursu	5.649	35.761	81.819	117.580
Girişimcilik Eğitim Programı	3.691	47.715	46.301	94.016
İşbaşı Eğitim Programı	107.284	145.867	151.388	297.255
Toplam	116.624	229.343	279.508	508.851

Kaynak: İŞKUR, 2017 yılı Faaliyet Raporu, Ankara, s. 50

Tablo 1 incelendiğinde 2017 yılında aktif işgücü hizmetleri kapsamında 116.624 program düzenlemiş ve bu faaliyetlerden 279.508 kadın 229.343 erkek olmak üzere toplam 508.851 kişi faydalanmıştır. İşin başında öğrenilmesini sağlayan işbaşı eğitim programı ilk sırada, meslek kazandırma amaçlı düzenlenen programlar ise ikinci sırada yer almaktadır.

İŞKUR iş ve meslek danışmanlığı hizmeti kapsamında; öğrencilerin meslekleri tanımları ve uygun mesleği seçmelerini sağlamak amacıyla okul ziyaretleri, iş arayanların iş bulmalarını ve mesleki becerilerini geliştirmelerini sağlamak amacıyla bireysel ve grup görüşmeleri, işverenlerin teşvikler hakkında bilgilendirilmelerini sağlamak amacıyla işyeri ziyaretleri gerçekleştirilmektedir (İŞKUR, 2018: 55-57). Tablo 2'de gerçekleştirilen görüşmelere yer verilmiştir.

Tablo 2. Yıllar İtibariyle İş ve Meslek Danışmanlığı Çalışmaları

Yıllar	Bireysel Görüşme Sayısı	Grup Görüşme Kişi Sayısı	Ziyaret Edilen İşyeri Sayısı	İşyeri Ziyaret Sayısı	Eğitim-Öğretim Kurumu Ziyaret Sayısı
2012	841.493	271.326	-	83.373	2.098
2013	1.632.850	661.720	234.303	376.654	13.811
2014	2.564.340	981.238	281.121	410.734	19.854
2015	3.378.949	1.081.977	284.763	477.606	21.884
2016	4.072.924	1.159.938	276.993	552.505	23.528
2017	4.276.025	1.144.573	-	601.202	22.146

Kaynak: İŞKUR, Yıllık Faaliyet Raporları ve Genel Kurul Raporlarından derlenmiştir.

Yukarıdaki tabloda yer alan iş ve meslek danışmanlığı çalışmaları incelendiğinde 2012 yılından itibaren tüm faaliyetlerde düzenli bir artış görülmektedir. Bunun nedeni 2012 ve 2013 yıllarında 4000 iş ve meslek danışmanının göreve başlamasıdır (İŞKUR, 2018: 55).

İŞKUR, işsizliğin yoğun olduğu dönem ve yerlerde toplum yararına hizmetin gerçekleştirilmesini sağlamak amacı ile işgücü piyasasında dezavantajlı grupta olan, istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma yaşamından uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve geçici gelir desteği sağlamak amacıyla istihdam alanları da açmaktadır (İŞKUR, 2017: 40).

Tablo 3. Yıllar İtibariyle Toplum Yararına Program ve Katılımcı Sayıları

Yıllar	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı
2012	5.022	191.998
2013	4.722	197.182
2014	5.191	191.000
2015	9.596	234.941
2016	3.372	172.995
2017	5.160	266.924

Kaynak: İŞKUR Yıllık Faaliyet Raporlarından derlenmiştir.

3.2. İŞKUR Tarafından Uygulanan Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikalarının hedef kitlesi kendi istek ve kusuru dışında işini kaybeden ya da kaybetme riski olan kişilerdir. Pasif istihdam politikalarının amacı istihdamı arttırmak değil, işsizleri belli bir süre maddi anlamda desteklemektir. Bu sayede işsizliğin neden olabileceği zararlar önlenmektedir (Biçerli, 2000: 451). İŞKUR tarafından pasif istihdam politikaları kapsamında uygulanan hizmetler; işsizlik ödeneği, iş kaybı tazminatı, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu ve yarım çalışma ödeneğidir (İŞKUR, 2018: 78).

İşsizlik sigortası; çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi iradesi dışında işsiz kalan kişinin, uğradığı gelir kaybını belli bir oranda ve belli bir süre ile karşılayan ve sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren sigorta koludur (İŞKUR, 2017: 116). İşten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyen İŞKUR'a başvuran işsizlerden hizmet sözleşmesinin feshinden önceki son 3 yıl içinde; 600 gün sigortalı olarak çalışarak işsizlik sigortası primi ödemiş ise 180 gün, 900 gün sigortalı olarak çalışarak işsizlik sigortası primi ödemiş ise 240 gün, 1080 gün sigortalı olarak çalışarak işsizlik sigortası primi ödemiş ise 300 gün süre işsizlik ödeneği hak kazanmaktadır (www.iskur.gov.tr).

Ücret Garanti Fonu; işverenin konkordato ilan etmesi, aciz vesika alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile ödeme gücüne düşmesi halinde geçerli olmak üzere hizmet akdine tabi olarak çalışan işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile oluşturulmuştur. Kısa Çalışma Ödeneği; genel ekonomik, bölgesel ya da sektörel kriz veya işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan zorlayıcı sebeplerle, işyerinde haftalık çalışma süresinin geçici olarak üçte bir oranında azaltılması veya işyerinde faaliyetin kısmen veya tamamen durdurması hallerinde işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları süre için ödenmektedir. İş Kaybı Tazminatı; özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç) hizmet akdine dayalı olarak çalışırken, bu kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya tasfiye edilmeleri nedeniyle, hizmet akitleri, tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere ödenmektedir. Doğumdan sonraki analık izninin bittiği tarihten itibaren kadın işçiye ve üç yaşını tamamlamamış çocuğu evlat olarak edinen kadın ya da erkek işçiye doğum sayısı ve çocuğun engellilik durumuna göre 60 ile 360 gün süre ile haftalık çalıştığı sürenin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı verilmektedir. Ücretsiz izinden yararlananlar, şartları sağlamak kaydıyla ücretsiz izinde olduğu süreler için yarım çalışma ödeneğinden faydalanmaktadır (www.iskur.gov.tr).

