

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

İŞKUR MESLEKİ EĞİTİM KURSLARININ
İSTİHDAMA KATKISI: TRABZON İLİNDE BİR
ARAŞTIRMA

Mustafa ŞEN

2502100213

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Sedat MURAT

İstanbul, 2015



DOKTORA

TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN

Adı ve Soyadı : MUSTAFA ŞEN

Numarası : 2502100213

Anabilim/Bilim Dalı : ÇALIŞMA EKO.VE END. İLİŞK. Danışman : PROF. DR. SEDAT MURAT

Tez Savunma Tarihi : 24.08.2015

Tez Savunma Saati : 14:00

Tez Başlığı : “İŞKUR MESLEKİ EĞİTİM KURSLARININ İSTİHDAMA KATKISI: TRABZON İLİNDE BİR ARAŞTIRMA”

TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 50. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜ'NE OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. SEDAT MURAT		Kabul
2- PROF. DR. SÜLEYMAN ÖZDEMİR		KABUL
3- PROF. DR. ZEKİ PARLAK		Kabul
4- DOÇ. DR. LEVENT ŞAHİN		Kabul
5- DOÇ. DR. AYHAN GENÇLER		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DOÇ. DR. ORHAN KOÇAK		
2- YRD. DOÇ. DR. HASAN ŞENOCAK		

ÖZ

İŞKUR MESLEKİ EĞİTİM KURSLARININ İSTİHDAMA KATKISI: TRABZON İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Mustafa ŞEN

Günümüzde işsizlikle mücadelede pasif ve aktif işgücü piyasası politikaları olmak üzere iki temel politika izlenmektedir. Küresel bir sorun olan işsizlikle mücadelede 20. yüzyılın ilk çeyreğinden itibaren bazı ülkelerde, işsizliğin neden olduğu sosyal sorunları onarmaya ve işsizlere asgari düzeyde de olsa bir ekonomik güvence sağlamaya yönelik önlemler içeren pasif işgücü piyasası politikalarına başvurulmuştur. Pasif işgücü piyasası politikalarının yetersiz kalması sonucu 1980 yılı sonrasında işsizlikle mücadelede, işsizlere beceri ve nitelik kazandıran ve iş bulmalarını kolaylaştıran aktif işgücü piyasası politikaları önem kazanmaya başlamıştır.

Gelişen ve değişen günümüz dünyasında, işgücü piyasasının taleplerini karşılayabilmek için hayat boyu öğrenme kapsamında sürekli eğitime ihtiyaç vardır. Bu kapsamda kısa vadede işgücünün istihdam edilebilirliğini artıran mesleki eğitim programları ön plana çıkmaktadır. Bu çalışmanın amacı, mesleki eğitim kurslarının etkinliğini ve istihdama olan katkısını tespit etmektir. Ayrıca çalışmadan elde edilecek sonuçların, mesleki eğitim kurslarının işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda geliştirilerek planlanması ve uygulanmasında yol gösterici olması hedeflenmektedir. Araştırmaya katılanlara uygulanan anketlerden elde edilen verilerin değerlendirilmesinde, frekans dağılımı, güvenilirlik analizi, t-testi, çapraz tablo ve varyans analizi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 2012 yılı içerisinde (başlangıcı 2011 yılı ve bitişi 2012 yılında olan kurslar da dâhil olmak üzere) Trabzon ilinde İŞKUR tarafından düzenlenen istihdam garantisi olmayan (genel) mesleki eğitim kurslarına katılan 321 kursiyer oluşturmaktadır.

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, mesleki eğitim kurslarının özellikle de istihdam garantisi olmayan (genel) kursların, etkinliğinin düşük olduğu ve

amacından saptığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan araştırmaya katılanların neredeyse yarısının çalışıyor olması kursların istihdama katkı sağladığını göstermekte ancak çalışanların çoğunluğunun almış oldukları eğitimlerle ilgili bir meslekte çalışmaması ise kursların etkinliğini düşürmektedir. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda, mesleki eğitim kurslarının etkinliğinin düşük olmasının nedenleri tespit edilmiş ve bu tespitlere yönelik çözüm önerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, işsizlik, pasif ve aktif işgücü piyasası politikaları, İŞKUR, mesleki eğitim kursları

ABSTRACT

EMPLOYMENT CONTRIBUTION OF ISKUR VOCATIONAL TRAINING COURSES: A STUDY IN THE PROVINCE OF TRABZON

Mustafa SEN

In these days, two basic policies, including passive and active labor market policies to struggle with unemployment are monitored. The fight against unemployment is a global problem in some countries since the first quarter of the 20th century, including to repair the social problems caused by unemployment and unemployment to the minimum level, albeit in an economic security to provide the intended measures have been resorted to passive labor market policies. Inadequacy of passive labor market policy, after 1980 in the fight against unemployment to saving skills and qualifications for the unemployed and to facilitate employment active labor market policies has gained importance.

Developing and changing in today's world, in order to meet the demands of the labor market there is a need for continuing education within the scope of lifelong learning. This context, vocational training programs that increase the employability of the labor force in the short term has come into prominence. The aim of this study to determine effectiveness of vocational training courses and its contribution of employment. In addition, the findings to be obtained from this study are also expected to be guiding in the planning and implementing towards to demands of labor force market of vocational training courses. The evaluation of the data obtained from questionnaires administered to those surveyed, frequency distribution, reliability analysis, t-test, variance analysis, and cross-table was used. The sample of the study consisted of 321 participants who joined vocational training courses held by ISKUR in Trabzon as non-guaranteed employment (general) in the year of 2012 (starting in 2011 and ending in including courses that in the year 2012).

According to the results obtained from the study, the effectiveness of vocational training courses, especially non-guaranteed of employment (general) has been determined as low and deviated from the aim. Show that contribute to the employment of courses, working in a job who almost half of those surveyed but to be not work in a profession related to the training they have been received the majority of employees reduces the effectiveness of the course. Towards to these results obtained, reasons for the low efficiency of vocational training courses have been determined and solution offers have been presented

Keywords: Employment, unemployment, passive and active labor force market policies, ISKUR, vocational training courses

ÖNSÖZ

1980 yılı sonrası yapısal bir özellik kazanan işsizliğin çözümünde makroekonomik politikaların yanında pasif ve özellikle de aktif işgücü piyasası politikalarına ihtiyaç duyulmuştur. 1990'lı yıllardan itibaren artan küreselleşme ile birlikte, teknolojinin hızla gelişmesi ve uluslararası rekabetin çok daha fazla hissedilmesi nedeniyle ülkeler, eğitim alanındaki reformları çoğunlukla mesleki ve teknik eğitim ve özellikle de kısa vadede beceri kazandıran mesleki eğitim programları üzerinde yoğunlaştırdığı görülmektedir. Diğer yandan bireylerin, işsizliğin giderek arttığı günümüz dünyasında ve her geçen gün değişen işgücü piyasalarının taleplerine cevap verebilecek niteliklerin kazanılmasında, sürekli eğitime ihtiyacı olduğu da bir gerçektir.

İşsizlerin, beceri ve nitelik kazanmasını, istihdam edilebilirliklerinin artırılmasını ve işgücü piyasalarında daha kolay iş bulmasını sağlayan mesleki eğitim programları, aktif işgücü piyasası politikaları içerisindeki en önemli program olmakla birlikte aynı zamanda en maliyetli program olma özelliğine de sahiptir. İstihdama katkısı olup olmadığı açısından mesleki eğitim programlarının değerlendirilmesi, bu programlara aktarılan kaynakların etkin olarak kullanılıp kullanılmadığı hakkında bilgi vermektedir. Türkiye’de bu yönde yapılan çalışmalar oldukça sınırlı kalmakta ve bu çalışmaların artırılması gerekmektedir. İşte bu çalışmanın temel amacı, mesleki eğitim programlarının dolayısıyla da aktif işgücü piyasası politikalarının etkinliğini ve istihdama olan katkısını incelemektir.

Çalışmanın kapsamı üç bölümle sınırlandırılmış; ilk bölümde istihdam ve işsizlik kavramsal açıdan değerlendirilmiş, bölgelere göre dünyada, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere istihdam ve işsizliğin yapısı ele alınmış ve dünyada uygulanan işgücü piyasası politikaları genel olarak incelenerek ülke örneklerine yer verilmiştir. İkinci bölümde Türkiye’de işgücü piyasasının yapısı ve özelliklerine değinilmiş ve uygulanan işgücü piyasası politikaları, kalkınma planları ile birlikte ele alınmıştır. Bu bölümde ayrıca, İŞKUR tarafından uygulanan pasif ve aktif işgücü piyasası politikaları irdelenmiş ve mesleki eğitim programları detaylı bir şekilde analiz

edilmiştir. Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise, mesleki eğitim kurslarının etkinliği ve istihdama katkısı nicel araştırma yöntemi ile incelenmiştir.

Bu çalışmada, konunun seçilmesinden, literatür araştırmasının yapılmasına ve çalışmanın nihai aşamaya gelmesine kadar, yoğun çalışma temposuna rağmen çok kıymetli yardım ve desteklerini benden hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım Prof. Dr. Sedat MURAT'a; görüş ve önerileriyle çalışmaya olan katkılarından dolayı çok değerli hocalarım Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR ve Prof. Dr. Zeki PARLAK'a; tez sürecinin yürütülmesi esnasında değerli görüşleri ile bana ışık tutan hocam Doç. Dr. Levent ŞAHİN'e; tezin uygulama kısmına yapmış olduğu katkı ve önerileri dolayısıyla hocam Yrd. Doç. Dr. Salih DURSUN'a ve tezin her aşamasında bana destek sağlayan hocam Yrd. Doç. Dr. Hasan Çebi BAL'a teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim. Ayrıca akademik gelişimime katkılarından dolayı İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm hocalarıma ayrı ayrı teşekkürlerimi sunarım.

Aynı zamanda çalışmanın uygulama kısmında, katılımcılara ulaşmamda benden yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Doç. Dr. Bünyamin ER'e; Trabzon Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü sayın Mustafa SEZGİN başta olmak üzere sayın Servet KABA ve Mustafa URHAN'a ve kurumun diğer kıymetli çalışanlarına teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunarım.

En büyük minnettarlığım ise, maddi ve manevi desteklerini benden bir an bile olsun eksik etmeyen ve bugünlere ulaşmamda en önemli role sahip olan annem ve babamadır. Asla ödeyemeyeceğim tüm fedakârlıkları, yardımları ve her koşuldaki destekleri için kendilerine sevgi, saygı ve şükranlarımı sunarım.

Son olarak, kendisini tanıdığım ilk günden beri desteğini benden hiç esirgemeyen ve her ne şart ve koşulda olursa olsun hep yanımda olan; ayrıca bu eserin gözden geçirilip tashih edilmesine katkı sağlayan çok değerli eşim Arş. Gör. Tuğba MAZLUM ŞEN'e ve varlığından güç aldığım sevgili oğlum Mustafa Berat ŞEN'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	III
ABSTRACT.....	V
ÖNSÖZ.....	VII
İÇİNDEKİLER	IX
TABLO LİSTESİ	XIII
GRAFİK LİSTESİ	XX
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XXI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE UYGULANAN İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

1.1. KAVRAMSAL VE TEORİK AÇIDAN İSTİHDAM VE İŞSİZLİK.....	5
1.1.1. İstihdam Kavramı ve Türleri	6
1.1.2. İşsizlik Kavramı ve Türleri.....	14
1.2. DÜNYADA İSTİHDAM VE İŞSİZLİĞİN YAPISI	21
1.2.1. Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde İşsizlik.....	41
1.2.1.1. Gelişmiş Ülkelerde İşsizlik.....	41
1.2.1.2. Gelişmekte Olan Ülkelerde İşsizlik	45
1.3. PASİF VE AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI	48
1.3.1. Pasif İşgücü Piyasası Politikaları.....	49
1.3.1.1. İşsizlik Sigortası.....	50
1.3.1.2. İşsizlik Yardımı	56
1.3.2. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları	61
1.3.2.1. İstihdam Hizmetleri ve İş Arama Yardımları	69
1.3.2.2. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları.....	74
1.3.2.3. Kendi İşini Kuracaklara Yardım Programları.....	78
1.3.2.4. Doğrudan Kamu Sektöründe İstihdam Programları	82
1.3.2.5. Mesleki Eğitim Programları.....	86
1.3.2.6. Risk Gruplarına Yönelik Programlar	95

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU VE İSTİHDAMI ARTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR KAPSAMINDA MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARI

2.1. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ	107
2.1.1. İşgücünün Özellikleri	107
2.1.1.1. İşgücüne Katılım Oranları	107
2.1.1.2. İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri.....	110
2.1.2. İstihdam Düzeyi ve Niteliği	111
2.1.2.1. Genel Olarak İstihdam Oranları	111
2.1.2.2. Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranları	114
2.1.2.3. Yaş Grubuna Göre İstihdam Oranları	116
2.1.2.4. Sektörlere Göre İstihdamın Dağılımı	117
2.1.2.5. İşteki Duruma Göre İstihdamın Dağılımı	119
2.1.2.6. Meslek Gruplarına Göre İstihdamın Dağılımı	121
2.1.2.7. Eksik istihdam.....	122
2.1.2.8. Kayıt Dışı İstihdam	124
2.1.3. İşsizliğin Yapısı ve Özellikleri	126
2.1.3.1. Genel Olarak İşsizlik Oranları	127
2.1.3.2. Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları.....	129
2.1.3.3. Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları	132
2.1.3.4. İş Arama Süresine Göre İşsizliğin Dağılımı	133
2.2. TÜRKİYE’DE UYGULANAN İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI	136
2.2.1. Planlı Dönem Öncesi İşgücü Piyasası Politikaları	136
2.2.2. Planlı Dönemde İşgücü Piyasası Politikaları.....	139
2.3. TÜRKİYE İŞ KURUMU’NUN YAPISI VE GÖREVLERİ	164
2.3.1. Türkiye İş Kurumu’nun Kuruluşu ve Gelişimi	164
2.3.2. Türkiye İş Kurumu’nun Hukuki ve İdari Yapısı	168
2.3.3. Türkiye İş Kurumu’nun Görevleri.....	169
2.4. TÜRKİYE İŞ KURUMU’NUN UYGULADIĞI İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI	170

2.4.1. Pasif İşgücü Piyasası Politikaları.....	171
2.4.1.1. İşsizlik Sigortası.....	171
2.4.1.2. Ücret Garanti Fonu	176
2.4.1.3. Kısa Çalışma Ödeneği	177
2.4.1.4. Kıdem Tazminatı	178
2.4.1.5. İhbar Tazminatı.....	182
2.4.1.6. İş Kaybı Tazminatı.....	182
2.4.2. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları	184
2.4.2.1. Genel Olarak İstihdam Hizmetleri.....	184
2.4.2.2. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmeti.....	201
2.4.2.3. Yatırımları ve İstihdamı Artırmaya Yönelik Teşvikler	206
2.4.2.4. Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP).....	218
2.4.2.5. İşbaşı Eğitim Programları (İEP)	220
2.4.2.6. Girişimcilik Eğitim Programları	223
2.4.2.7. Mesleki Eğitim Kursları.....	225
2.5. İSTİHDAMI ARTIRMAYA YÖNELİK MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI....	233
2.5.1. Eğitim ve İstihdam İlişkisi	233
2.5.2. Türlerine Göre Mesleki Eğitim Kursları	243
2.5.2.1. İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursları	243
2.5.2.2. İşsizlik Sigortası Kapsamında Mesleki Eğitim Kursları.....	245
2.5.2.3. Çalışanların Mesleki Eğitimi	246
2.5.2.4. Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim Kursları ve Rehabilitasyon Hizmetleri	248
2.5.2.5. Hükümlü ve Eski Hükümlülere Yönelik Mesleki Eğitim Kursları	250
2.5.2.6. ÖSDP, GAP-2 ve UMEM Projeleri Kapsamında Mesleki Eğitim Kursları.....	252
2.5.2.7. Özel Politika Mesleki Eğitim Kursları.....	261
2.5.2.8. İstihdam Garantisi Olmayan (Genel) Mesleki Eğitim Kursları ..	264

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MESLEKİ EĞİTİM KURSLARININ İSTİHDAMA KATKISI: TRABZON

İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. TRABZON İLİNİN SOSYO-EKONOMİK YAPISI	266
3.2. TRABZON İLİNİN İŞGÜCÜ PİYASASI ÖZELLİKLERİ	270
3.3. TRABZON İLİNDE İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI	279
3.4. ÇALIŞMANIN AMACI VE ÖNEMİ	290
3.5. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	291
3.5.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	291
3.5.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	293
3.5.3. Veri Toplama Araçları	296
3.5.4. Anketin Uygulanması	297
3.5.5. Analiz Yöntemi	298
3.6. BULGULAR	298
3.6.1. Demografik Bulgular	298
3.6.2. Katılımcıların Kurs Sonrası İstihdam Durumları	304
3.6.3. Anket Döneminde Çalışan Kursiyerlerin Çalışma Koşulları	326
3.6.4. Kursiyerlerin İşten Ayrılma, İşgücüne Katılmama ve İş Bulamama Nedenleri	336
3.6.5. Demografik Değişkenler İle Kurstan Memnuniyet Arasındaki İlişkiler .	341
SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME	348
KAYNAKÇA	359
ÖZGEÇMİŞ	386
EK-ANKET FORMU	388

TABLO LİSTESİ

Tablo 1:	Bölgelere Göre Dünyada Ekonomik Büyüme Oranları (%), (2004-2014).....	24
Tablo 2:	Bölgelere Göre Dünyada İşsizlik Oranları (%), (2004-2014).....	25
Tablo 3:	Bölgelere Göre Dünyada Erkek İşsizlik Oranları (%), (2004-2014).....	27
Tablo 4:	Bölgelere Göre Dünyada Kadın İşsizlik Oranları (%), (2004-2014).....	28
Tablo 5:	Bölgelere Göre Dünyada Genç İşsizlik Oranları (%), (2004-2014).....	29
Tablo 6:	Bölgelere Göre Dünyada İstihdam Oranları (%), (2000-2013).....	30
Tablo 7:	Bölgelere Göre Dünyada Erkek İstihdam Oranları (%), (2000-2013)....	31
Tablo 8:	Bölgelere Göre Dünyada Kadın İstihdam Oranları (%), (2000-2013) ...	32
Tablo 9:	Bölgelere Göre Dünyada İstihdam Artış Oranları (%), (2001-2013).....	33
Tablo 10:	Bölgelere Göre Dünyada İstihdamın Sektörel Dağılım Oranları (%), (2000-2012).....	34
Tablo 11:	Bölgelere Göre Dünyada İşgücüne Katılma Oranları (%), (2003-2014).....	36
Tablo 12:	Bölgelere Göre Dünyada Erkek İşgücüne Katılma Oranları (%), (2003-2013).....	37
Tablo 13:	Bölgelere Göre Dünyada Kadın İşgücüne Katılma Oranları (%), (2003-2013).....	37
Tablo 14:	Bölgelere Göre Dünyada Genç İşgücüne Katılma Oranları (%), (2003-2013).....	38
Tablo 15:	Bölgelere Göre Dünyada Çalışan Yoksullar ve İstihdamın Ekonomik Sınıflara Göre Dağılımı (%), (1991-2011).....	39
Tablo 16:	Gelişmiş Bazı Ülkelerde İşsizlik Oranları (%), (1991-2013)	42
Tablo 17:	AB ve OECD’de İşsizliğin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (%), (2000-2013).....	43
Tablo 18:	AB ve OECD’de Uzun Süreli (12 Ay ve Üzeri) İşsizlik Oranları (%), (2000-2013).....	44
Tablo 19:	AB ve OECD’de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma ve İşsizlik Oranları (%), (2000-2013)	45
Tablo 20:	Gelişmekte Olan Bazı Ülkelerde İşsizlik Oranları (%), (2000-2013)	48

Tablo 21.	Bazı Ülkelerde İşsizlik Ödeneği Süreleri ve Miktarları	55
Tablo 22.	İşgücüne Katılma Oranları (%), (1995-2014)	108
Tablo 23:	İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfusun İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (%), (1995-2014).....	110
Tablo 24:	İstihdam Oranları (%), (1995-2014)	112
Tablo 25:	Ekonomik Büyüme ve İstihdam Artış Oranları (%), (2000-2014)	113
Tablo 26:	Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranları (%), (2000-2014)	115
Tablo 27:	Yaş Grubuna Göre İstihdam Oranları (%), (2000-2014).....	116
Tablo 28:	İstihdamın Sektörel Dağılımı (%), (1995-2014).....	118
Tablo 29:	İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı (%), (1995-2014)	120
Tablo 30:	İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı (%), (2012-2014).....	121
Tablo 31:	Eksik İstihdam Oranları (%), (1995-2014).....	123
Tablo 32:	Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%), (1995-2014).....	125
Tablo 33:	İşsizlik Oranları (%), (1995-2014).....	128
Tablo 34:	Eğitime Durumuna Göre İşsizlik Oranları (%), (2000-2014).....	130
Tablo 35:	Yaş Grubuna Göre İşsizlik Oranları (%), (2000-2014)	132
Tablo 36:	İş Arama Süresine Göre İşsizliğin Dağılımı (%), (1995-2014).....	134
Tablo 37:	Türkiye’de İşsizlik Sigortası Ödemeleri (2002-2014)	175
Tablo 38:	Ücret Garanti Fonu Ödemeleri (2005-2014)	176
Tablo 39:	Kısa Çalışma Ödemeleri (2005-2014)	178
Tablo 40:	İş Kaybı Tazminatı Ödemeleri (1995-2014).....	183
Tablo 41:	İŞKUR’un Temel Göstergeleri (2007-2014)	186
Tablo 42:	İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirilen Engelli ve Eski Hükümlüler (%), (2007-2014).....	191
Tablo 43:	Çalışan Engelli Sayısı ve Kontenjanları (2011-2014)	192
Tablo 44:	Çalışan Eski Hükümlü-TMY Sayısı ve Kontenjanları (2011-2014) ...	193
Tablo 45:	Toplam İşgücü Yetiştirme Kurs ve Kursiyer Sayıları, İstihdam Edilenler ve Toplam İşe Yerleştirmeler İçindeki Oranı (%), (2004-2014)	194

Tablo 46: İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Dağılımı (%), (2013-2014).....	196
Tablo 47: İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı (%), (2013-2014).....	197
Tablo 48a: İŞKUR Tarafından Özel Sektöre Yapılan İşe Yerleştirmelerin Sektörlere Göre Dağılımı (%), (2012-2013).....	197
Tablo 48b: İŞKUR Tarafından Özel Sektöre Yapılan İşe Yerleştirmelerin Sektörlere Göre Dağılımı (%), (2013-2014).....	198
Tablo 49: İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri (2009-2014)	203
Tablo 50: Meslek Bilgi/Danışma Merkezleri Faaliyetleri (2009-2014).....	204
Tablo 51: TYÇP ve Katılımcı Sayısı (2002-2014).....	219
Tablo 52: İEP ve Katılımcı Sayısı (2009-2014).....	222
Tablo 53: Kendi İşini Kuracaklara Yönelik Kurslar İle Girişimci Eğitim Programları ve Katılımcı Sayıları (2000-2014)	225
Tablo 54: Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayısı (2004-2014).....	232
Tablo 55: İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayısı (2003-2014).....	244
Tablo 56: İşsizlik Sigortası Kapsamında Düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayısı (2003-2009).....	246
Tablo 57: Çalışanların Mesleki Eğitimi Kurs ve Katılımcı Sayısı (2009-2014)..	247
Tablo 58: Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayısı (2003-2014).....	249
Tablo 59: Hükümlülere Yönelik Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayısı (2007-2014).....	251
Tablo 60: Eski Hükümlülere Yönelik Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayısı (2002-2014).....	251
Tablo 61: ÖSDP Kapsamında Düzenlenen Kurs, Katılımcı ve İstihdam Sayıları (2002-2008).....	254
Tablo 62: GAP-2 Projesi Kapsamında Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayıları (2009-2014)	256
Tablo 63: GAP-2 Projesi Kapsamında Güneydoğu Anadolu İllerinde Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayıları (2013)	257

Tablo 64:	UMEM Projesi Kapsamında Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayıları (2011-2014)	260
Tablo 65:	İstihdam Garantisi Olmayan Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayısı (2008-2014).....	265
Tablo 66:	İlçelere Göre Trabzon İli Nüfusu (2013-2014).....	267
Tablo 67:	Trabzon İli İşgücüne Katılma, İşsizlik ve İstihdam Oranları (%), (2008-2013).....	270
Tablo 68:	TR90 Bölgesinde 15 ve Üstü Yaş Nüfusun Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu (2004-2014).....	271
Tablo 69:	TR90 Bölgesinde İşgücüne Dâhil Olmayanların Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (%), (2004-2014).....	272
Tablo 70:	Türkiye ve TR90 Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre İşgücü, İşsiz ve İstihdam Durumu (%), (2011-2014)	273
Tablo 71:	TR90 Bölgesinde İşgücüne Katılma, İşsizlik ve İstihdam Oranları (%), (2004-2014).....	274
Tablo 72:	TR90 Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma, İşsizlik ve İstihdam Oranları (%), (2014).....	275
Tablo 73:	Türkiye ve TR90 Bölgesinde İş Arama Süresine Göre İşsizliğin Dağılımı (%), (2011-2014).....	276
Tablo 74:	TR90 Bölgesinde İstihdamın Sektörel Dağılımı (%), (2004-2014).....	276
Tablo 75:	TR90 Bölgesinde İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı (%), (2004-2014).....	278
Tablo 76:	Trabzon İlinde İŞKUR'un Temel Göstergeleri (2007-2014)	279
Tablo 77:	Trabzon İlinde Çalışan Engelli, Eski Hükümlü/TMY Sayısı ve Kontenjanları (2011-2012).....	281
Tablo 78:	Trabzon İlinde İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri (2009-2014)...	285
Tablo 79:	Trabzon İlinde İşsizlik Sigortasına Başvuru ve Ödemesi Devam Edenlerin Sayısı (2009-2014)	285
Tablo 80:	Trabzon İlinde Toplam İşgücü Yetiştirme Kurs ve Kursiyer Sayıları, İstihdam Edilenler ve Toplam İşe Yerleştirmeler İçindeki Oranı (%), (2007-2014).....	286
Tablo 81:	Trabzon İlinde Girişimcilik, İEP ve TYÇP Program ve Katılımcı Sayıları (2008-2014).....	287

Tablo 82:	Trabzon İlinde UMEM Projesi Kapsamında Düzenlenen Kurs ve Katılımcı Sayıları (2011-2014)	288
Tablo 83:	Trabzon İlinde Engellilere ve Hükümlü/Eski Hükümlülere Yönelik Mesleki Eğitim Kurs ve Kursiyer Sayıları (2008-2013)	289
Tablo 84:	Trabzon İlinde İstihdam Garantili ve İstihdam Garantili Olmayan (Genel) Mesleki Eğitim Kurs ve Kursiyer Sayıları (2008-2014)	290
Tablo 85:	Kurslara ve Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin Dağılımı (%)	299
Tablo 86:	Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımı (%)	299
Tablo 87:	Kurs Bazında Mezun Olanlar ve Araştırmaya Katılanların Dağılımı (%)	300
Tablo 88:	Araştırmaya Katılanların Merkez ve İlçeye Göre Dağılımı (%)	301
Tablo 89:	Araştırmaya Katılanların Cinsiyete ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (%)	302
Tablo 90:	Araştırmaya Katılanların Cinsiyete ve Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı (%)	303
Tablo 91:	Araştırmaya Katılanların Cinsiyete ve Medeni Durumlarına Göre Dağılımı (%)	303
Tablo 92:	Araştırmaya Katılanların Cinsiyete ve Çocuk Durumuna Göre Dağılımı (%)	304
Tablo 93:	Araştırmaya Katılanların Cinsiyete ve İstihdam Durumlarına Göre Dağılımı (%)	304
Tablo 94:	Kurs Sonrası Çalışanların Cinsiyeti İle İş Bulma Süreleri Arasındaki İlişki	308
Tablo 95:	Kurs Sonrası Çalışanların Eğitim Durumları İle İş Bulma Süreleri Arasındaki İlişki	309
Tablo 96:	Kurs Sonrası Çalışanların Yaşı İle İş Bulma Süreleri Arasındaki İlişki	310
Tablo 97:	Kurs Sonrası Çalışanların Medeni Durumu İle İş Bulma Süreleri Arasındaki İlişki	311
Tablo 98:	Kurs Sonrası Çalışanların Çocuk Durumu İle İş Bulma Süreleri Arasındaki İlişki	312
Tablo 99:	Kurs Sonrası Çalışanlardan Merkez ve İlçelerde Düzenlenen Kurslara Katılanlar İle İş Bulma Süreleri Arasında İlişki	313
Tablo 100:	Kurs Sonrası Çalışanların İş Bulma Kanalları (%)	314

Tablo 101: Kurs Sonrası Çalışanların Eğitimini Almış Oldukları Meslek İle Yaptıkları İş Arasındaki İlişkinin Kurs Bazında Dağılımı (%).....	315
Tablo 102: Araştırmaya Katılanların Kurs Bazında İstihdam Durumlarının Dağılımı (%)	319
Tablo 103: Merkez ve İlçelerde Düzenlenen Kurslardan Araştırmaya Katılanların İstihdam Durumlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (%).....	320
Tablo 104: Araştırmaya Katılanların Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Durumları (%)	321
Tablo 105: Araştırmaya Katılanların Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre İstihdam Durumları (%)	322
Tablo 106: Anket Döneminde Çalışanların Eğitimini Almış Oldukları Meslek İle Yaptıkları İş Arasındaki İlişkinin Kurs Bazında Dağılımı (%).....	325
Tablo 107: Çalışan Katılımcıların Cinsiyete Göre Haftalık Çalışma Sürelerinin Dağılımı (%).....	326
Tablo 108: Çalışan Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Haftalık Çalışma Sürelerinin Dağılımı (%).....	327
Tablo 109: Çalışan Katılımcıların Cinsiyete Göre Aylık Ücretlerinin Dağılımı (%)	327
Tablo 110: Çalışan Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Aylık Ücretlerinin Dağılımı (%).....	328
Tablo 111: Çalışanların Cinsiyeti ve Haftalık Çalışma Süreleri Arasındaki İlişki	328
Tablo 112: Çalışanların Eğitim Durumu ve Haftalık Çalışma Süreleri Arasındaki İlişki	329
Tablo 113: Çalışanların Cinsiyeti ve Aylık Ücretleri Arasındaki İlişki.....	330
Tablo 114: Çalışanların Eğitim Durumu ve Aylık Ücretleri Arasındaki İlişki	331
Tablo 115: Kurs Sonrası ve Anket Döneminde Çalışanların Cinsiyete Göre İşteki Durumu (%)	332
Tablo 116: Kurs Sonrası ve Anket Döneminde Çalışanların Cinsiyete Göre SGK'ya Kayıtlılık Durumu (%)	333
Tablo 117: Anket Dönemi İtibariyle Kurs Bazında İstihdam, İşgücüne Katılma ve İşsizlik Oranları (%).....	334
Tablo 118: Anket Dönemi İtibariyle Merkez ve İlçelerde Düzenlenen Kurslara Katılanların Cinsiyete Göre İstihdam, İşgücüne Katılma ve İşsizlik Oranları (%)	335

Tablo 119: Kurs Sonrası Çalışanların İşten Ayrılma Nedenleri (%)	337
Tablo 120: İş Aramayan Kursiyerlerin İş Aramama Nedenlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı (%).....	337
Tablo 121: İş Aramayan Kursiyerlerin İş Aramama Nedenlerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (%).....	338
Tablo 122: Kadının Çalışması Hakkındaki Düşüncelerin Cinsiyete Göre Dağılımı (%).....	339
Tablo 123: İş Arayan Kursiyerlerin İş Bulamama Nedenleri (%)	340
Tablo 124: Katılımcıların Cinsiyeti İle Kurstan Memnuniyetleri Arasındaki İlişki	343
Tablo 125: Katılımcıların Yaşı İle Kurstan Memnuniyetleri Arasındaki İlişki	343
Tablo 126: Katılımcıların Eğitim Durumları İle Kurstan Memnuniyetleri Arasındaki İlişki	344
Tablo 127: Merkez ve İlçelerde Düzenlenen Kurslara Katılanlar İle Kurstan Memnuniyet Arasındaki İlişki.....	345
Tablo 128: Kursların İş Bulmada Katkı Sağladığını ya da Sağlayacağını Düşünüyor musunuz? Sorusuna Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı (%).....	346
Tablo 129: Kursların İş Bulmada Katkı Sağladığını ya da Sağlayacağını Düşünüyor musunuz? Sorusuna Verilen Cevapların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (%).....	347
Tablo 130: Kursların İş Bulmada Katkı Sağladığını ya da Sağlayacağını Düşünüyor musunuz? Sorusuna Verilen Cevapların Merkez ve İlçelerde Düzenlenen Kurslara Katılanlara Göre Dağılımı (%).....	347

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1: İŞKUR'un Genel Faaliyetleri (1990-2014).....	188
Grafik 2: İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (2013-2014).....	189
Grafik 3: İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Yaş Grubuna Göre Dağılımı (2013-2014).....	190
Grafik 4: Trabzon İlinde İŞKUR'un Genel Faaliyetleri (2007-2014)	282
Grafik 5: Trabzon İlinde İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Yaş Grubuna Göre Dağılımı (2012-2014).....	283
Grafik 6: Trabzon İlinde İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (2012-2014)	284

KISALTMALAR LİSTESİ

A.e.	: Aynı Eser
a.g.e.	: Adı Geçen Eser
AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AİPP	: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
AİS	: Avrupa İstihdam Stratejisi
bs.	: Baskı
CEDEFOP	: European Centre for the Development of Vocational Training (Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi)
Çev.	: Çeviren
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Der.	: Derleyen
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
Ed.	: Editör
ESF	: European Social Fund (Avrupa Sosyal Fonu)
FEA	: Federal Employment Agency (Almanya Federal İstihdam Ajansı)
GAP	: Güneydoğu Anadolu Projesi
GİD	: Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu
Haz.	: Hazırlayan
ICLS	: International Conference of Labour Statisticians (Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı)
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
INEM	: National Employment Institute (İspanya Ulusal İstihdam Kurumu)
ISCO	: International Standart of Classification of Occupations (Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması)

İEP	: İşbaşı Eğitim Programı
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İKO	: İşgücüne Katılma Oranı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KDV	: Katma Değer Vergisi
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEDAK	: Meslek Danışma Komisyonu
MEGEP	: Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
METEK	: Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Geliştirilmesi
METEM	: Mesleki ve Teknik Eğitimin Modernizasyonu Projesi
METEP	: Mesleki ve Teknik Eğitim Projesi
METGE	: Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi
MYK	: Mesleki Yeterlilik Kurumu
No.	: Number (Numara)
OECD	: Organization For Economic Cooperation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı)
OSANOR	: Okul Sanayi Ortaklaşa Eğitim Projesi
OSB	: Organize Sanayi Bölgesi
ÖSDP	: Özelleştirme Sosyal Destek Projesi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
s.	: Sayfa
TMY	: Terörle Mücadelede Yaralananlar
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TYÇP	: Toplum Yararına Çalışma Programı
UMEM	: Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi

UMSK	:	Ulusal Meslek Standartları Kurumu
UIS	:	Ulusal İstihdam Stratejisi
vb.	:	ve benzeri
vd.	:	ve diğerleri
Vol.	:	Volume (Cilt)

GİRİŞ

1929 Ekonomik Buhranına kadar işsizlik, dönemin yaygın ekonomik anlayışı tarafından çok fazla önemsenmemiş ve bu dönemde ekonominin tam istihdama ulaşması halinde friksiyonel ve gönüllü işsizlik dışında cari ücret seviyesinde çalışmak isteyen herkesin iş bulabileceği düşünülmüştür. Ekonomik Buhranla birlikte serbest piyasa ekonomisinin kendiliğinden tam istihdama ulaşamaması, işsizliğin giderek yükselmesi ve kalıcı hale gelmesi, ekonomide farklı politikaların oluşturulmasına neden olmuş ve işsizliğin önlenmesi adına kamunun ekonomiye müdahale etme gereksinimi ortaya çıkmıştır. 1929 yılından sonra ise ülke ekonomilerinin güçlendirilmesi için alınan önlemler genellikle ekonomi politikası araçları üzerinden olmuş ve ekonominin düzelmesi halinde işsizlik ve istihdam sorunlarının çözüleceği düşünülerek işgücü piyasası politikaları ihmal edilmiştir.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında Keynesyen ekonomi politikalarının uygulamaya konulması ile birlikte işsizlik oranları aşağıya çekilerek tam istihdam düzeyine erişilmiş ve “Altın Çağ” dönemi yaşanmıştır. Bu dönem 1970’li yıllarda yaşanan Petrol Krizlerine kadar devam etmiş ve krizler ile birlikte olumsuz etkilenen ekonomiler ve artan işsizlik oranları, Altın Çağın sona ermesine neden olmuştur. Yaşanan krizlerden sonra uygulamaya konulan neo-liberal politikalar ile birlikte kamunun ekonomiye müdahalesi en aza indirgenmiş ve işsizlik sorununun çözümü ise makroekonomik politikalarla ekonomik gelişmeye bırakılmıştır. Ancak işsizlik sorununun giderek artması, işsizliğin çözümünde sadece makroekonomik politikaların yeterli olmayacağını göstermiş ve 1980’li yıllardan itibaren bu politikaların yanında işgücü piyasası politikaları da hayata geçirilmiştir.

1990’lı yıllara gelindiğinde küreselleşme sürecinin de etkisiyle hızla gelişen teknolojilere bağlı olarak işgücü piyasası yapısının değişmesi ve nitelikli işgücüne duyulan talebin artması, işsizliğin giderek daha da büyümesine ve yapısal işsizliğe dönüşmesine yol açmıştır. Bu yıllardan itibaren pasif ve özellikle de aktif işgücü piyasası politikaları işsizliğin çözümünde ön plana çıkmaya ve önemli rol oynamaya başlamıştır. Son yıllarda aktif işgücü piyasası politikaları ile değişen işgücü piyasalarının ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikli işgücünün oluşturulması için

hayat boyu eğitim felsefesinin en önemli bileşenlerinden biri olan işgücü eğitimi önem arz etmektedir.

Günümüz dünyasında, hızla değişen teknolojilere aynı hızda cevap veremeyen ve esnek bir yapıya sahip olmayan genel eğitim sistemi, işgücü piyasasının taleplerini karşılamada zorluk çekmektedir. Burada devreye, aktif işgücü piyasası politikaları içerisinde en önemli programların başında gelen mesleki eğitim kursları girmekte ve işgücünün eğitilmesinde, beceri ve nitelik kazanmasında, istihdam edilebilirliğinin artırılmasında ve meslek sahibi olmasında önemli bir rol oynamaktadır. Diğer taraftan ülkeler, mesleki eğitim programlarının ve dolayısıyla da aktif işgücü piyasası politikalarının uygulanması için çağdaş istihdam kurumlarına ihtiyaç duymaktadır. Türkiye’de bu görevi üstlenen ve işgücü piyasası politikalarının uygulanmasında tam yetkili kurum olan İŞKUR, kuruluş yılı olan 1946 yılından itibaren dönemsel şartlara bağlı olarak etkin bir şekilde hem pasif hem de aktif işgücü piyasası politikalarının yürütülmesini sağlamaktadır.

Gerçekleştirilen aktif işgücü piyasası politikalarının etkinliği konusunda yapılan çalışmalar, hem politikaların amacına ulaşıp ulaşmadığı hem de kaynakların etkin kullanılıp kullanılmadığı konusunda değerlendirmelerin yapılmasına olanak tanımaktadır. Türkiye’de aktif işgücü piyasası politikalarının etkinliğini araştıran, istihdama olan katkısını inceleyen çalışmalar oldukça sığ kalmıştır. Türkiye’deki mevcut literatüre katkı sağlamayı amaçlayan bu çalışmada, İŞKUR tarafından gerçekleştirilen mesleki eğitim kurslarının etkinliği ve istihdama olan katkısı incelenmiştir. Ayrıca çalışmadan elde edilecek sonuçların, mesleki eğitim kurslarının işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda geliştirilerek planlanması ve uygulanmasında yol gösterici olması hedeflenmektedir.

Çalışma, üç ana bölümden oluşmaktadır. Buna göre birinci bölümde, istihdam ve işsizlik kavramları detaylı bir şekilde incelenerek teorik bir altyapı oluşturulmaya çalışılmıştır. Dünyada istihdam ve işsizliğin yapısı ele alınarak, küresel bir sorun olan işsizlik, hem bölgelere göre dünyada hem de gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki farklılıklar göz önüne alınarak incelenmiştir. Daha sonra çalışmanın ana konusunu oluşturan işgücü piyasası politikaları hakkında genel bilgiler verilmiştir.

Bu kapsamda pasif işgücü piyasası politikaları olarak işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı, aktif işgücü piyasası politikaları olarak ise istihdam hizmetleri ve iş arama yardımları, ücret ve istihdam sübvansiyonları, kendi işini kuracaklara yardım programları, doğrudan kamu sektöründe istihdam programları, risk gruplarına yönelik programlar ve mesleki eğitim programları ele alınarak, programlara yönelik ülke örneklerine yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, Türkiye işgücü piyasasının yapısı hakkında genel bilgi verilerek, istihdam ve işsizliğin özellikleri incelenmiştir. Daha sonra Türkiye’de uygulanan işgücü piyasası politikaları, planlı dönem öncesi ve planlı dönem sonrası şeklinde ele alınmıştır. Planlı dönemde işgücü piyasası politikaları incelenirken, bu dönemde İŞKUR’un işsizlere yönelik önemli projelerine, eğitim ve istihdam ile ilgili projelere ve eylem planlarına ve işgücü piyasasında istihdamı artırmanın ve işsizliği azaltmanın önünde engel teşkil eden yapısal sorunların çözümü için oluşturulan Ulusal İstihdam Stratejisi’ne yer verilmiştir. Diğer taraftan bu bölümde Türkiye’de pasif ve aktif işgücü piyasası politikalarını uygulayan kamu istihdam kurumu İŞKUR’un kuruluşu, gelişimi ve görevleri hakkında bilgi verilmiştir.

Bu bölümde ayrıca, İŞKUR’un uyguladığı pasif ve aktif işgücü piyasası politikalarına yer verilmiştir. Bu doğrultuda, Türkiye’de uygulanan pasif işgücü piyasası politikalarından olan işsizlik sigortası, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iş kaybı tazminatı ve aktif işgücü piyasası politikalarından da istihdam hizmetleri, iş ve meslek danışmanlığı, yatırımları ve istihdamı artırmaya yönelik teşvikler, toplum yararına çalışma programları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları ve mesleki eğitim programları incelenmiştir.

İkinci bölümün son kısmında ise eğitim ve istihdam ilişkisi ele alınarak, çalışmanın da ana konusunu oluşturan mesleki eğitim kursları detaylı bir şekilde analiz edilmiştir. Bu doğrultuda, engellilere yönelik mesleki eğitim kursları ve rehabilitasyon hizmetleri, hükümlü ve eski hükümlülere yönelik mesleki eğitim kursları, özel politika mesleki eğitim kursları, işsizlik sigortası kapsamında mesleki eğitim kursları, çalışanların mesleki eğitimi, istihdam garantili ve istihdam garantisi

olmayan (genel) mesleki eğitim kursları ve İŞKUR'un önemli projelerinden olan Özelleştirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP), Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP-2) ve Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM) kapsamındaki mesleki eğitim kursları incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise, mesleki eğitim kurslarının etkinliği ve istihdama olan katkısı nicel araştırma yöntemi ile test edilmiştir. Araştırmaya geçmeden önce, araştırmanın yapıldığı Trabzon ilinin sosyo-ekonomik yapısı, işgücü piyasası özellikleri hakkında bilgi verilerek, Trabzon ilinde uygulanan işgücü piyasası politikaları ele alınmıştır. Araştırmanın örneklemini, 2012 yılı içerisinde (başlangıcı 2011 yılı ve bitişi 2012 yılında olan kurslar da dâhil olmak üzere) Trabzon ilinde İŞKUR tarafından düzenlenen istihdam garantisi olmayan (genel) mesleki eğitim kurslarına katılan 321 kursiyer oluşturmaktadır. Katılımcılardan elde edilen veriler t-testi, varyans analizi, frekans dağılımı ve çapraz tablo gibi istatistiksel analizler yardımıyla irdelenmiştir. Bölümün sonunda ise elde edilen sonuçlar ışığında genel bir değerlendirme yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE UYGULANAN İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

1.1. KAVRAMSAL VE TEORİK AÇIDAN İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

Yaşamını bir şekilde sürdürebilmek adına çabalayan insan için çalışma hakkı, bu çabaların en önemlisi olarak ifade edilmektedir. Çalışma hakkı, insan hakları ile ilgili uluslararası sözleşmelerin hemen hemen hepsinde yer almaktadır. Bunlardan en önemlisi olan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23.maddesinde yer alan; “herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır” ifadesinde çalışma hakkının önemine vurgu yapılmaktadır.¹

Medeniyetin başlangıcından itibaren insanoğlu, yaratılış özelliklerine bağlı olarak varlığını sürdürebilmek amacıyla hem üretmek hem de tüketmek zorunda kalmıştır. İnsanoğlunun üretim ve tüketim fonksiyonu, farklı toplumlarda ve farklı dönemlerde değişik biçimlerde de ortaya çıksa, varlığını hiç aksatmadan devam ettirmiştir. Üretim ve tüketim fonksiyonları ister istemez işgücünün istihdamını ve yine işgücünün çalışmadığı ya da çalışmadığı zamanlarda da işsizliğini gündeme getirmiştir.²

İstihdam ve işsizlik sorunu, sosyal ve ekonomik boyutları farklı olmakla birlikte, avcı ve toplayıcı toplumlardan sanayi ve hatta günümüz bilgi toplumlarına kadar tüm toplumları en fazla ilgilendiren sorun olarak ortaya çıkmaktadır. İşsizliğin önemli bir sorun teşkil etmesi ve etkisini arttırmasının arkasında şüphesiz ki 18. yüzyılın ikinci yarısında meydana gelen sanayi devrimi bulunmaktadır. Bu devrimden sonra ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte, tüm ülkeler işsizlik sorunuyla karşı karşıya

¹ Özlem Işığışık, **İstihdam ve İşsizlik**, Bursa, Ekin Yayınevi, 2011, s. 4

² Süleyman Özdemir, Halis Yunus Ersöz, İbrahim Sarıoğlu, **İşsizlik Sorununun Çözümünde Kobi'lerin Desteklenmesi**, İstanbul, İTO, Yayın No: 2006-45, 2006, s.67

kalmışlardır. Hızlı bir ekonomik büyümenin meydana geldiği ve Altın Çağ* olarak kabul edilen 1945-1975 yılları arasında gelişmiş ülkelerde tam istihdama ulaşılmış olmasına karşın, 1980’li ve 1990’lı yıllardan itibaren işsizlik sadece gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde değil, gelişmiş ülkelerde de görülmeye başlanmıştır. Kısacası işsizlik, bugün küresel bir boyut kazanarak dünyanın en büyük sorunu haline gelmiştir.³

Ekonomik ve sosyal boyutu bulunan işsizliğin neden olduğu sorun ve olumsuzluklar; üretim kaybı ve bütçeye külfet, özgürlük kaybı ve toplumsal dışlanma, vasıf kaybı ve entelektüel yeteneklerin zedelenmesi, psikolojik etkiler, ortalama ömrün kısalması, isteklilik kaybı ve mesleki çıkmaz, toplumsal ilişkilerde kopuş ve aile yaşamında çözülme, topluluklar arasında ve kadın-erkek arasında ayrışmalar, toplumsal değerlerde ve sorumluluk duygusunda gerileme, işin örgütlenmesi ve yenilikler alanında engeller olarak belirtilmektedir.⁴

1.1.1. İstihdam Kavramı ve Türleri

Kelime anlamı itibariyle, “hizmete alma, hizmette kullanma, kullanılma” anlamına gelen istihdam en basit anlamda insanların çalıştırılmaları ve işe kabul edilmeleri şeklinde tanımlanmaktadır. İktisadi açıdan istihdam; çalışma ve gelir elde etme kararında olan bireylerin hizmetlerinden yararlanmak üzere iradi ve ihtiyari olarak çalıştırılmaları şeklinde daha geniş bir perspektifte tanımlanmaktadır.⁵

İnsanların ihtiyaçlarını gidermek üzere üretim faktörlerini yani emek, sermaye ve doğal kaynakları bir araya getirerek mal ve hizmet üretmeye çalışan girişimci, emeği

* 1929 yılında gerçekleşen ekonomik kriz nedeniyle ortaya çıkan ekonomik gerileme bir yandan birçok alanda hasara neden olurken diğer yandan ülkeler bu krizden çıkışın yollarını aramaya başlamışlardır. Çözüm olarak devletin ekonomiye aktif olarak müdahale etmesi gerektiği düşüncesi John Maynard Keynes’in 1936 yılında çıkan “İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi” adlı eserinde yer almıştır. Bu yeni ekonomik düzen 1940’ların başından 1970’li yıllarda gerçekleşen ekonomik krizlere kadar devam etmiş ve refah dolu bir dönemin yaşanmasını sağlamıştır. (Süleyman Özdemir, **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, İstanbul, İTO, Yayın No: 2007-57, 2007, s. 198)

³ Özdemir, Ersöz, Sarıoğlu, **a.g.e.**, s. 67

⁴ Seyfettin Gürsel, Veysel Ulusoy, **Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam**, 1.bs., İstanbul, Yapı Kredi Yayınları, 1999, s. 11; Turan Yazgan, “Türkiye’de İşsizlik Sigortasının Kurulması İle İlgili Meseleler”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 20, 1969, s.151-152

⁵ Özlem Işığışık, **XXI. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş**, 1.bs., Bursa, Ezgi Kitabevi, 2005, s. 24

de bir faktör olarak değerlendirmekte ve yararlandığı emeğe karşılık yaratılan değerden bir pay vermektedir. Bu ifadeden de anlaşılacağı üzere istihdam, girişimci ve emek açısından farklı anlamlar taşımaktadır. Girişimci açısından istihdam, sermaye ve doğal kaynaklar gibi bir üretim faktörü olan emeğin de, üretim sürecinde belli bir amaç için kullanımını ifade ederken, emek açısından ise; kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinin ihtiyaçlarını karşılayan ve aynı zamanda refahını da sağlayan tek kaynak olma özelliği taşımaktadır.⁶

Geniş anlamıyla istihdam; tüm üretim faktörlerinin üretim sürecinde kullanılması şeklinde ifade edilirken, dar anlamıyla ise; emeğin üretim sürecinde girdi olarak kullanılması şeklinde değerlendirilmektedir. Bu anlamıyla istihdam insan emeğinin ürün, gelir, saygınlık ve devamlılıktan oluşan dört temel unsur ile birlikte kullanılması, yani üretim sürecinde bulunan emeğin gerçek anlamda istihdam olarak nitelendirilebilmesi için, bu dört unsurun varlığı gerekmektedir. Bu bağlamda gerçek anlamda istihdam ürün artışı yaratmalı, istihdam edilen bireye üretime katılması karşılığı gelir ve saygınlık sağlamalı ve son olarak da devamlılık arz etmelidir. Bu bakımdan istihdam günümüzde hem en önemli sorun hem de anahtar faktördür.⁷ Dolayısıyla istihdam, geçmişte olduğu gibi günümüzde de zenginliğin yaratılması ve üretilen zenginliğin dağıtılmasında zorunlu ve öncelikli bir araçtır.⁸

Tam istihdam, cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen ve çalışabilecek durumda olan herkesin iş bulabildiği ve sermayenin tam kapasitede kullanıldığı bir durumu ifade etmektedir.⁹ Fakat bu durumun gerçek hayatta mümkün olabilmesi için açık işlerin iş arayanlardan daha çok yani emek talebinin emek arzından daha fazla olması gerekmektedir. Her ülkede belli bir oranda işsizlik mutlaka olmaktadır ancak burada önemli olan ise bu işsizliğin tam istihdam halini bozmamasıdır. Bu işsizlik durumu ise, daha önce belirtilen friksiyonel ve mevsimsel işsizlik varlığından kaynaklanmaktadır.¹⁰

⁶ Işığışık, **a.g.e.**, s. 24

⁷ **A.e.**, s. 25

⁸ Recep Kapar, “Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 48, 2004, s.187

⁹ Sadun Aren, **İstihdam, Para ve İktisadi Politika**, 12.bs., Savaş Yayınları, Ankara, 2005, s. 5-6

¹⁰ Işığışık, **İstihdam ve İşsizlik**, **a.g.e.**, s. 21-22

Eksik istihdam ise ICLS'nin (Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı) tanımında, bir kişinin istihdamının belirlenmiş kurallara göre zaman, ücret ve verimlilik bakımından yetersizliği olarak belirtilmiştir. ICLS'nin 1982 yılındaki 13. toplantısında eksik istihdam görülebilir ve görülemeyen olmak üzere ikiye ayrılmıştır. İş hacmindeki yetersizliği ifade eden görülebilir eksik istihdama göre kişi, işi olan ve o iş için belirlenmiş çalışma süresinden daha az çalışan, ilave iş arayan ve bir başka iş teklif edildiğinde işi kabul edebilecek olan kişidir. Yani haftalık çalışma saati olan 40 saatten daha az süre çalışıp, mevcut işinde veya ikinci bir işte daha fazla süre çalışmaya müsait olan kişidir. Görülemeyen eksik istihdam ise, işgücünün yanlış ya da eksik dağılımını göstermektedir. Söz konusu durumda çalışanın çalışma süresi çok kısa değildir ancak istihdamı yetersizdir. Yetersizlik için belirtilen kriterler ise; işin kendisi, kişinin becerisini veya kapasitesini üst düzeyde kullanmasına müsaade etmemesi, çalışma sonucu elde edilen gelirin aşırı düşük olması ve istihdamın, verimliliği aşırı düşük işyerlerinde meydana gelmesi olarak belirtilmektedir.¹¹

ICLS'nin 1998 yılında gerçekleştirilen 16. toplantısında ise tanımı ve ölçülmesi tekrar gözden geçirilen eksik istihdam, zamana dayalı eksik istihdam ve yetersiz istihdam olarak ikiye ayrılmıştır. Zamana dayalı eksik istihdam, çalışma süresinin yetersizliği nedeniyle ilave bir iş arayanların ve bu işte çalışmaya müsait olanların durumunu ifade etmektedir. Zamana dayalı eksik istihdamı tanımlamak için referans dönemindeki üç kritere uygunluk aranmaktadır. Bunlar; ilave çalışmaya istekli olmak, ilave çalışmaya müsait olmak ve normal çalışma süresinden az çalışmadır.¹²

Yetersiz istihdam ise kavram olarak görülemeyen eksik istihdamdan daha geniş bir alanı içine almakta ve tanımı da hem daha objektif hem de daha pratik olarak değerlendirilmektedir. Yetersiz istihdam niteliğe dayalı, gelire dayalı ve aşırı çalışmaya dayalı olmak üzere üç durumda ortaya çıkmaktadır. Niteliğe dayalı yetersiz istihdam durumu; çalışanın sahip olduğu niteliğin, işin gerektirdiğinden çok daha fazla olmasını yani çalışanın kapasitesini tam olarak kullanamamasını ifade

¹¹ Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadı**, 3.bs., İstanbul, Der Yayınları, 2007, s. 60-61

¹² Naci Gündoğan, M.Kemal Biçerli, **Çalışma Ekonomisi**, 3.bs., Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Yayın No: 777, 2007, s. 9

etmektedir. Gelire dayalı yetersiz istihdam; çalışanın normal çalışma süresinin altında çalışmamasına rağmen elde ettiği gelirin çok düşük olması durumudur. Bu duruma özellikle gelişmekte olan ülkelerde kendi hesabına ve kayıt dışı olarak çalışanlar arasında daha çok rastlanmaktadır.¹³

Aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdam ise, çalışanların gelirlerinin azalmasına rağmen referans dönemindekinden daha az sürelerle çalışmak istedikleri durumu ifade etmektedir. Bu durum aşırı istihdam olarak da adlandırılmaktadır. Yetersiz istihdam her ülkenin içinde bulunduğu koşullara göre farklı nedenlerden dolayı ortaya çıkabilmektedir. Örneğin; mesleki niteliklerin yetersiz ve yanlış kullanımı, mevcut işlerdeki gelirin yetersizliği, aşırı çalışma süreleri, işin yapılmasında gerekli olan alet, donanım ve eğitimin yetersizliği, sosyal hizmetlerin yetersizliği gibi faktörler sayılabilir. 16. ICLS toplantısında da belirtildiği üzere eksik istihdamı ölçmenin temel amacı, “istihdam sorununu daha iyi analiz ederek, kısa ve uzun dönem politikaların değerlendirilmesine ve oluşturulmasına, verimli ve özgürce seçilen istihdamı arttırmaya yönelik önlemlere yardımcı olmaktır”.¹⁴

Diğer yandan Türkiye’de de 16. ICLS toplantısına istinaden gerekli düzenlemelerin yapılarak 2009 yılından bu yana hanehalkı işgücü anketlerinde “eksik istihdam” kavramı yerine “zamana dayalı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” kavramları yer almaktadır. TÜİK’e göre zamana dayalı eksik istihdam; “referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerin” durumunu ifade etmektedir. Yetersiz istihdam ise; “zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişilerin” durumunu ifade etmektedir.¹⁵

¹³ Gündoğan ve Biçerli, **a.g.e.**, s. 9

¹⁴ **A.e.**, s. 9-10

¹⁵ TÜİK, (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16007>, 12.12.2014

Bir ekonomide işgücünün tamamı tam istihdam durumunda olmasına rağmen yine de işgücüne talep söz konusu ise bu durum aşırı istihdam olarak belirtilmektedir. Üretilen mal ve hizmet miktarı toplam talebi karşılamıyorsa, aşırı istihdam durumu ortaya çıkmaktadır. Bu durumda işletmeler mevcut talebi karşılamak için vardiya yöntemi ile çalışıp kapasite kullanım oranlarını arttırarak daha fazla üretim faktörünü üretim faaliyetinde kullanmak üzere talep edeceklerdir. Ancak üretim faktörlerini sınırsız bir şekilde arttırmak mümkün olmadığından talebi karşılamak için dış ülkelerden üretim faktörü teminine gidilecektir.¹⁶

Kayıt dışı istihdam ise, ücretli olarak ya da kendi hesabına yapılan çalışmanın ve bu çalışma ile elde edilen ücret ve kazançların vergi daireleri, sosyal güvenlik kurumları ve diğer ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına bildirilmemesi veya eksik bildirilmesidir. Kayıt dışı istihdam tam veya kısmi nitelikte olabilmektedir. Tam kayıt dışı istihdam, yapılan çalışmanın ve elde edilen kazancın hiçbir bölümünün ilgili kurumlara bildirilmemesi durumudur. Kısmi kayıt dışı istihdam ise, yapılan çalışmanın ve elde edilen kazancın gün veya ücret olarak eksik bildirilmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Diğer yandan asıl işlerinde kayıtlı çalışan kişilerin, ikinci işlerinde kayıt dışı çalıştıkları ve dolayısıyla aynı kişilerin hem kayıtlı hem de kayıt dışı oldukları görülebilmektedir. Bu durum genellikle asıl işinde kayıtlı olarak çalışanların düşük ücret almaları nedeniyle başvurdukları bir yoldur.¹⁷

İstihdam ile ilgili bir diğer kavram ve aynı zamanda Avrupa İstihdam Stratejisi'nin (AİS) dört temel ayağından biri olan istihdam edilebilirlik, Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (International Labour Organization-ILO) göre; “bireyin bir iş bulabilecek, işini koruyabilecek, geliştirebilecek ve değişim halinde uyum sağlayabilecek, değiştirmek isterse veya işten çıkarılmışsa bir başka iş bulabilecek, yaşam süresinin çeşitli evrelerinde aktif nüfusu herhangi bir engelle karşılaşmaksızın terk edecek ve yeniden katılacak durumda olduğunda çalışabilir olması” şeklinde tanımlanmaktadır. Kısacası istihdam edilebilirlik, çalışma yaşamı boyunca istihdama dâhil olabilmeyi

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

¹⁷ Seyhan Erdoğan, “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Bir Biçimi Olarak Çift Bordo”, **Sosyal Politikada Güncel Sorunlar-Alpaslan Işıklı’ya Armağan**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, No: 596, Ankara, 2009, s. 149

ve bu istihdamı sürdürmeyi sağlayacak bilgi, beceri, teknoloji ve uyum sağlama yeteneklerinin geliştirilmesi olarak ifade edilmektedir.¹⁸

AİS'in ortaya çıkışında, 1973 yılında yaşanan petrol krizi ve sonrasında gerçekleşen ekonomik durgunluk süreci önemli bir yer tutmaktadır. AB ülkelerinde ekonomik durgunluk sürecinde yatırımların giderek daralması, demografik sorunlar, üretimde ileri teknoloji kullanımı ve otomasyona geçilmesi, küreselleşme süreci içinde ortaya çıkan bazı unsurlar emek talebi üzerinde olumsuz etkiler oluşturmuştur. Nitekim 1980 sonrası AB ülkelerinde emek arzı ve talebi arasındaki farkın büyümesi ile birlikte işsizlik önemli bir sorun haline gelmiştir. Dolayısıyla, gittikçe artan işsizlik hem AB Komisyonu'nu hem de AB ülkelerini yeni istihdam stratejileri geliştirmeye zorlamıştır.¹⁹

1993 yılında yayınlanan Beyaz Kitap ile AB düzeyinde işsizlik sorununa çözüm aranmaya başlanmıştır. Kitap ile büyüme, rekabet gücü ve istihdam konularında orta vadeli stratejiler belirlenmiştir. Kitapta yer alan istihdam başlıklı maddede; eğitim ve mesleki eğitim sistemlerinin uyumu, iş imkânlarının arttırılmasına yönelik haftalık çalışma saatlerinin azaltılması, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi için vergi ve sosyal güvenlik yüklerinin devlet katkısıyla azaltılması şeklinde hükümler yer almıştır.²⁰

Beyaz kitap, istihdam konusunda eşgüdümlü bir Avrupa politikasının geliştirilmesine temel oluşturması için ideolojik, politik ve analitik altyapıyı hazırlamıştır. 1994 yılına gelindiğinde Avrupa Konseyi, Essen Zirvesi'nde Beyaz Kitap'tan ilham alarak istihdam stratejilerine yönelik pratik çözümler getirmiş ve mesleki eğitime yönelik yatırımların teşvik edilmesi, ekonomik büyümenin istihdam odaklı olarak sağlanması, dolaylı işçilik maliyetlerinin azaltılması, işgücü piyasası politikalarının etkinliğinin arttırılması ve işgücü piyasasından dışlanma riski ile karşı karşıya

¹⁸ Barış Seçer, "İstihdam Edilebilirlik: Gelişimi, Ölçülmesi, Yönetilmesi ve Eleştiriler", **Sosyal Politikada Güncel Sorunlar-Alpaslan Işıklı'ya Armağan**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, No: 596, Ankara, 2009, s. 398-399

¹⁹ Mehmet Rauf Kesici, Ahmet Selamoğlu, "Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm", **İş Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, 2005, s.28-29

²⁰ Necdet Kenar, "Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye", **İktisat, İşletme ve Finans**, Cilt: 19, Sayı: 223, 2004, s. 72

kalanlara (gençler, uzun dönem işsizler, yaşlı işçiler, işsiz kadınlar) yönelik önlemlerin arttırılması şeklinde beş önceliği kabul etmiştir.²¹

1997 yılında imzalanan Amsterdam Anlaşması ile istihdam ortak bir sorun olarak yasal bir zeminde değerlendirilmeye başlanmıştır. Anlaşma ile birlikte üye ülkelerde ekonomik ve teknolojik değişimlere uyum sağlayacak eğitimli bir işgücü piyasasının oluşturulması, geliştirilen politikaların istihdama etkisinin göz önünde bulundurulması, üye ülkeler tarafından Ulusal Eylem Planı'nın oluşturulması ve Komisyon tarafından İstihdam Komitesi'nin kurulması kararlaştırılmıştır. Yine aynı yıl yapılan Lüksemburg Zirvesi ile AİS'in dört temel ayağı oluşturulmuştur. Bunlar; istihdam edilebilirliği arttırmak, girişimciliği özendirmek, uyum kapasitesini arttırmak ve fırsat eşitliği sağlamaktır.²²

2000 yılında yapılan Lizbon Zirvesi'nde, AİS dünyada gelişen koşullar çerçevesinde yeniden gözden geçirilmiş ve Avrupa ekonomisinin küreselleşmenin neden olduğu değişimlere ayak uydurabilmesi için kendi değerleri ve toplum anlayışına uygun bir şekilde AB'nin genişleme süreci de göz önüne alınarak gelecek on yıl için hedefler ve stratejiler ortaya konmuştur. Bilgiye dayalı rekabet edebilirliğin artırılması, gelişmiş bir işgücü ve sürdürülebilir bir büyüme sağlanması, istihdamın sayısal olarak ve vasıf bakımından iyileştirilmesi, dezavantajlı grupların istihdama katılmasına yönelik tedbirlerin alınması hedefler arasında yer almaktadır. İstihdamın sayısal olarak iyileştirilmesi hedefi, 2010 yılına kadar AB düzeyinde istihdam oranının %70'e, kadın istihdam oranının ise %60'a çıkarılması şeklinde belirtilmiştir.²³

2001 yılında Stocholm Zirvesi'nde ise AB istihdam oranının 2005 yılına kadar %67'ye, kadın istihdam oranının ise %57'ye, 2010 yılına kadar istihdam oranının %70'e, kadın istihdam oranının ise %60'a ve yaşlıların istihdam oranının ise %50'ye çıkarılması öngörülmüştür. 2002 yılında Barselona'da yapılan zirveden sonra 2003 yılında Avrupa Komisyonu tarafından 2003-2006 yılları arasını kapsayan AB'nin

²¹ Kenar, **a.g.e.**, s. 72-73

²² Kesici ve Selamoğlu, **a.g.e.**, s. 29-36

²³ Mehmet Rauf Kesici, "Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye'nin Uyum", **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2011/1, Sayı: 28, 2011, s. 86

Yenilenmiş İstihdam Stratejisi, Lizbon Stratejisiyle uyumlu olarak üç temel amaç çerçevesinde yoğunlaşmıştır. Bunlar; tam istihdam, işte verimliliğin ve kalitenin artırılması, sosyal uyumun geliştirilmesiyle birlikte kapsayıcı bir işgücü piyasasının yaratılmasıdır. Ayrıca Avrupa Komisyonu bu üç temel amaca ulaşma noktasında on öncelik alanı belirlemiştir. Bunlar; işsizler ve işgücü dışındakiler için aktif politikaların uygulanması, iş yaratma ve girişimciliğin teşvik edilmesi, işgücü piyasasında uyumun ve mobilitenin sağlanması, yaşam boyu öğrenim stratejilerinin geliştirilmesi, aktif yaşlanmanın teşvik edilmesi, cinsiyet eşitliğinin sağlanması, dezavantajlı grupların işgücü piyasasına entegrasyonunu sağlamak ve ayrımcılıkla mücadele edilmesi, çalışmanın cazip hale getirilmesi, kayıt dışı istihdamın önlenmesi ve bölgesel istihdam farklılıklarının azaltılmasıdır.²⁴

2010 yılı sonuçlarına göre AB-25’de toplam istihdam oranı %64,1 ve kadın istihdam oranı ise %58,4 olarak gerçekleşmiştir.²⁵ Bu oranlara göre 2010 Lizbon hedefleri amacına ulaşamamıştır. Bu hedeflere ulaşamamasında küresel krizin etkileri büyük rol oynamıştır. İşgücü piyasalarında da etkisini gösteren küresel kriz nedeniyle çoğu AB ülkesinde işsizlik rakamları çift hanelere yükselmiştir. 2010 yılında, küresel krizin kendileri için yeni bir dönüşüm sürecinin başlangıcı olduğunu gören AB, “2020: Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme İçin Avrupa Stratejisi” başlıklı bir bildiri yayınlamıştır.

Bir bakıma Lizbon Stratejisinin devamı niteliğinde olan ve krizin etkilerinden hızlı bir şekilde kurtulmak amacıyla belirlenen bu yeni strateji, yüksek istihdam, üretkenlik ve sosyal uyumun tesis edilmesine yönelik üç öncelik temelinde oluşturulmuştur. Bunlar; bilgi ve yeniliğe dayalı ekonominin geliştirilmesi şeklinde akıllı büyüme, kaynakların etkin kullanıldığı ve daha rekabetçi bir ekonominin desteklenmesi şeklinde sürdürülebilir büyüme, sosyal ve bölgesel büyümenin sağlanması amacıyla yüksek istihdam seviyesinin yakalanması şeklinde kapsayıcı büyümedir. Bu üç temel öncelik baz alınarak 2020 yılına ilişkin hedefler ise; 20-64

²⁴ Burçin Yılmaz Eser, Harun Terzi, “Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 30, 2008, s. 239-240

²⁵ EUROSTAT, **Employment and Unemployment (LFS) Statistics**, (Çevrimiçi) http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database, 17.05.2014

yaş grubu istihdam oranının %75'e yükseltilmesi, AB'nin Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH)'nin %3'ünün araştırma geliştirme faaliyetlerine ayrılması, karbondioksit gazı salınımının 1990 yılına kıyasla en az %20, şartlar elverişli ise %30 oranında azaltılması, AB'nin enerji tüketiminde yenilenebilir enerjinin payının %20'ye yükseltilmesi ve %20 oranında enerji tasarrufu sağlanması, okulu erken bırakanların oranının %15'ten %10 seviyesine düşürülmesi, 30-34 yaş arası yüksek öğrenim mezunu nüfus oranının %31 seviyesinden en az %40 seviyesine yükseltilmesi, yoksulluk sınırı altındaki kişi sayısının %25 azaltılarak 20 milyon insanın yoksulluktan kurtarılması şeklinde belirtilmektedir.²⁶

1.1.2. İşsizlik Kavramı ve Türleri

İşsizlik sorunu dünya genelinde ciddi bir sorun olarak 1929 yılındaki Büyük Buhran ile ortaya çıkmıştır. Bu döneme kadar yaygın olan klasik yaklaşıma göre, cari ücret seviyesinde iş arayan herkesin iş bulabileceği, ekonominin tam istihdamda olduğu ve iradi (isteğe bağlı) işsizlik dışında bir işsizliğin olmadığı belirtilmiştir. Klasik yaklaşımın işsizlik konusundaki görüşlerinin kaynağını J.Babtiste Say'ın "Mahreçler Yasası" oluşturmaktadır. "Her arz kendi talebini yaratır" ilkesine dayanan Say Yasası bu dönemin iktisadi buhranına çözüm olamamıştır. Büyük Buhran, klasik iktisadi görüşün bu inancını boşa çıkarmış ve işsizliğin artmasına, üretim ve milli gelirde azalmaya yol açmıştır.²⁷

I. Dünya Savaşı ve sonrasında yaşanan Ekonomik Buhran, klasik teorinin sorgulanmasına neden olmuştur. Bu doğrultuda 1936 yılında John Maynard Keynes'in "İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi" adlı eserinde devletin ekonomiye aktif bir şekilde müdahale etmesi gerektiği görüşü yer almıştır. Klasik teorinin tam tersi olan keynesyen teori, piyasaya talebi arttırıcı politikalarla müdahale edilmesi gerektiğini, ekonominin kendiliğinden tam istihdamda olamayacağını ve tam istihdamın ancak hükümet politikaları ile sağlanabileceğini ifade etmektedir.