Tablo 4. Yıllar İtibariyle İŞKUR'un Pasif İstihdam Politikaları

Yıllar	İşsizlik Ödeneği	Ücret Garanti Fonu	İş Kaybı Tazminatı	Kısa Çalışma Ödeneği	Yarım Çalışma Ödeneği
2008	331.459	827	671	-	-

2009	473.308	12.371	654	190.069	-
2010	331.742	12.905	9.485	27.158	-
2011	322.982	5.807	1.856	5.814	-
2012	372.090	3.210	532	2.855	-
2013	431.834	5.671	3.353	969	-
2014	514.060	8.193	1.214	66	-
2015	592.773	5.547	879	115	-
2016	802.009	4.591	300	733	4.102
2017	681.687	5.809	233	493	7.433

Kaynak: İŞKUR Yıllık Faaliyet Raporlarından derlenmiştir.

Tablo 4 incelendiğinde işsizlik ödeneği hak eden kişi sayısı 2009 yılında küresel krizin etkisi ile büyük oranda artmış, 2010 yılında azalmıştır. İşsizlik oranının artmasına bağlı olarak hak eden kişi sayısı en fazla 2016 yılında olmuştur. Ücret Garanti Fonu kapsamında ödeme yapılan kişi sayısı 2009 ve 2010 yılında genel ekonomik krizin işgücü piyasasına etkisi dolayısıyla oldukça yüksek olmuştur. Sonraki yıllarda ise ödeme yapılan kişi sayısı önemli ölçüde azalmıştır. İş kaybı tazminatı hak eden kişi sayısının 2014 yılından sonra azaldığı görülmektedir. İş kaybı tazminatı ise, en fazla 2010 yılında ödenmiştir. 2016 yılında çalışma hayatımıza giren yarım çalışma ödeneğinden 2017 yılında 7.433 kişinin faydalandığı görülmektedir.

4. BATI AKDENİZ BÖLGESİ İŞGÜCÜ PİYASASI VE İŞKUR VERİLERİ

Türkiye İstatistik Kurumu ekonomik, sosyal, kültürel ve coğrafi yönlerden benzer illeri gruplayarak İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS) 2 Düzeyinde 26 bölgeye ayırmaktadır. Batı Akdeniz Bölgesi olarak adlandırılan TR61 Bölgesi İBBS sınıflandırmasında Antalya, Isparta, Burdur illerini kapsamaktadır (www.tuik.gov.tr).

4.1. Batı Akdeniz Bölgesi İşgücü Piyasasının Durumu

İşgücü piyasasına ilişkin verileri üreten Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), bölgesel ve il bazında temel işgücü göstergelerini de yayınlamaktadır. TR61 Bölgesi işgücü piyasası hakkında bilgi sahibi olunabilecek TÜİK verileri çerçevesinde bir değerlendirme gerçekleştirilmiştir.

Tablo 5. 2017 Yılı TR61 (Antalya-Burdur-Isparta) Bölgesinde Nüfus

İller	Yaş Grubu			Toplam
	0-14	15-64	65+	
Antalya	520.109	1.657.482	186.805	2.364.396
Burdur	46.158	181.022	37.599	264.779
Isparta	81.635	300.370	51.825	433.830

Kaynak: TÜİK.

Tablo 5 incelendiğinde 2017 yılında TR61 bölgesinde en fazla nüfusa sahip il olan Antalya'nın nüfusu 2.364.396'dır. Çalışma çağındaki nüfusu 15-64 yaş arasındaki grup oluşturmaktadır. Antalya'da çalışma çağındaki nüfus 1.657.482'dir. Toplam nüfusun yaklaşık %70'ini oluşturmaktadır. Burdur'da çalışma çağı nüfusu 181.022 ile toplam nüfusun %68'ini oluşturmaktadır. Son olarak Isparta'da çalışma çağı nüfusu ise, %69 oranla 300.370 olduğu görülmektedir. Her üç ilde de toplam nüfusun yaklaşık %70'i çalışma çağındaki bireylerden oluşmaktadır.

Tablo 6. Yıllar İtibariyle TR61 Bölgesinde İşgücü Göstergeleri (2012-2016)

Yıllar	İstihdam Oranı (%)	İşgücüne Katılma Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
012	52,2	56,9	8,2
013	52,6	57,2	7,9
014	51,4	56,1	8,3
015	50,2	55,5	9,6
016	50,1	56,6	11,5
017	49,7	56,6	12,1

Kaynak: TÜİK.

Tablo 6'da TR61 Bölgesi için TÜİK'in yayımlamış olduğu işgücüne katılma, istihdam ve işsizlik oranlarına yer verilmiştir. İşgücüne katılma oranı, istihdam edilenler ve işsizlerden oluşan işgücünün çalışma çağındaki nüfusa oranlanmasıyla elde edilmektedir. İşgücüne katılma oranının yükselmesi, çalışma çağındaki nüfus içerisindeki daha çok kişinin işgücü piyasasında bulunması ve çalışma durumunda olan işgücünün istihdam edilme şansının artması anlamına gelmektedir. İstihdam oranı istihdam edilenlerin çalışma çağındaki nüfusa oranlanması; işsizlik oranı işsizlerin işgücüne oranlanması ile hesaplanmaktadır (www.tuik.gov.tr). TR61 bölgesinde işgücüne katılma oranı son yıllarda birbirine yakın değerler almıştır. İstihdam oranı ise 2017 yılında azalmıştır. Bunun sebebi çalışma çağındaki nüfusun artması ya da istihdam alanlarının azalarak çalışma çağındaki nüfusun işgücüne katılamamasından kaynaklanmaktadır. İşsizlik oranı ise 2017 yılında önceki yıllara göre artış göstermiştir. Buna neden olarak yukarıda da belirtildiği üzere istihdam alanlarının artmaması ya da çeşitli nedenlerle işsiz sayısının artması olarak gösterilebilir.

Tablo 7. TR61 Bölgesinde Ana Sektörlere Göre İstihdam Verileri (2012-2016)

Sektörler	2012		2013		2014		2015		2016	
	Bin	%	Bin	%	Bin	%	Bin	%	Bin	%
Tarım	339	31,5	358	32,1	311	7,74	78	5,09	76	4,42
Sanayi	145	13,5	151	13,6	163	4,54	65	4,89	82	6,11
Hizmet	590	55,0	606	54,4	647	7,72	65	0,02	72	9,47
Toplam	1.074	100	1.115	100	1.121	00	.108	00	.130	00

Kaynak: TÜİK.