²⁶ Gökşen Akbaş, Altan Apar, **Avrupa 2020 Stratejisi: Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme İçin Avrupa Stratejisi**, Ankara, T.C. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, 2010, s. 2-4, (Çevrimiçi) http://www.abgs.gov.tr/files/SBYPB/Sosyal%20Politika%20ve%20%C4%B0stihdam/avrupa_2020_stratejisi.pdf, 17.05.2014

²⁷ Ersan Bocutoğlu, **Makro İktisat-Teoriler ve Politikalar**, 7.bs., Trabzon, Murathan Yayınevi, 2010, s. 6-7

Keynesyen teori ülke politikalarını derinden etkilemiş ve 1940'ların başından 1973 yılında yaşanan petrol krizine kadar olan dönem keynesyen politikaların uygulandığı bir tam istihdam ve refah dönemi olarak nitelendirilmiştir.²⁸

1973 yılında petrol fiyatlarındaki artışlar ile başlayan krizler, devletin ekonomiye müdahalesinin azaltılması ve devletin küçültülmesi taleplerini gündeme getirmiştir. Yaşanan bunalım ile birlikte ekonominin gerilediği, enflasyonun, yapısal işsizliğin kamu harcamalarının arttığı, kronik bütçe açıklarının yaşandığı bir ortam oluşmuştur. Stagflasyon adı verilen enflasyon ve işsizliğin aynı anda görüldüğü kriz halini tanımlayan bu yeni süreç en fazla işgücünü etkilemiş ve işsizlik oranları tüm ülkelerde oldukça yüksek rakamlara ulaşmıştır. Bu dönemde izlenen politikalar, keynesyen politikalara alternatif olarak ortaya çıkan klasik liberal düşüncenin çağdaş bir yorumu olan neo-liberal politikalar.²⁹

Bu yaklaşımı göre işgücü piyasasındaki dengesizlikler çoğu zaman ücretlerin aşırı yükselmesine bağlanmakta ve işsiz kalanların daha düşük ücrete razı olmalarıyla işgücü piyasasının dengeye geleceği varsayımı ileri sürülmektedir. Yine bu yaklaşımda, her ekonomide her zaman doğal işsizliğin olacağı, bu işsizliğin düşük seviyelerde olması için piyasasının etkin bir şekilde işlemesi ve büyümenin sürdürülmesi gerekeceği görüşüne yer verilmektedir. İşsizliği önlemek için kamusal tedbirlerin alınması işsizliği azaltmayacağı gibi fiyat artışı, işçi çıkarma, yatırımların durması gibi sonuçlara bağlı olarak işsizliğin artmasına neden olacaktır. Dolayısıyla, bu yaklaşımın hâkim görüşü işgücü piyasasını kendi işleyişine bırakmaktır.³⁰

Rekabete dayalı serbest piyasa ekonomisinin, ekonomik sistem olarak kabul ettiği Neo-liberal politikaları eleştirenler, sistemin sosyal boyuttan yoksun olarak gelişim gösterdiğini ileri sürmektedirler. Gelişmiş olan ülkelerde dahi evsizlerin ve işsizlerin

²⁸ Süleyman Özdemir, "Refah Devletinin Gelişme ve Bunalım Dönemlerinde İş Piyasaları", **İÜ İktisat Fakültesi Mecmuası (Prof.Dr.Toker Dereli'ye Armağan Özel Sayısı)**, Cilt:55, Sayı:1, İstanbul, 2006, s. 696

²⁹ Süleyman Özdemir, Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti, **a.g.e.**, s. 254-25

³⁰ Meryem Koray, **Sosyal Politika**, 3.bs., Ankara, İmge Kitabevi, 2008, s.230-232

giderek çoğalması, gelişmekte olan ülkelerde ise sosyal ve ekonomik sorunların giderek artması bu sisteme olan olumsuz görüşleri daha da arttırmaktadır.³¹

Günümüz ekonomilerinin en önemli sorunu haline gelen ve enflasyon ile birlikte gerçekleşen yüksek işsizlik, iş aramasına rağmen iş bulamayanlar ile ekonomik koşullar nedeniyle mevcut işlerini kaybedenlerin oluşturduğu sosyal ve ekonomik boyutlu bir olgudur. Bu durum, hem insanların mevcut gelirlerinde bir azalma hem de sosyal ve psikolojik durumlarının daha da kötüleşmesine yol açmaktadır.³²

Klasik iktisatta işsizlik teorik olarak emek arzı ile emek talebi arasındaki dengesizlikten ortaya çıkmaktadır. Emek arzının emek talebinden fazla olması ya da emek talebinin emek arzına göre yetersiz kalmasından dolayı işsizlik meydana gelmektedir. Bununla birlikte, emek arzı ile emek talebi arasında sayısal bir dengenin olması halinde de işsizlik görülebilmektedir. Burada sadece nicelik olarak değil nitelik olarak da dengenin sağlanması gerekmektedir.³³ Kısaca işgücü seviyesi ile istihdam seviyesi arasındaki fark işsizlik olarak nitelendirilmektedir.³⁴

İşsiz ise, çalışma arzu ve iktidarında olup, piyasadaki cari ücret haddi üzerinden belirli sürelerde iş aramasına rağmen iş bulamayan ve boşta geçirdiği sürelerin de kendi arzusu ve isteği dışında meydana gelmiş olan kimselerdir. Bu tanımlama doğrultusunda iş aramayan ve çalışma yönünde herhangi bir talebi bulunmayanlar işsizlik kavramı içerisine dâhil edilmemektedir.³⁵

ILO'nun 1954 yılında gerçekleştirdiği 8. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda (ICLS) aşağıdaki işsiz tarifi yapılmıştır. Buna göre, belirli gün veya bir hafta zarfında belli bir yaşı geçmiş olup aşağıdaki kategorilere girenler işsiz kabul edilirler;³⁶

³¹ Gülten Kazgan, **Küreselleşme ve Ulus Devlet- Yeni Ekonomik Düzen**, 5.bs., İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2009, s. 99-100

³² Adnan Mahiroğulları, Adem Korkmaz, **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri**, 3.bs., Sivas, Özlem Kitabevi, 2013, s.21

³³ Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, **a.g.e.**, s. 69

³⁴ Sabahaddin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, 10.bs., İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997, s.169

³⁵ Ayhan Gençler, "Türkiye'de İşsizlik Sigortası Uygulaması", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 3, 2002, s. 4

³⁶ Işığışok, İstihdam ve İşsizlik, **a.g.e.**, s. 25

- Bir işe girmeye hazır bulunan ve iş sözleşmesi sona eren ya da geçici olarak askıya alınanlar,
- Belirlenen zaman içerisinde çalışmaya hazır olan ve ücretli iş talebinde bulunan, daha önce hiçbir işi bulunmayan veya işteki son durumu belli olmayan ya da çalışmayı bırakanlar,
- Hemen çalışmaya başlayabilecek olan ve belirlenen tarihte yeni bir işe girmeye hazır bulunan işi olmayan kimseler,
- Geçici ve belirsiz bir süreyle çalışan ve kendilerine herhangi bir ödeme yapılmayan işten çıkarılmış kimseler.

Diğer taraftan ILO, işsizliği aynı anda ifade edilebilecek üç kriter aracılığı ile tanımlamaktadır. Bunlar;³⁷

- **İşi yok:** Ücretli olarak istihdam edilmemiş ya da kendi hesabına çalışıyor olmaması gerekir.
- **İş arıyor:** Belirli bir süre önce iş aramak için çabalamış ve çeşitli yerlere başvurmuş olması gerekir.
- **İşe başlamaya hazır:** Bir kişiye iş teklif edildiğinde işi kabul edeceği öngörülmektedir. Yani ücretli veya kendi hesabına çalışma şeklinde istihdam edilmeye hazır olması gerekir.

Yine, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), hanehalkı işgücü anketlerinde kullandığı işsiz tanımında; “referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kar karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmayan ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içerisinde işbaşı yapabilecek durumda

³⁷ Özlem Işığışok, “Günümüz Sosyal Politika Sorunları”, **Sosyal Politika**, Ed. Aysen Tokol, Yusuf Alper, Bursa, Dora Yayınları, 2011, s. 81

olan çalışma çağındaki fertler” işsiz olarak belirtilmiştir. Bu kapsamda dört temel unsur ön plana çıkmaktadır;³⁸

- **Durum:** İstihdam dışı bulunmaktır.
- **Gereksinim:** İşsizin mevcut ücret oranından çalışma gereksinimi içinde olmasıdır.
- **Davranış:** Kişinin işe hazır ve çalışma isteğinde olmasıdır.
- **Eylem:** Aktif olarak iş arama gayretinde olmasıdır.

İşsizlik türlerinin sınıflandırılması genel olarak; yapısal işsizlik, teknolojik işsizlik, mevsimlik işsizlik, konjonktürel (devresel) işsizlik, arizi (geçici-friksiyonel) işsizlik ve gizli işsizlik şeklinde altı başlık altında değerlendirilmektedir.

Genel olarak; toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yapısında meydana gelen değişimlere bağlı olarak ortaya çıkan yapısal işsizlik, işgücü talebindeki yapı değişikliğine işgücü arzının hemen uyum sağlayamamasından kaynaklanan bir işsizlik türüdür. Örnek olarak, tarım ekonomisine dayalı bir ekonomiden sanayi ve hizmetler sektörüne dayalı bir ekonomiye geçilmesi yapısal işsizliğe neden olmaktadır. Yapısal işsizlik özellikle gelişmekte olan ülkelerde görülen bir işsizlik türü olmakla birlikte, gelişmiş ülkelerde de teknolojik gelişimlere bağlı olarak görülebilmektedir. Uzun süreli olması, nüfusun belli kesimlerini (gençleri, tarımda çalışanları, kadınları ve özellikle bunların niteliksiz olanlarını) etkilemesi ve eğitim ile ters orantılı olması nedeniyle diğer işsizlik türleri arasında önemli bir yere sahiptir.³⁹ Yapısal işsizliğin nedenleri; açık işlerin gerektirdiği beceriler ile iş arayanların sahip olduğu niteliklerin uyuşmaması, açık işler ile iş arayanların bulunduğu bölgelerin coğrafi olarak farklı yerlerde olması ve teknolojik gelişmelerin

³⁸ Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan, Mete Törüner, **Çalışma İktisadı**, 3.bs., İstanbul, Beta Yayınları, 1999, s. 275; TÜİK, (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16015>, 17.05.2014

³⁹ Berrin Ceylan Ataman, **Çalışma Ekonomisi**, Ankara, İmaj Yayınevi, 2014, s. 191

yaşanmasıyla insan gücünün yerine makinenin ikame edilmesi bazı mesleklerin ortadan kalkmasına yol açması olarak belirtilmektedir.⁴⁰

Yapısal işsizliğin bir parçası olan teknolojik işsizlik; emek yoğun üretimden sermaye yoğun üretime geçilmesiyle birlikte emek talebinde meydana gelen azalma nedeniyle oluşmaktadır. Diğer bir ifadeyle teknolojik gelişmeler neticesinde otomasyonun, elektronik beyinlerin, bilgisayarların yaygınlaşmasından dolayı, insan gücü yerine makinelerin kullanılması veya daha yeni ve verimli tekniklerin uygulanması sonucu meydana gelen işsizlik türüdür. Teknolojik işsizlik bir yandan işgücü maliyetlerini azaltırken diğer yandan da bazı iş ve meslek gruplarının yok olmasına neden olmaktadır. Teknolojik gelişmelerin işsizliğe etkileri konusunda yapılan araştırmalara göre, kısa vadede işsizliğe neden olan teknolojik gelişmelerin uzun vadede ise yaratacağı yeni iş ve meslek alanları sayesinde istihdam artışını sağlayan bir özelliğinin olduğu görülmüştür.⁴¹

Özellikle tarım, turizm ve inşaat sektöründe etkili olan mevsimsel işsizlik; hava şartları ve mevsim değişimleri sonucunda üretimde meydana gelen aksamalar ve yine mevsim koşulları ve değişimlerine bağlı olarak bazı mal ve hizmetlerin talebinde yaşanan düşüşlerin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin tarımda ve inşaat sektöründe üretim mevsim koşulları bakımından yıl boyunca sürdürülemez. Diğer yandan örneğin; mayo, kaban, kömür, dondurma gibi bazı malların üretimi yıl boyunca devam ettirilebilir ancak bu malların talebindeki değişimler mevsim işsizliğine neden olabilir.⁴² Emek talebindeki dalgalanmalar sonucunda görülen konjonktürel işsizliğe benzetilen mevsimsel işsizliğin konjonktürel işsizlikten farkı, dalgalanmaların beklenen ve sistematik dalgalanmalar oluşudur.⁴³

Milli gelirde istikrarsız bir şekilde yükseliş ve azalmaların meydana gelmesiyle kendini gösteren konjonktürel işsizlik⁴⁴, belli bir dönemde ekonomide toplam talebin daralmasına, dolayısıyla üretim ve yatırımlarda gerilemeye ve sonucunda da

⁴⁰ M.Kemal Biçerli, **Çalışma Ekonomisi**, 6.bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2011, s.448-450

⁴¹ Arif Yavuz, **İşgücü, İstihdam ve Kriz Olgusu**, İstanbul, İTO, Yayın No: 2010-122, 2012, s.46

⁴² Gündoğan ve Biçerli, **a.g.e.**, s. 208-209

⁴³ Zaim, **a.g.e.**, s. 179

⁴⁴ Recep Seymen, **İktisatçılar İçin Sosyal Siyaset**, 2bs., İstanbul, Der Yayınları, 2009, s. 80

işsizlikte artışa neden olmaktadır. Konjonktürel işsizlik, sadece gelişmekte olan ülkelerde değil gelişmiş ülkelerde de görülmektedir.⁴⁵

Bir ekonomide emek arz ve talebi arasında genel bir dengenin, diğer bir ifadeyle tam istihdamın olduğu dönemlerde bile işçilerin kısa süreli iş ve yer değiştirmelerinden dolayı meydana gelen arızı (geçici-friksiyonel) işsizliğin seviyesi⁴⁶, iş ile iş arayanları eşleştirmede karşılaşılan sorunlar, bilgi yetersizliği, organizasyon sorunları, akışkanlık problemleri ile belirlenmektedir.⁴⁷ Arızı işsizlik, ilk defa iş arayanlar ile işçilerin kendi iradeleri doğrultusunda daha iyi ücret ya da daha iyi çalışma koşullarını elde etmek amacıyla mevcut işlerinden ayrılıp yeni iş arayanların istihdam edilmelerine kadar geçen sürede işsiz kalmalarıyla ortaya çıkmaktadır.⁴⁸

Buraya kadar açıklanan işsizlik türleri genel olarak, çalışma gücü ve arzusu olduğu halde cari ücret düzeyinde iş arayıp da bulamayanların oluşturduğu açık işsizlik şeklinde ifade edilirken, gizli işsizlik ise mevcut bir işin ve çalışmanın olduğu ancak bu çalışmanın toplam üretime olan katkısının çok az ya da hiç olmaması durumunda görülmektedir. Herhangi bir üretim alanında işgücünün bir kısmı üretimden çekildiğinde üretimde önemli bir azalma meydana gelmiyorsa bu durumda gizli işsizlik söz konusu olmaktadır.⁴⁹

İstihdamı arttırmak ve işsizliği azaltmak için uygulanan politikalar makro ve mikro politikalar olarak ikiye ayrılmaktadır. Bir ülkede iktisadi büyümeyi hızlandırmak ve iktisadi dalgalanmaları (işsizlik ve enflasyon) kontrol altına almak için uygulanan politikalara makro iktisat politikalarının para ve maliye politikaları olmak üzere iki temel aracı bulunmaktadır. Para ve maliye politikaları ile emek talebine etki yapılarak işsizlikle mücadele edilmektedir. Maliye politikası ile kamu harcamaları ve vergi oranlarında, para politikasıyla da para arzı ve faiz oranlarında düzenlemeler

⁴⁵ Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, **a.g.e.**, s. 71

⁴⁶ Zaim, **a.g.e.**, s. 192

⁴⁷ George J.Borjas, **Labor Economics**, The McGraw-Hill Companies, Economics Series, Singapore, 1996, s. 439-440

⁴⁸ Mahiroğulları, Korkmaz, **a.g.e.**, s. 49

⁴⁹ Biçerli, **a.g.e.**, s. 438

yapılarak istihdam seviyesinin artırılmasına, fiyat istikrarının ve ekonomik büyümenin sağlanmasına çalışılmaktadır.⁵⁰

1970’li yıllarda gerçekleşen eş zamanlı enflasyon ve işsizlik sorunu ile birlikte baş gösteren ekonomik istikrarsızlık ortamı (stagflasyon) iktisat politikası hedefleri için sadece para ve maliye politikalarının yeterli olmadığını göstermiş ve gelirler politikasının gelişmesine ortam hazırlamıştır. Gelirler politikası doğrudan ücret ve fiyatlarda yapılan değişimlerle gerçekleşmektedir. Bu politikanın amacı toplam gelirin bölüşüm sürecine etki ederek bölüşümün enflasyon ve işsizliğe neden olmadan gerçekleştirilmesini sağlamaya çalışmaktır. Bu politika, ücret ve fiyatlarda istikrarın sağlanabilmesi amacıyla ücret ve fiyatların, doğrudan piyasa koşullarına bırakılmadan önce denetlenmesini öngörmektedir.⁵¹

Bu politikalardan ayrı olarak daha hızlı büyüme hedefine yönelik iktisat politikası olan arz yönlü makro iktisat politikasını savunanlar ise ekonominin seyrini belirlemede vergilemenin önemli bir teşvik aracı olduğunu ifade etmektedirler. Arz yönlü iktisat politikasının maliye politikası vasıtasıyla uygulanması yani arz yönlü maliye politikasının izlenmesinin amacı kurumlardan ve ücretlerden alınan vergilerde indirimle gidilerek yatırımların ve çalışma sürelerinin artışı sağlayarak istihdam seviyesini arttırmaktır.⁵²

Mikro politikalar ise pasif ve aktif politikalar olarak ikiye ayrılmaktadır. Pasif işgücü piyasası politikaları ve çalışmamızın da ana temasını oluşturan aktif işgücü piyasası politikaları ilerleyen bölümlerde ayrı bir başlık altında detaylı bir şekilde inceleneceğinden burada bu politikalara değinilmemiştir.

1.2. DÜNYADA İSTİHDAM VE İŞSİZLİĞİN YAPISI

Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda istihdam sorunu en önemli sorunların başında yer almaktadır. İstihdamın, ekonomik ve sosyal olmak üzere iki önemli amacı bulunmaktadır. Ekonomik amacı; üretimin düzenlenmesi ve artırılmasıdır. Sosyal amacı ise; çalışmak isteyen herkese bir iş imkânının

⁵⁰ M.Erdal Ünsal, **İktisadi Büyüme**, 1.bs., Ankara, İmaj Yayıncılık, 2007, s. 21-22

⁵¹ Germir, **a.g.e.**, s. 32-33

⁵² Ünsal, **a.g.e.**, s. 22-23

sunulması, emek arz ve talebinin nicel ve nitel yönden uyumlu hale getirilmesi, verimliliğin arttırılması ve çalışma barışının sağlanmasıdır.⁵³ Günümüzde ise, neredeyse her ülkede yeterli istihdam olanaklarının oluşturulamaması ile birlikte düşük nitelikli işgücü oranlarının artmasından kaynaklanan yapısal sorunların baş göstermesi, işsizliğin artmasına ve küresel bir sorun haline gelmesine yol açmıştır.

Sosyo-ekonomik bir sorun olan işsizlik, küreselleşme ile birlikte git gide büyüyerek bir sosyal dışlanma sorununa dönüşmektedir. Bu sosyal dışlanmadan ise özellikle genç işsizler, uzun süreli işsizler, yaşlı işgücü, düşük nitelikli işgücü, kadın işgücü, engelliler ve etnik azınlıklar etkilenmektedir. Bu olumsuz süreç içerisinde hızlı teknolojik gelişmeler, ülkelerin karşı karşıya kaldığı sorunların çözümünü daha da güçleştirmektedir. Küresel ekonomik bütünleşme ve teknolojik gelişmeler sonucunda rekabetin yoğunlaşması ve ekonomik değişim birçok ülkede işgücünün istihdam edilebilirliğini olumsuz yönde etkilemekte ve bu da önemli bir sosyal sorun haline gelmektedir.⁵⁴

Dolayısıyla işsizliğin önüne geçilerek istihdam hacminin genişletilmesi ve teknolojik gelişmelere uygun bir şekilde işgücü niteliğinin arttırılması kapsamında aktif işgücü piyasası politikalarının oluşturulması ve özellikle bu politikalardan mesleki eğitim programlarına daha fazla önem verilmesi gerekmektedir. Ülkelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeylerine, mesleki eğitim başta olmak üzere eğitim yapısına, kentleşme düzeyi ve göç hareketlerine, teknolojik donanımlarına, nüfus ve demografik yapısındaki değişmelere, işgücünün sektörel dağılımına bağlı olarak işgücü yapılarında farklılıklar meydana gelmektedir. Her ülkenin işgücü dolayısıyla da istihdam yapısının farklı olması bu ülkelerin uygulayacakları işgücü piyasası politikalarının da farklılaşmasına neden olmaktadır.

Ekonomik büyüme ve istihdam ilişkisine yönelik yaygın görüş, büyümenin istihdamın artmasına ve işsizliğin azalmasına neden olacağı şeklinde ifade edilmektedir. Ancak özellikle 1990'lı yıllardan sonra birçok ülkede ekonomik

⁵³ Sedat Murat, **Dünden Bugüne İstanbul'un Nüfus ve Demografik Yapısı**, İstanbul, İTO, Yayın No: 2006-49, 2006, s. 212

⁵⁴ Sedat Murat, **Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı**, İstanbul, İTO, Yayın No: 2007-73, 2007, s. 196

büyüme yaşanırken istihdamın artmadığı görülmüş ve aynı zamanda bu ülkelerde işsizlik sorunu da ağır bir şekilde kendini göstermiştir. Bu süreçte işgücü piyasası politikalarını yeniden gözden geçiren ülkeler, işsizlere yalnızca gelir desteği sağlayan işsizlik sigortası ve işsizlik yardımları gibi uygulamaları içeren pasif işgücü piyasası politikalarına kıyasla işsizlerin çalışma yaşamına dönüşlerini kolaylaştıran ve işgücü piyasasının işleyişini geliştiren aktif işgücü piyasası politikalarına ağırlık vermişlerdir.⁵⁵

Özellikle son yıllarda yaşanan yüksek ekonomik büyüme performanslarına rağmen küresel işsizlik sorunu artmaya devam etmektedir. İşgücü verimliliğinde ortaya çıkan artışın üretimde meydana gelen artıştan ya da işgücü arzındaki artıştan fazla olması durumu bunun en önemli nedenlerinin başında gelmektedir. Artan küresel rekabet ve dünya ticaret hacmi ile birlikte teknolojik gelişmeler, maliyetler üzerinde baskı yaratarak küresel işgücü verimliliğinin artmasına neden olmaktadır. Bu durum literatürde “istihdamsız büyüme” olarak adlandırılmaktadır.⁵⁶ Ancak 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik kriz ile birlikte bu yıla kadar sürekli artan ekonomik büyüme oranları hızlı bir şekilde düşmeye başlamıştır.

2008 yılında gerçekleşen küresel ekonomik krizin etkilerini ve bu kriz ile birlikte düşüşe geçen ekonomik büyüme oranları aşağıdaki Tablo 1 yardımıyla daha net görülmektedir. ILO’nun her yıl düzenli olarak yayınladığı ve dünyayı 9 ana bölgeye ayıran “Global Employment Trends (Küresel İstihdam Eğilimleri)” başlıklı raporlarındaki verilere göre, dünya genelinde büyüme oranları 2004 yılında %4.9, 2007 yılında %5.3 iken 2008 yılında yaşanan krizle birlikte %2.7 ve 2009 yılında da negatif anlamda zirve yaparak %-0.4 oranına gerilemiştir. Daha sonraki yıllarda toparlanma sürecine girilmiş ve 2010 yılında %5.2 oranında olan büyüme oranı 2012 yılında %3.2 olarak gerçekleşmiştir. 2014 yılı için yapılan tahminlerde ise dünya genelinde büyüme oranı %3,6 olarak gerçekleşeceği beklenmektedir.

⁵⁵ Burçin Yılmaz Eser, “Ekonomik Büyüme ve İstihdam İlişkisi: Türkiye Uygulaması”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012, s. 118; İşgüç, İstihdam ve İşsizlik, **a.g.e.**, s. 177-179

⁵⁶ Muhteşem Kaynak, “İşsizlik ve Emek Kalitesi”, **TİSK Akademi**, Cilt: 2, Özel Sayı: 1, 2007, s. 67-68

Gelişmiş ülkeler ve AB ülkelerinin büyüme oranlarına bakıldığında küresel krizin etkileri net bir şekilde görülmektedir. 2007 yılında %2.6 olan büyüme oranı 2008 yılında %0.1 oranına gerilemiş, 2009 yılında ise negatif olarak %-3.6 şeklinde zirve yapmıştır. 2010 yılında yükselişe geçerek %2.6 olan büyüme oranı 2012 yılında %1.4 olarak gerçekleşmiştir. Bölgelerin tamamında büyüme oranları yaşanan krizle birlikte 2008 ve 2009 yıllarında düşüşe geçmiş hatta negatif değerlere düşmüştür. Daha sonraki yıllarda ise bu oranların krizden önceki yıllar kadar olmasa da yavaş yavaş yükseldiğini tablodan görmekteyiz.

Tablo 1. Bölgelere Göre Dünyada Ekonomik Büyüme Oranları (%), (2004-2014)

Bölgeler	2004	2007	2008	2009	2010	2012	2014*
Dünya	4.9	5.3	2.7	-0.4	5.2	3.2	3.6
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	3.1	2.6	0.1	-3.6	2.6	1.4	1.9
Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Dışı)	8.3	7.9	4.3	-5.9	5.8	3.0	3.3
Doğu Asya	8.9	12.1	7.9	7.1	9.9	6.6	6.6
Güneydoğu Asya ve Pasifik	6.5	6.6	4.5	1.7	7.6	5.7	5.3
Güney Asya	7.6	9.1	4.2	7.4	9.5	3.6	5.0
Latin Amerika ve Karayip	6.0	5.7	4.2	-1.2	6.0	2.9	3.1
Orta Doğu	6.4	6.1	5.1	2.8	6.1	3.0	3.3
Kuzey Afrika	4.7	5.7	4.9	3.5	4.2	8.6	4.8
Sahra Altı Afrika	7.2	7.1	5.7	2.6	5.6	5.2	5.7

Kaynak: ILO, **Global Employment Trends 2010**, Geneva, January 2010, s. 45; ILO, **Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?**, Geneva, 2014, s. 89; *2014 yılı verileri tahmini verilerdir.

Yaşanan krizle birlikte tüm bölgelerde ekonomik büyüme oranlarında 2009 yılında bir düşüş gerçekleşirken Güney Asya'nın oranında artış (%4.2'den %7.4'e) olduğu görülmektedir. 2010 yılında artışını sürdüren Güney Asya (%9.5), 2012 yılında düşüşe (%3.6) geçmiştir. 2012 yılında ise en yüksek büyüme oranına %8.6 ile Kuzey Afrika sahiptir ve onu sırasıyla %6.6 ile Doğu Asya, %5.7 ile Güneydoğu Asya ve Pasifik ve %5.2 ile Sahra Altı Afrika izlemektedir. En düşük büyüme oranına ise %1.4 ile Gelişmiş Ekonomiler ve AB bölgesi sahiptir.

İşsizlik oranı, işsizlerin işgücüne oranının yüz ile çarpılması sonucu elde edilmektedir. Ancak bu şekilde yapılan hesaplamada bazı eksiklikler bulunmaktadır. Bunlar; evde çalışanlar ve ev hanımlarının ekonomik üretim ve katma değer

yaratmalarına rağmen istatistik dışında yer alması, yüksek ücretli sektörlerden ayrılan ve rezervasyon ücretleri yüksek olduğu için iş bulamayanların, işsiz olmalarına rağmen işsizlik hesaplamalarında yer almaması ve kısmi süreli çalışanlar ile kayıt dışı çalışanların istatistiklere sağlıklı bir şekilde yansıtılamamasından kaynaklanmaktadır.⁵⁷

İşsizlik verilerinin güvenilirliğini, resmi istatistik kurumları, veri analiz sistemleri ve istihdam kurumlarındaki kayıt sistemlerinin yetersizliği, işsizlik sigortalarının yeterli düzeyde gelişmemiş olması, kayıt dışı istihdam, eksik istihdam ve gizli işsizlik olguları azaltmaktadır. Bir ülkede işsizliğin ölçülmesindeki veri zorluklarına karşın işsiz sayısını belirlemek için dünyada yaygın olarak yararlanılan dört grup istatistik mevcuttur. Bunlar; işsizlik sigortası istatistikleri, hanehalkı işgücü anketleri, sendika yardım fonu istatistikleri ve özel ya da resmi istihdam büroları istatistikleridir.⁵⁸

Tablo 2. Bölgelere Göre Dünyada İşsizlik Oranları (%), (2004-2014)

Bölgeler	2004	2007	2008	2009	2010	2012	2013*	2014*
Dünya	6.4	5.5	5.6	6.2	6.1	6.0	6.0	6.1
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	7.2	5.8	6.1	8.4	8.8	8.6	8.6	8.6
Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Dışı)	9.7	8.2	8.1	9.9	9.2	8.0	8.2	8.3
Doğu Asya	4.2	3.8	4.3	4.4	4.2	4.4	4.5	4.7
Güneydoğu Asya ve Pasifik	6.4	5.5	5.2	5.1	4.7	4.1	4.2	4.3
Güney Asya	5.2	4.1	4.1	4.2	3.8	3.9	4.0	4.0
Latin Amerika ve Karayip	8.4	6.9	6.5	7.5	7.3	6.6	6.5	6.5
Orta Doğu	9.3	10.2	10.1	10.3	11.1	10.9	10.9	11.0
Kuzey Afrika	12.3	11.1	10.5	10.6	10.4	12.1	12.2	12.2
Sahra Altı Afrika	8.2	7.5	7.7	7.7	7.6	7.6	7.6	7.6

Kaynak: ILO, *Global Employment Trends 2010*, Geneva, January 2010, s. 46; ILO, *Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?*, Geneva, 2014, s. 90, *2013 ve 2014 yılı verileri tahmini verilerdir.

Dünyada 2012 yılında toplam 196.9 milyon işsiz bulunmaktadır. 2013 yılında tahmin edilen sayı ise 201.8 milyon olarak ifade edilmektedir. 2000 yılında 176.7 milyon olan işsiz sayısı 2007 yılında 170 milyona kadar gerilese de yaşanan küresel kriz ile

⁵⁷ Biçerli, a.g.e., s. 431-433

⁵⁸ Nur Serter, *Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, Yayın No: 3697, İstanbul, 1993, s. 6

birlikte sürekli bir artış göstermektedir. İşsiz erkek sayısı ise 2000 yılında 102.7 milyon iken 2012 yılında 113.2 milyona, işsiz kadın sayısı aynı yıllarda 74 milyondan 83.7 milyona yükselmiş, genç işsizlerin sayısı ise 74.2 milyondan az bir düşüşle 73.8 milyona gerilemiştir. İşsiz kadın sayısının erkeklere oranla daha düşük olmasının en önemli nedeni, hemen hemen her ülkede kadınların işgücüne katılma oranlarının düşük olmasından kaynaklanmaktadır.⁵⁹

Yukarıdaki Tablo 2’de bölgelere göre dünyada 2004 ve 2014 yılları arasındaki işsizlik oranları verilmektedir. Tabloda işsizlik oranlarına bakıldığında dünya genelinde işsizliğin %6 civarında olduğu görülmektedir. 2004 yılında %6.4 olan işsizlik oranı 2007 yılında %5.5’e gerilemiş ancak 2008 yılında yaşanan küresel kriz ile birlikte %5.6, 2009 yılında da %6.2’ye kadar yükselmiştir. 2012 yılında ise %6’ya gerileyen işsizlik oranının 2014 yılında %6.1 olarak gerçekleşeceği tahmin edilmektedir. Gelişmiş ekonomiler ve AB’de 2004 yılında %7.2 olan işsizlik 2007 yılına gelindiğinde azalarak %5.8’e kadar gerilemiştir. Ancak yaşanan küresel kriz ile birlikte tekrar yükselişe geçen işsizlik oranları 2008 yılında %6.1, 2009 yılında %8.4 ve 2010 yılında da %8.8’e kadar yükselmiştir. 2012 yılında ise ufak bir azalışla %8.6 oranında gerçekleşen işsizliğin 2013 ve 2014 yıllarında da aynı oranda seyredeceği tahmin edilmektedir.

Güneydoğu Asya ve Pasifik, Güney Asya, Doğu Asya, Orta Doğu, Kuzey Afrika ve Sahra Altı Afrika bölgelerinin işsizlik oranları bakımından küresel krizden etkilenmedikleri veya çok az etkilendikleri yine tabloda görülmektedir. En düşük işsizlik oranlarına sahip bölgeler ise Güney Asya (2012 yılı itibariyle %3.8), Doğu Asya (2012 yılı itibariyle %4.1) ve Güneydoğu Asya ve Pasifik (2012 yılı itibariyle %4.4) bölgeleridir. 2012 yılı itibariyle en yüksek işsizlik oranlarına ise %12.1 ile Kuzey Afrika ve %10.9 ile Orta Doğu bölgeleri sahiptir.

Yukarıda da bahsedildiği gibi ekonomik büyüme ile işsizlik her zaman ters orantılı olarak karşımıza çıkmamaktadır. Özellikle küresel kriz sonrası ekonomik büyümenin yaşandığı yıllarda her bölgede işsizlik oranlarının azalmadığı Tablo 1 ve Tablo 2 incelediğinde görülmektedir. Örneğin 2010 yılında Gelişmiş Ekonomiler ve AB

⁵⁹ ILO, **Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?**, Geneva, 2014, s. 91

bölgesi ile Orta Doğu bölgesinde ekonomik büyüme yaşanırken işsizlik oranlarında azalmanın aksine artış yaşandığı ve istihdamsız büyümenin olduğu tablolarda görülmektedir. Yine 2012 yılında Kuzey Afrika’da gerçekleşen ekonomik büyümeye rağmen aynı yıl işsizlik oranlarında da artış olduğu karşımıza çıkmaktadır.

Aşağıdaki Tablo 3 ve 4’te erkek ve kadın işsizlik oranlarının dağılımı görülmektedir. Dünyada 2007 yılında erkek işsizlik oranı %5.2 iken, küresel krizin etkilerinin yoğun bir şekilde görüldü 2009 yılında %6.1 oranına kadar artış göstermiştir. 2012 yılında %5.7’ye gerileyen işsizlik oranlarının 2014 yılında da aynı oranda olacağı tahmin edilmektedir.

Tablo 3. Bölgelere Göre Dünyada Erkek İşsizlik Oranları (%), (2004-2014)

Bölgeler	2004	2007	2008	2009	2010	2012	2013*	2014*
Dünya	6.2	5.2	5.4	6.1	5.8	5.7	5.8	5.7
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	7.0	5.6	6.0	8.8	9.1	8.6	8.6	8.5
Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Dışı)	9.9	8.6	8.5	10.6	9.6	8.2	8.5	8.5
Doğu Asya	4.7	4.3	4.9	5.0	4.8	5.0	5.2	5.3
Güneydoğu Asya ve Pasifik	5.9	5.3	5.1	5.1	4.4	4.0	4.1	4.1
Güney Asya	5.0	3.9	4.0	4.0	3.5	3.6	3.7	3.7
Latin Amerika ve Karayip	6.8	5.5	5.1	6.3	6.0	5.4	5.4	5.4
Orta Doğu	7.9	8.2	8.0	8.3	8.8	8.6	8.7	9.0
Kuzey Afrika	10.1	9.0	8.3	8.0	7.8	9.2	9.2	
Sahra Altı Afrika	7.8	6.8	7.0	7.1	7.0	6.9	6.9	6.9

Kaynak: ILO, **Global Employment Trends 2010**, Geneva, January 2010, s. 46; ILO, **Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?**, Geneva, 2014, s. 90; *2013 ve 2014 yılı verileri tahmini verilerdir.

Dünyada kadın işsizlik oranlarına aşağıdaki Tablo 4’te baktığımızda kadın işsizlik oranlarının erkek işsizlik oranlarından yüksek olduğu görülmektedir. 2007 yılında %5.8 olan kadın işsizlik oranının yine krizin etkisiyle artış göstererek 2009 yılında %6.5’e yükseldiğini görmekteyiz. 2012 yılında %6.4 olarak görülen kadın işsizlik oranının 2014 yılında ise %6.5 şeklinde gerçekleşeceği tahmin edilmektedir. Kadın işsizlik oranlarının erkek işsizlik oranlarından yüksek olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak Tablo 3 ve 4’ü incelediğimizde Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Dışı) ve Doğu Asya bölgelerinde erkeklerde işsizliğin daha yüksek olduğu ve Gelişmiş

Ekonomiler ve AB bölgesinde de kadın ve erkek işsizlik oranlarının hemen hemen aynı olduğu görülmektedir.

Gelişmiş Ekonomiler ve AB bölgesinde de erkek işsizlik oranları krizin etkisiyle artmaya başlayarak 2008 yılında %6, 2009 yılında %8.8 ve 2010 yılında da %9.1 oranında gerçekleşmiştir. 2012 yılında gerilemeye başlayan erkek işsizlik oranlarının 2014 yılında %8.5 olacağı tahmin edilmektedir. Kadın işsizlik oralarında ise tablodan da görüleceği üzere krizden sonra sürekli bir artış yaşanmıştır. 2012 yılında %8.5 olan kadın işsizlik oranı 2014 yılında %8.6 oranında gerçekleşeceği tahmin edilmektedir.

Tablo 4. Bölgelere Göre Dünyada Kadın İşsizlik Oranları (%), (2004-2014)

Bölgeler	2004	2007	2008	2009	2010	2012	2013*	2014*
Dünya	6.8	5.8	5.9	6.5	6.5	6.4	6.4	6.5
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	7.4	6.1	6.2	7.9	8.4	8.5	8.6	8.6
Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Dışı)	9.6	7.8	7.7	9.2	8.7	7.7	7.9	7.9
Doğu Asya	3.6	3.1	3.6	3.7	3.5	3.6	3.7	3.8
Güneydoğu Asya ve Pasifik	7.1	5.7	5.4	5.1	5.0	4.3	4.4	4.4
Güney Asya	5.9	4.5	4.6	4.7	4.9	4.7	4.7	4.8
Latin Amerika ve Karayip	10.8	9.0	8.4	9.4	9.1	8.2	8.1	8.1
Orta Doğu	14.2	19.4	19.6	19.3	21.6	21.4	21.1	21.1
Kuzey Afrika	18.2	17.6	17.6	18.6	18.3	21.2	21.3	
Sahra Altı Afrika	8.8	8.3	8.4	8.4	8.3	8.3	8.4	8.4

Kaynak: ILO, **Global Employment Trends 2010**, Geneva, January 2010, s. 46; ILO, **Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?**, Geneva, 2014, s. 90; *2013 ve 2014 yılı verileri tahmini verilerdir.

En düşük erkek işsizlik oranlarına 2012 yılı itibariyle %3.6 ile Güney Asya, %4 ile Güneydoğu Asya ve Pasifik, %5 ile Doğu Asya ve %5.4 ile Latin Amerika ve Karayip bölgeleri, en yüksek erkek işsizlik oranlarına ise aynı yıl itibariyle %9.2 ile Kuzey Afrika, %8.6 ile Orta Doğu ve Gelişmiş ekonomiler ve AB bölgeleri sahiptir. 2012 yılı itibariyle en düşük kadın işsizlik oranlarına ise %3.6 ile Doğu Asya, %4.3 ile Güneydoğu Asya ve Pasifik, %4.7 ile Güney Asya bölgelerinin, en yüksek kadın işsizlik oranlarına ise aynı yıl itibariyle %21.4 ile Orta Doğu ve %21.2 ile Kuzey Afrika bölgelerinin sahip olduğu Tablo 4'te görülmektedir.

Aşağıdaki Tablo 5’te bölgelere göre dünyada genç işsizlik (15-24 yaş) oranları verilmektedir. Dünya genelinde 2004 yılında %13 olan genç işsizlik oranları 2007 yılında %11.6 gerilemiş ancak 2008 yılında yaşanan kriz ile birlikte yükselişe geçerek 2009 yılında %12.9’a kadar yükselmiştir. 2012 yılında da aynı oranda seyreden genç işsizlik oranlarının 2013 yılında %13.1 ve 2014 yılında ise %13.2 olarak gerçekleşeceği tahmin edilmektedir. Tabloda en düşük genç işsizliğine sahip bölgeler 2012 yılı itibarıyla %9.7 ile Doğu Asya ve %10.1 ile Güney Asya bölgeleridir. En yüksek genç işsizliği oranları ise aynı yıl itibarıyla %29.2 ile Kuzey Afrika ve %26.6 ile Orta Doğu bölgelerinde olduğu Tablo 5’te görülmektedir.