TR61 bölgesinde hizmet sektöründe istihdam edilen sayısı bölgede bu sektörün gelişmiş olduğunu göstermektedir. Özellikle Antalya ilinin turizm potansiyeli hizmet sektöründe çalışan sayısını arttırmıştır. 2016 yılında toplam istihdam edilen 1.130.000 kişinin %59,47'si hizmet, %24,42'si tarım ve %16,11'i sanayi sektöründe bulunmaktadır. Yıllar itibariyle tarım sektöründe istihdam edilenlerin sayısı azalırken sanayi sektöründe istihdam edilenlerin sayısının arttığı görülmektedir.

Tablo 8. 2016'da TR61 Bölgesinde Girişim Sayıları

İşkolu	Antalya	Isparta	Burdur
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	1.304	258	343
Madencilik ve taş ocakçılığı	225	61	104
İmalat	11.640	2.191	1.696
İnşaat	11.812	1.293	820
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	177	21	15
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	222	66	20
Toptan ve perakende ticaret	53.241	7.413	5.281
Ulaştırma ve depolama	19.393	2.121	2.425
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	13.780	2.108	1.551
Finans ve sigorta faaliyetleri	1.037	122	101
Bilgi ve iletişim	1.121	155	69
Gayrimenkul faaliyetleri	4.120	209	83
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	8.899	967	686
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	4.036	207	101

İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	2.139	251	111
Kültür, sanat, eğlence, dinlence, spor	1.702	135	103
Eğitim	1.266	254	128
Diğer hizmet faaliyetleri	9.635	1.187	922
Toplam	145.749	19.019	14.559

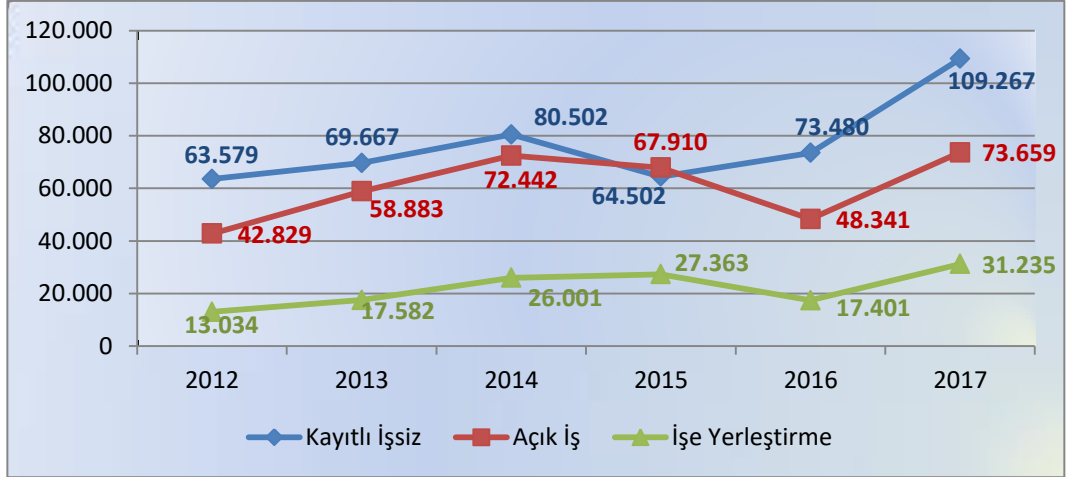
Kaynak: TÜİK

Tablo 8 incelendiğinde TR61 bölgesinde en fazla işletme Antalya'da bulunmakta ve 145.749 işletmenin işkoluna göre dağılımında 53.241 işletme ile toptan ve perakende ticaret ilk sıradadır. Ulaştırma ve depolama işkolu 19.393 işletme ile ikinci sırada, üçüncü sırada ise 13.780 işletme ile yiyecek ve konaklama hizmeti faaliyetleri yer almaktadır. Isparta'da 7.413 işletme ile toptan ve perakende ticaret ilk sıradadır. Bunu 2.191 işletme ile imalat ve 2.121 işletme ile ulaştırma ve depolama sektörü takip etmektedir. Burdur'da ise ilk sırada 5.281 ile toptan ve perakende ticaret sektörü bulunmaktadır. Ulaştırma ve depolama işkolundaki 2.425 girişim ile ikinci, imalat 1.696 girişim ile üçüncü sırada bulunmaktadır.

4.2. Batı Akdeniz Bölgesi İŞKUR İstihdam Hizmetleri

İŞKUR'un hizmetlerinden faydalanmak isteyen iş arayan, işveren ve öğrenciler İl Müdürlükleri ve Hizmet Merkezlerine doğrudan ya da www.iskur.gov.tr internet adresi üzerinden başvurabilmektedir. İŞKUR'a kayıtlı işsizler, işsiz olup iş aramak, mesleki sahibi olmak, deneyim kazanmak vb. gibi hizmetlerden faydalanmak için başvuruda bulunan kişileri kapsamaktadır. İŞKUR sisteminde kayıtların aktif olarak kalması kişinin en son işlem yapma tarihinden itibaren 12 aydır. Daha sonra kişinin sistemdeki kaydı pasif (iş aramayan) durumuna dönüşmektedir. Açık iş, İŞKUR'a işverenler tarafından verilen işgücü talebidir. Açık iş sayısının artması İŞKUR'un tanınırlığının arttığını ve işverenlerin İŞKUR ile çalışma isteklerinin arttığı yönünde izlenim vermektedir. Ayrıca işsizlere iş arama sürecinde daha çok seçenek sağlayarak işe yerleştirme oranını arttırmakta ve işe yerleştirmede etkisini göstermektedir. İşe yerleştirme faaliyeti, Kuruma bildirilen açık işlere iş bulmak amacıyla başvuran uygun nitelikteki işgücü ile eşleştirmedir (İŞKUR 9. Genel Kurul Raporu, 2018: 53-56). İşgücü piyasasında talep ne kadar artarsa daha fazla kişinin işe yerleşmesi sağlanacaktır. İşe yerleştirmenin artması için işverenlerin talep ettiği açık işleri Kuruma kazandırıp iş arayanlar ile uygun eşleştirmenin yapılması gerekmektedir. İller bazında bir değerlendirme yapıldığında ilk olarak aşağıda Antalya'da yıllar itibariyle (2012-2017) İŞKUR'un istihdam faaliyetleri ele alınmıştır.

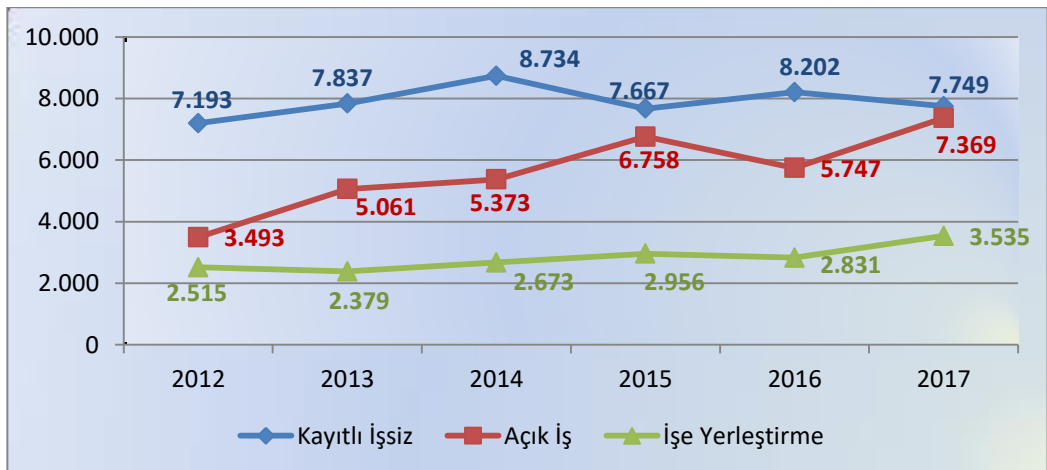
Şekil 2. Antalya'da Yıllar İtibariyle İŞKUR İstihdam Faaliyetleri



Kaynak: İŞKUR

Şekil 2 incelendiğinde Antalya ilinde İŞKUR'a kayıtlı işsiz sayısı yıllar itibariyle artış göstermiştir. 2012 yılındaki kayıtlı işsiz sayısı 63.579 iken 2017 yılında 109.267'ye yükselmiştir. Özellikle 2017 yılında bir önceki yıla göre önemli oranda artış olmasının nedeni 2017 yılında işverenlere işgücü alımında sağlanan teşvikte alacağı personelin İŞKUR'a kayıtlı olma zorunluluğunun olması sebebiyle başvuru sayısının artmasından kaynaklanmaktadır. 2015 yılındaki düşüşün nedeni ise 2015 yılı içinde kayıtlı işsiz sorgulamalarında SGK kayıtlarının da baz alınması yöntemine geçilmesidir. Antalya'da işverenlerden alınan işgücü talebi sayısı 2014 yılında kadar artmış daha sonra 2015 ve 2016 yılında azalmıştır. İşgücü talebinin en yüksek olduğu yıl 73.659 ile 2017 yılı olmuştur. İŞKUR tarafından işe yerleştirme sayısı genel olarak artmasına rağmen 2016 yılında bir önceki yıla göre önemli oranda azalmıştır. Bunun sebebi Antalya işgücü piyasasının nabzını tutan turizm sektöründeki dalgalanmadan kaynaklanmaktadır. İşe yerleştirme oranı ise %42,4 ile en yüksek 2017 yılındadır.

Şekil 3. Burdur'da Yıllar İtibariyle İŞKUR İstihdam Faaliyetleri

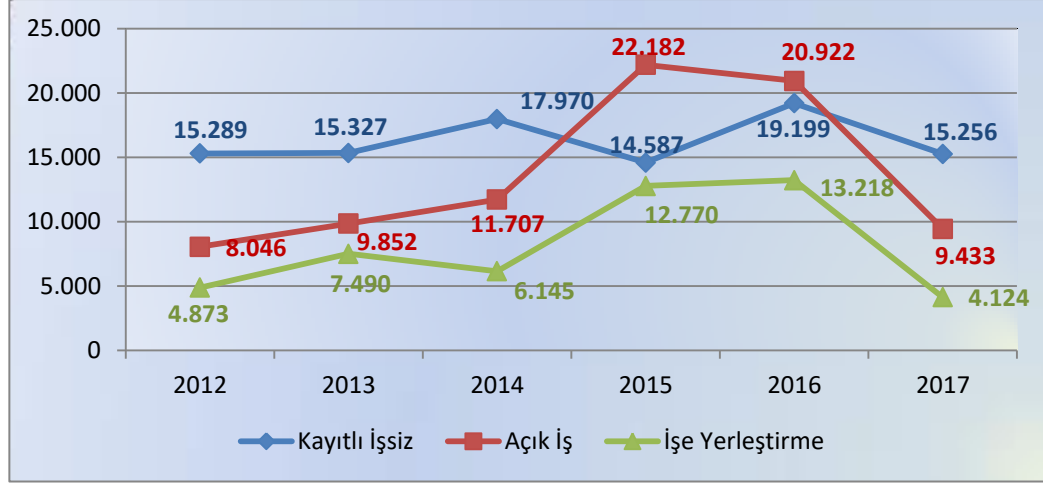


Kaynak: İŞKUR

Şekil 3 incelendiğinde Burdur ilinde İŞKUR'a kayıtlı işsiz sayısı 2012 yılında 7.193 iken, 2016'da son altı yılın en yüksek seviyesi ile 8.202'ye yükselmiştir. 2017 yılında kayıtlı işsiz sayısı azalmıştır. İşverenlerden alınan işgücü talebi 2012 yılında

3.493 iken 2017 yılında 7.369 olmuştur. Açık iş sayılarında 2012 yılından 2017 yılına kadar artış 2016 yılında bir önceki yıla göre azalmıştır. Yıllar itibariyle işe yerleştirmenin artması işverenlerin talep ettiği açık işleri Kuruma kazandırıp iş arayanlar ile eşleştirilmesi Kurumun etkinliğinin arttığını göstermektedir.