Tablo 5. Bölgelere Göre Dünyada Genç İşsizlik Oranları (%), (2004-2014)

Bölgeler	2004	2007	2008	2009	2010	2012	2013*	2014*
Dünya	13.0	11.6	12.0	12.9	12.9	12.9	13.1	13.2
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	14.4	12.5	13.3	17.4	18.1	18.0	18.3	18.0
Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Dışı)	19.6	17.5	16.9	20.0	19.0	17.5	18.0	18.1
Doğu Asya	8.5	8.0	9.2	9.4	9.1	9.7	10.1	10.5
Güneydoğu Asya ve Pasifik	17.0	14.8	14.1	13.9	14.5	12.7	13.0	13.3
Güney Asya	10.3	9.2	9.5	9.8	9.7	10.1	10.2	10.4
Latin Amerika ve Karayip	16.5	14.1	13.6	15.5	15.0	13.8	13.6	13.5
Orta Doğu	20.8	23.9	24.1	23.7	26.2	26.6	27.2	27.9
Kuzey Afrika	27.2	24.2	23.7	23.9	23.7	29.2	29.4	29.5
Sahra Altı Afrika	12.6	11.7	12.1	12.1	12.0	11.9	11.9	11.8

Kaynak: ILO, **Global Employment Trends 2010**, Geneva, January 2010, s. 47; ILO, **Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?**, Geneva, 2014, s. 91; *2013 ve 2014 yılı verileri tahmini verilerdir.

Bir ülkenin, işgücünün iş bulup çalışan kısmını ifade eden istihdam seviyesini etkileyen faktörlerin başında toplam nüfus gelmektedir. Nüfusu fazla olan ülkelerde emeklerini arz edenlerin sayısı, nüfusu az olan ülkelere kıyasla daha fazla olacağı bilinen bir gerçektir.⁶⁰ İstihdam seviyesini etkileyen bir başka faktör ise, çalışma çağındaki nüfustur. Çalışma çağındaki nüfus* çoğu ülkede 15-64 yaş arasında

⁶⁰ Sedat Murat, “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’nin Karşılaştırmalı Nüfus Yapısı”, **Tüm Yönleriyle Türkiye-AB İlişkileri**, Ed. Mustafa Aykaç, Zeki Parlak, İstanbul, Elif Kitabevi, 2002, s. 48

* 2000 yılından itibaren TÜİK çalışma çağındaki nüfusu hesaplarken 15 yaş ve üstü nüfusu baz almıştır (TÜİK, **İşgücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri-Sorularla Resmi İstatistikler Serisi 1**, Ankara, 2007, s. 6)

bulunanları kapsamaktadır. Çalışma çağındaki nüfustan okul, yurt, otel, huzurevi, hastane, hapisane, kışlada ikamet edenler ve yabancılar gibi kendilerine ait hanelerde ikamet etmeyenler çıkarıldıktan sonra kalan nüfusa kurumsal olmayan çalışma çağındaki sivil nüfus denilmekte ve aktif nüfus olarak da ifade edilmektedir. İstihdam seviyesini etkileyen diğer faktörler ise işgücü, teknoloji ve eğitimidir.⁶¹

Aktif nüfusun içerisinde ise iki kesim yer almaktadır. Ev hanımları, öğrenciler, emekliler, engelliler, hastalık nedeniyle çalışamayanlar ve irat sahipleri gibi emeğini arz etmeyen ya da edemeyen işgücüne dâhil olmayanlar kesimi ile istihdam edilenlerin ve iş arayanların toplamının oluşturduğu işgücüne dâhil olanlar yani işgücü kesimidir. İşgücü ise, istihdam edilenler ile işsizlerin toplamından oluşmaktadır. İstihdam edilenlerin aktif nüfusa oranının yüz ile çarpımıyla da istihdam oranı hesaplanmaktadır.⁶²

Tablo 6. Bölgelere Göre Dünyada İstihdam Oranları (%), (2000-2013)

Bölgeler	2000	2004	2007	2008	2009	2010	2012	2013*
Dünya	61.1	60.6	60.7	60.4	59.7	59.6	59.6	59.6
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	56.6	55.9	57.0	57.0	55.3	54.9	54.8	54.8
Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Dışı)	52.3	52.7	53.8	54.1	53.1	53.7	54.9	54.9
Doğu Asya	72.7	71.4	68.8	68.0	67.5	67.3	67.5	67.5
Güneydoğu Asya ve Pasifik	66.9	65.3	66.4	66.6	66.7	67.0	67.5	67.4
Güney Asya	57.0	55.7	57.0	56.1	55.4	54.9	53.9	53.9
Latin Amerika ve Karayip	58.3	58.9	60.9	61.4	60.7	61.2	61.8	61.9
Orta Doğu	41.1	46.4	43.0	42.5	42.6	42.7	43.4	43.6
Kuzey Afrika	41.0	45.0	43.0	43.3	43.3	43.5	43.0	43.1
Sahra Altı Afrika	64.0	65.4	65.0	65.0	65.0	65.1	65.3	65.4

Kaynak: ILO, **Global Employment Trends 2010**, Geneva, January 2010, s. 48; ILO, **Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?**, Geneva, 2014, s. 92; *2013 yılı verileri tahmini verilerdir.

Yukarıdaki Tablo 6’da bölgelere göre dünyada istihdam oranları verilmektedir. 2000 yılında dünyadaki istihdam oranı %61.1 iken küresel kriz ile birlikte bu oran 2009 yılında %59.7 oranına kadar gerilemiştir. 2012 yılında ise %59.6 olarak gerçekleşen

⁶¹ Orhan Tuna, Nevzat Yalçıntaş, **Sosyal Siyaset**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1999, s. 66

⁶² Mahiroğulları, Korkmaz, **a.g.e.**, s. 5-7

istihdam oranının 2013 yılında tahmin edilen değeri bir önceki yıla göre farklılık göstermemektedir. Bölgelere göre istihdam oranları incelendiğinde, 2012 yılı itibariyle en yüksek istihdam oranına sahip bölgelerin sırasıyla %67.5 ile Doğu Asya ile Güneydoğu Asya ve Pasifik, %65.3 ile Sahra Altı Afrika, %61.8 ile Latin Amerika ve Karayip olduğu görülmektedir. Bölgeler itibariyle en düşük istihdam oranına ise %43 ile Kuzey Afrika ve %43.4 ile Orta Doğu bölgeleri sahiptir.

Aşağıdaki Tablo 7’de erkek istihdam oranları görülmektedir. Dünyadaki erkek istihdam oranlarının 2000 yılından itibaren düşüşe geçtiği görülmektedir. 2000 yılında %73.9 olan istihdam oranı 2010 yılında %72.1 oranına kadar gerilemiştir. 2012 yılında ise çok az bir artışla %72.2 olarak gerçekleşen istihdam oranının 2013 yılında tahmin edilen değeri bir önceki yıl ile aynı olduğu görülmektedir. 2012 yılı verilerini dikkate aldığımızda en yüksek erkek istihdam oranlarına sahip bölgelerin %78.8 ile Güneydoğu Asya ve Pasifik, %77.8 ile Güney Asya, %75.3 ile Latin Amerika ve Karayip, %73.8 ile Doğu Asya ve %71.2 ile Sahra Altı Afrika olduğu tabloda verilmektedir. En düşük oranlara ise Gelişmiş Ekonomiler ve AB (%61.6) ve Orta ve Güneydoğu Avrupa (%64.6) bölgeleri sahiptir.

Tablo 7. Bölgelere Göre Dünyada Erkek İstihdam Oranları (%), (2000-2013)

Bölgeler	2000	2004	2007	2008	2009	2010	2012	2013*
Dünya	73.9	73.4	73.1	72.8	72.1	72.1	72.2	72.2
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	65.8	64.2	65.0	64.7	62.3	61.6	61.6	61.5
Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Dışı)	61.9	61.5	63.2	63.7	62.3	63.2	64.6	64.7
Doğu Asya	78.3	77.2	74.9	74.1	73.7	73.6	73.8	73.9
Güneydoğu Asya ve Pasifik	78.4	78.0	77.7	77.7	77.8	78.3	78.8	78.7
Güney Asya	79.5	78.2	79.4	78.9	78.5	78.5	77.8	77.7
Latin Amerika ve Karayip	74.8	74.6	75.5	75.9	74.6	74.9	75.3	75.3
Orta Doğu	67.1	69.6	67.6	67.2	67.3	67.4	68.3	68.5
Kuzey Afrika	65.4	68.1	67.2	67.8	67.9	68.1	67.5	67.6
Sahra Altı Afrika	71.2	74.9	71.0	71.0	70.9	71.0	71.2	71.3

Kaynak: ILO, **Global Employment Trends 2010**, Geneva, January 2010, s. 48; ILO, **Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?**, Geneva, 2014, s. 92; *2013 yılı verileri tahmini verilerdir

Tablo 8’de ise kadın istihdam oranları görülmektedir. Dünyadaki kadın istihdam oranlarında da 2000 yılına göre azalma mevcuttur. 2000 yılında %48.5 olan kadın istihdam oranlarının 2012 yılında %47.1 olduğu tablodan görülmektedir. En yüksek kadın istihdam oranlarına sırasıyla %60.9 ile Güney Asya, %59.5 Sahra Altı Afrika, %56.6 ile Güneydoğu Asya ve Pasifik bölgeleri sahiptir. En düşük oranlara ise %14.7 ile Orta Doğu, %18.8 ile Kuzey Afrika ve %29 ile Güney Asya bölgelerinin olduğu Tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8. Bölgelere Göre Dünyada Kadın İstihdam Oranları (%), (2000-2013)

Bölgeler	2000	2004	2007	2008	2009	2010	2012	2013*
Dünya	48.5	47.9	48.4	48.0	47.4	47.1	47.1	47.1
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	48.0	48.2	49.5	49.7	48.8	48.6	48.4	48.4
Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Dışı)	43.9	44.9	45.6	45.7	45.1	45.3	46.4	46.3
Doğu Asya	66.8	65.4	62.5	61.6	61.1	60.7	60.9	60.9
Güneydoğu Asya ve Pasifik	55.6	53.0	55.4	55.8	55.9	56.0	56.6	56.6
Güney Asya	33.1	31.9	33.4	32.2	31.1	30.1	29.0	29.1
Latin Amerika ve Karayip	42.7	44.0	47.1	47.7	47.6	48.2	49.1	49.3
Orta Doğu	12.8	20.7	15.0	14.3	14.5	14.3	14.7	14.9
Kuzey Afrika	16.7	22.0	19.0	19.1	19.0	19.2	18.8	18.9
Sahra Altı Afrika	57.1	56.2	59.2	59.2	59.2	59.3	59.5	59.6

Kaynak: ILO, **Global Employment Trends 2010**, Geneva, January 2010, s. 48; ILO, **Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?**, Geneva, 2014, s. 92; *2013 yılı verileri tahmini verilerdir

İşgücü piyasalarının değerlendirilmesinde çok önemli bir yeri olan istihdam artış oranı, toplam istihdamın bir önceki yıla göre ne kadar arttığını veya azaldığını göstermektedir. İstihdam artış oranları ülke ekonomilerinin performanslarını ve gelişme çabalarını istihdam oranlarına kıyasla yıllar itibariyle daha iyi yansıtmaktadır. İstihdam oranlarının düşük olmasına karşın, istihdam artış oranlarının yüksek olması, ülke ekonomilerinin istihdam performansını göstermektedir.⁶³

Aşağıdaki Tablo 9’da bölgelere göre dünyadaki istihdam artış oranları görülmektedir. 2001 ve 2006 yılları arasında %1.7 istihdam artışı gerçekleşen

⁶³ Mahiroğulları, Korkmaz, **a.g.e.**, s. 84

dünyada krizinde etkisiyle istihdam artış oranlarında düşüş yaşanmaya başlamış, 2008 yılında %1 ve 2009 yılında da %0.4'e kadar bir gerileme meydana gelmiştir. 2010 yılında artmaya başlayan istihdam artış oranı %1.2'e kadar yükselmiş, 2012 yılında da çok az bir artışla %1.4 oranında gerçekleşmiştir. 2013 yılında ise dünyada istihdam artış oranının bir önceki yıl ile aynı olacağı tahmin edilmiştir.

Tablo 9. Bölgelere Göre Dünyada İstihdam Artış Oranları (%), (2001-2013)

Bölgeler	2001-06	2007	2008	2009	2010	2012	2013*
Dünya	1.7	1.6	1.0	0.4	1.2	1.4	1.4
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	0.9	1.5	0.6	-2.2	-0.2	0.5	0.4
Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Dışı)	1.2	2.0	1.1	-1.3	1.4	1.1	0.2
Doğu Asya	1.0	0.9	0.0	0.4	0.6	0.8	0.7
Güneydoğu Asya ve Pasifik	1.7	2.3	2.0	1.8	2.1	2.0	1.6
Güney Asya	2.3	1.0	0.5	0.6	1.0	1.0	1.9
Latin Amerika ve Karayip	2.6	2.3	2.6	0.7	2.4	2.3	1.8
Orta Doğu	4.6	4.3	2.3	3.7	3.1	3.1	2.8
Kuzey Afrika	3.3	3.6	2.9	2.0	2.4	1.9	2.0
Sahra Altı Afrika	3.0	3.0	2.9	2.8	2.9	3.1	3.1

Kaynak: ILO, *Global Employment Trends 2010*, Geneva, January 2010, s. 49; ILO, *Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?*, Geneva, 2014, s. 93; *2013 yılı verileri tahmini verilerdir

Küresel krizin yaşandığı 2008 yılında istihdam artış oranlarında azalma meydana gelmeyen tek bölge (2007 yılında %2.3'den 2008 yılında %2.6'ya) Latin Amerika ve Karayip bölgesidir. Krizle birlikte Gelişmiş Ekonomiler ve AB bölgesindeki istihdam artış oranları gerilemeye başlamış ve 2009 (%-2.2), 2010 (%-0.2) ve 2012 (%0.5) yıllarında bölgeler içerisinde en düşük oranlara sahip bölge olduğu tablodan görülmektedir. Küresel krizin etkilerinin daha çok hissedildiği 2009 yılında ise Doğu Asya, Güney Asya ve Orta Doğu bölgelerinin haricinde diğer bölgelerin hepsinde istihdam artış oranları azalmıştır. 2012 yılında en yüksek istihdam artış oranına %3.1 ile Orta Doğu ve Sahra Altı Afrika, en düşük orana ise %0.5 ile Gelişmiş Ekonomiler ve AB, %0.8 ile Doğu Asya bölgeleri sahiptir.

Bir ülkede sağlıklı bir ekonomik yapının varlığı ve sosyo-ekonomik yönden gelişmişlik düzeyinin en önemli göstergelerinden biri istihdamın sektörlere göre

dağılımıdır. Gelişmiş ülkelerde istihdam, hizmetler ve sanayi sektörlerinde yoğunlaşırken, gelişmekte olan ülkelerde ise tarım sektörü hala daha ağırlığını korumaktadır. Aşağıdaki Tablo 10'da da bölgelere göre dünyada istihdamın sektörel dağılımı görülmektedir. Tablodan da görüldüğü üzere dünyada tarım sektörünün istihdamdaki payı azalırken sanayi ve hizmetler sektörünün payı ise artmaktadır. 2000 yılında istihdam edilenlerin %40.4'ü tarım sektöründe iken %20.5'i sanayi ve %39.1'i ise hizmet sektöründe olduğu görülmektedir. 2012 yılına gelindiğinde istihdam edilenlerin %31.9'u tarım sektöründe, %23'ü sanayi sektöründe ve %45'i de hizmet sektöründe yer almış ve hizmet sektöründe yer alanların oranı tarım sektöründe yer alanların oranını geçmiştir.

Gelişmiş ülkeler ve AB bölgesinde istihdam edilenlerin tarım sektöründeki payının 2012 yılı itibariyle %3.6 ile oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bölgeleri içerisinde de tarım sektöründe en düşük orana sahip olan Gelişmiş Ülkeler ve AB bölgesi hizmet sektöründe de 2012 yılı itibariyle %73.9 ile en yüksek orana sahiptir. Bu bölgede istihdamın tarım sektöründeki payının yıllar itibariyle azalmasının yanında sanayi sektöründeki payında da azalma meydana geldiği ve hizmetler sektörünün payının arttığı tabloda karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 10. Bölgelere Göre Dünyada İstihdamın Sektörel Dağılım Oranları (%), (2000-2012)

Bölgeler	Tarım			Sanayi			Hizmetler		
	2000	2007	2012	2000	2007	2012	2000	2007	2012
Dünya	40.4	35.3	31.9	20.5	22.2	23.0	39.1	42.5	45.0
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	5.5	3.9	3.6	27.2	25.0	22.5	67.3	71.1	73.9
Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Dışı)	25.3	18.8	20.1	25.1	26.1	24.0	49.6	55.1	55.9
Doğu Asya	47.4	38.7	31.0	23.7	27.4	30.9	28.9	33.9	38.1
Güneydoğu Asya ve Pasifik	49.8	44.0	39.2	16.4	18.4	19.8	33.9	37.6	41.1
Güney Asya	59.5	52.9	48.5	15.6	19.6	22.2	25.0	27.6	29.3
Latin Amerika ve Karayip	21.5	17.8	15.7	21.2	22.2	21.1	57.3	60.0	63.2
Orta Doğu	22.9	18.6	14.9	23.9	26.2	27.2	53.2	55.2	57.9
Kuzey Afrika	33.8	32.6	30.1	20.1	21.6	21.5	46.1	45.9	48.3
Sahra Altı Afrika	65.5	62.6	61.1	8.1	8.7	8.9	26.3	28.7	30.0

Kaynak: ILO, **Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?**, Geneva, 2014, s. 96

Tabloda istihdamın tarım sektöründeki payının 2012 yılı itibariyle en yüksek olduğu bölge %61.1 ile Sahra Altı Afrika ve %48.5 ile Güney Asya, en düşük olduğu bölgeler ise yukarıda da bahsettiğimiz gibi %3.6 ile Gelişmiş Ülkeler ve AB, %15.7 ile Latin Amerika ve Karayip bölgeleridir. Sanayi sektörü payının en yüksek olduğu bölge %30.9 ile Doğu Asya, en düşük olduğu bölge ise %8.9 ile Sahra Altı Afrika bölgesidir. Hizmet sektöründe ise en yüksek paya yukarıda da belirttiğimiz gibi %73.9 ile Gelişmiş Ülkeler ve AB, %63.2 ile Latin Amerika ve Karayip bölgeleri sahiptir.

Bir ülkede emek arzını ifade eden kavram işgücü kavramıdır. Çalışma çağındaki insanların bir kısmı işgücüne dâhil olmadığı halde, çalışma çağı dışındaki insanların da bir kısmı işgücüne katılabilmektedir. Çalışma çağındaki ancak işgücüne dâhil olmayanların çoğunluğunu ev hanımları, öğrenciler ve emekliler oluşturmaktadır. Bu nedenle kadınların çalışma konusundaki eğilim ve tutumları işgücüne katılma oranını büyük ölçüde etkilemektedir.⁶⁴ Aynı zamanda çalışma çağındaki nüfusun işgücüne dâhil olacak kısmını ekonomik, kültürel, sosyolojik ve sosyal politika gibi unsurlar önemli oranda belirlemekle birlikte işgücüne katılım oranlarına da güçlü bir şekilde etki etmektedir.⁶⁵

Bir ülkede insan sayısı olarak potansiyel emek arzını, yani potansiyel emek gücünü belirleyen işgücüne katılma oranı, bir ülkedeki istihdam edilenler ile işsizlerin toplamı olan işgücünün, aktif nüfusa oranının yüz ile çarpılmasıyla hesaplanmaktadır.⁶⁶ Genel olarak işgücüne katılma oranları, bütün gelişmiş sanayi toplumlarında oldukça yüksek oranlarda seyretmekte ve işgücünün yaş yapısına, eğitim düzeyine, ortalama ömrüne bağlı olarak değişebilmektedir.⁶⁷

Tablo 11’de bölgelere göre dünyada işgücüne katılma oranları verilmektedir. Dünya genelindeki işgücüne katılma oranları on yıllık süreç içinde %64 civarında olduğu tabloda görülmektedir. 2003 yılında %64.8 olan işgücüne katılma oranı 2008’de

⁶⁴ Sedat Murat, **Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği’nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı**, İstanbul, Filiz Kitabevi, s. 189

⁶⁵ Sedat Murat, “AB Ülkelerinde ve Türkiye’de İşgücünün Yapısı”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**, Tühis Yayını, Yayın No: 38, Ankara, 2000, s. 311

⁶⁶ Murat, *Dünden Bugüne İstanbul’un Nüfus ve Demografik Yapısı*, **a.g.e.**, s. 216

⁶⁷ Nusret Ekin, **Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları**, İstanbul, İTO, Yayın No: 2000-33, 2000, s. 119

%64'e gerilemiş ve 2012 yılında ise %63.4 olarak gerçekleşmiştir. 2013 yılında işgücüne katılma oranının %63.5 ve 2014 yılında ise %63.8 olacağı tahmin edilmektedir. Tabloda en yüksek işgücüne katılma oranına %70.6 ile Sahra Altı Afrika ve Doğu Asya, %70.4 ile Güneydoğu Asya ve Pasifik bölgeleri sahiptir. En düşük oranlara ise %48.7 ile Orta Doğu, %48.9 ile Sahra Altı Afrika bölgeleri sahiptir.

Tablo 11. Bölgelere Göre Dünyada İşgücüne Katılma Oranları (%), (2003-2014)

Bölgeler	2003	2007	2008	2009	2010	2012	2013*	2014*
Dünya	64.8	64.2	64.0	63.7	63.4	63.4	63.5	63.8
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	60.2	60.5	60.6	60.4	60.2	60.0	59.9	59.9
Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Dışı)	58.0	58.6	58.9	59.0	59.1	59.7	59.8	59.9
Doğu Asya	73.9	71.5	71.1	70.7	70.2	70.6	70.8	70.8
Güneydoğu Asya ve Pasifik	70.6	70.2	70.2	70.3	70.3	70.4	70.4	70.4
Güney Asya	60.4	59.4	58.6	57.8	57.1	56.1	56.1	56.2
Latin Amerika ve Karayip	64.4	65.4	65.6	65.7	66.0	66.2	66.2	66.2
Orta Doğu	47.3	47.8	47.2	47.5	48.0	48.7	49.0	49.2
Kuzey Afrika	47.7	48.3	48.4	48.4	48.5	48.9	49.1	
Sahra Altı Afrika	70.1	70.2	70.4	70.4	70.4	70.6	70.8	70.9

Kaynak: ILO, *Global Employment Trends 2010*, Geneva, January 2010, s. 50; ILO, *Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?*, Geneva, 2014, s. 94; *2013 yılı verileri tahmini verilerdir

Tablo 12 ve 13'de ise erkeklerde ve kadınlarda işgücüne katılma oranları gösterilmektedir. Dünyada erkeklerde işgücüne katılma oranı 2003 yılında %77.8 iken 2007 yılından itibaren azalmaya başlamış ve 2012 yılında %76.5'e kadar gerilemiştir. 2013 yılında ise bu oranın %76.6 şeklinde olacağı tahmin edilmektedir. Kadın işgücüne katılma oranları da erkeklerde olduğu gibi 2003 yılından itibaren bir azalma sürecine girmiştir. 2003 yılında %51.9 olan oranın 2012 yılında %50.3 olduğu Tablo 12'de görülmektedir.

Bölgelere göre erkeklerde en yüksek işgücüne katılma oranına 2012 yılı itibarıyla %82 ile Güneydoğu Asya ve Pasifik, %80.6 ile Güney Asya, en düşük oranlara ise %67.4 ile Gelişmiş Ekonomiler ve AB, %70.4 ile Orta ve Güneydoğu Avrupa bölgeleri sahiptir. 2012 yılı itibarıyla kadınlarda en yüksek işgücüne katılma

oranlarına %64.9 ile Sahra Altı Afrika ve %63.2 ile Doğu Asya, en düşük oranlara ise %18.7 ile Orta Doğu, %23.8 ile Kuzey Afrika ve %30.4 ile Güney Asya bölgeleri sahiptir.

**Tablo 12. Bölgelere Göre Dünyada Erkek İşgücüne Katılma Oranları (%),
(2003-2013)**

Bölgeler	2003	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
Dünya	77.8	77.2	77.0	76.7	76.5	76.5	76.5	76.6
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	69.0	68.9	68.8	68.2	67.8	67.4	67.4	67.4
Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Dışı)	68.0	69.2	69.6	69.7	69.9	70.3	70.4	70.7
Doğu Asya	80.5	78.3	77.9	77.6	77.3	77.5	77.7	77.9
Güneydoğu Asya ve Pasifik	83.0	82.1	81.9	82.0	81.9	82.0	82.0	82.0
Güney Asya	83.3	82.7	82.2	81.8	81.4	81.0	80.6	80.7
Latin Amerika ve Karayip	79.9	79.8	80.0	79.6	79.7	79.5	79.6	79.5
Orta Doğu	74.0	73.6	73.0	73.4	73.9	74.3	74.7	75.0
Kuzey Afrika	74.3	73.8	73.9	73.9	73.9	74.1	74.3	74.5
Sahra Altı Afrika	76.4	76.1	76.4	76.3	76.3	76.3	76.5	76.6

Kaynak: ILO, **Global Employment Trends 2010**, Geneva, January 2010, s. 50; ILO, **Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?**, Geneva, 2014, s. 94; *2013 yılı verileri tahmini verilerdir

**Tablo 13. Bölgelere Göre Dünyada Kadın İşgücüne Katılma Oranları (%),
(2003-2013)**

Bölgeler	2003	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
Dünya	51.9	51.3	51.0	50.7	50.4	50.3	50.3	50.3
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	51.9	52.6	52.9	53.0	53.0	52.8	52.9	52.9
Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Dışı)	49.3	49.4	49.5	49.7	49.7	50.1	50.2	50.3
Doğu Asya	67.1	64.4	63.9	63.4	62.9	63.0	63.2	63.3
Güneydoğu Asya ve Pasifik	58.5	58.7	58.9	58.9	59.0	59.1	59.2	59.2
Güney Asya	36.1	34.9	33.7	32.7	31.6	31.0	30.4	30.5
Latin Amerika ve Karayip	49.8	51.8	52.1	52.6	53.0	53.1	53.5	53.6
Orta Doğu	17.8	18.6	17.8	17.9	18.3	18.5	18.7	18.9
Kuzey Afrika	21.3	23.1	23.2	23.3	23.5	23.7	23.8	24.0
Sahra Altı Afrika	64.0	64.5	64.7	64.7	64.7	64.8	64.9	65.1

Kaynak: ILO, **Global Employment Trends 2010**, Geneva, January 2010, s. 50; ILO, **Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?**, Geneva, 2014, s. 94; *2013 yılı verileri tahmini verilerdir

Aşağıdaki Tablo 14’te ise dezavantajlı gruplardan bir diğeri olan gençlerin işgücüne katılım oranları görülmektedir. 2003 yılında dünyada %51.6 olan gençlerde işgücüne katılma oranları daha sonraki yıllarda sürekli azalarak 2012 yılında %47.3 oranına kadar gerilemiştir. 2013 yılında ise gençlerde işgücüne katılma oranının %47.4 olacağı tahmin edilmektedir. 2012 yılı itibariyle gençlerde en yüksek işgücüne katılma oranına sahip bölgeler sırasıyla %55.1 ile Doğu Asya, %54.2 ile Sahra Altı Afrika, %52.5 ile Latin Amerika ve Karayip, %52.4 ile Güneydoğu Asya ve Pasifik, en düşük oranlara sahip bölgeler ise %31.1 ile Orta Doğu ve %33.6 ile Kuzey Afrika bölgeleridir. Yine tabloyu incelediğimizde Güney Asya, Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgelerinde gençlerde işgücüne katılma oranlarının kadın işgücüne katılma oranlarından fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 14. Bölgelere Göre Dünyada Genç İşgücüne Katılma Oranları (%), (2003-2013)

Bölgeler	2003	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
Dünya	51.6	49.8	49.2	48.5	47.7	47.6	47.3	47.4
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	49.8	49.9	49.8	48.6	47.4	47.0	47.0	47.3
Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Dışı)	40.5	40.3	41.3	41.4	40.9	41.1	40.3	40.5
Doğu Asya	60.9	56.6	55.9	55.2	54.2	54.7	55.1	55.1
Güneydoğu Asya ve Pasifik	55.9	53.2	52.7	52.6	52.3	52.4	52.4	52.4
Güney Asya	48.3	45.6	44.1	42.7	41.4	40.5	39.6	39.6
Latin Amerika ve Karayip	53.6	53.4	53.3	52.5	52.6	52.4	52.5	52.5
Orta Doğu	33.0	31.7	30.8	30.7	30.9	31.1	31.1	31.1
Kuzey Afrika	35.5	34.1	34.0	33.6	33.4	33.5	33.6	33.6
Sahra Altı Afrika	54.4	54.2	54.3	54.2	54.1	54.1	54.2	54.3

Kaynak: ILO, **Global Employment Trends 2010**, Geneva, January 2010, s. 51; ILO, **Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?**, Geneva, 2014, s. 95; *2013 yılı verileri tahmini verilerdir

Dünyada küresel işsizlik sorununa ek olarak diğeri önemli bir konu da çalıştığı halde kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayamayan çalışan yoksullar konusudur. Çalışan yoksullar, işsiz kalmanın getireceği yüksek alternatif maliyet nedeniyle çok düşük ücretlere razı gelerek çalışmaktadırlar. İşgücü piyasasının incelenmesinde istihdam

ve işsizlik ölçütlerinin yanında istihdam edilenlerin geçimlerini sağlayacak bir ücretle istihdam edilip edilmedikleri de göz önüne alınması gerekmektedir.⁶⁸

Tablo 15. Bölgelere Göre Dünyada Çalışan Yoksullar ve İstihdamın Ekonomik Sınıflara Göre Dağılımı (%), (1991-2011)

Bölgeler		1.25 ABD \$	1.25 ve 2 ABD \$ Arası	2 ABD \$ *	2 ve 4 ABD \$ Arası	4 ve 13 ABD \$ Arası	13 ABD \$ ve Üstü
Gelişen Dünya	1991	44.0	23.0	45.9	14.9	13.2	4.8
	2001	30.6	23.3	33.7	23.5	18.3	4.3
	2011	15.7	18.2	28.7	25.8	30.4	9.9
Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Dışı)	1991	2.5	4.9	12.3	15.8	47.4	29.5
	2001	4.2	7.3	5.1	23.6	49.6	15.3
	2011	1.2	2.9	4.1	11.3	50.7	33.8
Doğu Asya	1991	55.8	26.2	55.1	12.3	5.1	0.6
	2001	28.8	23.3	28.0	28.1	18.0	1.8
	2011	7.1	10.6	17.7	27.3	45.1	9.9
Güneydoğu Asya ve Pasifik	1991	47.9	25.4	62.3	14.8	10.3	1.7
	2001	30.3	28.6	41.9	23.7	14.3	3.0
	2011	12.4	20.9	33.3	35.4	25.3	6.0
Güney Asya	1991	53.5	31.9	78.5	12.9	1.3	0.5
	2001	43.5	34.5	69.9	19.0	2.6	0.3
	2011	27.3	36.8	64.1	28.4	6.8	0.6
Latin Amerika ve Karayip	1991	8.3	8.7	16.0	22.9	44.8	15.4
	2001	8.1	8.5	9.1	22.3	43.9	17.2
	2011	3.3	3.8	7.2	15.7	49.3	27.8
Orta Doğu	1991	2.4	9.2	9.3	25.1	45.7	17.6
	2001	1.5	7.9	8.7	26.8	46.7	17.0
	2011	1.1	6.4	7.6	21.9	48.4	22.2
Kuzey Afrika	1991	9.8	19.8	23.8	38.1	27.9	4.4
	2001	6.5	16.5	16.7	42.8	31.5	2.7
	2011	3.2	11.7	14.9	45.0	37.7	2.5
Sahra Altı Afrika	1991	54.7	18.7	75.4	15.4	8.8	2.4
	2001	54.6	20.1	68.9	15.3	8.0	2.0
	2011	42.0	23.0	65.0	21.3	11.1	2.5

Kaynak: ILO, **Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?**, Geneva, 2014, s. 102; *2 ABD \$ verileri sırasıyla 2000, 2007 ve 2011 yılı verilerine aittir.

Tablo 15’te bölgelere göre dünyada çalışan yoksulların ve istihdamın ekonomik sınıflara göre dağılımı verilmektedir. ILO, günlük 1.25 ve 2 ABD dolarının altında kazananları çalışan yoksullar olarak nitelendirmektedir. Tabloya bakıldığında 1991 yılında dünyadaki toplam istihdamın %44’ü 1.25 ABD dolarının altında ücretle

⁶⁸ Ömer Faruk Çolak, “Avrupa İstihdam Stratejisi ve Genç İşsizlik”, **Tisk Akademi**, Cilt: 2, Özel Sayı: 1, 2007, s. 40

çalışmaktayken bu oran 2001 yılında %30.6'ya ve 2011 yılında ise %15.7'ye kadar gerilemiştir. Bölgelere göre bakıldığında ise, günlük 1.25 ABD dolarının altında ücretle çalışanların istihdam içindeki payı en yüksek olan bölgelerin 2011 yılı itibariyle %42 ile Sahra Altı Afrika, %27.3 ile Güney Asya ve %12.4 ile Güneydoğu Asya ve Pasifik olduğu görülmektedir. En düşük oran ise %1.1 ile Orta Doğu, %1.2 ile Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Dışı), %3.2 ile Kuzey Afrika ve %3.3 ile Latin Amerika ve Karayip bölgeleridir.

Tabloda günde 2 ABD doları altında kazananlar incelediğinde, oranların daha da yükseldiği görülmektedir. Dünyada, 2000 yılında istihdam edilenlerin %45.9'u 2 ABD doları altında bir ücretle çalışırken bu oran 2007 yılında %33.7'ye ve 2011 yılında ise %28.7'ye kadar gerilemiştir. Bölgelere göre günlük 2 ABD dolarının altında ücretle çalışanların istihdam içindeki paylarına bakıldığında en yüksek oranlara sahip bölgeler içerisinde yine 1.25 ABD dolarının altında çalışanlarda da yüksek oranlara sahip olan aynı bölgeler sırasıyla yer almaktadır. 2011 yılı itibariyle Sahra Altı Afrika'nın oranı %65, Güney Asya'nın %64.1 ve Güneydoğu Asya ve Pasifik bölgesinin oranı ise %33.3'tür. 2 ABD doları altında çalışanların istihdamdaki payının en düşük olduğu bölgeler de yine 1.25 doların altında kazananların istihdam içindeki payının en düşük olduğu bölgelerle aynıdır ancak bu defa sıralama değişmiştir. 2011 yılı itibariyle Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Dışı) oranı %4.1, Latin Amerika ve Karayip %7.2 ve Orta Doğu'nun oranı ise %7.6'dır.

Bu oranlara bakıldığında dünyada en yoksul bölgelerin Sahra Altı Afrika ve Güney Asya, yoksulluğun en az olduğu bölgelerin ise Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Dışı), Latin Amerika ve Karayip ve Orta Doğu bölgelerinin olduğunu söyleyebiliriz. Nitekim tabloda ekonomik sınıflara göre istihdam oranlarına baktığımızda 13 ABD doları ve üzerinde kazananların istihdam içindeki paylarının en yüksek olduğu bölgeler 2011 yılı itibariyle sırasıyla %33.8 ile Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Dışı), %27.8 Latin Amerika ve Karayip ve %22.2 ile Orta Doğu bölgeleridir. En düşük oranlara ise %0.6 ile Güney Asya, %2.5 ile Kuzey Afrika ve Sahra Altı Afrika bölgeleri sahiptir. Dünyada istihdamın ekonomik sınıflara göre dağılımına bakıldığında 2011 yılı itibariyle 1.25 ABD doları altında %15.7, 1.25 ve 2 ABD doları arası %18.2, 2 ABD doları altında %28.7, 2 ve 4 ABD doları arası %25.8, 4 ve

13 ABD doları arası %30.4 ve 13 ABD doları ve üzeri ise %9.9 oranında ücretle çalışanların olduğu görülmektedir.

1.2.1. Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde İşsizlik

İşsizlik sorununun küresel bir sorun haline geldiği günümüz dünyasında gelişmişlik düzeylerine bakılmaksızın tüm ülkeler yüksek ya da düşük oranlarda işsizlik sorunuyla karşı karşıya kalmaktadır. Bununla birlikte ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre işsizliğin genel özellikleri göz önüne alındığında bazı benzerliklerin bulunmasına karşın genellikle farklı özelliklere sahip oldukları görülmektedir. Buna istinaden aşağıda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki işsizliğin yapısal özellikleri verilmeye çalışılmıştır.