Şekil 4. Isparta'da Yıllar İtibariyle İŞKUR İstihdam Faaliyetleri



Kaynak: İŞKUR

Yukarıdaki Şekil 4 incelendiğinde Isparta'da İŞKUR'a kayıtlı işsiz sayısı 2012 yılında kayıtlı işsiz sayısı 15.289 iken, 2016 yılında bu sayı 19.199 kişiye ulaştığı görülmektedir. Bunun sebebi İŞKUR 2017 Isparta İşgücü Piyasası Araştırma Raporu'na göre, Isparta'da açılan Şehir Hastanesinin eleman alımları için yapılan başvurulardır. İşverenlerden alınan işgücü talebi en yüksek 2016 yılında olmuştur. Açık iş sayıları 2012 yılından 2015 yılına kadar artmış daha sonra azalmıştır. 2017 yılında ise işverenlerden alınan açık iş sayısı oldukça azalmıştır. Bu durum 2017 yılında Isparta'da işverenlerin işgücü talebinin az olduğunu ya da İŞKUR tarafından yeterince işverene ulaşılamadığı taleplerin Kuruma kazandırılmadığını göstermektedir. 2012 yılında İŞKUR tarafından işe yerleştirme sayısı 4.873 iken 2016 yılında bu sayı 13.218'e yükselmiştir. Özellikle 2015 ve 2016 yıllarında işe yerleştirmenin önemli oranda artması işverenlerin talep ettiği açık işleri Kuruma kazandırıp iş arayanlar ile eşleştirilmesi Kurumun etkinliğinin arttığını göstermektedir. 2017 yılında ise işe yerleştirme oranı %43,7 ile son altı yılın en düşük seviyesindedir

Tablo 9. 2017 Yılında TR61 Bölgesinde Engelli İşe Yerleştirme Sayısı

İller	Toplam			Kamu		Özel	
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Antalya	84	76	460	-	-	84	76
Burdur	93	11	104	-	-	93	11
Isparta	7	6	73	8	1	59	5

Kaynak: İŞKUR.

2012	213	2.814	2.525	16	242	81	48	562	252
2013	115	1.389	1.217	8	99	32	13	71	77
2014	61	505	648	19	350	145	21	160	100
2015	98	1.186	928	25	360	263	62	852	438
2016	87	998	812	13	211	105	71	481	814
2017	67	692	564	15	201	98	49	729	299

Kaynak: İŞKUR

Tablo 11 incelendiğinde Antalya'da mesleki eğitim kursu en fazla 2012, Burdur'da 2015, Isparta'da 2016 yılında düzenlenmiştir. Son yıllarda işbaşı eğitim programı daha fazla uygulandığı için açılan mesleki eğitim kurs sayısında düşüş gerçekleşmiştir. Mesleki eğitim kurslarından faydalanan kadın katılımcı sayısı erkek katılımcılardan fazladır. Bu da kadınların mesleki becerilerini artırarak işgücü piyasasında daha çok bulunma isteğini göstermektedir. Kadınların mesleki eğitim kurslarına katılması ile beceri seviyeleri artırılarak işgücü piyasasına girişleri ve istihdam edilebilirlikleri kolaylaştırılmaktadır.

5.2. İşbaşı Eğitim Programı

İşbaşı Eğitim Programı mesleki deneyim ve tecrübesi yetersiz olan işsizlerin işyerlerinde fiilen işin başında çalışarak daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini veya mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla düzenlenmektedir (İŞKUR, 2018: 53). İş arayan fakat tecrübesi olmadığı için iş bulamayan kişiler iş tecrübesi kazanmakta, işverenler ise ihtiyaç duydukları işgücünü kendileri yetiştirme ve bu süreçte tanıma imkânına kavuşmaktadır.

İşbaşı eğitim programı en az 2 sigortalı çalışanı olan işyerlerinde uygulanmaktadır. İşveren çalışan sayısının %10'undan %30'una kadar katılımcı talep edebilmekte ve en az %50 istihdam taahhüdü vermek zorundadır. Mezun olan katılımcıları en az program süresi kadar istihdam etme yükümlülüğü vardır. Program süresi 2018 yılında imalat ve bilişim sektörlerinde 6 ay, diğer sektörlerde 3 ay uygulanmakta ve çalışma süresi ise haftalık en fazla 45 saattir. Katılımcılara devam ettikleri günlerde zaruri gider (günlük 61,65 TL, öğrenciler için 46,23 TL, işsizlik ödeneği alanlar için 30,82 TL) ödenmekte ve genel sağlık sigortası, iş kazası ve meslek hastalığı gibi kısa vadeli sigorta primleri yatırılmaktadır (www.iskur.gov.tr).

Tablo 11. Yıllar İtibariyle TR61 Bölgesinde İşbaşı Eğitim Programı (2012-2017)

Yıllar	Antalya			Burdur			Isparta		
	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı	
		Kadın	Erkek		Kadın	Erkek		Kadın	Erkek
2012	135	206	121	91	3	53	131	115	77
2013	528	755	494	239	160	119	336	212	220
2014	466	539	375	155	117	47	472	315	312

2015	1.912	1.670	1.951	371	307	201	1.153	838	830
2016	4.323	6.207	7.967	493	326	358	1.191	778	893
2017	6.773	10.567	13.395	404	464	310	670	623	518

Kaynak: İŞKUR

Tablo 12 incelendiğinde TR61 bölgesinde işbaşı eğitim programına katılan kişi sayısı Antalya ve Burdur'da artmıştır. Isparta'da 2017 yılında bir önceki yıla göre azalmıştır. Özellikle Antalya'da programa katılım oldukça yüksektir ve 2017 yılında 6.773 kurstan 23.962 kişi programdan faydalanmıştır. Programa katılımın yüksek olmasının nedeni Antalya'da işletme sayısı ve büyüklüğünün fazla olması iken, bölgede yıllar itibarıyla artmasının nedeni ise, faydalanma şartlarının kolaylaştırılan mevzuat değişikliğidir. İşverenler tarafından oldukça rağbet gösterilen işbaşı eğitim programı, yıllar geçtikçe daha çok kişiye beceri kazandırıldığını ve İŞKUR'un işgücü piyasasında etkinliğini arttırdığını göstermektedir.

5.3. Girişimcilik Eğitim Programı

Girişimcilik Eğitim Programı ile kişilerin işsizlere kendi işlerini kurma imkânı sunarak hem işsiz olan bireyleri işsizlikten kurtarmakta hem de bireylerin kendi açtıkları işletmelerde ilave istihdam imkânı oluşturmaktadır (www.iskur.gov.tr).

Tablo 13. Yıllar İtibarıyla TR61 Bölgesinde Girişimcilik Eğitim Programı (2012-2017)

Yıllar	Antalya			Burdur			Isparta		
	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı	
		Kadın	Erkek		Kadın	Erkek		Kadın	Erkek
2012	4	-	-	4	-	-	6	-	-
2013	20	274	246	6	90	50	10	158	114
2014	29	407	342	5	75	50	9	122	111
2015	26	328	345	5	81	44	11	113	154
2016	62	713	781	5	58	65	22	212	344
2017	145	2.029	1.767	10	123	127	18	204	249

Kaynak: İŞKUR.