1.2.1.1. Gelişmiş Ülkelerde İşsizlik

Gelişmiş ülkeler ilk kez 1929 ekonomik krizi sonrasında büyük boyutlu işsizlikle karşılaşmışlardır. Bu krizle birlikte ekonomi politikalarında da değişiklikler yaşanmış ve uygulamaya konulan Keynesyen politikalarla birlikte II. Dünya Savaşı'ndan sonra hem istikrarlı bir büyüme sağlanmış hem de yüksek istihdam düzeylerine ulaşılmıştır.⁶⁹ 1980'li yıllardan sonra ise Batı ülkeleri, petrol fiyatlarındaki artışla birlikte maliyetlerin yükselmesi ve başta Japonya olmak üzere yeni sanayileşen ülkelerden gelen rekabetle birlikte ekonomik olarak daralma dönemine girmişlerdir. Büyümede meydana gelen bu duraklama, ekonomik yönden iki önemli sonuç ortaya çıkarmıştır. Bunlardan biri mevcut ekonomi politikaların değiştirilerek yerini liberal politikaların alması bir diğeri ise uluslararası ticaretin serbest hale gelmesidir.⁷⁰

Gelişmiş ekonomilerde meydana gelen bu önemli değişiklikler, dünya ticaretinin değişimine neden olmuş ve günümüzün küresel piyasasının şekillenmesine olanak tanımıştır. 1980'ler ve 1990'lı yılların başında dünya yeniden yapılanmaya giderken, gelişmiş ülkeler liberal politikaların hâkim olduğu, serbest piyasa ilkelerine göre işleyen yeni bir ekonomik sisteme geçiş yapmışlardır. Bu sistemin uygulanmasıyla birlikte, “kuralsızlaştırma” (deregulation), “özelleştirme” (privazation) ve “devletin

⁶⁹ Aysen Tokol, **Sosyal Politika**, 2.bs., Vipaş Yayınları, Yayın No: 39, Bursa, 2000, s. 101

⁷⁰ Koray, **a.g.e.**, s. 234-235

ekonomik anlamda küçültülmesine yönelik düzenlemelere gidilmiştir. Bu yeniliklerin ve değişimlerin tümü işsizlikteki artışın daha da hızlanmasına neden olmuştur.⁷¹ Yaşanan bu gelişmelerle birlikte özellikle 1990'lı yıllardan sonra işsizlik süreklilik kazanmaya başlamış ve küresel boyuta ulaşmıştır.

Tablo 16. Gelişmiş Bazı Ülkelerde İşsizlik Oranları (%), (1991-2013)

Ülkeler	1991	1995	2000	2007	2008	2009	2011	2013
Avustralya	9.6	8.5	6.3	4.4	4.2	5.6	5.1	5.7
Avusturya	-	3.9	3.6	4.4	3.8	4.8	4.1	4.9
Belçika	6.4	9.7	6.9	7.5	7.0	7.9	7.2	8.5
Kanada	10.3	9.5	6.8	6.0	6.1	8.3	7.5	7.1
Danimarka	7.9	6.7	4.3	3.8	3.5	6.0	7.6	7.0
Finlandiya	6.6	15.4	9.8	6.9	6.4	8.2	7.8	8.2
Fransa	8.5	10.5	9.0	8.0	7.5	9.1	9.2	10.3
Almanya	5.5	8.3	8.0	8.7	7.5	7.8	6.0	5.3
İzlanda	-	3.7	2.3	2.3	3.0	7.2	7.1	5.4
İrlanda	14.8	12.3	4.2	4.7	6.4	12.0	14.7	13.1
İtalya	8.5	11.2	10.1	6.1	6.7	7.8	8.4	12.2
Japonya	2.1	3.2	4.7	3.8	4.0	5.1	4.6	4.0
Kore	2.5	2.1	4.4	3.3	3.2	3.7	3.4	3.1
Lüksemburg	1.7	2.9	2.2	4.2	4.9	5.1	4.8	5.8
Hollanda	4.8	7.1	3.1	3.6	3.1	3.7	4.5	6.7
Yeni Zelanda	10.6	6.5	6.2	3.7	4.2	6.1	6.5	6.2
Norveç	5.5	4.9	3.2	2.5	2.6	3.2	3.3	3.5
Portekiz	4.2	7.2	4.5	8.9	8.5	10.6	12.9	16.5
İspanya	15.5	20.8	11.9	8.2	11.3	17.9	21.4	26.1
İsveç	3.1	8.8	5.6	6.1	6.2	8.3	7.8	8.0
İsviçre	-	3.9	2.6	3.6	3.5	4.2	4.0	4.4
İngiltere	8.6	8.5	5.4	5.3	5.7	7.6	8.0	7.5
ABD	6.8	5.6	4.0	4.6	5.8	9.3	9.0	7.4

Kaynak: OECD, **Employment Outlook 2014**, Paris, 2014, s. 264

Tablo 16’da gelişmiş bazı ülkelerdeki işsizlik oranları verilmiştir. 2013 yılı verileri incelendiğinde Fransa (%10.3), İrlanda (13.1), İtalya (12.2), Portekiz (%16.5) ve İspanya’nın (%26.1) işsizlik oranlarının çift haneli rakamlara ulaştığı görülmektedir. Özellikle İspanya’da işsizlik sorunu ciddi boyutlara ulaşmıştır. 2008 yılında yaşanan krizle birlikte artışa geçen işsizlik oranlarının daha sonraki yıllarda düşüşe geçtiği tablodaki ülkelerin çoğunda görülmektedir. Ancak Fransa, İtalya, Portekiz, İspanya

⁷¹Arif Özsağır, “Küresel İşsizlik Krizi ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 43-44, 2000, s. 288

ve Hollanda’da krizle birlikte artışa geçen işsizlik oranları hala artmaya devam etmektedir.

2008 yılındaki kriz gelişmiş ülkelerin başında gelen ABD ve Japonya’da bile ekonomiyi ciddi bir şekilde etkilemiştir. Japonya’da 2007 yılında %3.8 olan işsizlik oranı 2009 yılında %5.1’e, ABD’de 2007 yılında %4.6 olan işsizlik oranı ise %9.3’e kadar yükselmiştir. 2013 yılına gelindiğinde ABD’de işsizlik oranı %7.4’e ve Japonya’da ise %4’e kadar gerilemiştir. 2013 yılında en düşük işsizlik oranlarına ise %3.1 ile Kore, %3.5 ile Norveç, %4 ile Japonya, %4.4 ile İsviçre ve %4.9 ile Avusturya sahiptir.

Gelişmiş ülkelerde görülen yüksek işsizlik oranlarının ortak bazı özellikleri de bulunmaktadır. Özellikle AB ülkelerinde işsizlik hem yüksek oranlı hem de süreklilik gösteren bir yapıya sahiptir. Bu nedenle gelişmiş ülkelerde yüksek oranlı yapısal işsizlik mevcuttur. Bir diğer özellik ise özellikle gelişmiş ülkelerde, gençlerin eğitimlerine daha uzun süre devam etme eğiliminde olmaları (lisans, yüksek lisans, doktora) gençler arasında yaygın işsizlik oranlarının oluşmasına neden olmaktadır.⁷²

**Tablo 17. AB ve OECD’de İşsizliğin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (%),
(2000-2013)**

	Yaş	2000	2007	2009	2012	2013
AB-28	15-24	18.4	15.5	19.9	23.0	23.5
	25-54	8.2	6.3	7.9	9.5	9.9
	55-64	7.3	5.5	6.3	7.3	7.6
OECD	15-24	12.1	12.0	16.4	16.3	16.2
	25-54	5.4	4.9	7.3	7.2	7.3
	55-64	4.9	4.0	5.7	5.7	5.6

Kaynak: EUROSTAT, (Çevrimiçi) <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, 22.11.2014; OECD, **Employment Outlook 2014**, Paris, 2014, s. 271; OECD, **Employment Outlook 2010-Moving Beyond The Jobs Crisis**, Paris, 2010, s. 276

Tablo 17’de de görüldüğü üzere genç işsizliği yani 15-24 yaş arasındaki işsizlik diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir. AB’de 2000 yılında %18.4 olan genç işsizliği 2007 yılında azalmasına rağmen daha sonraki yıllarda artış göstermiş ve 2013 yılında %23.5 oranına kadar yükselmiştir. 25-54 yaş grubundaki işsizlik oranı ise 2013 yılında %9.9, 55-64 yaş grubunda da %7.6 olduğu tabloda görülmektedir. OECD’de

⁷² Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, **a.g.e.**, s. 86-87

genç işsizlik oranlarına baktığımızda 2000 yılında %12.1 iken 2009 yılında %16.4'e kadar yükselmiş ve 2013 yılında da %16.2 oranında gerçekleşmiştir. 25-54 yaş grubunda ise %7.3 olan işsizlik oranı 55-64 yaş grubunda %5.6 olarak görülmektedir.

Gelişmiş ülkelerde işsizliğin ortak özelliklerinden bir diğeri ise işsizliğin uzun süreli olmasıdır. İşsiz kalanlar ya da iş piyasasına ilk defa girecek olanlar kısa süre içerisinde istihdam imkânı bulamamakta ve dolayısıyla uzun süreli işsizlik meydana gelmektedir. Tablo 18'de AB ve OECD'de uzun süreli işsizlik oranları verilmiştir. Tablo incelendiğinde uzun süreli işsizlik oranlarının OECD'ye kıyasla AB'de daha yüksek olduğu görülmektedir. AB'de 12 ay ve üzerinde işsiz kalanların oranı 2000 yılında %44.4 iken bu oran 2013 yılına gelindiğinde artarak %46.5 olmuştur. OECD'de ise bu oranlar 2000 yılında %30.9 iken 2013 yılında ise %35.3 şeklinde gerçekleşmiştir.

Tablo 18. AB ve OECD'de Uzun Süreli (12 Ay ve Üzeri) İşsizlik Oranları (%), (2000-2013)

	2000	2007	2009	2012	2013
AB-28	44.4	41.6	32.6	43.7	46.5
OECD	30.9	28.5	23.6	34.2	35.3

Kaynak: OECD, (Çevrimiçi) <http://data.oecd.org/unemp/long-term-unemployment-rate.htm#indicator-chart>, 22.11.2014

Gelişmiş ülkelerdeki işsizliğin bir başka ortak özelliği ise işsizliğe maruz kalanlarının çoğunluğunu kadınların oluşturmasıdır. Ayrıca kadınların işgücüne katılma oranlarının erkeklere kıyasla düşük olduğu da bilinen bir gerçektir. Özellikle son yıllarda gelişmiş ülkelerde kadın istihdamını arttırıcı politika ve programlar uygulamaya konulmakta ve kadın işsizlik oranlarındaki artışın önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

Tablo 19'a bakıldığında kadınlarda geçmişten günümüze doğru gelindiğinde işsizlik oranlarının erkek işsizlik oranlarıyla aynı olduğu görülmektedir. AB'de 2000 yılında kadın işsizlik oranı %10.7 ve erkek işsizlik oranı %8.3 iken bu oranlar 2013 yılında kadın ve erkekte %10.8 olarak gerçekleşmiştir. Aynı şekilde OECD'de 2000 yılında kadın işsizlik oranı %6.8 ve erkek işsizlik oranı %5.8 iken 2013 yılına gelindiğinde

bu oranlar kadın ve erkekte %7.9 olarak tabloda görülmektedir. Hiç şüphesiz ki bunda son yıllarda kadınlara yönelik uygulanan istihdam arttırıcı politikaların etkisi büyüktür. Ancak işgücüne katılım oranlarına bakıldığında erkeklerin üstünlüğü tabloda görülmektedir. AB’de erkeklerde 2013 yılında %79.9 olan işgücüne katılım oranı kadınlarda %67.1, OECD’de ise 2013 yılında %83.6 olan erkeklerde işgücüne katılım oranı kadınlarda %65.1 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 19. AB ve OECD’de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma ve İşsizlik Oranları (%), (2000-2013)

			2000	2007	2009	2012	2013
AB-28	İşgücüne Katılma	Kadın	60.2	63.2	65.0	66.5	67.1
		Erkek	74.8	77.5	79.2	79.6	79.9
	İşsizlik	Kadın	10.7	7.9	8.9	10.5	10.8
		Erkek	8.3	6.6	9.0	10.4	10.8
OECD	İşgücüne Katılma	Kadın	60.7	62.8	63.6	64.6	65.1
		Erkek	83.6	83.4	83.2	83.4	83.6
	İşsizlik	Kadın	6.8	5.9	7.7	8.0	7.9
		Erkek	5.8	5.5	8.5	7.9	7.9

Kaynak: OECD, (Çevrimiçi) <http://data.oecd.org/unemp/long-term-unemployment-rate.htm#indicator-chart>, 22.11.2014; EUROSTAT, (Çevrimiçi) <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, 22.11.2014

1.2.1.2. Gelişmekte Olan Ülkelerde İşsizlik

Dünya, günümüzde de varlığını hala devam ettiren gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkeler olmak üzere ikili bir yapıya sahiptir. Bir tarafın sanayileşme ve teknolojik gelişmelerle yakalamış olduğu gelişmeleri diğer tarafın yakalayamaması ve hala daha tarım ağırlıklı ekonomik yapıyı sürdürmeleri bu ikili yapının oluşmasının temel nedenidir. Gelişmekte olan ülkelerin asıl amacı ulusal gelirlerini arttırmak ve ekonominin tarımsal ağırlıklı yapısını sanayiye dönüştürmektir. Dolayısıyla gelişmekte olan ülkelerde işsizlik gelişmiş ülkelere kıyasla hem daha büyük hem de çözümü zor bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.⁷³

Gelişmekte olan ülkelerde kırsal kesimlerde modern tarım tekniklerine geçiş kentleşmeyi daha da hızlandırmış ve bununla birlikte kentleşmeye özgü sorunlar da hızla artmaya başlamıştır. Kırsal alanlardan kentsel alanlara doğru başlayan büyük

⁷³ Koray, a.g.e., s. 239

göç dalgasıyla birlikte göç edenlerin sadece küçük bir kısmı modern sektörlerde düzenli ve örgütlü bir işe sahip olmuştur. Göç edenlerin büyük bir kısmı ise ya işsizler ordusuna katılmış ya da marjinal sektördeki geçici, güvencesiz ve devamlılığı olmayan işlerde geçimlerini kazanmaya çalışmaktadırlar.⁷⁴ Dolayısıyla kentsel bölgelerde düzenli bir geliri olmayan ve sürekli bir iş için bekleyenler ile kırsal bölgelerde geleneksel üretim yapısı içerisinde emeğini verimli bir şekilde arz edemeyen ve yeterli bir geliri olmayan büyük bir kitlenin meydana getirdiği sorunlar gelişmekte olan ülkelerin istihdam alanındaki en önemli sorununu oluşturmaktadır. Buna göre gelişmekte olan ülkelerin önünde iki seçenek bulunmaktadır; ya kentsel aşırı işsizliği yaşayacaklar ya da kırsal eksik istihdamın devamını sağlayacak politikaları sürdürmeye devam edeceklerdir.⁷⁵

Gelişmekte olan ülkelerdeki işsizlik, nüfus artış hızının yüksek, üretim donanımı ve kapasitenin yetersiz olması nedeniyle yapısal bir özellik arz etmektedir. Yapısal işsizliği hızlandıran mevsimlik işsizlik, hızla gelişen teknolojiler sonucu ortaya çıkan teknolojik işsizlik ve teknolojik gelişmelerden sonra meydana gelen konjonktürel işsizlik gelişmekte olan ülkelerin karşılaştıkları diğer işsizlik sorunlardır. Diğer yandan bu ülkelerin içinde bulunduğu ikili yapı, ekonomik sektörler arasındaki zayıf ilişkiler ve arz fazlası oluşturan işgücünün yeterli derecede nitelikli olmaması gizli işsizliğe neden olmaktadır. Bütün bu işsizlik türlerinin yanında, bu ülkelerin gelişim göstermeleriyle birlikte, sermaye ve tamamlayıcı üretim araçlarının işgücü arzına paralel bir hızda arttırılamaması sonucunda büyümeye bağlı işsizlik sorunu da karşılaşılan bir diğer sorunu teşkil etmektedir. Bunlara ek olarak; emek ve sermaye arasındaki ikame olanaklarının sınırlı olması, ücretlerin toplu sözleşme ve benzeri nedenlerle denge ücret düzeyinin üzerinde belirlenmesi ve bunun sonucunda da emek talebinin daralması, faktör dağılımının dengeli olmaması, tarım ve tarım dışı sektörlerdeki gelir farklılıkları ve bunların neden olduğu kırdan kente göç, faktör fiyatlarının rekabet koşullarının yetersizliği nedeniyle dengesiz bir şekilde gelişmesi

⁷⁴ Tokol, **a.g.e.**, s. 104

⁷⁵ Ekin, **a.g.e.**, s. 174

ve üretimde daha çok sermaye yoğun tekniklerin kullanılması geliştirmekte olan ülkelerde işsizlik sorununa yol açan diğer nedenler olarak belirtilmektedir.⁷⁶

Geliştirmekte olan ülkeleri gelişmiş ülkelere ayıran özelliklere bakıldığında üç temel özellik karşımıza çıkmaktadır. Bunların ilki, geliştirmekte olan ülkelerin ikili yapıya sahip olmasıdır. Bu ülkelerin ekonomileri birbirinden farklı iki kısımdan meydana gelmektedir. Bunların biri, işgücünün küçük bir kısmını istihdam eden kayıtlı sektör, diğeri ise işgücünün çoğunluğunu istihdam eden kayıtdışı sektördür. İkinci temel özellik, geliştirmekte olan ülkelere işgücü fazlalığının bulunması ve eksik istihdam koşullarında çalışmasıdır. Özellikle kayıtdışı sektörde, işçiler eğitim düzeylerine veya alacakları ücrete bakmaksızın işsiz kalma korkusu ile çalışmaktadır. Üçüncü ve son temel özellik ise, geliştirmekte olan ülkelerin çoğunda kurumsal bir sosyal güvenlik sisteminin bulunmamasıdır. Bu ülkelerin bazılarında kayıtlı sektörde çalışan bir kısım işçi için iş kaybı ve emeklilik gibi sınırlı ödeneklerin olması, aile ve akrabalık bağlarının hala güçlü olduğu bazı yoksul ülkelere ise, kayıtdışı sektörde çalışan insanların yoksulluğa karşı bir korunmaları olsa da, geliştirmekte olan ülkelere yaşayan insanların büyük bir kısmı sosyal güvenceden yoksun olarak hayatlarını sürdürmektedir.⁷⁷

Tablo 20’de geliştirmekte olan bazı ülkelere 2000-2013 yılları arasındaki işsizlik oranları verilmektedir. Tabloya bakıldığında işsizlik oranlarının ülkeden ülkeye ciddi farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Örneğin; Güney Afrika’da 2013 yılında %24.7 olan işsizlik oranı Ekvator’da aynı yıl itibarıyla %4.2 oranında gerçekleşmiştir. Aynı zamanda yıllar arasında da büyük farklılıkların olduğu yine tabloda karşımıza çıkmaktadır. Örneğin Venezuela’da 2003 yılında %18 olan işsizlik oranı dört yıl aradan sonra 2007 yılında %8.5’e kadar gerilemiştir. 2013 yılı itibarıyla en yüksek işsizlik oranlarına %24.7 ile Güney Afrika, %17.2 ile Hırvatistan, %13.5 ile Polonya, %13.3 ile Mısır’ın, en düşük işsizlik oranlarına ise %4.2 ile Ekvator, %5.4 ile Brezilya, %6 ile Şili ve %6.6 ile Uruguay’ın sahip olduğu Tablo 20’de görülmektedir.

⁷⁶ Muhsin Hesapçıoğlu, “Geliştirmekte Olan Ülkelerde İstihdam ve İşsizlik”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 1, 1986, s. 164-165

⁷⁷ Ajit K. Ghose, Nomaan Majid, Christoph Ernst, **Küresel İstihdam Sorunu**, Ed. Ömer Faruk Çolak, Çev. Gökhan Aykaç, Selçuk Kayan, Ankara, Elif Yayınevi, 2010, s. 57-58

Tablo 20. Gelişmekte Olan Bazı Ülkelerde İşsizlik Oranları (%), (2000-2013)

	2000	2003	2007	2008	2009	2011	2013
Arjantin	14.7	16.8	8.5	7.9	8.7	7.5	7.1
Şili	8.3	7.4	7.1	7.8	9.8	7.2	6.0
Kolombiya	17.0	14.4	10.9	11.4	12.0	11.0	11.0
Ekvator	9.0	11.4	6.1	7.3	6.5	4.2	4.2
Venezuela	14.0	18.0	8.5	7.4	7.9	8.5	7.5
Mısır	9.0	10.4	9.0	8.7	9.4	12.0	13.3
G. Afrika	23.3	28.0	23.0	22.9	23.8	24.9	24.7
Bulgaristan	16.4	13.8	6.9	5.6	6.9	11.3	13
Romanya	7.0	7.0	6.4	5.8	6.9	7.4	7.3
Paraguay	10.3	11.2	5.6	5.6	6.5	7.1	8.1
Uruguay	13.6	16.9	9.2	7.6	7.3	6.3	6.6
Brezilya	9.2	12.3	9.3	7.9	8.1	6.0	5.4
Macaristan	6.4	5.9	7.3	7.8	9.8	11.0	10.4
Polonya	14.0	19.9	12.7	9.8	11.0	12.4	13.5
Letonya	8.4	10.6	6.1	7.7	17.5	16.2	11.9
Litvanya	11.7	9.9	4.3	5.8	13.7	15.4	11.8
Hırvatistan	21.1	14.1	9.6	8.4	9.1	13.5	17.2

Kaynak: TÜİK, (Çevrimiçi) <http://tuikapp.tuik.gov.tr/SecilmisUluslararasıGostergeler/menuAction.do>, 22.11.2014; ILO, (Çevrimiçi) <http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata>, 22.11.2014

1.3. PASİF VE AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

İktisadi kalkınmanın gerçekleşmesi, iktisadi hayatın dört temel fonksiyonundan biri olan üretim artışıyla birlikte sağlanmaktadır. Üretim artışı ise emek, girişimci, sermaye ve doğal kaynakların bir araya gelmesiyle birlikte oluşmaktadır. Bu bağlamda emek iktisadi kalkınmada önemli bir role sahiptir. Emeğin üretimde kullanılır hale gelmesi, insanın istihdam edilmesi yani çalışması anlamına gelmekte ve çalışabilmesi için de bir iş bulması gerekmektedir⁷⁸. Eğer insanlar kendi bilgi ve becerileriyle işgücü piyasasında kendilerine iş bulamıyorsa işte bu noktada devreye işgücü piyasası politikaları girmektedir.

İşsizlikle mücadelede uygulanan emek piyasası politikalarını iki ana başlık altında toplamak mümkündür. Bu politikalardan ilki işsizliğin, bireyleri gelir güvencesinden yoksun bırakmaları nedeniyle maddi olumsuzlukları gidermeye yönelik pasif

⁷⁸ Zaim, a.g.e., s. 1-2

politikalar. Diğer i se iş bulma, beceri ve meslek kazandırma gibi faaliyetlerle işsizliğin azaltılmasına yönelik aktif politikalar.

1.3.1. Pasif İşgücü Piyasası Politikaları

İşsizlik ile mücadelede hiçbir zaman tam bir başarı elde edilemeyeceği bir gerçektir. Bu nedenle işsizliğin meydana getirmiş olduğu riskleri ortadan kaldırmak işsizlikle mücadelede etkin bir mekanizma haline gelmektedir. Özellikle 19.yüzyılda gerçekleşen sanayi devrimiyle birlikte emeğin yerini sermayenin alması ve ortaya çıkan büyük işsizlik bu durumu daha da zorunlu hale getirmiştir.⁷⁹ Bu tarihten itibaren özellikle sanayileşmiş ülkeler işsizlikle mücadele etmek için işsizlik sigortası, işsizlik yardımları gibi pasif politikalar uygulamaya başlamışlardır.

İşsizlik sorununun neden olduğu olumsuz sonuçları onarmayı amaçlayan, işsiz bireylere asgari düzeyde de olsa bir gelir güvencesi sağlayan ve diğer taraftan işgücü piyasasını düzenleme işlevi gören politikalar pasif işgücü piyasası politikalarıdır. Gelişmiş ülke hükümetleri 1900’lü yılların başlarından, işsizliğin henüz kronikleşmediği 1973 yılı öncesine kadar geçen süreçte meydana gelen işsizliğin neden olduğu sorunları pasif işgücü piyasası politikalarıyla gidermeye çalışmışlardır.⁸⁰

Gelişmiş ülkelerde işsizlik sorunu ile karşılaşıldığında gündeme gelen ilk politikalar pasif işgücü piyasası politikalarıdır. Bu politikalar aktif işgücü piyasası politikalarına göre daha erken ve yaygın bir kullanım alanına sahiptir. Nitekim bugün AB ülkelerinin işgücü piyasalarına yaptıkları toplam harcamalar incelendiğinde, pasif işgücü piyasası politikalarına yapılan harcamaların aktif işgücü piyasası politikalarına yapılan harcamalardan daha fazla olduğu görülmektedir.⁸¹

Pasif işgücü piyasası politikaları, çalışanların işsiz kalmaları ve belirli koşulları sağlamaları durumunda gelir sağlayıcı ve sosyal yardımlar olarak işsizlik sigortası ve

⁷⁹ Faruk Andaç, **İşsizlik Sigortası**, 2.bs., Ankara, TÜHİS Yayınları, Yayın No.66, 2010, s.49

⁸⁰ Adem Korkmaz, Adnan Mahiroğulları, **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri**, 2.bs., Bursa, Ekin Yayınevi, 2007, s.86

⁸¹ Sedat Murat, **Dünden Bugüne İstanbul’un İşgücü ve İstihdam Yapısı, a.g.e.**, s.332; Meryem Koray, “Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:25, Sayı:4, Aralık 1992, s.82-83

işsizlik yardımı adı altında uygulanan politikalardır. Pasif işgücü piyasası politikaları bu iki temel uygulamaya dayanmakla birlikte bazı ülkelerde kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi uygulamalar da yer almakta ve ülkeden ülkeye bu uygulamalar farklılık göstermektedir.⁸² Türkiye’de ise işsizlik sigortası, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iş kaybı tazminatı pasif politikalar içerisinde yer almaktadır.

1.3.1.1. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası adından da anlaşılacağı üzere ilk olarak işsizlikle bağlantılı bir sigorta koludur. “Bir ülkede artan emek arzının, yeterince gelişemeyen üretim sahalarına sığdırılamayışından doğan işsizlik”⁸³, hem birey hem de toplum açısından önemli bir risk unsurudur. Dolayısıyla, sosyo-ekonomik nitelikli bir risk olan işsizliğe karşı sosyal güvenliğin sağlanması, özellikle sanayileşmiş toplumlarda büyük bir ihtiyaçtır.⁸⁴

Sanayileşmedeki hıza rağmen, Batı’da 19. yüzyılın ilk dönemlerinde, çalışanlara yönelik sosyo-ekonomik ve fizyolojik riskleri karşılayıcı programlardan söz edilmemektedir. Sosyo-ekonomik risk olan işsizlik sigortası, ihtiyarlık, ölüm gibi sigorta kolu olan fizyolojik risklerden daha geç gelişen bir sigorta koludur. İhtiyarlık, ölüm gibi sigorta kolları 19.yüzyılın sonlarında uygulamaya konulmasına karşın, işsizlik sigortası 20.yüzyılın ilk çeyreğinde uygulamaya konulmuştur. İşsizlik riskine karşı ilk önlemler, sendikalaşma hareketlerinin geliştiği sanayi ülkelerinde lonca sistemi içindeki yardımlaşma sandıkları ile sendikalar tarafından alınmaya çalışılmıştır. Osmanlı Devleti’nde benzer bir sistemi ise ahilik teşkilatı içerisindeki “esnaf sandığı” adı altında yardım sandıkları ile görmek mümkündür.⁸⁵

Özellikle bu dönemde yoğunlaşan işsizlik karşısında sendikalar, işçilerin uğradığı kayıpların giderilmesi ve az da olsa gelir güvencesinin sağlanması yönünde isteğe

⁸² Recep Varçın, **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2004, s.3

⁸³ Zaim, **a.g.e.**, s.170

⁸⁴ Kadir Arıcı, **Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ankara, Kamu İş Yayınları, 1997, s.149

⁸⁵ Faruk Taşçı, Yasin Yılmaz, “İşsizlik Sigortasının Türkiye’deki Durumu: Eleştiriler ve Çözüm Önerileri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 56, 2009, s.606

bağlı işsizlik sigortası fonları oluşturmuşlardır.⁸⁶ Bu çerçevede ilk sendikal şema, 1832’de İngiltere’de çelik dökümcüleri sendikası tarafından, ilk işsizlik sigortası fonu da 1892’de İsveç’te matbaacılar sendikası tarafından kurulmuştur.⁸⁷ Yine bu dönemde çok yaygın olarak görülmesi de işverenlerin işyerlerinde çalışma istikrarını arttırmak, işçi devrini azaltmak, işçilerin sadakatini arttırmak gibi nedenlerle isteğe bağlı işsizlik sigortası fonları kurdukları görülmüştür. 1890’lı yıllardan itibaren belediyeler de ister sendikal ister sendikasız olsun bütün işçileri kapsayan isteğe bağlı işsizlik sigortası fonları oluşturmaya başlamışlardır. Sistemin ilk örneğine 1893 yılında İsviçre’nin Bern şehrinde rastlanmaktadır. Daha sonra bu uygulama 1896’da Almanya’nın Köln ve 1905’de de Leipzig şehirlerine yayılmıştır.⁸⁸

Diğer yandan Belçika’da 1901 yılında "Ghent" adı verilen ve sendikalarla belediyelerin işbirliğine dayalı isteğe bağlı işsizlik sigortası fonu şeklinde bir sistem ortaya çıkmıştır. Takip eden yıllarda bu sistemin Belçika’nın bütününe yayıldığı ve Avrupa’da birçok ülkede de uygulandığı görülmüştür.⁸⁹ Ancak, Ghent sistemi işsizliğe eğilimli kimselere cazip gelmiş, bunların sistemi kötüye kullanmaları ve belediyelerin fonlara işçilerin katılımlarından daha fazla yardım yapar duruma gelmesi nedeniyle başarısız olmuş ve sistemden vazgeçilmiştir.⁹⁰

Devlet tarafından yasayla ilk zorunlu işsizlik sigortasını uygulayan ülke, 1911 yılında Lloyd George’un Başbakanlığı dönemindeki İngiltere’dir. Bu ülkeyi daha sonra sırasıyla İrlanda 1911, İtalya ve İspanya 1919, Avusturya ve Belçika 1920, Almanya 1927 ve Yunanistan 1945 yıllarında izlemiştir. Ülkemizde ise 25.08.1999 tarihinde 4447 sayılı Yasa ile kabul edilmiştir.⁹¹ Günümüzde sosyal güvenlik sistemine sahip

⁸⁶ Süleyman Başterzi, **İşsizlik Sigortası**, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Yayın No: 509, 1996, s.60

⁸⁷ Bertil Holmlund, “Unemployment Insurance in Theory and Practice”, **Scandinavian Journal of Economics**, Vol. 100, No. 1, 1998, s.113

⁸⁸ Yazgan, **a.g.e.**, s.153

⁸⁹ Kurt Vandaele, “A Report From The Homeland Of The Ghent System: The Relationship Between Unemployment and Trade Union Membership in Belgium”, **Transfer: European Review of Labour and Research**, Vol. 12, Issue. 4, December 2006, s.648-649

⁹⁰ Başterzi, **a.g.e.**, s.61

⁹¹ A.Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 14.bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2011, s.470-471

177 ülkeden sadece 80'inde işsizlik sigortası uygulanmaktadır.⁹² İşsizlik sigortasının finansman ve yönetim açısından önemli sorunlarının bulunması nedeniyle birçok ülkede uygulama alanı bulamamıştır.

İşsizlik sigortası; çalışma istek, yetenek ve iradesine sahip olmasına rağmen, işini kendi isteği ve kusuru dışında kaybeden çalışanların uğradıkları gelir kaybını kısmen ve geçici bir süre için telafi eden ve prim sistemine dayanan bir sigorta koludur.⁹³ ILO'nun tanımına göre işsizlik sigortası; "isteği dışında işi sona eren bağımlı çalışanların gelir kaybını kısmen ve geçici bir süre telafi eden bir sigorta koludur."⁹⁴

Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere işsizlik sigortası, işsizlerin karşılaşmış oldukları gelir kaybını önlemeyi amaçlayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren ve sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer alan bir sigorta koludur. İşsizlik sigortası işsizlere maddi olanakların yanı sıra etkin bir mesleki eğitim ve işe yerleştirme hizmeti de sunmaktadır. Bu uygulama kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınmasına da katkı sağlamaktadır. Ayrıca, işçilerin işsizlik ödeneğine hak kazanabilmesi için ahlak ve iyi niyet kurallarına daha fazla sadakat göstereceğinden, uygulamanın verimliliği arttırdığı da söylenebilir.⁹⁵

İşsizlik sigortasının temel amacı, gelecekte ortaya çıkması muhtemel işsizlik riskine karşı çalışanları güvence altına almaktır. Böylece ileride işsiz kalma olasılığı bulunan çalışan bir kişi, çalıştığı dönemde düzenli prim ödemek suretiyle işsizlik halinde gelir kaybını telafi edecek bir gelire kavuşabilecektir. İradesi dışında işsiz kalan bir kişinin moral yapısı, ailesi ve toplum için oluşturabileceği sorunlara karşı korunmasının sağlayacağı yararlar önem teşkil etmektedir.⁹⁶

⁹² **Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pasific, 2012**, Social Security Administration, SSA Publication No.13-11802, March 2013, s.17-18, **Social Security Programs Throughout the World: Africa, 2013**, Social Security Administration, SSA Publication No.13-11803, August 2013, s.17-18, **Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2012**, , Social Security Administration, SSA Publication No.13-11801, August 2012, s.17-18, **Social Security Programs Throughout the World: The Americas, 2011**, Social Security Administration, SSA Publication No.13-11804, February 2012, s.17-18

⁹³ Tuncay ve Ekmekçi, **a.g.e.**, s.470

⁹⁴ Korkmaz, Mahiroğulları, **a.g.e.**, s.87

⁹⁵ Biçerli, **a.g.e.**, s.492

⁹⁶ Mete Törüner, **İşsizlik Sigortası**, İstanbul, Friedrich Ebert Vakfı, 1992, s.4

İşsizlik sigortasının toplumsal açıdan ise iki temel amacı vardır. İlki işsizliğin bireyler üzerindeki olumsuz etkilerini en az düzeyde tutarak toplumsal dengeyi bozucu sonuçları ve suç eğilimini önlemektir. İkinci amacı ise çalışanın işsiz kaldığı süre zarfında satın alma gücünün korunmasıyla birlikte üretimin daha da azalmasının ve işsizlik artışının önüne geçilmesidir.⁹⁷

Uluslararası sözleşmelerde, sosyal güvenlik sistemlerinin “sosyal devlet” yapısının bir gereği olduğu belirtilmektedir. Nitekim, 10 Aralık 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin 25. maddesinde; “herkesin işsizlik, sakatlık, hastalık, yaşlılık ve kendi isteği dışında oluşan geçim sıkıntısı durumunda sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu” görüşüne vurgu yapılmıştır.⁹⁸

Türkiye’nin de 1971 yılında onayladığı ILO’nun 28 Haziran 1952 tarihli 102 sayılı “Sosyal Güvenliğin Asgari Normları” başlıklı sözleşmesinde işsizlik sigortasına da yer verilmiştir. Bu sözleşmede sosyal güvenliğin asgari normları belirtilmiş ve işsizlik riskine IV. ve IX. bölümlerde yer verilmiştir. IV. bölümün 20. maddesinde, işsizlik sigortasından yararlanma hali; “çalışmaya muktedir ve iş aramaya hazır bulunan bir kimsenin, uygun bir iş bulma imkânsızlığı sebebiyle ve milli mevzuatta tarif olunduğu şekilde, kazancın muvakkaten durması halidir” şeklinde belirtilmiştir. Yine bu sözleşmenin 67. maddesinde işsiz kalan işçiye ödenecek işsizlik sigortası miktarı belirtilmiş olup, evli ve iki çocuklu erkek işsizin son ayda almış olduğu ücretin %45’inin altında bir tutar olmaması öngörülmüştür.⁹⁹

İşsizlik sigortasında hedeflenen amaç, işsiz kalan işgücünün emek piyasasından uzaklaşmaması iken bazen de tam tersi olarak işsizlerin sayısının artmasına neden olabilmektedir. Bu süreçte işçiler gelir getirici bir işte çalışmak yerine işsizlik ödeneğinden faydalanmayı düşünebilmektedir. Özellikle işsizlik ödeneğinin uzun süreli ve yüksek oranlı olduğu zamanlarda bu durum sıkça görülebilmektedir. Örneğin 20 OECD ülkesinde yapılan çalışmada işsizlik sigortası kapsamında yapılacak ödeme %10 arttığı zaman ya da işsizlik sigortasının süresi bir ay arttığında

⁹⁷ Biçerli, **a.g.e.**, s.492-493

⁹⁸ Korkmaz, Mahiroğulları, **a.g.e.**, s.88

⁹⁹ **ILO Anayasası ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Ankara, Yayın No: 86, 1998, s.254-273

işsizlerin sayısında %1 gibi bir artış görülmektedir. ABD’de ise işsizlik sigortası ödeme tutarında %10’luk bir artış, işsizlik süresinin bir hafta uzamasına neden olmaktadır.¹⁰⁰

Yine yapılan çalışmalarda işsizlik sigortası ödemelerinin yüksek olduğu bazı ülkelerde bu ödemelerin iş kabul ücretlerini arttırdığı tespit edilmiştir. İş kabul ücretlerinin artması işsizlerin kendilerine önerilen işleri kabul etmede daha seçici davranmalarına ve bu da işsizlik sürelerinin uzamasına neden olmaktadır.¹⁰¹ Ancak çoğu ülkede uygulamanın bu sakıncasını gidermek amacıyla işsizlere önerilen uygun bir işin kabul edilmesi zorunluluğu getirilmiş ya da sınırlı sayıda iş önerisi reddetme hakkı verilmiştir. İşin kabul edilmemesi veya belirlenen sayının aşılması durumunda işsizlik ödeneği kesilmekte, askıya alınmakta ya da ödeme miktarı önemli ölçüde azaltılmaktadır. Bu uygulamanın işsizlik sigortasının iş kabul ücretlerini arttırmaktan çok azalmasına yönelik bir baskı oluşturduğu söylenebilir.¹⁰²

Dünyada işsizlik sigortaları finansmanında genel olarak üç farklı yöntem kullanılmaktadır. Bunlar,¹⁰³

- Tekli Finansman Yöntemi: Tüm bedel, işveren ya da devlet tarafından tek taraflı olarak ödenir.
- İkili Finansman Yöntemi: İşçi ve işveren tarafından birlikte ödenir.
- Üçlü Finansman Yöntemi: İşçi, işveren ve devletin birlikte katkıda bulundukları yöntemdir.

İşsizlik sigortası uygulayan ülkelerin çoğunda işçi sigorta primlerine katkıda bulunmaktadır. Avustralya, Brezilya, Şili, Estonya, Tunus, Yeni Zelanda gibi ülkelerde primleri sadece devlet öderken, Arnavutluk, Bangladeş, Moldova gibi ülkelerde sadece işveren ödemekte ve dolayısıyla tekli finansman yöntemini kullanmaktadırlar. Arjantin, Ekvator, Fransa, Yunanistan, Macaristan, Hollanda gibi ülkelerde ise primlerin işçi ve işveren tarafından birlikte ödendiği ikili finansman

¹⁰⁰ Varçın, **a.g.e.**, s.17

¹⁰¹ Horst Siebert, **Labor Market Rigidities and Unemployment in Europe**, The Kiel Institute of World Economics Kiel Working Papers, No. 787, January 1997, s.15-18

¹⁰² Recep Kapar, **Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi**, İstanbul, Birleşik Metal-İş Yayınları, Yayın No: 17/2005, 2005, s.110-111

¹⁰³ Gençler, **a.g.e.**, s.16

yöntemi benimsenmektedir. Türkiye'nin de aralarında bulunduğu üçlü finansman yöntemini kullananlar ise, Avusturya, Belçika, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Almanya, İrlanda, İsveç, İngiltere, İspanya, Romanya, Portekiz gibi AB ülkelerinin çoğunlukta olduğu yöntemdir.¹⁰⁴ İşsizlik sigortası fonuna devlet ve işverenin katkı sağladığı fakat işçinin katkı sağlamadığı tek ülke İtalya, devlet ve işçinin katkı yaptığı, işverenin katkı yapmadığı tek ülke ise Lüksemburg'dur.¹⁰⁵

Tablo 21. Bazı Ülkelerde İşsizlik Ödeneği Süreleri ve Miktarları

Ülkeler	Ödeme Süresi	Ödeme Miktarı
İsveç	300-450 gün	320 Kron
Hollanda	38 ay	%70-75
Belçika	Sınırsız	%40-60
İngiltere	26 hafta	56.25-71 Pound
Fransa	24-36 ay	%57-75
Almanya	6-24 ay	%60-67
Lüksemburg	12-24 ay	%80-85
İtalya	6-12 ay	%40-60
Rusya	12 ay	%45-75
ABD	26 hafta	%50
Japonya	90-330 gün	%45-80
Türkiye	180-300 gün	%40

Kaynak: Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pasific, 2012, **a.g.e.**, s.106; Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2012, **a.g.e.**, s.48-317; Social Security Programs Throughout the World: The Americas, 2011, **a.g.e.**, s.184; SGK, **Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik**, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Yayın No: 46, Ankara, Eylül 2012, s.45-180

Tablo 21'de değişik ülkelerdeki işsizlik ödeneği süreleri ve miktarları görülmektedir. Verilere baktığımızda çoğu ülke ödeme süresi ve miktarı bakımından Türkiye'den daha iyi bir konumda yer almaktadır. İsveç 300 ile 450 gün arasında günlük 320 Kron, İngiltere 26 hafta boyunca haftalık 56.25 ile 71 Pound aralığında, Japonya 90 ile 330 gün arasında günlük kazancın %45 ile %80'i oranında değişen miktarda işsizlik ödeneği vermektedir. ABD'de işsizlik ödeneği süresi ve miktarı ortalama bir orandır, çünkü eyaletler kendi içerisinde bu oranları değiştirebilmektedir. İngiltere, ABD, Japonya ve İtalya ödeme süresi bakımından Türkiye ile hemen hemen aynı gibi görünse de ödeme miktarı açısından Türkiye'den daha fazla ödenek vermektedirler. Aynı zamanda bu ülkelerde işsizlik ödeneğine hak kazanma koşulları olsun, işsizlik sigortasından farklı işsizlik yardımları olsun, evli ya da bekâr, çocuklu

¹⁰⁴ Nurcan Özkaplan, **Çalışma Ekonomisi**, 1.bs., İstanbul, Kavram Yayınları, 1993, s.135-136

¹⁰⁵ Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2012, **a.g.e.**, s.164-195

ya da çocuksuz, ailesiyle birlikte ya da yalnız yaşayan kişilere göre değişen oranlı ödenek sistemleri olsun Türkiye’deki işsizlik sigortasının koşullarına kıyasla daha iyi bir yapıda olduğu söylenebilmektedir.

1.3.1.2. İşsizlik Yardımı

Gelir desteği sağlayan pasif işgücü piyasası politikalarından bir diğeri de işsizlik yardımıdır. İşsizlik sigortası ile sıkça karıştırılan bir kavram olan işsizlik yardımının temel farkı finansmanının işçi ve işverenlerin ödediği primlerden değil de tamamen devlet tarafından karşılanmasıdır. Geçmiş yıllarda işçi sendikalarının yardım sandıkları ile gündeme gelen işsizlik yardımları 1900’lü yılların başından önce gönüllü, sonra zorunlu sigorta olarak yasal hale gelmiştir. İşsizlerin işsizlik yardımından yararlanma süresi belirli süreli olabileceği gibi işsizlerin muhtaçlık durumu devam ettiği sürece de yardım yapılabilir.¹⁰⁶

İşsizlik yardımı sosyal devlet ilkesini benimsemiş ekonomik bakımdan güçlü ülkelerde daha sağlıklı bir şekilde uygulanabilmektedir. İşsizlik yardımı, işsizlik sigortasından yararlanamayan ve ihtiyaç sahibi olduğunu belgeleyen herkese verilebilir. İşsizlik sigortasına göre faydalanma oranı oldukça düşük olmakla birlikte süresi daha uzun hatta bazı ülkelerde sınırsızdır.¹⁰⁷

İşsizlere minimum bir yaşam standardı sunmayı amaçlayan bu uygulama işsizlik sigortasında olduğu gibi işsizler açısından işsiz kalmayı cazip bir hale getirebilmektedir. Gerek işsizlik sigortası gerekse işsizlik yardımı adı altında yapılan ödemelerin işsizleri çalışma ihtiyacı ve düşüncesinden yoksun bırakacak kadar uzun sürede ve yüksek miktarda olmaması gerekmektedir. İşsizlere ödenecek miktara ve ödeme süresine belli kıstaslara göre sınırlama getirilmesi, işsiz geçen süre içerisinde işsizlerin kendilerini geliştirmesi açısından mesleki eğitim programlarına katılmaları, katılmamaları halinde ödeneklerin miktarı ve sürelerinde kısıtlama yapılması, kendilerine sunulan işleri reddetme halinde ödeneğin belli oranda veya tamamen

¹⁰⁶ Koray, Sosyal Politika, **a.g.e.**, s.243-244

¹⁰⁷ Korkmaz, Mahiroğulları, **a.g.e.**, s.89

kesilmesi gibi işsiz kalmayı cazip hale getirmeyi caydırıcı önlemler almak bu uygulamaların daha sağlıklı bir şekilde yürütülmesine imkân verecektir.

1973 Petrol Krizi sonrasında dünyada yaşanan ekonomik durgunluk ve akabinde ekonomi büyüme oranlarında meydana gelen düşüşler sonrasında işsizlik hızla artış göstermiştir. İktisadi durgunluğun mevcut olduğu bu ortamda yeterli yatırımların yapılamaması ve yeni iş alanlarının oluşturulamaması işsizlik artışını daha da hızlandırmıştır. Bu nedenlerden dolayı 1970’li yıllardan sonra ülkeler, esnekliği istihdamı arttıran ve işsizliği azaltan bir tedbir olarak görmüş ve teşvik etmişlerdir.¹⁰⁸

Teknoloji alanında yaşanan hızlı gelişmeler, sanayi sektörüne oranla hizmet sektörünün ağırlık kazanması, uluslararası rekabet vb. nedenlerle hem işletmeler hem de çalışanlar esnekliğe ihtiyaç duymuşlardır. Esnek çalışmayla birlikte, çalışanların yalnızca bir işverene bağlı olduğu ve bu işverene ait işyerinde standart istihdam ilişkisi içinde tam gün çalıştığı, çalışma yaşamı 1970’li yıllardan itibaren değişmeye başlamıştır. Fordist dönemin ürünü olan bu katı iş ilişkilerinden uzaklaşılarak, esneklik ekseninde kısmi süreli çalışma, evde çalışma, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma, çalışma paylaşımı gibi yeni iş ilişkilerinin tanımlandığı sanayi ötesi ya da post-fordist olarak adlandırılan yeni bir döneme girilmiştir.¹⁰⁹

Esneklik özellikle en sık olarak çalışma sürelerinin kısaltılması şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Çalışma sürelerinin kısaltılması yani çalışma paylaşımı (work sharing) işten çıkarmaları önlemek veya istihdamı arttırmak amacıyla çalışma sürelerinin azaltılmasıdır. Çalışma sürelerinin azaltılmasıyla mevcut işlerin daha fazla işçi ile yapılması ve bu şekilde işsizler için yeni işlerin açılması sağlanmaktadır. Çalışma saatlerindeki bu azalma genellikle ücret ve yardımların kesintileriyle kendini gösterir fakat bu kesintiler kısmen de olsa ücret sübvansiyonları çoğu kez de sosyal yardımlarla telafi edilebilmektedir. Diğer taraftan işçilerin ücret ve sosyal

¹⁰⁸ Arif Yavuz, **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1995, s. 7

¹⁰⁹ Zeki Parlak, Süleyman Özdemir, “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 60, 2011, s. 36

haklarındaki azalmanın miktarı, çalışma saatlerindeki azalmanın miktarı ile orantılı ya da orantısız da olabilmektedir.¹¹⁰

Kısmi süreli istihdamın değişik bir şekli olarak görülen çalışma paylaşımı aslında farklı bir yapıya sahiptir. Kısmi süreli çalışmada yapılan işler nitelikleri gereği kısa süreli işlerdir. Çalışma paylaşımında ise, tam gün süreli bir iş paylaşılarak yapılmakta ve tam gün süreli bir işin gereği olan maaş, izinler, sosyal yardımlar ve yan ödemeler çalışanlar arasında anlaşarak paylaşılmaktadır.¹¹¹ Çalışma paylaşımının uygulamaya konulması 1930'lu yıllara kadar dayanmaktadır. İlk olarak 1930'lu yıllarda ABD'de uygulanan çalışma paylaşımı 1940'lı yıllarda İngiltere'de uygulanmaya başlanmıştır. Özellikle Almanya'da otomotiv endüstrisinde çok yaygın olan çalışma paylaşımının öncülüğünü Volkswagen yapmaktadır. Alman hükümeti de Volkswagen şirketinin çalışma paylaşımı politikalarını desteklemektedir. 1990 yılının ilk yarısından itibaren ise, AB'de yüksek işsizliğe çare olarak çalışma paylaşımı politikaları tüm üye ülkelerde teşvik edilmiştir.¹¹²

ABD'de işveren ve özel işletmelere yönelik yapılan araştırmalar çalışma paylaşımının ne kadar yaygın olduğunu göstermektedir. İşverenlere yönelik yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, çalışma paylaşımına izin veren işletmelerin oranı 1998'de %38 iken 2005'de bu oran %44'de yükselmiştir. Bu işletmelerde ise işgücünün sadece %13'ünün çalışma paylaşımı yaptığı görülmektedir. Araştırmanın en ilginç sonuçlarından biri ise, Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin (KOBİ) %15'nin çalışma paylaşımına izin vermesine karşın büyük işletmelerin sadece %4'nün izin vermesidir. Avrupa'da ise çalışma paylaşımının 2009 krizinden sonra arttığı belirtilmektedir.¹¹³

Çalışma paylaşımı 1970'li yılların ortasından itibaren işsizlik oranlarındaki artışa bağlı olarak Avrupa'da yaygın bir şekilde uygulanmaya başlanmıştır. 1980'lerde Belçika ve Fransa başta olmak üzere Danimarka, Almanya, Hollanda gibi ülkelerde çalışma süreleri yasalarla veya toplu sözleşmelerle sürekli olarak kısaltılmış ve

¹¹⁰ ILO, **Work-sharing and job-sharing**, Information Sheet No. WT-17, August 2004, s.1, (Çevrimiçi) http://www.ilo.org/travail/info/fs/WCMS_169673/lang--en/index.htm, 15.12.2013

¹¹¹ Yavuz, Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, **a.g.e.**, s. 50-51

¹¹² Parlak, Özdemir, **a.g.e.**, s. 36

¹¹³ **A.e.**, s. 37

işsizlikle mücadele edilmek istenmiştir. Bu alanda en güçlü adım Fransa tarafından atılarak 2000 yılı itibariyle standart haftalık çalışma süresi yasalarla 35 saat olarak sınırlandırılmıştır.¹¹⁴

Örneğin Almanya’da haftalık 40 saat olan çalışma süresi 1984 yılında IG Metal Sendikası’nın yapmış olduğu grevlerle 38,5 saate inmiş, 1989 yılında yapılan bir anlaşma ile metal işkolunda önce 37,5 saat ve daha sonra ise 35 saate kadar düşmüştür. İşçi sendikalarının çalışma sürelerini kısaltma çabalarının temelinde istihdam olanaklarını arttırmak amacı ilk sırada yer almaktadır.¹¹⁵ Nitekim 1985 ve 1993 yılları arasında yapılan araştırmalarda çalışma sürelerinin kısaltılmasının istihdam üzerindeki etkileri incelenmeye başlanmıştır. Bu konuda birbirleriyle çelişkili düşünceler ve bulgular ortaya çıksa da genelde olumlu etkiler olduğu görülmüştür. Almanya endüstrisinde yapılan bir çalışmada çalışma sürelerinin kısaltılması ile istihdam arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu çalışmaya göre standart çalışma süresindeki bir saatlik azalma saatlik ücretle çalışan işçilerin istihdamını %0,3-0,7 oranında arttırmıştır.¹¹⁶

Diğer yandan çalışma paylaşımı (work sharing) ile iş paylaşımı (job sharing) terimleri birbirleriyle sık sık karıştırılmaktadır. İş paylaşımı çalışma paylaşımının aksine tam zamanlı bir işin işverenle yapılan özel anlaşmalara göre ortak sorumluluk alan iki kişi arasında paylaşıldığı gönüllü bir düzenlemedir. En yaygın kullanımı bir tam zamanlı işin iki yarı zamanlı işe bölünmesi şeklinde olmaktadır. İş paylaşımı çalışma paylaşımı gibi işten çıkarmaları önlemek ya da istihdamı arttırmak için bir tedbir olarak değil de daha çok ekonominin durgun olduğu dönemlerde iş kaybına yönelik geçici bir çözüm olarak kullanılmaktadır.¹¹⁷

Erken emeklilik ise iş piyasalarında bulunan ve verimliliği azalan yaşlı işgücünün emekliye ayrılarak piyasa dışında kalan işsizlerin boşalan bu işlere girmesiyle

¹¹⁴ M.Kemal Biçerli, **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1563, 2004, s.25

¹¹⁵ Koray, Sosyal Politika, **a.g.e.**, s.245

¹¹⁶ Jennifer Hunt, “Has work-sharing worked in Germany?”, **Quarterly Journal of Economics**, Vol. 114, No. 1, February 1999, s. 144-147.

¹¹⁷ P.O. Oladele, N.I. Akake, “A Theoretical Review of Work Sharing: An Analysis of the Nigerian Economy”, **International Journal of Management**, Vol. 29, No. 4, December 2012, s.431

istihdam artışı sağlamaktadır.¹¹⁸ Erken emeklilikle, çeşitli nedenlerle işten atılma riski ile karşı karşıya kalan yaşlı işgücünün istem dışı işten atılmalarının ortaya çıkaracağı ekonomik ve sosyal sonuçların etkisini azaltmak amaçlanmaktadır. Ayrıca yaşlı işgücünün istihdam dışına itilerek işten çıkarılma tehlikesiyle karşılaşan genç işgücünün istihdamının devam etmesi de amaçlanmaktadır.¹¹⁹

Erken emeklilik daha çok yapısal uyum politikaları kapsamında uygulanan pasif emek piyasası politikasıdır. Ülkenin içinde bulunduğu geçiş süreci ve yapısal dönüşüm dönemlerinde ya da işletmelerin ekonomik olarak zarar ettiği, finansal kriz yaşadığı veya kapatılmalarının söz konusu olduğu durumlarda erken emeklilik programı uygulanmaktadır. Erken emeklilik çok ciddi sosyal güvenlik sorunlarına neden olmaktadır. Bu uygulama ile sosyal güvenlik fonlarının aktüeryal dengesi bozulmakta ve dolayısıyla devlet bütçesinde açıklara neden olabilmektedir. Erken emeklilikle istihdam dışına itilen yaşlı işgücünün karşılaşabileceği sosyal sorunlar da programın bir diğer sorununu oluşturmaktadır.¹²⁰

Erken emeklilikle birlikte ilk anda işsizlere istihdam imkânı sağlansa da, bilgi ve beceri olarak üst seviyede olan emeklilerin çoğu kısa sürede ya kendi işini kurarak ya da ücret karşılığı yeniden çalışmaya başlamakta ve yine işsizlerin önü kesilmektedir. Ayrıca erken emeklilerin kayıt dışı istihdam edilmeleri halinde sosyal güvenlik sorunları daha üst boyutlara ulaşmakta ve bu da programın maliyetini oldukça yükseltmektedir.¹²¹

Almanya’da 1985 yılında başlatılan erken emeklilik programına ilk başlarda fazla ilgi gösterilmezken, daha sonraları ilgi artmaya başlamış ve 1985-1988 yılları arasında 200.000 kişi erken emekli olmayı kabul etmiştir. Bunlardan boşalan işlerin

¹¹⁸ M.Kemal Biçerli, “Çalışma Paylaşımı İşsizlikle Mücadelede Etkili Bir Politika mıdır?”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt:4, Sayı:1-2, Ocak-Temmuz 2004, s.59-60

¹¹⁹ Varçın, **a.g.e.**, s.20-21

¹²⁰ Mustafa Tiryaki, “Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Tarımdan Kopan İşgücünün İstihdam Edilmesinde Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği”, (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara, ÇSGB, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2007, s.24-25

¹²¹ Seyhan Taş, Gülferah Bozkaya, “Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikaları”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 02, Sayı: 1, 2012, s.167

%80'ine ise işsizler yerleştirilmiştir. Ancak sosyal güvenlik sisteminde artan sorunlar nedeniyle günümüzde hiçbir ülkede bu uygulamaya sıcak bakılmamaktadır.¹²²

1.3.2. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Aktif işgücü piyasası politikaları kavramının ilk kullanımı İkinci Dünya Savaşı'nın hemen sonrasına rastlamaktadır. 1951 yılında iktisat kökenli iki sendikacı Gösta Rehn ve Rudolph Meidner tarafından İsveç'te tam istihdam, ücret dağılımında eşitlik ve sanayinin modernleşmesi gibi politikaların oluşturulması sırasında ilk kez aktif işgücü piyasası politikaları kavramı kullanılmıştır.¹²³ Rehn ve Meidner'e göre AİPP'ler düşük enflasyon ve tam istihdamı bir arada sağlamak için tasarlanmış politikalar bütünüdür. Bu iki iktisatçı anti enflasyonist talep yönetimi politikasının düşük verimli sektörlerde işsizliğe neden olacağını belirtmiş ve bunu engellemek için işgücü piyasasında yeniden eğitimi ve mobilitayı sağlayan programlar önermişlerdir. Bu programlar sayesinde düşük verimli sektörlerde işsizlik tehdidi altında çalışanlar yüksek verimli sektörlerle geçiş yapabileceklerdir.¹²⁴

İsveç'te aktif işgücü politikası (active manpower policy) olarak adlandırılan AİPP'ler II. Dünya Savaşı öncesinde de oluşturulmaya çalışılmış ve özellikle gençlere ve diğer risk gruplarına yönelik uygulamaya konulmuştur.¹²⁵ Ancak AİPP'deki "aktif" terimi İsveç'te 1950'lerde, ücret kısıtlamaları temelinde oluşturulan politikalara karşıt olarak geliştirilen politikalardan alınmıştır. 1950'lerden önce de işgücü piyasası kapsamında birçok mesleki eğitim ve iş yaratma programları uygulanmaya konulmuş olsa da bu politikalar aktif işgücü piyasası politikaları olarak adlandırılmamıştır.¹²⁶

¹²² Koray, a.g.e., s.246

¹²³ Giuliano Bonoli, "The Political Economy of Active Labor-Market Policy", **Politics & Society**, 38(4), 18 November 2010, s.444; Kari Hietala, "How to Govern and Evaluate Labour Market Policies", **Peer Review**, Stockholm, 3-4 April 2006, s.41; Roman Ballester, **European Employment Strategy and Spanish Labour Market Policies**, Working Papers. Department of Economics, University of Girona, Num:14, s. 7

¹²⁴ Lars Calmfors, Anders Forslund, Maria Helmström, **Does Active Labour Market Policy Work? Lessons From The Swedish Experiences**, Working Paper, IFAU - Institute for Labour Market Policy Evaluation, No: 2002:4, 2002, s.7

¹²⁵ J.Timo Weishaupt, **From The Manpower Revolution To The Activation Paradigm-Explaining Institutional Continuity and Change in an Integrating Europe**, Amsterdam, Amsterdam University Press, 2011, s.101-102

¹²⁶ M.Kemal Biçerli, "Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 6, Kasım 2005, s. 1

Nitekim 1930'lu yıllarda Büyük Ekonomik Buhran sırasında kamu otoritelerinin, düzgün işleyen işgücü piyasasında işini kaybedenlere yeniden iş sağlamaya yönelik AİPP'leri geniş çapta uygulanmıştır. İlk olarak, AİPP'ler Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Yeni Düzen'in (New Deal) bir parçası olarak başarılı bir şekilde uygulanmıştır. Yine benzer programlar Almanya'da iki dünya savaşı arasındaki 1914-1939 yılları arasında Weimar Cumhuriyeti dönemindeki muhafazakâr hükümetler tarafından uygulanmıştır. Fakat Nazi hükümeti tarafından uygulanan zorunlu politikalar nedeniyle, bazı AİPP'ler ile ilgili olumsuz düşünceler oluşmuştur.¹²⁷

1960'lı yıllara gelindiğinde Avrupa ülkelerinde meydana gelen ücret artışları ve işgücü kıtlığı gibi sorunların üstesinden gelmek için oluşturulan aktif işgücü piyasası politikaları, tam istihdam politikasının tamamlayıcı bir unsuru olarak görülmeye başlanmıştır. İlk AİPP'ler işgücü sunumunu arttırmayı ve çalışanları işgücü sıkıntısı yaşanan mesleklere, işyerlerine, sektörlerle ve bölgelere göre yeniden yönlendirmek amacıyla hazırlanmıştır. Diğer yandan, bazı gelişmekte olan ülkelere gelen yabancı çalışanların ülke işgücü piyasasına girişlerini ve mobilitelerini sağlamak ve gözetmek amacıyla da aktif işgücü piyasası politikaları oluşturulmaya çalışılmıştır.¹²⁸ AİPP'ler işsizliğin artmaya başladığı 1980'li yıllara kadar gereken desteği görmemiş ve işsizliğe bu döneme kadar hep kısa süreli bir sorun olarak bakılmıştır. Bugünkü modern anlamıyla ifade edilen AİPP'ler, 1990'lı yılların başlarında işsizliğin büyük oranda artış göstermesiyle birlikte ortaya çıkmıştır.

1980'den sonra çoğu ülke liberal ekonomi politikalarını yeniden uygulamaya koymuş ve buna istinaden işsizlik sorunu karşısında liberalizmin temel ilkelerinden biri olan "ekonomiye müdahale etmeme" mantığı ile hareket etmişlerdir. Piyasa mekanizmasının işleyişini bozmak istemeyen bu anlayış, 1973 ve 1979 krizlerinin yol açtığı işsizlik sorununun çözümünü ekonomik gelişmeye bırakmıştır. Fakat 1990'lı yılların başından itibaren işsizlik oranlarındaki büyük artışın ve buna ek

¹²⁷ Peter Auer, Ümit Efendioğlu, Janine Leschke, **Active Labour Market Policies Around The World: Coping With The Consequences Of Globalization**, Second Edition, International Labour Office, Geneva, 2008, s. 9

¹²⁸ Recep Kapar, "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları", **İÜ İktisat Fakültesi Mecmuası (Prof.Dr.Toker Dereli'ye Armağan Özel Sayısı)**, Cilt:55, Sayı:1, İstanbul, 2006, s. 343

olarak çalışma hakkını bir insan hakkı olarak kabul eden ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası belgelerde öngörülen sosyal politika önlemlerinin alınmasının bu sözleşmeleri imzalayan devletler tarafından taahhüt edilmesi, hükümetleri işsizlikle mücadelede köklü istihdam politikaları geliştirmeye yöneltmiştir. Diğer bir ifadeyle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler 1980 sonrası izlenen liberal politikalar nedeniyle ortaya çıkan ekonomik ve sosyal sonuçları bakımından önemli sorunlara yol açan işsizlik sorunu karşısında işgücü piyasasına müdahale etmemenin olumsuz sonuçlarını görmüş ve taahhüt altına girdikleri hem uluslararası belgelerin yükümlülükleri hem de insani ve toplumsal sorumluluklar karşısında “aktif işgücü piyasası politikaları” geliştirerek piyasaya müdahale etmek zorunda kalmışlardır.¹²⁹

AİPP’lerin tarihsel gelişim sürecini özetleyecek olursak, Bonoli bu süreci üç farklı dönem kapsamında değerlendirmiştir. İlk olarak, 1950 ve 1960’lı yıllar arasında ülkelerin gelişen sanayilerine uygun, vasıflı işgücü sağlamak ve işgücü eksikliğini gidermek amacıyla AİPP’ler geliştirilmiştir. Bu dönemde AİPP’lerin temel amacı beşeri sermaye kaynaklarına yatırım yapmaktır. İkinci dönem, 1973-1975 yılları arasında yaşanan petrol krizleri dönemidir. Bu krizleri takip eden yıllarda ortaya çıkan yüksek işsizlik nedeniyle bu dönemde çoğu ülkenin AİPP uygulamalarındaki temel amacı işsizlerin işgücü piyasasına yeniden girişlerini sağlamak yerine işsizleri “meşgul etmek” ve işsizlerin işsizlik süresince beşeri sermayelerinin bozulmasını yavaşlatmaktır. Bu dönemde işsizler mesleki eğitim, kamu sektöründe geçici işler, işsizlik sigortası gibi uygulamalardan yararlanmaktadır. Üçüncü ve son dönem ise, 1990’ların ortasından günümüze kadar gelen dönemdir. Bu dönemde AİPP’lerin temel amacı işgücüne dâhil olmayan bireylerin ve işsizlerin yeniden işgücü piyasasına girmelerini teşvik etmek ve kolaylaştırmaktır. Bonoli bu dönemi “aktivasyon dönüşümü” olarak ifade etmektedir. AİPP’ler bu dönemde daha çok çalışma teşvikleri ve istihdam yardımları gibi programlar üzerinden gelişim göstermiştir.¹³⁰

¹²⁹ Korkmaz, Mahiroğulları, **a.g.e.**, s.89-90

¹³⁰ Bonoli, **a.g.e.**, s.443-448

Tarihsel süreç kapsamında, AİPP'lerin iki temel ve birbirleriyle örtüşen ekonomik ve sosyal işlevi ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, işgücü taleplerini karşılamak, ikincisi ise bölgesel, mesleki ve niteliksel uyumsuzlukları azaltmak amacıyla işgücünün bir yandan gelirini artırmak, diğer yandan da yeniden dağılımını sağlamak için daha etkili ve süreklilik arz eden önlemler almaktır.¹³¹

ILO'nun 122 sayılı "İstihdam Politikası" başlıklı sözleşmesinde AİPP, "iktisadi gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek, işgücü ihtiyaçlarını karşılamak, işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümlemek amacıyla tam ve verimli istihdamı ve işin serbestçe seçilmesini" sağlamaya çalışan politikalar şeklinde tanımlanmaktadır.¹³² OECD'nin tanımına göre ise, işsizlerin iş bulmalarını kolaylaştırmayı ve kazanç kapasitelerini arttırmayı amaçlayan temel eğitim dışındaki harcamaları kapsayan politikalardır.¹³³ Geniş anlamda ise AİPP, "işsizliği azaltmak, istihdamı korumak ve arttırmak amacıyla iş ve meslek danışmanlığının sunulduğu, kariyer yönetimi hizmetlerinin verildiği, iş analizleri ve meslek sınıflandırmasının yapıldığı, istihdamla ilişkilendirilmiş çeşitli meslek eğitimlerinin uygulandığı, iş arama stratejilerinin geliştirildiği programlar bütünü" olarak ifade edilmektedir.¹³⁴

AİPP'ler, işsizlik ve istihdam üzerinde olumlu ve olumsuz etkilere sahiptir. Bu etkileri başlıca beş madde üzerinden özetleyebiliriz. AİPP'ler ilk olarak, işe yerleştirme ve mesleki eğitim gibi önlemler yoluyla işsizlik sürelerini kısaltmakta ve bireylerin daha kısa sürede iş bulmalarını sağlamaktadır. İkincisi, AİPP'ler mesleki eğitim veya iş başında eğitim programlarıyla işgücü verimliliğini arttırmaktadır. Bu programlar sadece katılımcılara fayda sağlamamakta, katılmayanlar üzerinde de dışsal etki yaratarak fayda sağlamaktadır. Zira verimliliğin artması işgücü talebinin artmasına ve dolayısıyla istihdamın ve ücretlerin artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda AİPP'ler, işçiler arasında rekabet oluşturacağından istihdamı arttırmasına ancak ücretlerin de düşmesine neden olacaktır.¹³⁵

¹³¹ Auer, Efendioğlu, Leschke, **a.g.e.**, s.10

¹³² **A.e.** s.6

¹³³ OECD, **OECD Glossary Of Statistical Terms**, Paris, August 2004, s.15

¹³⁴ Korkmaz, Mahiroğulları, **a.g.e.**, s.90

¹³⁵ Marcello Estevao, **Do Active Labor Market Policies Increase Employment?**, IMF Working Paper, WP/03/234, European Department, December 2003, s.4-6

Üçüncü olarak, AİPP'lerden istihdam sübvansiyonları ile iş yaratma programları, istihdam halindeki işçinin bu programlardan yararlanan işçi ile ikame edilmesi sonucunu (substitution effects) doğurabilmektedir. Bu durum AİPP etkinliğinin ortadan kalkmasına neden olabilir. İkame etkisi, belli bir işçi kategorisine oluşturulan işlerin ne ölçüde diğer işçi kategorileri tarafından işgal edilmesi anlamına gelmektedir.¹³⁶ Yani bazı durumlarda firmalar, işçi alımlarında sübvansiyon edilen işçileri sübvansiyon edilmeyen işçilere tercih etmektedirler. Dolayısıyla, ikame etkisinin yoğun olduğu işgücü piyasalarında AİPP'ler istihdamın artmasına değil, işsizliğin kompozisyonun değişmesine neden olacaktır. Bunun sonucunda sübvansiyonların istihdam üzerindeki kısa dönemli net etkisi sıfır olmaktadır ve bu etki daha çok özel sektörlerde uygulanan sübvansiyon programlarında görülmektedir.¹³⁷

Dördüncü olarak ise, AİPP'ler kapsamında işsizlerin istihdamının sübvansiyonlar ile maliyeti düşürüldüğünde firmalar bu sübvansiyon edilmiş işsizleri istihdam edeceğinden ürün piyasasında da rekabet avantajını sağlamış olacaktır. Bu durum piyasa payları azalan diğer firmaların küçülmelerine ve dolayısıyla işçi çıkarmalarına neden olmaktadır. Böylelikle sübvansiyon edilen işçiler sübvansiyon edilmeyen işçiler üzerinde işten çıkarılma etkisi (displacement effect) oluşturmaktadır.¹³⁸ Son olarak, AİPP'ler oluşturulurken hedef grupların yanlış belirlenmesi durumunda etkinlik kaybı etkisinden (deadweight effects) söz edilebilir. Piyasanın kendi işleyişi içinde zaten istihdam edilebilecek grupların AİPP kapsamına alınması halinde kaynakların gereksiz yere israfı söz konusu olmaktadır.¹³⁹

Diğer taraftan, işsizliği azaltmayı amaçlayan AİPP'ler toplumda sosyal bir etki oluşturarak problemlerin azalmasına da yardımcı olmaktadır. İşsizliğin azalmasıyla hırsızlık, darp, uyuşturucu, alkol, zina gibi sosyal problemler en aza indirgenerek bireysel ve toplumsal huzur sağlanmaktadır. Ayrıca AİPP'lerin istihdamı artırması

¹³⁶ Lars Calmfors, **Active Labour Market Policy And Unemployment-A Framework For The Analysis Of Crucial Design Features**, OECD Economic Studies, No. 22, Spring 1994, s.17

¹³⁷ Reinhard Hujer, Marco Caliendo, **Evaluation of Active Labour Market Policy: Methodological Concepts and Empirical Estimates**, Institute For The Study Of Labor (IZA) Discussion Paper Series, No. 236, December 2000, s.16

¹³⁸ Calmfors, a.g.e., s.19; Hujer, Caliendo, a.g.e., s.16

¹³⁹ John P. Martin, **What Works Among Active Labour Market Policies: Evidence From OECD Countries' Experiences**, OECD Economic Studies, No. 30, 2000/I, 2000, s.89-90

vergi tabanının genişlemesini sağlamak ve bu da aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarının maliyetlerini azaltabilmektedir.

AİPP'lerin türlerine ilişkin sınıflandırmalar literatürde farklı şekillerde önümüze çıkmaktadır. Aslında temel olarak bakıldığında bu farklı sınıflandırmaların hepsi üç ana unsura dayanmaktadır. Bunlar eşleştirme ve danışmanlık faaliyetleriyle işgücü piyasasının etkinliğini arttırmayı amaçlayan istihdam hizmetleri, işgücü niteliklerinin geliştirilmesi açısından eğitim programları ve işgücü piyasasında hareketliliği sağlamaya yönelik sübvansiyonlar ve iş yaratma programlarıdır.

AİPP'ler birçok önlem ve uygulamayı içeren politikalar bütünüdür. Bunların bir bölümü emek talebini arttırmaya ve işsizliği önlemeye yönelik önlemler, diğer bir bölümü ise yeniden eğitim ve işgücü hareketliliğinin sağlanması gibi işsizliği sınırlayıcı önlemlerdir.¹⁴⁰ AİPP'lerin hedefinde öncelikli olarak işsizler yer almakla birlikte iş aramayan yani aktif olmayan bireyleri de aktifleştirmek bu politikaların hedefleri arasında bulunmaktadır.