Yukarıda yer alan Tablo 13 incelendiğinde TR61 Bölgesinde girişimcilik eğitim programı yıllar itibarıyla artmıştır. Programa katılan kadınların sayısının erkeklere yakın sayıda olması kadınların girişimci olmak ve işletme kurma isteğini ortaya çıkarmaktadır.

5.4. Toplum Yararına Programlar

Toplum yararına programların amacı işsizliğin yoğun olduğu dönem ve yerlerde işgücünün işgücü piyasasından uzak kalmasını önlemeye yardımcı olmaktır (www.iskur.gov.tr). Toplum yararında programlar başta Milli Eğitim Bakanlığı olmak üzere farklı kamu kurumlarında bakım, onarım, temizlik ve çevre temizliği işlerinde düzenlenmektedir.

Tablo 14. Yıllar İtibarıyla TR61 Bölgesinde Toplum Yararına Programlar

Yıllar	Antalya			Burdur			Isparta		
	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı	
		Kadın	Erkek		Kadın	Erkek		Kadın	Erkek
2012	115	1.805	1.481	48	186	590	68	358	330
2013	43	1.580	247	67	560	826	52	311	317
2014	39	2.754	336	60	1.023	1.396	84	688	1.004
2015	78	3.328	2.028	57	2.473	1.406	88	2.783	2.108
2016	66	1.497	1.001	23	820	409	35	1.002	590
2017	102	2.354	1.351	25	1.052	532	68	1.571	1.197

Kaynak: İŞKUR

Yukarıdaki tablo incelendiğinde TR61 Bölgesinde toplum yararına programlara katılanların sayısı en fazla 2015 yılındadır. İşgücü piyasasında dezavantajlı durumda bulunan kadınların toplum yararına programa katılımında sayılarının erkeklerden fazla olduğu görülmektedir. 2012 yılı ile 2017 yılı karşılaştırıldığında Antalya'da açılan kurs sayısı 2012 yılına göre daha düşüktür. Burdur'da sayı her sene düşmüş ve oldukça azdır. Isparta'da ise ortalama bir seyir halinde olduğu görülmekle beraber 2012 ve 2017 yıllarında açılan kurs sayısının aynı olduğu görülmektedir.

5.5. İş ve Meslek Danışmanlığı

İş ve Meslek Danışmanları öğrencilere, iş arayanlara ve işverenlere hizmet vermektedir. İş ve Meslek Danışmanları; öğrencilere meslek/alan seçimi aşamasında, iş arayanlara iş bulma, mesleki niteliğini geliştirme, meslek ve iş değiştirme konusunda, işverenlere ise mevzuat konusunda bilgilendirme ve işgücü taleplerini karşılama hususlarında yardım etmektedir (www.iskur.gov.tr). Aşağıda Batı Akdeniz Bölgesinde meslek danışmanları tarafından gerçekleştirilen faaliyetlere yer verilmiştir.

Tablo 15. TR61 Bölgesinde İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri (2017)

İller	Bireysel Görüşme Sayısı	Grup Görüşmesi Sayısı	Grup Görüşme Katılımcı Sayısı	İşyeri Ziyaret Sayısı	Okul Ziyareti Sayısı
Antalya	163.241	959	27.982	15.976	706
Burdur	14.323	107	2.386	2.475	28
Isparta	33.409	224	4.302	4.178	187

Kaynak: İŞKUR.

Tablo 15 incelendiğinde 2017 yılında Antalya'da 163.241 kişi ile bireysel görüşme yapılmıştır. Bu görüşmelerde iş arayanlar uygun işlere ve mesleki eğitim kurslarına yönlendirilmiştir. 27.982 katılımcıdan oluşan 959 gruba grup görüşmesi yapılmıştır. İşverenlerin Kurum hizmetlerinden faydalanmasını sağlamak, taleplerini karşılamak ve işgücü piyasası araştırması yapmak amacıyla 15.976 işyeri ziyareti yapılmıştır. Öğrencilere meslek seçiminde yardımcı olmak, iş arama becerisi, meslek seçiminin önemini anlatmak amacıyla 706 okul ziyareti gerçekleştirilmiştir. Burdur'da ise 14.323 bireysel görüşme, 2.386 kişiden oluşan 107 gruba grup görüşmesi, 2.475 işyeri ziyareti ve 28 okul ziyareti gerçekleştirilmiştir. Son olarak Isparta'da iş ve meslek

danışmanları 33.409 bireysel görüşme, 4.302 kişiden oluşan 224 gruba grup görüşmesi, 4.178 işyeri ziyareti ve 187 okul ziyareti yapılmıştır.

6. BATI AKDENİZ BÖLGESİ'NDE İŞKUR TARAFINDAN UYGULANAN PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARI

Pasif istihdam politikası olarak İŞKUR tarafından işsizlik sigortası, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu, iş kaybı tazminatı ve yarım çalışma ödeneği faaliyetleri verilmektedir.

6.1. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası uygulaması TR61 bölgesindeki Antalya'da Isparta ve Burdur'dan farklı olarak turizm sezonu sonunda önemli oranda artış göstermektedir.

Tablo 16. Yıllar İtibariyle TR61 Bölgesinde İşsizlik Ödeneği (2012-2017)

Yıllar	Antalya		Burdur		Isparta	
	Başvuru Sayısı	Hak Eden Sayısı	Başvuru Sayısı	Hak Eden Sayısı	Başvuru Sayısı	Hak Eden Sayısı
2012	32.118	17.115	960	635	2.150	1.515
2013	40.886	20.821	1.220	815	2.675	1.468
2014	47.907	22.519	1.853	1.140	3.013	1.722
2015	59.931	29.119	2.250	1.328	4.105	2.523
2016	86.599	43.481	3.392	1.855	5.987	3.034
2017	69.896	32.604	2.642	1.306	4.330	2.648

Kaynak: İŞKUR

Tablo 16 incelendiğinde yıllar itibariyle TR61 bölgesinde işsizlik ödeneği başvuru ve hak eden kişi sayısı sürekli artmıştır. Özellikle Antalya'da 2016 yılında turizm sezonunun olumsuz geçmesi bazı işletmelerin kapanması ya da sezon boyunca hiç faaliyet göstermemesi nedeniyle çalışanların bir kısmı işsiz kalmış olup işsizlik ödeneği hak eden sayısı bir önceki yıla göre önemli oranda artmış ve 43.481 kişi işsizlik ödeneği hak etmiştir. Antalya'da işsizlik ödeneğine başvuru sayısı sezonluk çalışan otellerin sezon bitmesi nedeniyle çalışanlarını işten çıkarmasıyla ekim ve kasım ayında artmaktadır. 2017 yılında Antalya'da 32.604, Burdur'da 1.306 kişi, Isparta'da ise 2.648 kişi işsizlik ödeneğinden faydalanmıştır.

6.2. Ücret Garanti Fonu

İşverenin konkordato ilan etmesi, aciz vesika alması, iflası gibi nedenlerle ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçilerin ücret alacaklarının ödenmesini kapsayan ücret garanti fonundan Antalya İŞKUR İl Müdürlüğü verilerine göre 2017 yılında Antalya'da 447 kişi faydalanmıştır.

6.3. İş Kaybı Tazminatı

Özelleştirme sebebiyle iş sözleşmeleri sona erenlere yapılan ödeme olan iş kaybı tazminatı ödeneğinden Antalya İŞKUR İl Müdürlüğü verilerine göre 2017 yılında

Antalya'da 2 kişi faydalanmıştır. Burdur ve Isparta'da ise iş kaybı tazminatı ödeneği alan kişi yoktur.

6.4. Kısa Çalışma Ödeneği

İşyerinde kriz ya da zorlayıcı sebepler ile çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin durdurulması halinde ödenen kısa çalışma ödeneğine Antalya İŞKUR İl Müdürlüğü verilerine göre 2017 yılında Antalya ve Burdur'da başvuru yapılmamış olup, Isparta'da 1 işyeri başvuru yapmıştır.

6.5. Yarım Çalışma Ödeneği

Doğumdan sonraki analık izninin bitiminden itibaren kadın işçiye, üç yaşını tamamlamamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçiye haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince ödenen yarım çalışma ödeneği 2016 yılında çalışma yaşamına girmiş ve ödenekten 2017 yılında Antalya'da 266, Burdur'da 27, Isparta'da 51 kişi faydalanmıştır. Aşağıda ki tabloda yarım çalışma ödeneği ile ilgili son iki yıla ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 17. 2017 Yılında TR61 Bölgesinde Yarım Çalışma Ödeneği

İller	2016		2017	
	Başvuru	Hak Eden	Başvuru	Hak Eden
Antalya	201	191	279	266
Burdur	5	5	27	27
Isparta	11	10	51	51

Kaynak: Antalya İŞKUR İl Müdürlüğü.

*Kesinleşmiş rakamlar değildir.

SONUÇ

Her ülkenin ekonomik ve sosyal hedefi, o ülke içindeki çalışma isteğindeki işsizlere iş alanları yaratarak, işgücü piyasasında işgücü arz ve talebini dengeye getirmektir. Bu nedenle ülkeler istihdam üzerinde olumlu etkiler sağlamak, refah düzeyini artırmak, ekonomik büyümeyi sağlamak, yoksulluğu engellemek, işsizliği en az seviyede tutmak, uygun işveren uygun işgücü eşleştirmesini sağlamak, işgücüne katılım sürecini hızlandırmak amacıyla istihdam politikaları uygulamakta ve kamu istihdam kurumlarına önem vermektedir. Ülkemizde de işgücü piyasasını düzenlemekte ve istihdam politikalarını yürütmekte olan Türkiye İş Kurumu'nun faaliyetlerinin yıllar itibariyle önemli oranda arttığı görülmektedir. Alınan açık işin artmasına bağlı olarak daha çok işsizlerin uygun işe yönlendirilerek iş sahibi olması sağlanmakta, mesleği olmayan kişiler aktif politikalar ile mesleki eğitim programlarından faydalanmakta ve bu sayede istihdam edilebilirliği artmaktadır. Pasif politikalar ile kişilere işsiz kaldığı sürede gelir desteği sağlanmaktadır.

Batı Akdeniz Bölgesi olarak adlandırılan TR61 bölgesini oluşturan Antalya, Burdur, Isparta illeri işgücü piyasası incelendiğinde her üç ilde de 15-64 yaş çalışma

çağındaki nüfus toplam nüfusun önemli oranını oluşturmaktadır. Bölgenin nüfus yoğunluğunun önemli oranını Antalya ili oluşturmaktadır. 2017 yılında bölgede işgücüne katılma oranı %56,6, işsizlik oranı %12,1 ve istihdam oranı %49,7 olarak görülmektedir. Bölgede hizmet sektöründe istihdam edilen kişi sayısı daha fazladır.

TR61 Bölgesinde İŞKUR istihdam hizmetleri incelendiğinde Antalya ve Burdur'da 2016 yılında açık iş ve işe yerleştirme sayısı azalmış ve 2017 yılında ise önemli sayıda artmıştır. Fakat Isparta'da bunun aksine 2016 yılında açık iş ve işe yerleştirme sayısı artmış ve 2017 yılında ise önemli sayıda azalmıştır. İşe yerleştirme oranı 2017 %43,7 ile Isparta'da son altı yılın en düşük seviyesindedir. Bölgede 2017 yılında işe yerleştirme oranı en fazla %47,9 ile Burdur ilindedir. İşe yerleştirmenin oranının artması için işverenlerin talep ettiği açık işleri Kuruma kazandırıp iş arayan ile uygun eşleştirmenin yapılması gerekmektedir.

Batı Akdeniz Bölgesinde yıllar itibariyle mesleki eğitim kursları incelendiğinde kurs ve katılımcı sayılarındaki artış görülmesi bu politikalara verilen önemi göstermektedir. Özellikle İşbaşı Eğitim Programına katılım Antalya'da Burdur ve Isparta'dan oldukça fazladır. Programa katılımın yüksek olmasının nedeni Antalya'da işletme sayısı ve büyüklüğünün fazla olması iken, bölgede yıllar itibariyle artmasının sebebi faydalanma şartlarının kolaylaştırılan mevzuat değişikliğidir. İşbaşı eğitim programı sonrasında bulunan istihdam zorunluluğu ve işverene sağlanan teşvikler ile istihdam sağlamanın yolu açılmaktadır.