AİPP türlerine ilişkin yapılan farklı sınıflandırmalar arasında öne çıkanlardan bazıları yazarları ile birlikte aşağıda verilmektedir. Bunlar;

Varçın'a göre AİPP'ler pasif politikalardan bağımsız olarak tek başına değerlendirilemez. Varçın, sınıflandırmasını beş başlık altında toplamıştır. Gelir desteği sunan politikalar başlığı altında; işsizlik tazminatı, sosyal yardımlar, kıdem tazminatı ve erken emeklilik programları yer almaktadır. Geçici işsizliğe yönelik politikalar başlığı altında; genel istihdam hizmetleri, kitlesel işten çıkarmalara karşı işgücü hizmetleri, bölgesel işgücü hareketlerinin düzenlenmesi ve yoğun iş arama programları yer almaktadır. Diğer başlık olan yapısal işsizliğe karşı aktif işgücü programları altında; işgücü yetiştirme programları, işbaşı eğitim programları ve ücretlerin sübvansiyon edilmesi uygulamaları bulunmaktadır. Bir diğer başlık olan istihdam yaratma politikaları; küçük işletmeleri geliştirme programları, kamu yararına çalışma programları ve yerel ekonomik gelişme programlarından oluşmaktadır. İşgücü piyasası uyum politikaları başlığı altında ise; ihbarlı işten atma

¹⁴⁰ Koray, "Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları", **a.g.e.**, s. 84

çalışma sürelerinin kısaltılması, esnek çalışma koşulları, iş güvenliği ve ücretlere ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.¹⁴¹

Biçerli'ye göre AİPP'ler; ücret ve istihdam sübvansiyonları, kendi işini kuranlara yardım programları, mesleki eğitim programları, kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri ve doğrudan kamu istihdamı şeklinde oluşmaktadır.¹⁴² Bir başka eserinde ise; AİPP'leri işsizlik türlerine göre sınıflandırmaya tabi tutmuştur. Buna göre geçici işsizlikle mücadelede bilgilendirme ve eşleme uygulamalarının, yapısal işsizlikle mücadelede eğitim yardımı ve mesleki eğitim programları, istihdam sübvansiyonları, çalışma paylaşımı ve kamu istihdamı uygulamalarının ve konjonktürel işsizlikle mücadelede de para ve maliye politikaları ile ücret sübvansiyonları ve kamu istihdamı uygulamalarının olumlu etkiler yarattığını belirtmiştir. Bunlara ek olarak işsizliği azaltmada uygulanan diğer aktif politikaları da iş kurmaya yardım programları ve küçük teşebbüslere yönelik uygulamalar olarak belirlemiştir.¹⁴³

Mahiroğulları ve Korkmaz, AİPP'leri işsizliği önlemeye yönelik politikalar ve işsizliği sınırlamaya yönelik politikalar şeklinde iki genel başlık altında toplamışlardır. İşsizliğe yönelik politikalar; mesleki eğitim programları, istihdam arttırıcı sübvansiyonlar, kendi işini kuracaklara yapılan yardımlar, istihdam danışmanlığı hizmetleri ve kamunun yeni istihdam alanları oluşturması şeklinde sınıflandırılmıştır. İşsizliği sınırlayıcı politikalar ise; haftalık çalışma sürelerinin kısaltılması, esnek çalışmanın yaygınlaştırılması, işgücü hareketliliğinin artırılması ve erken emeklilik uygulamaları olarak tasnif edilmiştir.¹⁴⁴

Mahiroğulları ve Korkmaz'ın yapmış oldukları bir başka sınıflandırmada ise AİPP'ler dört ana başlık altında incelemiştir. İşgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmaya yönelik politikalar başlığı altında mesleki eğitim programları ve istihdam danışmanlığı hizmetleri, istihdamın sonlandırılmasını önlemeye yönelik politikalar başlığı altında kısa çalışma ödeneği ve işten çıkarmayı zorlaştıran yasal düzenlemeler, yeni istihdam alanları oluşturmaya yönelik politikalar başlığı altında

¹⁴¹ Varçın, **a.g.e.**, s. 14-66

¹⁴² Biçerli, "Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?", **a.g.e.**, s. 6-8

¹⁴³ Biçerli, İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları, **a.g.e.**, s. 74-175

¹⁴⁴ Korkmaz, Mahiroğulları, **a.g.e.**, s. 91-97

istihdam arttırıcı sübvansiyonlar, kendi işini kuracaklara yapılan yardımlar ve kamunun yeni istihdam alanları oluşturması, mevcut işyerlerinde istihdamı arttırmaya yönelik politikalar başlığı altında ise haftalık çalışma sürelerinin kısaltılması, esnek çalışmanın yaygınlaştırılması, erken emeklilik uygulamaları ve istihdam zorunlulukları yer almıştır.¹⁴⁵

Kapar ise AİPP'leri kamu çalışma programları, iş arama yardımları ve istihdam hizmetleri, mesleki ve yeniden mesleki eğitim programları (uzun süre işsiz kalanların mesleki eğitimi, toplu olarak işten çıkarılanların mesleki eğitimi, genç işsizlere yönelik mesleki eğitim, engellilerin mesleki eğitimi), bağımsız çalışma programları, işletmeye sunulan ücret ve istidam destekleri, işsizlere sağlanan ödeme desteği şeklinde sınıflandırmıştır.¹⁴⁶

Uşen, işsizliği önlemeye yönelik önlemler ve risk gruplarına yönelik önlemler şeklinde AİPP'leri ikiye ayırmıştır. Bilgilendirme, danışmanlık ve işe yerleştirme hizmetleri, mesleki eğitim programları, özel sektörü teşvik programları ve istihdam yaratma programları işsizlere yönelik önlemler olarak belirtilirken, gençlere, engellilere, kadınlara, yabancılara, yaşlılara ve uzun süreli işsizlere yönelik uygulamalar da risk gruplarına yönelik önlemler arasında gösterilmiştir.¹⁴⁷

Dünya Bankası'na göre yapılan sınıflandırmada AİPP'ler; istihdam hizmetleri, işgücü piyasası eğitimi ve iş yaratma programları olarak üçe ayrılmaktadır. İş yaratma programları başlığı altında ise ücret ve istihdam sübvansiyonları, kamusal işler ve küçük işletmelerin geliştirilmesi ve kendi işini kuracaklara yardım uygulamaları bulunmaktadır. Bu programlar emek arzını arttırmak (mesleki eğitim gibi), emek talebini arttırmak (kamusal işler ve sübvansiyonlar gibi) ve emek piyasasına işlerlik kazandırmak için (istihdam hizmetleri gibi) uygulanmaktadır. Dünya Bankası'na göre AİPP'ler genellikle uzun dönem işsizleri, yoksul aile

¹⁴⁵ Mahiroğulları, Korkmaz, **a.g.e.**, s. 100-111

¹⁴⁶ Kapar, "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları", **a.g.e.**, s. 346-360

¹⁴⁷ Şelale Uşen, "Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Aktif Emek Piyasası Politikaları", **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2007/2, Sayı: 13, 2007, s. 70-83

çalışanlarını ve işgücü piyasasındaki dezavantajlı belli grupları (engelliler, kadınlar, gençler) hedeflemektedir.¹⁴⁸

Kluve ise yapmış olduğu sınıflandırmada AİPP'leri; mesleki eğitim, özel sektörü teşvik programları (ücret ve istihdam sübvansiyonları, kendi işini kuracaklara yardım) kamu sektöründe doğrudan istihdam, kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, gençlere yönelik programlar (eğitim, ücret sübvansiyonları ve iş arama yardımları) ve engellilere yönelik programlar (ücret sübvansiyonları, korunan ve desteklenen çalışma programları ve rehabilitasyon hizmetleri) olmak üzere altı başlık altında incelemiştir.¹⁴⁹

OECD ve AB veri tabanlarına göre AİPP'ler; işgücü piyasası hizmetleri, mesleki eğitim, istihdam teşvikleri (ücret ve istihdam sübvansiyonları), korunan ve desteklenen istihdam ve rehabilitasyon (engellilere yönelik programlar), doğrudan iş yaratma ve kendi işini kuracaklara yardım programları şeklinde altı başlık olarak ele alınmıştır.¹⁵⁰

Bu çalışmada ise AİPP'ler yapılan literatür araştırması sonucu elde edilen sonuçlar kapsamında altı başlık altında incelenmiştir. Bunlar; istihdam hizmetleri ve iş arama yardımları, ücret ve istihdam sübvansiyonları, kendi işini kuracaklara yardım programları, doğrudan kamu sektöründe istihdam programları, mesleki eğitim programları ve son olarakta risk gruplarına yönelik programlarıdır.

1.3.2.1. İstihdam Hizmetleri ve İş Arama Yardımları

İşgücü piyasalarında iş arayanlar ile açık işlerin etkin bir şekilde eşleştirilmesini ve cesareti kırılmış, sosyal bakımdan dışlanmış olan işsizlerin (özellikle uzun dönem

¹⁴⁸ Gordon Betcherman, Karina Olivas, Amit Dar, **Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries**, World Bank, Social Protection Discussion Paper Series, No: 0402, January 2004, s. 1-6

¹⁴⁹ Jochen Kluve, **The Effectiveness of European Active Labor Market Policy**, RWI Discussion Papers, No: 37, February 2006, s. 6-7

¹⁵⁰ Bent Greve, **Active Labour Market Policies-Delivering Lisbon**, European Parliament Policy Department Economic and Scientific Policy, PE 382.181, November 2006, s. 5; EUROSTAT, **Labour Market Policy Statistics-Methodology 2013**, European Union, 2013, s.13-20; OECD, **Coverage and Classification of OECD Data for Public Expenditure and Participants in Labour Market Programmes**, (Çevrimiçi) <http://www.oecd.org/employment/emp/42116566.pdf>, 20.03.2014

işsizleri ve işgücü dışına itilmiş kadın işçileri) işgücü piyasasına yeniden girebilmelerini sağlayan AİPP'ler bu yolla yapısal işsizliğin azaltılmasında önemli bir rol oynamaktadır.¹⁵¹ Diğer taraftan iş arama süresinin uzaması ve işgücü piyasasındaki bilgi yetersizliğinden kaynaklanan arızı işsizliğin istihdam hizmetleri ve iş arama yardımları ile büyük ölçüde azaltılmaktadır. Nitekim 2004 yılında yapılan ampirik bir çalışmada kamu istihdam hizmetlerinin hem erkek hem de kadınlarda işsizlik oranlarını düşürücü etkisi olduğu belirtilmiştir.¹⁵²

İstihdam hizmetleri ve iş arama yardımları emek arzı ile emek talebinin karşılaşması amacına hizmet etmektedir. Kamu istihdam kurumları ve özel istihdam büroları tarafından verilen bu hizmetlerin temel amacı işgücü piyasasında iş arayanlar ile işçi arayanların doğru bir şekilde karşı karşıya gelmesini ve koşulları uygun olanlarının eşleştirilmesini sağlamaktır.

Çeşitli tarihlerde yayınlanan ILO sözleşmeleri, istihdam hizmetleriyle ilgili kurumların oluşturulmasını sağlayan uluslararası dayanaklardır. 1933 yılında 34 sayılı "Ücretli İstihdam Büroları Hakkında Kanun", 1948 yılında 88 sayılı "İstihdam Kurumu Kurulması Hakkında Sözleşme", 1949 yılında 96 sayılı "Özel İstihdam Büroları Hakkında Sözleşme" ve özel istihdam bürolarının faaliyetleriyle doğrudan ilgili olan 1997 yılında 181 sayılı "Özel İstihdam Büroları Hakkında Sözleşme" ILO tarafından yayınlanmıştır. 1980 sonrası işsizliğin kronikleşmesi ILO çalışmalarına da yansımış ve özel istihdam bürolarının işlevselliği artırılmak istenmiştir. Dolayısıyla 181 sayılı sözleşmeyle 1949 tarihli 96 sayılı sözleşme gözden geçirilerek özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin verilerek kuruluş ve faaliyet esasları belirlenmiş ve özel istihdam bürolarının işsizlere sunduğu hizmetlerin ücretsiz olarak verilmesi öngörülmüştür.¹⁵³ 1980 sonrası özel istihdam bürolarının sayılarındaki artışta özellikle neo-liberal politikalar kapsamında devletin rolündeki değişim ve

¹⁵¹ Amit Dar, Zafiris Tzannatos, **Active Labor Market Programs: A Review Of The Evidence From Evaluations**, World Bank, Social Protection Discussion Paper Series, No: 9901, January 1999, s. 3

¹⁵² Jan Boone, Jan C. van Ours, **Effective Active Labor Market Policies**, IZA Discussion Paper Series, No. 1335, October 2004, s.16

¹⁵³ Ali Kemal Sayın, "Emek Piyasalarını Düzenleyen Uluslararası Normlar, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 48, 2004, s. 57-69

dolayısıyla da çalışma hayatında özel yönetim metotlarının daha başarılı olacağı düşüncesi etkili olmuştur.¹⁵⁴

Kamunun gözetimi ve denetimi altında bulunan ancak kamu istihdam bürolarına nazaran daha esnek bir yapıya sahip olan özel istihdam büroları, ülkemizde 25.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile birlikte faaliyete girmiştir. Dünya genelinde 260.000 özel istihdam bürosu hizmet vermekte ve bu bürolarda 1 milyon 660 bin kişi çalışmaktadır. 2013 yılında özel istihdam büroları dünyada 40 milyonun üzerinde kişinin istihdama girmesine katkıda bulunmuştur.¹⁵⁵

2013 yılında ülke bazında özel istihdam büroları tarafından işe yerleştirilen kişi sayıları ise ABD’de 11 milyon, Çin’de yaklaşık 11 milyon, AB’de yaklaşık 9 milyon, Japonya’da yaklaşık 2,5 milyon, Meksika’da yaklaşık 1,7 milyon ve Hindistan’da ise 1,3 milyon kişidir. Yine ABD’de 17.340 özel istihdam bürosu bulunmakta ve bu bürolarda 120.000 kişi çalışmaktadır. AB’de 54.297 büro ve 270.112 çalışan, Çin’de 19.935 büro ve 358.013 çalışan, Japonya’da 20.000 büro ve 200.000 çalışan, Meksika’da 800 büro ve 8.249 çalışan, Hindistan’da ise 100.000 büro ve 336.750 çalışan bulunmaktadır. Türkiye’de ise 413 özel istihdam bürosu bulunmakta ve bu bürolarda 1.500 kişi çalışmaktadır. 2013 yılında 18.771 kişinin istihdamına katkıda bulunan bu bürolar 2014 yılında ise 14.821 kişiye istihdam sağlamıştır.¹⁵⁶

Kamu istihdam kurumlarında çalışan sayıları ise 2011 yılı itibariyle Çin’de 710.000, Almanya’da 106.202, ABD’de 75.082, Rusya’da 51.350, Fransa’da 50.000, Norveç’te 13.500, İsveç’te 10.809, İspanya’da 9.371 ve Danimarka’da 5.830 kişidir. Türkiye’de ise İŞKUR’da 2011 yılında çalışan sayısı 3.983 iken 2014 yılı itibariyle 8.186 kişi olmuştur.¹⁵⁷

¹⁵⁴ Ali Kemal Sayın, **Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları**, Ankara, Türkiye İş Kurumu, Yayın No: 324, 2002, s. 165-166

¹⁵⁵ CIETT, **2015 Economic Report**, 2015 Edition, Brussels, 2013/2014, s. 10-30

¹⁵⁶ A.e.; İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari/istatistikibilgiler>, 17.03.2014; İŞKUR, **2014 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, 2015 s.39

¹⁵⁷ WAPES, **Public Employment Services in the World Mission, Structure and Activities**, Brussels, December 2011, s. 15; İŞKUR, **2011 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, 2012, s. 19; İŞKUR, **2014 Yılı Faaliyet Raporu**, a.g.e., s. 6

İstihdam hizmetleri ve iş arama yardımları çoğu ülkede AİPP'ler içinde önemli bir yer tutmaktadır. OECD'nin 2011 yılı verilerine göre Avustralya, Kanada, Çek Cumhuriyeti ve Almanya'da AİPP'ler içinde en fazla kaynak istihdam hizmetleri ve iş arama yardımlarına ayrılmıştır.¹⁵⁸ İstihdam hizmetleri ve iş arama yardımları diğer AİPP'lere kıyasla daha az masraflı ve daha iyi sonuçlar veren politikalardır. AB Komisyonu'nun yapmış olduğu bir çalışmada kamu istihdam hizmetleri diğer işgücü piyasası politikalarından 10 ile 30 kat arasında daha ucuza uygulanabilmektedir.¹⁵⁹

Diğer yandan istihdam hizmetleri ve iş arama yardımları, işgücü piyasasındaki eşleştirmeyi sağlamanın yanında, bireylere iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri sunarak kendi vasıflarına ve özelliklerine uygun işe ve mesleğe yönelmelerinde yardımcı olmaktadır. Kamu istihdam kurumları istihdam hizmetleri sunarken hizmet vermiş olduğu kesimlerden toplamış olduğu bilgiler çerçevesinde uygun AİPP'lerin de tespit edilmesini sağlamış olur. İşsizlik sigortasının uygulandığı ülkelerde, işsizlik yardımı alan kişilerin tamamının kamu istihdam kurumuna kayıtlı olması ve bu kurumların kişilerin işgücü piyasasındaki hareketlerini gözlemlene şansına sahip olması, kurumlara işgücü piyasasını gözlemlene ve denetim altına alma imkânı vermektedir. Bu gözlemler ve denetim sayesinde kamu istihdam kurumları, işsizlik yardımı alan veya genel olarak işgücü piyasasında istihdam edilmeyi bekleyen kişilerin daha kısa sürede istihdam edilebilmeleri için uygun AİPP'leri oluşturma imkânı bulmaktadır.¹⁶⁰

Kamu istihdam kurumları ve özel istihdam bürolarının faaliyet alanları içerisinde; işsizlere ulaşmak, işsizlere yönlendirme (oryantasyon) hizmeti, iş ve meslek danışmanlığı, işgücü piyasası hakkında bilgilendirme, eşleştirme, işe yerleştirme ve iş geliştirme hizmeti, mesleki eğitim kursu düzenleme ve insan kaynakları yönetimi danışmanlığı hizmetleri yer almaktadır.¹⁶¹

¹⁵⁸ OECD, **Public Expenditure Of LMP By Main Categories** , (Çevrimiçi) <http://stats.oecd.org/>, 17.03.2014

¹⁵⁹ Asa Sohlman, David Turnham, **What Can Developing Countries Learn From OECD Labor Market Programmes And Policies?**, OECD Development Centre Working Paper No: 93, January 1994, s. 44-45

¹⁶⁰ Varçın, **a.g.e.**, s. 25

¹⁶¹ Korkmaz ve Mahiroğulları, **a.g.e.**, s. 95

İstihdam hizmetleri ve iş arama yardımlarının başarılı ve etkin bir şekilde uygulamaya konulduğu ülkelerin başında İngiltere gelmektedir. Ülkede 2001 yılına kadar işe yerleştirme ve eşleştirme hizmetleri “Jobcenters” olarak adlandırılan iş merkezleri tarafından sunulmakta iken sosyal yardımlar ve işsizlik ödemeleri farklı organizasyonlar tarafından sunulmaktaydı. 2001 yılında iş merkezleri (Jobcentres) ve sosyal güvenlik ofisleri kademeli olarak kapatılarak yerlerine istihdam ve sosyal güvenlik hizmetlerinin tek çatı altında toplanıp daha etkin bir şekilde sunulduğu “Jobcentre Plus” hizmete geçmiştir. İngiltere’de AİPP’ler yoğun olarak “New Deal” programları kapsamında uygulanmaktadır. Bu programlar New Deal 18-24, 25+ ve 50+, New Deal for Lone Parents, New Deal for Disabled People ve New Deal Partners of Unemployed People şeklinde gruplara ayrılmaktadır.¹⁶²

New Deal 18-24 programı 18-24 yaş aralığındaki uzun süredir işsiz olanları ve altı aydır işsizlik sigortasından yararlananları kapsamaktadır. Program üç aşamadan oluşmaktadır. Süresi dört aya kadar uzayabilen ve Gateway olarak bilinen ilk aşamada katılımcılara yoğun iş arama yardımı yapılmaktadır. Katılımcı hala işsiz ise ikinci aşamaya geçilir ve burada katılımcıya dört seçenek sunulur. Bunlar; 6 ay boyunca istihdam sübvansiyonu, tam zamanlı eğitim kursu, gönüllü kuruluşlarda 6 ay boyunca ücretli istihdam ve kamu sektöründe istihdam seçenekleridir. Bu aşamada da iş bulamayan katılımcılar son aşama olan Follow-Through aşamasına geçmektedirler. İlk aşamaya benzeyen bu aşamada da katılımcılara iş arama yardımları yapılmaktadır.¹⁶³

New Deal 25+ programına 25 yaş ve üzeri olan işsizler katılmaktadır. Programa 18 aydan fazla işsiz olanlar katılabilmektedir. Programın içeriği tam zamanlı istihdam sübvansiyonu, tam zamanlı eğitim ya da 6 aya kadar eğitimden oluşmaktadır. New Deal 50+ programı ise 50 yaş ve üzeri olan işsizlerin gönüllülük esasına dayalı olarak katılabilecekleri bir program türüdür. Bu gruptaki işsizlere istihdam kredileri ve

¹⁶² Jochen Kluve, **Study of Effectiveness of ALMPs**, Final Report, Essen, 22 December, 2005, s. 159

¹⁶³ John Van Reenen, “Active Labor Market Policies and the British New Deal for the Young Unemployed in Context”, **Seeking a Premier Economy: The Economic Effects of British Economic Reforms, 1980-2000**, Ed. David Card, Richard Blundell and Richard B. Freeman, National Bureau of Economic Research, June 2004, s. 462-474; Kluve, Study of Effectiveness of ALMPs, a.g.e., s. 160

eğitim gibi seçenekler sunulmaktadır. New Deal for Lone Parents, New Deal for Disabled People ve New Deal Partners of Unemployed People programları da gönüllülük esasına dayanmakta ve eğitim uygulamaları içermektedir.¹⁶⁴

1.3.2.2. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Ücret ve istihdam sübvansiyonları uygulamasında hükümetler, istihdam ettikleri işçiler için özel sektör işverenlerine işçi ücretlerinin bir kısmını karşılayarak veya vergi ve sigorta primlerinde indirim giderek destekte bulunmaktadırlar. Sosyal dışlanmayı azaltmak ve işgücü piyasası dışında kalan işsizleri yeniden işgücü piyasasına dâhil etmeyi amaçlayan bu uygulamanın hedefinde özellikle uzun dönem işsizler, dezavantajlı bölgeler (işsizliğin yüksek olduğu yerler) ve gençler yer almaktadır.¹⁶⁵

Ücret ve istihdam sübvansiyonları uygulamasının temel amacı; işgücü maliyetlerini ucuzlatmak ve istihdam artışını teşvik etmektir. Üretim maliyetlerinin azaltılması aynı zamanda fiyatları düşürerek mal ve hizmet talebini arttıracak ve dolayısıyla da istihdam artışı sağlanmış olacaktır. Diğer yandan üretim maliyetlerinin azaltılıp fiyatlar genel seviyesinin aşağıya çekilmesi o ülkede ihracat artışı sağlayacak ve sonuçta kamunun yaptığı bu sübvansiyonlar iki yönlü bir fonksiyonla ihracat sübvansiyonu işlevi de görecektir.¹⁶⁶

AİPP'ler içerisinde ücret ve istihdam sübvansiyonları ülkeler arasında yaygın olarak kullanılmaktadır. ABD'de ilk olarak 1960'lı yılların sonlarında JOBS (Job Opportunities in the Business Sector) ve WINTC (Work Incentive Tax Credit) programları uygulanmıştır. JOBS programında genç ve eğitimsiz işgücünü istihdam eden işverenlerin işgücü maliyetleri azaltılmıştır. WINTC programında ise işverenler vergi indiriminden yararlandırılmıştır. 1978-1994 döneminde bir başka program olan TJTC (Targeted Jobs Tax Credit) ise işverenlere belirtilen hedef gruplardaki işsizleri istihdam etmeleri durumunda ücret katkısı yapılmıştır. Dezavantajlı gençlere yönelik

¹⁶⁴ John Van Reenen, **a.g.e.**, s. 462-474; Kluve, **Study of Effectiveness of ALMPs, a.g.e.**, s. 161

¹⁶⁵ Gordon Betcherman v.d., **Active Labor Market Programs: Policy Issues For East Asia**, The World Bank, Social Protection Discussion Paper No: 0005, January 2000, s. 6; Dar, Tzannatos, **a.g.e.**, s. 28; Greve, **a.g.e.**, s. 35

¹⁶⁶ Biçerli, **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları, a.g.e.**, s. 74

bir başka program olan YIEPP (Youth Incentive Entitlement Pilot Project) okul dönemlerinde gençlerin istihdam oranlarını %20'den %40'a, yaz dönemlerinde ise %35'den %45'e yükseltmiştir.¹⁶⁷ Bir başka program JTPA (Job Training Partnership Act) ise genelde dezavantajlı yetişkinlerin yararlandığı ve program kapsamındaki işçileri istihdam eden işverenlere altı ay süre ile ücretlerin %50'si kadar sübvansiyon sağlayan bir programdır.¹⁶⁸

Hollanda'da 1996-2004 yılları arasında SPAK (Specifieke Afdrachtskorting Lage Lonen) ve VLW (Verminderend Langdurig Werklozen) programları uygulanmıştır. SPAK programı, yasada düşük gelirli yani asgari ücretin %115'ine kadar kazanan işçileri çalıştıran işverenlere yönelik vergi ve sosyal güvenlik indirimi şeklinde düzenlenmiştir. Bir diğer önemli uygulama olan VLW ise yasada uzun süreli yani 12 ay veya daha fazla süreli işsizleri çalıştıranlara 4 yıllık bir süre için sosyal güvenlik prim indirimi sağlayacak şekilde düzenlenmiştir.¹⁶⁹ Almanya ve Avusturya'da sübvansiyonlar genellikle yaşlı işsizleri, uzun dönem işsizleri, işgücü piyasasına yeniden giriş yapacak olan işsizleri özellikle kadın işgücünü işe alan veya sözleşmeleri sona erdirilecek olan işçilerini işten çıkarmayan işverenlere verilmektedir. Uygulamalar genellikle 6-24 ay arasında sürmekte ve ücretin %50 'si ile birlikte sosyal güvenlik primleri de karşılanmaktadır. Diğer yandan belirli bir sınırın altında ücret alanları istihdam eden işverenlere, istihdam ettikleri işçilerin sosyal güvenlik primlerinde indirim sağlanmaktadır.¹⁷⁰

AB'ne 2007 yılında tam üye olan Romanya'da belirli bir istihdam sağlamak koşuluyla işverenlere, pazarlığa tabi olarak 5 veya 10 yıl arasında vergi istisnası uygulanmaktadır. İhracatı teşvik etmek ve istihdamı arttırmak için %25 yerine %5 kurumlar vergisi alınmakta ancak aradaki farkın yeniden yatırıma dönüştürülmesi şartı aranmaktadır. Romanya'da özellikle işçilik ve enerji maliyetleri düşük tutularak istihdam artışı sağlanmaktadır. Bulgaristan'da işsizliğin yüksek olduğu bölgelerde

¹⁶⁷ A.e., s. 84-89

¹⁶⁸ Dar, Tzannatos, a.g.e., s. 23

¹⁶⁹ Ive Marx, "Job Subsidies and Cuts in Employers' Social Security Contributions: The Verdict of Empirical Evaluation Studies", **International Labour Review**, Vol. 140, No. 1, 2001, s. 71-75

¹⁷⁰ Helmut Hofer, Andrea Weber, "Active Labor Market Policy in Austria: Practice and Evaluation Results", DIW Berlin, **Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung**, Vol. 75, No. 3, 2006, s. 160; Kluge, Study of Effectiveness of ALMPs, a.g.e., s. 80-84

kriterlere uygun yabancı yatırımcıya büyük tutarlarda kurumlar vergisi istisnası ve 5 yıl süreyle %50 vergi istisnası uygulanmaktadır. AB'ne yeni üye olan ülkelerden Letonya'da, yatırımlara 3 veya 5 yıl arasında vergi istisnası uygulanmaktadır. Yüksek ihracat, istihdam ve katma değer sağlanması kaydıyla KOBİ'lere de belirli oranda vergi istisnası uygulaması yapılmaktadır. Çek Cumhuriyeti'nde işsizliğin yoğun olduğu bölgelerde ise 5 milyon dolar ve üstü yatırım yapanlara önemli teşvikler uygulanmaktadır. Bu sayede yatırımcılar 10 yıl süre ile kurumlar vergisinden muaf tutulmaktadır.¹⁷¹

Estonya'da sübvansiyon programları işgücü piyasasında daha az rekabetçi olan hamile kadınlar, engelliler, 6 yaşından küçük çocuk yetiştiren kadınlar, 16-24 yaş arası gençler, 5 yıl içerisinde emekli olacak kişiler ve cezaevlerinden serbest kalanlar üzerine daha çok yoğunlaşmaktadır. Programın ilk 6 ayı asgari ücretin tamamı karşılanırken, sonraki 6 ay ise %50'si karşılanmaktadır. 1995 yılında sübvansiyon programlarına katılanların sayısı 120 kişi iken 2002 yılında bu rakam 215 kişi olmuştur. İsveç'te uygulanan bu programlar ise daha çok uzun dönem işsizleri ve işsizlik sigortası ve işsizlik yardımlarından yararlanma süreleri dolan işsizleri kapsamaktadır. Sübvansiyonlar işsizlerin, stajyer ya da normal olarak en çok 6 ay süreliğine ücretlerinin %50'si kadarını karşılamaktadır. İsveç'te 1999 yılında sübvansiyon programlarının kapsamı genişletilerek daha sıkı düzenlemeler çerçevesinde daha fazla sübvanseler yapılmaktadır.¹⁷²

Polonya'da bu programlar işsizleri işgücü piyasasına entegre etmeyi ya da yeniden entegre etmeyi amaçlamaktadır. Programların süresi 12 ayı aşmamakta ve ilk 6 ay ücretin tamamı sübvansede edilmekle birlikte sosyal güvenlik primleri karşılanmaktadır. Sonraki 6 ay ise ücretin %50'si ve sosyal güvenlik primleri iki ay bir karşılanmaktadır. Program bitiminden sonra işverenler işçileri 6 aydan fazla veya devamlı çalıştırmaya devam ederse ücretin %150'si kadar prim almaya hak kazanmaktadırlar. Polonya'da 2004 yılında bu programlara 93.883 kişi katılmıştır. Polonya'da düzenlenen bir başka sübvansiyon programı da okuldan yeni mezun

¹⁷¹ ÇSGB, *Türkiye'de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Arttırılması*, Ed. M. Cem Toker, Yayın No: 117, Ankara, 2004, s. 32-33

¹⁷² European Commission, *a.g.e.*, s. 57-126

olanlar için “First Job” programıdır. Bu programda diğer sübvansiyon programlarına benzer bir uygulama olmakla beraber yeni mezunların çalışma deneyimi kazanmalarını ve işgücü piyasalarına daha çabuk ve kolay bir şekilde adapte olmalarını amaçlamaktadır.¹⁷³

Danimarka’da da sübvansiyon programları diğer ülkelere benzer şekilde 6-9 ay aralığında sürmekte ve ücretin %50’si karşılanmaktadır. Fransa’da ise bu programlar ile birlikte daha çok stajyerlik sistemi desteklenmektedir. Stajyer çalıştırmayan firmalar stajyer vergisi ödemek durumunda kalmakta, stajyer çalıştıran firmalar ise sosyal güvenlik primlerinden muaf olmaktadır. Yine İspanya’da da bu programlar stajyerlik üzerinde yoğunlaşmaktadır.¹⁷⁴

OECD’nin 2011 verilerine göre Belçika, İtalya, Japonya, Lüksemburg, İspanya, İsveç ve Slovakya, AİPP’ler içerisinde en fazla kaynağı ücret ve istihdam sübvansiyonlarına aktarmıştır.¹⁷⁵ Sübvansiyonlar işsizler ile işgücü piyasası arasında köprü görevi üstlenen maliyetli bir program türüdür. Özellikle konjonktürel işsizlikle mücadelede başvurulacak bir AİPP türü olan sübvansiyonlar, ekonominin daralma ve gerileme dönemlerinde işverenlerin işçi alımlarında ya da işçi çıkarımlarını engellemede önemli bir paya sahiptir.

Ancak yapılan araştırmaların çoğu, ücret ve istihdam sübvansiyonlarının olumsuz sonuçlarının yaygın olduğunu göstermektedir. Yapılan araştırmalarda sübvansiyonların ikame etkisi (substitution effects), etkinlik kaybı etkisi (deadweight effect) ve işten çıkarılma etkisi (displacement effect) şeklinde olumsuz sonuçlarının olduğu görülmüştür. Daha öncede AİPP’lerin işsizlik ve istihdam üzerindeki etkilerini belirtirken açıkladığımız bu olumsuz etkiler sübvansiyonlara yönelik negatif bir ortam oluşturmaktadır. Ayrıca sübvansiyon programları kapsamında çalışan işçiler için işletmelere sunulan desteğin süresi bittiğinde, işverenler bu işçilerin sözleşmelerini uzatmayarak işten çıkartmaktadırlar ve yerlerine yine

¹⁷³ A.e., s. 133-140

¹⁷⁴ A.e., s. 109-154

¹⁷⁵ OECD, **Public Expenditure Of LMP By Main Categories** , (Çevrimiçi) <http://stats.oecd.org/>, 17.03.2014

sübvansiyon programları kapsamında başka işsizleri istihdam edebilmekte ve bu da sübvansiyonların bir başka olumsuz sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁷⁶

1.3.2.3. Kendi İşini Kuracaklara Yardım Programları

Kendi işini kuracaklara yardım programları esasında ücret ve istihdam sübvansiyonları ile paralellik göstermektedir. Kendi işini kuracaklara yapılan yardımları sübvansiyonlardan farklılaştıran özellik, yapılan yardımların doğrudan ücretli istihdamı ile ilgili olmaması ve kendi hesabına çalışanları veya yeni girişimci olacakları kapsamasıdır. Ayrıca kendi işini kuran girişimcinin, işini büyütüp yanında bağımlı çalışana da yer verdiğinde dolaylı bir biçimde de olsa ücretli istihdamının artışı sağlanmış olacaktır.¹⁷⁷

Kendi işini kuracaklara yardım programlarının temel amacı, bireylerin işsizlikten kurtulmalarını sağlamaktır. Bu tür programların bir başka amacı da yukarıda belirtildiği gibi program ile kurulan işlerin ileride başka işçiler için de istihdam imkânı sağlamasıdır. Programlar ayrıca işsizlerin kalitesiz ve düşük ücretli istihdamdan kaçınmaları için bir alternatif oluşturmakta ve işgücü arasında girişimcilik kültürünü teşvik ederek yaygınlaştırılmasını sağlamaktadır. Program sayesinde normalde sadece ücretli olarak çalışabilecek gruplar arasında kendi hesabına çalışmanın yaygınlaştırılması, toplumda şirketlere yönelik davranışların daha olumlu bir şekilde gelişmesine katkı yapabilmektedir.¹⁷⁸

Girişimciliğin teşvik edilmesi, özellikle 1990'lı yıllarda işsizlik oranlarının yüksek olduğu Avrupa ülkelerinde istihdam politikalarının da önemli bir aracı haline gelmiştir. İşsizlerin kendi hesabına çalışmalarının teşvik edilmesi, bu amaçla teknik yardım ve düşük faizli kredi sağlanması, belirli bir süre boyunca danışmanlık hizmeti

¹⁷⁶ Robert G. Fay, **Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in OECD Countries**, Paris, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 18, Organization for Economic Co-operation and Development, 1996, s. 20; John P. Martin, David Grubb, **What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies**, Working Paper, IFAU - Institute for Labour Market Policy Evaluation, No. 2001:14, 2001, s. 10; Gaelle Pierre, **A Framework for Active Labour Market Policy Evaluation**, Geneva, ILO Employment and Training Papers, No. 49, 1999, s. 4; Dar, Tzannatos, **a.g.e.**, s. 30

¹⁷⁷ Korkmaz, Mahiroğulları, **a.g.e.**, s. 93

¹⁷⁸ Biçerli, "Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?", **a.g.e.**, s. 6-7

ve girişimcilik eğitimi verilmesi, yeni bir iş kurabilmek için gerekli prosedürün daha kısa bir sürede tamamlanmasının sağlanması, girişimciliği engelleyen hukuki ve idari düzenlemelerin, özellikle küçük ve orta boy işletmeler açısından önemli sorunlara yol açan muhasebe ve vergi prosedürlerinin esnetilmesi, girişimcilik kültürünün oluşturulması girişimciliğin teşvik edilmesine yönelik önlemler arasında sayılabilir.¹⁷⁹

Kendi işini kuracaklara yardım programları kapsamında işsizlere, parasal yardım ve danışmanlık hizmetleri yardımı sunulmaktadır. Danışmanlık hizmetleri; kendi işini kuracaklara yönelik girişimcilik, üretim ve yönetim teknikleri vb. konularda eğitim programlarından oluşmaktadır. Program kapsamında kendi işini kuracaklara verilen sübvansiyon ise iki farklı yolla verilebilmektedir. Katılımcılara verilen sübvansiyon işsizlik sigortası yerine belirli periyotlarda yapılan ödemeler şeklinde olabileceği gibi, işsizlik yardımı ödemelerinin programın başlangıcında toplu olarak ödenmesi şeklinde de olabilmektedir.¹⁸⁰

OECD ve AB ülkelerinde 2011 yılı verilerine göre kendi işini kuracaklara yardım programlarına en fazla kaynak ayıran ülkeler sırasıyla İspanya, Almanya, Slovakya, Slovenya ve Fransa'dır.¹⁸¹ Kendi işini kuracaklara yardım programları OECD ülkelerinde işsizlikle mücadelede uzun yıllardır uygulanan AİPP'ler arasında yer almakla birlikte bu programa aktarılan kaynağın ve katılımın küçük ölçekli olduğu görülmektedir.