TR61 Bölgesinde iş ve meslek danışmanlığı hizmeti ile öğrencilere meslek/alan seçimi aşamasında, iş arayanlara iş bulma, mesleki niteliğini geliştirme, meslek ve iş değiştirme konusunda, işverenlere ise mevzuat konusunda bilgilendirme ve işgücü taleplerini karşılama hususlarında yardım edilmektedir. Yapılan işyeri ziyaretleri ile Kuruma kazandırılan işgücü talebi artmakta ve okul ziyaretleri ile de daha çok öğrenciye ulaşılarak öğrencilerin doğru meslek seçimi hakkında bilgilendirilmesi sağlanmaktadır.

TR61 Bölgesinde işsizlik ödeneğinden en fazla Antalya ilindeki işsizler faydalanmaktadır. 2016 yılında turizm sezonunun olumsuz geçmesi bazı işletmelerin kapanması ya da sezon boyunca hiç faaliyet göstermemesi ödenekten faydalanan kişi sayısını arttırmıştır.

İşsizlik Türkiye işgücü piyasasının önemli sorunlarından biri olarak gündemdeki yerini korumaktadır. Türkiye'de ve Batı Akdeniz Bölgesinde İŞKUR tarafından uygulanan politikalar ile kişilerin iş olanaklarına kavuşması ve işsizliğin en düşük seviyeye çekilmesi amaçlanmaktadır. Bu politikalara verilen önem ve politikaların etkinliği işgücü piyasasında yeni ve yeterli istihdam alanlarının oluşturulmasına da bağlıdır. Bu yüzden işgücü piyasası sorunları doğru teşhis edilmeli, derlenen bilgiler istihdam politikaları için kaynak olmalı ve bu kapsamda politikalar uygulanmaya çalışılmalı, gerçekçi plan ve programlar uygulanarak, her yıl işgücüne dâhil olan bireylere ve var olan işsizlere yetecek kadar yeni iş sahalarının oluşturulması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

AKAY, T. (2008). **Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları**, Ankara, TİSK, Yayın No:291.

AUER, P., Efendioğlu, Ü. and Leschke, J. (2005). "Active Labour Market Policies Around the World: Coping with the Consequences of Globalization", **International Labour Office**.

BALLESTER, R. (2005). "European Employment Strategy and Spanish Labour Market Policies, Working Papers", **Working Papers. Department of Economics, University of Girona**, No.14, Girona. June 2005.

BİÇERLİ, M. K. (2004), **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.

BOZDAĞLIOĞLU, U. Y. (2008), "Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları", **Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S:20, s. 45-65.

DAR, A. and Tzannatos, Z. (1999). "Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations", **World Bank Social Protection Discussion Paper Series**, No. 9901.

DİRİÖZ, Ç.S. (2012). "İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü", **Uzmanlık Tezi, Kalkınma Bakanlığı Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü**, Ankara, TC Kalkınma Bakanlığı, Yayın No: 2835.

GUZMÁN, Guillermo (2014), "How effective are active employment policies to reduce unemployment in EU countries?", **Atlantic Review of Economics**, Volume 2, http://www.unagaliciamoderna.com/eawp/coldata/upload/Vol2_2014_active_employment_policies.pdf, ss. 1-15 (10.04.2018).

GÜNER H. ve Korkmaz A. (2011), "İstihdamın Artırılmasında Girişimciliğin Önemi: Girişimcilik Destekleme Modeli Olarak İŞGEM'ler", **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Temmuz 2011, C:2, S:1, s. 42-65.

International Labour Office (ILO) (2015), "National Employment Policies: A Guide for Workers' Organisations", **First published, ILO Cataloguing in Publication Data**, Geneva, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_334913.pdf (10.04.2018).

İŞİĞİÇOK, Ö. (2014), **İstihdam ve İşsizlik**, Genişletilmiş 2. Baskı, Bursa, Dora Yayınevi.

İNCEKARA A. ve Bayraktar, S. (2013), "Türkiye'nin Genç İşsizlik Profili", **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Ocak 2013, C:4, S:1, s. 15-38.

KORKMAZ, A. ve Mahiroğulları, A. (2007). **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları –Türkiye ve AB Ülkeleri-**, Bursa, Ekin Basım Yayım.

NICHOLS, A., Mitchell, J. and Lindner, S., 2013, "Consequences of Long-Term Unemployment", **The Urban Institute**, July 2013, Washington.

ÖZŞUCA, T.Ş. (2003). **Esneklik Ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası**, Ankara, İmaj Yayıncılık.

ŞAHİN, E.B. ve Sevimli Y. (2013). "Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İŞKUR'un Önemi", **Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi**, C:5, No:1, s.1-10.

TÜMERDEM, M. (2007). "**Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Emek Piyasasına Uyumunu**", Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (2016). Temel İşgücü Göstergeleri <https://biruni.tuik.gov.tr>, (24.03.2018).

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR 2012), 2013-2017 Stratejik Plan, Ankara.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), 2016 Yılı İstatistik Yıllığı, Ankara, 2017.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR, 2017), 2016 Yılı İŞKUR Faaliyet Raporu, Ankara.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR, 2018), 2017 Yılı İŞKUR Faaliyet Raporu, Ankara.

Türkiye İş Kurumu(İŞKUR),2017 Yılı Antalya İli İşgücü Piyasası Araştırma Raporu.

Türkiye İş Kurumu(İŞKUR),2017 Yılı Burdur İli İşgücü Piyasası Araştırma Raporu.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), 2017 Yılı Isparta İli İşgücü Piyasası Araştırma Raporu.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), 9. Genel Kurul Raporu, Ankara, 2018.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Girişimcilik Eğitim Programı, <http://www.iskur.gov.tr/isarayan/girisimcilik.aspx> (15.04.2018).

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), İşbaşı Eğitim Programı, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/sveren/isbasiegitim.aspx> (15.04.2018).

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), İş ve Meslek Danışmanlığı, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/danismanlik.aspx> (15.04.2018).

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Mesleki Eğitim Kursları, <http://www.iskur.gov.tr/isarayan/kursarama.aspx> (15.04.2018).

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Toplum Yararına Programlar, <http://www.iskur.gov.tr/isarayan/typ.aspx> (15.04.2018).

UŞEN, Ş. (2007). "Avrupa Birliği Ülkeleri Ve Türkiye'de Aktif Emek Piyasası Politikaları", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:2, s. 65-94.

VARÇIN, R. (2004), **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Ankara, Siyasal Kitabevi.