Fransa'da 1979 yılında İngilizce adı "Assistance to the Unemployed to Create or Take-over an Enterprise" olan "Aide aux Chomeurs Createurs ou Repreneurs d'Entreprise" (ACCRE) programı uygulanmaya başlamıştır. Programdan ilk olarak işsizlik sigortasından yararlananlar ve kendi kusuru dışında işsiz kalanlar yararlanırken 1984 yılında kapsamı genişletilerek işsizlik sigortasından yararlanma

¹⁷⁹ Uşen, **a.g.e.**, s. 73-74

¹⁸⁰ Biçerli, Çalışma Ekonomisi, 2011, **a.g.e.**, s. 503; Korkmaz, Mahiroğulları, **a.g.e.**, s. 94

¹⁸¹ OECD, **Public Expenditure Of LMP By Main Categories** , (Çevrimiçi) <http://stats.oecd.org/>, 17.03.2014; EUROSTAT, Public Expenditure on Labour Market Policy Measures, by Type of Action, (Çevrimiçi) http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_market_policy/main_tables/, 17.03.2014

süresi bitenler ile işgücüne yeni girenlerde yararlanma hakkına kavuşmuştur. Uygulanmaya başlandığı yıl 9.200 kişinin yararlandığı programa 1986 yılında 71.577 kişi katılarak en üst düzeyde katılım sağlanmıştır. 1992 yılında ise programdan 49.337 kişi yararlanmıştır. Fransa’da uygulanan bir diğer program ise “Fonds Departmetal Pour L’initiative Des Jeunes” (FDIJ)’dir. 1985 yılında uygulanmaya başlanan bu programın amacı gençlere yardımcı olarak girişimcilik kültürünün kazandırılmasıdır. Program başlangıçta 18-25 yaş arası işsiz grubuna yönelik iken 1987 ve 1990 yıllarında tüm işsizlere yönelik genişletilmiştir. Programın hedef grubunu 18-25 yaş arası işsizler, uzun dönem işsizler, düşük gelirli ve işsizlik sigortasından yararlanamayan 25 yaş üzeri kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcılara 10.000 FF ile 100.000 FF arasında toptan ödeme yapılmış ve sosyal sigorta ödemelerinden muaf tutulmuşlardır. Programdan 1988 yılında 4.000 kişi, 1992 yılında ise 6.262 kişi yararlanmıştır.¹⁸² Fransa’da girişimciliği teşvik programlarında genelde resmi işlemlerin hızlandırılması, girişimcilerin belirli şartlar altında sosyal sigorta katkılarından muaf tutulması ve kurulan küçük işletmelerin vergilerinde indirimlere gidilmesi şeklinde uygulamalar görülmektedir.¹⁸³

Almanya’da 1986 yılında uygulanmaya başlanan program ise İngilizce adı “Bridging Allowance For Unemployed People To Set Up In Self-Employment” olan “Überbrückungsgeld” programıdır. Uygulamadan başlangıçta en az 10 haftadır işsiz olanlar yararlanırken, 1988’de bu süre 4 haftaya indirilmiştir. Program başlangıçta katılımcılara 13 haftalık bir ödeme yapmaktayken 1988 yılında bu süre 24 haftaya uzatılmıştır. Ayrıca katılımcılara sosyal güvenlik primleri için haftalık ödemelerinin üçte biri oranında katkı yapılmış ve çeşitli konularda eğitimler de verilmiştir. İlk yıl 5.576 kişinin katıldığı programa 1992 yılında 13.142 kişi katılmıştır.¹⁸⁴ Ödemeleri alabilmek için “Federal Employment Agency” (FEA) tarafından girişimci adaylarının iş planlarının onaylanması gerekmektedir. 2003 yılında ise Bridging Allowance programının yanında “Ich-AG” (Ben Şirketi) adıyla yeni bir program daha uygulamaya konulmuştur. Program, daha önce ücretli olarak yaptığı işi, bir

¹⁸² Sandra Wilson, Arvil V. Adams, **Promotion of Self-Employment: Experience in OECD and Transitional Economies**, The World Bank, Education and Social Policy Department, Discussion Paper Series, No. 30, June 1994, s. 59-67

¹⁸³ ÇSGB, a.g.e., s. 11

¹⁸⁴ Wilson, Adams, a.g.e., s. 68-73

işletme gibi gelir vergisine tabi olarak yapacak girişimcilerin kendi işlerini kurarak hem işsizlikten kurtulmalarını hem de istihdam yaratmalarını amaçlamaktadır. Programın süresi, yıllık gelir 25.000 EURO'yu aşmadığı sürece üç yıl sürmektedir. İlk yıl aylık 600 EURO, ikinci yıl aylık 360 EURO ve üçüncü yıl aylık 240 EURO ödenmektedir.¹⁸⁵

İngiltere'de ise 1983 yılında uygulanmaya başlayan program Enterprise Allowance Scheme (EAS)'dır. 1991 yılında ise program yenilenmiş ve Business Start-Up Scheme (BSUS) adını almıştır. Uygulamaya başlangıçta 8 haftadır işsiz olanlar katılmak için başvuru yaparken 1991 yılında 6 hafta ve daha fazla süredir işsiz olanlara başvuru hakkı tanınmıştır. Yine başlangıçta programa katılanlara 52 haftaya kadar £40 ödeme yapılırken, 1991 yılında bu süre 26 ile 66 hafta arası ve ödeme miktarı da £20-90 arası şeklinde değişmiştir. Katılımcılarda aranan şartlar ise en az 18 yaşında olmaları ve emekli olmamaları, kamu desteğine uygun, tam zamanlı çalışabilecek ve aynı zamanda kurmayı planladıkları iş için £1000'a sahip olduklarını belgelemeleri gerekmektedir. Programa ilk yıl 27.600 kişi katılmış, 1987 yılında 106.300 katılımcı ile en üst seviyeye ulaşılmış ve 1992 yılında ise bu sayı 40.500 kişiye kadar düşmüştür.¹⁸⁶

2011 yılında ise BSUS programı tekrardan revize edilmiş ve ismi de New Enterprise Allowance (NEA) olmuştur. Girişimci adaylarına 26 hafta boyunca toplamda £1.274 tutarında ödeme yapılmaktadır. İlk 13 haftada £65 haftalık ödeme yapılırken son 13 haftada ise £33 ödeme yapılmaktadır. Ayrıca başlangıçta kurmayı planladıkları iş için gerekli £1.000 tutarı da program, kredi olarak girişimci adaylarına sunmaktadır. 2011 yılından günümüze bu uygulama ile birlikte 40.240 yeni iş yaratılmıştır.¹⁸⁷ İspanya'da girişimci adaylarına işlerini kurabilmeleri için işsizlik sigortası ya da işsizlik yardımları ödemeleri toplu olarak ödenmektedir. Buna ek olarak fizibilite çalışmaları, denetim ve danışmanlık hizmetleri yardımı da sağlanmaktadır. Estonya'da ise bu programlara en az 18 yaşında olan işsizler ile birlikte bir iş kurabilmek için yeterli deneyimleri bulunanlar ya da bunla ilgili gerekli eğitimi almış

¹⁸⁵ European Commission, **a.g.e.**, s. 83

¹⁸⁶ Wilson, Adams, **a.g.e.**, s. 87-95

¹⁸⁷ GOV.UK, (Çevrimiçi) <https://www.gov.uk/new-enterprise-allowance>, 17.04.2014

olanlar katılabilmektedir. 1998-2002 yılları arasında katılımcılara yapılan ödemenin en üst tavanı 10.000 Kron iken, Aralık 2002 tarihinden itibaren bu tutar 20.000 Kron (1.280 EURO) olarak belirlenmiştir.¹⁸⁸

Yine Avustralya’da 1985 yılında New Enterprise Incentive Scheme (NEIS), Kanada’da 1992 yılında Self Employment Assistance Component (SEA), Danimarka’da 1985 yılında Enterprise Allowance Scheme (EAS), İrlanda’da 1987 yılında FAS (Foras Aiseanna Saothair) Enterprise Programme, Hollanda’da 1985 yılında İngilizce adı “National Assistance Scheme for the Self-Employed” olan Bijstandsbesluit zelfstandigen (Bz), ABD’de 1989 yılında Washington Self Employment and Enterprise Development Demonstration ve 1990 yılında Massachusetts Unemployment Insurance Self-Employment Demonstration, Polonya’da 1992 yılında Pozyczki no Indywidualna Działalność Gospodarczą (PNIDZ) ve Macaristan’da 1989 yılında Ujrakendesi kölcsön (Ujk) adlı uygulamaya konulan programlar ile birlikte kendi işini kurmak isteyen işsizlere çeşitli eğitimlerle girişimcilik kültürü kazandırılmış ve mali destekler sağlanmıştır.¹⁸⁹

1.3.2.4. Doğrudan Kamu Sektöründe İstihdam Programları

AİPP’lerden bir diğeri olan doğrudan kamu sektöründe istihdam programları, iş bulmaları çok güç olan işsizlere yönelik olarak geliştirilmiş programlardır. Dolayısıyla katılımcılarının büyük bir kısmını uzun dönemli işsizler oluşturmaktadır. Özellikle 1980’li yıllarda, uzun dönemli işsizlerin toplam işsizler içindeki oranında meydana gelen hızlı artış, doğrudan kamu sektöründe istihdam programlarına olan önemi de arttırmıştır. Bu tür programlar genellikle yaygın ve gittikçe artan işsizlik sorunu ile başa çıkmak ve özellikle de talep yetersizliğinden kaynaklanan işsizlikle mücadele etmek amacıyla uygulanmaktadır.¹⁹⁰ Programlar, işsizlerin kamuda yaratılan işlerde geçici süre ile istihdam edilmesine dayanmaktadır. Yaratılan işler ise genellikle altyapı, çevre koruma ve iyileştirme, kamuya açık mekânların bakım ve

¹⁸⁸ European Commission, **a.g.e.**, s. 125-146

¹⁸⁹ Sandra Wilson, Arvil V. Adams, **Self-Employment for the Unemployment: Experience in OECD and Transitional Economies**, World Bank, Discussion Papers, No. 263, September 1994, s. 4-32

¹⁹⁰ Uşen, **a.g.e.**, s. 75

onarımı, sağlık ve refah hizmetleri, belediye hizmetleri gibi alanlardan oluşmaktadır.¹⁹¹

Bu programlar, çoğu ülkede gençlerin çalışma hayatına adım atmaları ve bir deneyim kazanmaları amacıyla yönelik, tamamlayıcı bir politika aracı olarak uygulanmaktadır. Bu tür programların genellikle iki özelliği ön plana çıkmaktadır. İlki, bu tür programlarda işveren geleneksel olarak, kamu veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlardır. Bir diğeri ise, yaratılan işlerin süresi ve niteliğidir. İşler, genellikle geçici ve sosyal faydası olan işlerdir. İşgücü maliyetleri, kamu ve proje sponsorları tarafından karşılanır. Bu tür programlar, normal olarak uzun dönem işsizlik riskiyle karşı karşıya kalan ve dezavantajlı gruplara yönelik olmasına rağmen, genç işsizler ağırlıklı olarak bu gruplar içerisinde yer almaktadırlar.¹⁹²

Programlar ayrıca ekonominin durgunluk dönemlerinde yaygınlaşan yoksulluğu önlemek amacıyla da uygulanmaktadır. Örneğin; Botswana (1985-1986), Şili (1983), Honduras (1990-1993), Hindistan'da sürekli olarak ve Güney Kore'de 1997 yılındaki finansal krizi izleyen dönemde yoğun olarak bu programlar uygulanmıştır.¹⁹³ Katılımcılara çalışma deneyimi kazandırmak, katılımcıları çalışmanın gerektirdiği disiplin ve işleyişe alıştırmak, katılımcıların işsizlikten düzenli istihdama geçişini kolaylaştırmak programların içeriğini oluşturmaktadır.

Doğrudan kamu sektöründe istihdam programlarının temel özellikleri; programların daha çok gençlere ve uzun dönemli işsizlere yönelik olması, daha çok yerel yönetimlerde ve kar amacı gütmeyen kuruluşlarda iş imkânı sağlanması, işe yerleştirilenlere daha çok geçerli ücret düzeyinden ödeme yapılması, üç ay ile bir yıl arasında değişen sürelerde uygulanması ve geçicilik özelliği taşıması, finansmanın büyük ölçüde işgücü piyasasını düzenleyen kuruluşlar tarafından karşılanması olarak belirtilebilir.¹⁹⁴

¹⁹¹ Dar, Tzannatos, **a.g.e.**, s. 17

¹⁹² Uşen, **a.g.e.**, s. 76

¹⁹³ Dar, Tzannatos, **a.g.e.**, s. 19

¹⁹⁴ Koray, "Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları", **a.g.e.**, s. 86

Bu programlara yönelik yapılan çalışmalarda, kısa dönemde işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılmasında olumlu sonuçlar yaratmakta ancak uzun dönemde işsizliğin azaltılmasında önemli bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda, bu programların işsizlerin işgücü piyasası ile olan bağlarını güçlendirmesinde ya da yeniden uyumlarının sağlanmasında kalıcı bir etkiye sahip olmadığı da ortaya çıkan bir diğer sonuçtur.¹⁹⁵

OECD ve AB ülkelerinde 2011 yılı verilerine göre doğrudan kamu sektöründe istihdam programlarına en fazla kaynak ayıran ülkeler arasında Fransa, Belçika, Almanya, İspanya, Şili, Macaristan, Japonya, Kore ve Lüksemburg bulunmaktadır.¹⁹⁶ Geçici süreliğine olsa da kamu kurumlarında ya da kar amacı gütmeyen kuruluşlarda istihdam edilen işsizler hem işgücü piyasasından uzak kalmamakta hem de bu süre zarfında almış olduğu eğitimler ile yeni bir iş bulabilme şansını artırabilmektedir.

Almanya’da doğrudan kamu sektöründe istihdam programlarına katılanlar kamu kurumlarında ya da kar amacı gütmeyen kuruluşlarda istihdam edilmekte ve ücretleri FEA tarafından karşılanmaktadır. Bu bağlamda uygulanan “Active Measures Promoting the Creation of Jobs” (ABM) programı özel şartlar haricinde bir yıla kadar sürmektedir. 2003 yılından bu yana yaşlılar için program üç yıla kadar sürmektedir. Katılımcıların ücretleri %50’den %75’e kadar FEA tarafından karşılanmakta ve bazı durumlarda ise bu oran %100’ü bulmaktadır. Bir başka program olan ve ABM’e bağlı olarak geliştirilen “Structural Adjustment Measures” (SAM) programı da ABM programı ile benzer özellikler göstermektedir. Diğer bir program da “Employment Generating Promotion of the Infrastructure” programıdır. Programda katılımcılar altyapı işlerinde istihdam edilmekte ve ücretlerinin en fazla %25’i FEA tarafından karşılanmaktadır. 2005 yılından beri uygulanan başka bir program da “1-Euro-Jobs” programıdır. Program kapsamında, işsizlik ödeneğinden yararlanan işsizler kamu kurumları tarafından oluşturulan bazı geçici faaliyetlere

¹⁹⁵ Dar, Tzannatos, **a.g.e.**, s. 17

¹⁹⁶ OECD, **Public Expenditure Of LMP By Main Categories** , (Çevrimiçi) <http://stats.oecd.org/>, 17.03.2014; EUROSTAT, Public Expenditure on Labour Market Policy Measures, by Type of Action, (Çevrimiçi) http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_market_policy/main_tables/, 17.03.2014

katılarak işsizlik ödeneğine ek olarak çalıştıkları her saat için 1 EURO ücret almaktadırlar.¹⁹⁷

İsveç'te 1930'lu yıllardan beri istihdam yaratmayı amaçlayan "Relief Work" programı, mevsimlik ve konjonktürel işsizliğe karşı izlenen temel programlardan biridir. Program, işsizlik ödeneğini kaybetme riski bulunan işsizlere kamu sektöründe en fazla 6 aylığına istihdam imkânı sunmaktadır. İşsizlerin ücretlerinin %50'si hükümet tarafından karşılanmaktadır. İsveç'te bu program 1998 yılına kadar devam etmiş ancak AİPP'lerde yapılan reformlar ile birlikte bu programın yerini başka programlar almıştır. Workplace Introduction (API) programı ile birlikte işsizlere ve yaşlı işsizlere iş deneyimi ve işyeri eğitimi gibi bir dizi uygulamalar sunulmaktadır. Bu programlar sayesinde işsizlerin nitelikleri artırılarak günümüz şartlarına uygun vasıflı birer işçi haline gelmektedirler.¹⁹⁸

Fransa'da İngilizce adı "Community Jobs" olan "Travaux d'Utilite Collective" (TUC) programı 1984 yılında uygulanmaya başlamış ve 1990 yılında yerini İngilizce adı "Employment Solidarity Contracts" olan "Contracts Emploi Solidarite" (CES) programı almıştır. Community Jobs programında, 16-21 yaş arasındaki düşük vasıflı gençler ile 22-25 yaş arasındaki genç işsizler kamu kurumları, yerel idareler ve kamu yararına çalışan kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda yenilenemez geçici veya kısmi süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilmektedirler. Bu şekilde istihdam edilenlere yasal asgari ücret ödenmekte olup, bunları istihdam eden işverenler ise işsizlik sigortası primleri hariç tüm sosyal güvenlik primlerinden muaf tutulmaktadır.¹⁹⁹

Employment Solidarity Contracts programında işsizler ile haftada 20 saat olmak üzere kısmi süreli sözleşmeler ya da 3 aydan 12 aya kadar belirli süreli sözleşmeler yapılmaktadır. Bu sözleşmeler istihdam imkânı zor olan yoksul kişiler için iki veya üç kez yenilenebilmektedir. Programın hedef grubunu işgücü piyasasına girmeyi umutsuzca bekleyen yetişkin işsizler oluşturmaktadır. Katılımcılara devlet tarafından yasal saatlik asgari ücret ödenmektedir. Ayrıca katılımcıları istihdam eden işverenler

¹⁹⁷ Kluve, Study of Effectiveness of ALMPs, **a.g.e.**, s. 83-84

¹⁹⁸ Barbara Sianesi, "Differential Effects of Active Labour Market Programs for the Unemployed", **Labour Economics**, Vol. 15, 2008, s. 375; Kluve, Study of Effectiveness of ALMPs, **a.g.e.**, s. 58

¹⁹⁹ **A.e.**, s. 153

TUC programında olduğu gibi işsizlik sigortası primleri hariç tüm sosyal güvenlik primlerinden muaf tutulmaktadır.²⁰⁰

Danimarka’da doğrudan kamu sektöründe istihdam programına katılanlar ya bir kamu kurumunda ya da belediyeler bünyesinde yürütülen özel istihdam projelerinde (örneğin park/bahçe temizliği, yaşlı bakımı veya kalıcı statüdeki personele yardım/destek) en az 6 en fazla 12 ay geçici olarak istihdam edilmektedirler. İspanya’da The National Employment Institute (INEM) kamu sektörü ya da kar amacı gütmeyen kuruluşlarla işbirliği yaparak hem uzun dönem işsizlere istihdam yaratmakta hem de sosyal açıdan yararlı aktiviteler sunmaktadır. Ayrıca özerk bölgeler olan Andalucia, Extremadura ve bazı az gelişmiş kırsal alanlarda tarımsal istihdam alanları oluşturulmaktadır. Polonya’da doğrudan kamu sektöründe istihdam programları düşük vasıflı işçiler ile iş bulma umudu olmayanları kapsamaktadır. Programa katılanlar genelde belediyeler tarafından yürütülen özel istihdam projeleri kapsamında alt yapı işlerinde istihdam edilirler. İlk 6 ay istihdam edilenlerin ücretlerinin %75’i ve sosyal güvenlik primleri devlet tarafından karşılanmaktadır. 6 ayı aşan sürelerde ise iki ayda bir olmak üzere ücretin tamamı ve sosyal güvenlik primleri devlet tarafından karşılanmaktadır. Polonya’da 2004 yılında bu programdan 75.770 işsiz yararlanmıştır.²⁰¹

1.3.2.5. Mesleki Eğitim Programları

İşgücü piyasasına yönelik eğitim sisteminin temelini mesleki eğitim oluşturmaktadır. Mesleki eğitim sistemi, meslek okullarından başlayarak okul içi eğitim sisteminde gösterilen gayretlerle, işletme içi seminer ve kurslara, kamu kurumları ya da özel kurumlar tarafından düzenlenen işsizlere yönelik eğitim kursları ile çalışanlara yönelik veya işini kaybetme riski ile karşı karşıya kalanlara yönelik iş başında eğitim programlarına kadar çeşitli mesleki eğitim faaliyetlerini kapsamaktadır. Günümüzde mesleki eğitim faaliyetleri, iktisadi kalkınmada işgücü piyasası politikaları bakımından büyük önem arz etmektedir.²⁰²

²⁰⁰ A.e.

²⁰¹ A.e., s. 109-147

²⁰² Zaim, a.g.e., s. 98

İşsizlikle mücadelede izlenen en önemli aktif istihdam politikalarının başında mesleki eğitim programları gelmektedir. Mesleki eğitim programları sadece bireylerin becerilerini arttırarak işsizliği azaltmamakta, aynı zamanda bireylerin piyasalar arasında daha hareketli hale gelmelerini sağlayarak yapısal işsizliğin azaltılmasında da rol oynamaktadır. Eğitimin bireylerin verimliliklerini etkilemediği düşünülse bile, işverenlerin eğitimi bireylerin sahip oldukları özellikleri doğru tahmin edebilmek için bir eleme aracı olarak kullanabildikleri bilinmektedir. Bu anlamda alınacak eğitim, kişilere iş kuyruklarında ön sıralara geçme şansı tanıyarak bireysel fayda sağlayabilmektedir.²⁰³

Mesleki eğitim programları, çeşitli sebeplerle işgücü piyasasından ayrılmış olanların veya işgücü piyasasına ilk kez girecek olanların ya da işgücü piyasasından çıkma riski bulunanların işgücü piyasasına girişlerini ya da tekrardan girişlerini kolaylaştırmaktadır. Dolayısıyla mesleki eğitim programları, yapısal işsizlikle mücadelede uzun süredir kullanılan en etkin politikalardan birisidir. Bu programlar işsiz bireylere ve işsiz kalma riski altında bulunan çalışanlara, beceri düzeylerini yükseltmede ve yeni beceriler kazandırmada yardımcı olmakta ve istihdam edilebilirliklerini arttırmaktadır. Bu uygulamada işsizlerin ya da halen çalışmakta olanların işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu iş veya meslek dallarına yönelik eğitime tabi tutulmaları amacıyla kamu kurumları ve özel kurumlar tarafından beceri kazandırma ve geliştirme kursları açılmaktadır.²⁰⁴

Yapısal işsizliğin azaltılmasındaki en önemli noktalardan bir tanesi işgücünün eğitim düzeyinin arttırılmasıdır. Dolayısıyla eğitim düzeyi artan, nitelikleri ve becerileri teknolojik gelişmelere göre işgücü piyasasına uyum sağlayan işsizler ya da işsiz kalma riski altında olan çalışanlar yapısal işsizliğin azalmasında da önemli rol oynamaktadırlar. Yapısal işsizliğin azaltılması amacıyla iki yol izlenebilir. Birincisi mesleki eğitim okullarının yaygınlaştırılmasıdır. Bu uygulama uzun vadede işgücünün niteliğini arttırarak yapısal işsizliğin azaltılmasını sağlayabilecektir.²⁰⁵

²⁰³ Biçerli, “Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?”, **a.g.e.**, s. 8-9

²⁰⁴ Uşen, **a.g.e.**, s. 71

²⁰⁵ Biçerli, Çalışma Ekonomisi, **a.g.e.**, s. 505

Avrupa ülkelerinde yapısal işsizliğin büyük bir bölümünü oluşturan genç işsizliği, mesleki eğitim sisteminin iyi bir şekilde uygulandığı Almanya’da oldukça düşüktür. Örneğin 2013 yılı itibariyle 15-24 yaş grubundaki işsizlik oranları Fransa’da %24.8, İtalya’da %40, İsveç %23.4, İngiltere %20.5, Belçika’da %23.7, İspanya’da %55.5 iken Almanya’da bu oran %7.9’dur.²⁰⁶ Almanya’da bu oranın düşüklüğünde, liseden mezun olan gençlerin büyük çoğunluğunun mesleki eğitime yönelmesinin payı oldukça büyüktür.²⁰⁷ Yapısal işsizlikle mücadele izlenecek ikinci yol ise daha kısa vadeli bir politika olan işsizlere yönelik mesleki eğitim programları düzenlemektir. Kamu kurumları ve özel sektörler tarafında açılan mesleki eğitim kursları özellikle teknoloji ve bilgi birikimi açısından işgücü piyasanın gerisinde kalan işsizlere, belirli süreler zarfında eğitim verilerek işgücü piyasasında istihdam imkânı olan sektörlerle ve mesleklere yönelmelerine yardımcı olabilmektedirler.²⁰⁸

AİPP’ler içerisinde mesleki eğitim programlarına diğer politikalara kıyasla daha fazla yatırım yapan ülkeler Avusturya, Fransa, Norveç, Portekiz ve Finlandiya’dır. Yine mesleki eğitim programlarına yüksek oranlarda yatırım yapan ülkeler arasında Almanya, İtalya, Danimarka, İngiltere, İspanya ve Kanada bulunmaktadır.²⁰⁹ Mesleki eğitim programları AİPP’ler içerisinde yapısal işsizlikle mücadele en popüler program olmasına karşın bazı olumsuz yanları da bulunmaktadır. İlk olarak AİPP’ler arasında en maliyetli programların başında gelmektedir. Ayrıca, işgücü piyasasında açık iş bulunmadığı sürece programın işsizlere eğitim dışında bir etkisi olmamaktadır. Bunlara ek olarak daha önceden de belirttiğimiz etkinlik kaybı etkisi (deadweight losses) bu programda da ortaya çıkmakta ve eğitim almadan iş bulabilecek kişiler kaynakları boş yere kullanmış olmaktadır.²¹⁰

²⁰⁶ EUROSTAT, **Unemployment Rate by Age Group**, (Çevrimiçi) http://epp.eurostat.ec.europa.eu/porta/page/portal/employment_unemployment_ifs/introduction, 17.03.2014

²⁰⁷ Naci Gündoğan, “Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt: 54, Sayı: 1, 1999, s. 76

²⁰⁸ Biçerli, Çalışma Ekonomisi, **a.g.e.**, s. 506

²⁰⁹ OECD, **Public Expenditure Of LMP By Main Categories**, (Çevrimiçi) <http://stats.oecd.org/>, 17.03.2014; EUROSTAT, Public Expenditure on Labour Market Policy Measures, by Type of Action, (Çevrimiçi) http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_market_policy/main_tables/, 17.03.2014

²¹⁰ Arvo Kuddo, **Public Employment Services and Activation Policies**, The World Bank, Social Protection and Labor, Discussion Paper, No: 1215, May 2012, s. 56

Mesleki eğitim programlarının süresi, maliyetlerinin nasıl karşılanacağı, nasıl organize edilecekleri ve hedef kitlelerin kimlerden oluşacağı ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Bu programların süresi bir aydan iki ya da üç yıla kadar değişmektedir. OECD ülkelerinde ise mesleki eğitim programlarının ortalama süresi dört ay olarak belirlenmiştir.²¹¹

Bazı ülkelerde kamu istihdam ofisleri işsizlik sigortası kapsamında bulunan işçilerin mesleki eğitim programlarına katılmaları amacıyla çeşitli teşvikler sunmaktadırlar. Örneğin, Moldova’da eğitim kurslarına katılan işsizlere işsizlik ödeneklerinin %70’i kadar burs verilmektedir. Ukrayna’da ise işsizlik ödeneklerinin tamamı kadar burs verilmektedir. Yine Kırgızistan ve Ermenistan’da işsizlik ödeneklerinin %120’si kadar katılımcılara burs verilmektedir.²¹²

Almanya’da Sosyal Hukuk* III (Book of Social Law III, SGB III) tarafından desteklenen mesleki eğitim programlarının hedef grubunu doğrudan işsizlik tehdidi altındaki bireyler, çıraklar, işgücü piyasasına yeniden girenler ve göçmenler oluşturmaktadır. Programların giderleri FEA tarafından karşılanmakta, ayrıca katılımcılara geçim indirimi ödenmekte ve çocuk bakım masrafları ile ulaşım giderleri de belli oranlarda karşılanmaktadır. SGB III’de belirtilen uygunluk kriterlerine sahip olmayan katılımcıların ödenekleri ise European Social Fund (ESF) tarafından desteklenmektedir. Bu programların amacını temel beceri eksikliği bulunan gençleri işgücü piyasasına hazırlamak, mevcut mesleki bilgi ve becerileri geliştirmek, teknik gelişmelere adaptasyonu sağlamaktır. Programlara katılanlara işsizlik ödeneğinin tamamı kadar geçim indirimi sağlanmaktadır. Ayrıca katılımcılara ayda 130 EURO kadar çocuk bakım ve ulaşım masrafları ödeneği de verilmektedir. Ancak Hartz* reformlarından sonra katılımcılara sağlanan bu

²¹¹ Varçın, **a.g.e.**, s. 34

²¹² Kuddo, **a.g.e.**, s. 58

* Almanya’da pasif ve aktif işgücü piyasası politikalarının yasal dayanağını oluşturan Sosyal Hukuk kurallarıdır. (Sedat Murat, Levent Şahin, **AB’ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği**, İstanbul, İTO Yayın No: 2011-35, 2011, s. 320)

* Almanya’da istihdam ve işsizlik sorununun çözümüne yönelik Peter Hartz başkanlığında bir komisyon oluşturulmuştur. Bu komisyonun önerileri hükümet tarafından dört aşamalı olarak yasallaştırılmıştır. 01.01.2003 tarihinde yürürlüğe giren Hartz I Yasası; iş arama ve işe yerleştirme hizmetlerine yönelik düzenlemeleri, Hartz II Yasası; kısmi süreli istihdama yönelik düzenlemeleri, 01.01.2004 tarihinde yürürlüğe giren Hartz III Yasası; Federal İstihdam Bürosunun yeniden

desteklerde sınırlamalar olmuş ve SGB III'den ödenek alamayan katılımcılar ESF tarafından desteklenmiştir.²¹³

İsveç'te işsizlere yönelik eğitim programları 1960'lı yıllarda başlamıştır. Bu ülkede uygulanan "Labor Market Training" (AMU) programının hedefini hem işsizler hem de işsizliğe yakalanma riski taşıyanlar oluşturmaktadır. Programın amacı ise iş arayanların iş bulabilme şanslarını arttırabilmektir. Programda mesleki eğitim ve mesleki eğitim olmayan işgücü piyasasına yönelik eğitim şeklinde iki tür eğitim verilmektedir. Mesleki eğitim kursları üniversiteler, belediyeler ve çeşitli eğitim kuruluşları tarafından düzenlenirken, işgücü piyasasına yönelik eğitimler düzenli eğitim sistemi içerisinde yer almaktadır. Programa 1980'li yıllarda her ay 40.000 kişi katılmış ve bu rakam 1990'ların başında 85.000, 1992 yılında ise 100.000 kişiyi aşarak toplam işgücünün yaklaşık %2'sine ulaşmıştır. 1992 yılından sonra bu rakamda 30.000-40.000 kişi arasında bir azalma meydana gelmiştir.²¹⁴

İsveç'te 1997 yılında ise "Adult Education Initiative" (AEI) adında yetişkin eğitim girişimi programı oluşturulmuştur. Programın amacı örgün eğitim farklılıklarını en aza indirmek ve ekonomik büyümeyi teşvik etmektir. Programda, ilköğretim, ortaöğretim ve lise eğitim düzeylerinde eksiklik olan yetişkinlere belediyelerin eğitim merkezlerinde çeşitli eğitimler verilerek işgücü piyasasına girmelerine yardımcı olmuştur. Hem AMU hem de AEI programlarının süresi özel durumlar dışında 6 ay sürmektedir. Ayrıca programlara katılanlara işsizlik ödeneği kadar bir ücret verilmektedir. Programlar arasındaki en önemli fark; AMU mesleğe yönelik bir eğitim sunarken AEI kapsamlı bir eğitim sunmaktadır. Yine, AMU pratiğe dayalı bir program iken AEI daha çok teorik içerikli bir programdır.²¹⁵

İsveç'te uygulanan bir diğer eğitim programı ise, 1991 yılında uygulanmaya başlayan "Trainee Replacement Schemes" programıdır. Stajyer yerleştirme programının amacı

yapılandırılmasına yönelik düzenlemeleri ve Hartz IV Yasası ise; uzun süreli işsizliğin azaltılmasına yönelik düzenlemeleri içermektedir. (A.e., s. 250)

²¹³ Kluve, Study of Effectiveness of ALMPs, **a.g.e.**, s. 77-79

²¹⁴ Anders Stenberg, "Comprehensive Education for the Unemployed-Evaluating the Effects on Unemployment of the Adult Education Initiative in Sweden", **LABOUR**, Volume: 19, Issue: 1, 2005, s. 125; Kluve, Study of Effectiveness of ALMPs, **a.g.e.**, s. 57

²¹⁵ Stenberg, **a.g.e.**, s. 123-125

eğitim nedeniyle işinden ayrılan bir kişinin yerine işsiz birini istihdam etmektir. Daha çok kamu sektöründe ve özellikle de sağlık sektöründe uygulanmaktadır.²¹⁶

Fransa’da çıraklık, yeterlilik ve uyum sözleşmesi adı altında eğitim programları bulunmaktadır. Çıraklık sözleşmesinde özel bir firmada kısa süreli çalışanlara halk eğitim merkezlerinde kısa süreli bir eğitim verilmektedir. 15-25 yaş arasındaki gençlere yönelik programda, eğitimin sonunda katılımcılara ulusal geçerliliği olan ulusal bir diploma verilir. Programın süresi 1-3 yıl arasında değişmektedir. Katılımcılara asgari ücret düzeyinde ve aynı zamanda yaşa ve kıdeme bağlı olarak bir ödeme de yapılmaktadır. Yeterlilik sözleşmesi programı vasıfsız ve uzun dönem işsizlere yönelik bir programdır. Yaklaşık 6-24 ay arasında belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara, sözleşme süresinin dörtte biri kadar süre zarfında eğitim verilmekte ve yine çıraklık sisteminde olduğu gibi eğitim sonunda diploma verilmektedir. Katılımcılara işverenler tarafından yaşa ve kıdeme bağlı olarak bir ücret verilmektedir. İşverenler ise programa katılan çalışanlarının sosyal güvenlik primlerinden ve çıraklık vergisinden muaf tutulmaktadır. Uyum sözleşmesinde ise 6-12 ay arasında (1987 yılından beri en az 200 saat) belirli süreli iş sözleşmesi veya daimi sözleşme ile firmalarda çalışanlara yönelik özel iş eğitimleri sunulmaktadır. Eğitimin süresi sözleşmeye, mesleğe ve beceri düzeyine bağlı olarak değişmektedir. Programın hedef grubu iş bulmakta zorlanan yetenekli gençlerdir. Programa katılanlara işveren tarafından asgari ücret düzeyinde bir ücret ödenmekte ve işverenler çıraklık vergisinden muaf tutulmaktadır. Bu üç program genellikle düşük işgücü piyasası deneyimine sahip lise ve üniversite mezunlarına hitap etmektedir.²¹⁷

Bunlara ek olarak herhangi bir diploma veya yeterliliğe sahip olmayan ve eğitim sisteminden ayrılan gençlerin mesleki ve sosyal entegrasyonlarını kolaylaştırmak amacıyla devlet tarafından halk eğitim merkezlerinde 16-25 yaş arasındaki gençlere özel eğitim kursları düzenlenmektedir. Kurslar 6-9 ay arasında sürmekte ve katılımcılara devlet tarafından toplu bir ücret verilmektedir. 1990 yılında uygulanmaya başlanan AIF (*Action d’insertion et de formation*) programında ise katılımcılara 40-200 saat arasında bir eğitim verilmektedir. Yine katılımcılara devlet

²¹⁶ Kluve, Study of Effectiveness of ALMPs, **a.g.e.**, s. 57-58

²¹⁷ **A.e.**, s. 151-152

tarafından toplu bir ücret ödenmektedir. Bu program Fransa’da uzun dönemli işsizler için temel bir programdır. Başka bir program olan SIVP (*stages d’initiation a la vie professionnelle*) herhangi bir mesleki deneyimi olmayan ve uzun süreli işsiz gençleri çalışma hayatına hazırlamak amacıyla kurslar düzenlemektedir. 1991 ve 1995 yıllarında yenilenen programın hedef grubunu uzun süreli işsizler, işsizlik ödeneği veya yardımı alanlar ve yaşlı çalışanlar oluşturmaktadır.²¹⁸

Ayrıca Fransa’da 1987 yılında uygulanmaya başlanan yeniden eğitim programları ile işten çıkarılanların yeniden işgücü piyasalarına girme umutları arttırılmaktadır. Katılımcılara 6 ay süreliğine yeniden eğitim ve iş arama yardımları sunulmaktadır. Programın hedef grubunu ise eski işinde en az iki yıl kıdemi bulunan 57 yaşına kadar olan bireyler oluşturmaktadır. Programın amacı, ekonomik nedenlerle işten çıkarılan çalışanların istihdam olasılıklarını arttırarak uzun dönem işsizlik krizlerini ortadan kaldırmaktır. Programın ilk iki ayı katılımcılara almış olduğu son maaşının %83’ü kadar bir ücret verilmektedir. Son dört ay ise bu ücret %70 oranında azaltılarak ödenmektedir.²¹⁹

Polonya’da eğitim programları ile birlikte işsizlerin becerileri geliştirilerek istihdam edilebilirliklerinin arttırılması hedeflenmiştir. Eğitim programları vasıflı eleman açığı bulunan sektörlerle yönelik mesleki eğitim ve yeniden eğitim programları şeklinde düzenlenmiştir. Programların süresi genelde 6 ay olmak üzere 12 ayı aşmamaktadır. Katılımcılara işsizlik ödeneğinin %115’i kadar da bir ücret ödenmektedir. Ayrıca eğitim programını tamamlamadan yarıda bırakan katılımcılar eğitim masraflarını geri ödemekle yükümlüdürler.²²⁰ Avusturya’da düzenlenen mesleki eğitim kursları çıraklık derecesine eşit sertifikalı kurslardır. Kurslarda ayrıca yabancı dil, bilgisayar gibi özel beceri geliştirme eğitimleri de verilmektedir. Programların süresi eğitim türüne göre bir ay ile bir yıl arasında değişmekte ve katılımcılara işsizlik ödeneği

²¹⁸ A.e., s. 152

²¹⁹ Sandra Cavaco, Denis Fougère, Julien Pouget, **Estimating the Effect of a Retraining Program for Displaced Workers on Their Transition to Permanent Jobs**, IZA Discussion Paper Series, No. 1513, March 2005, s. 4-6

²²⁰ Jochen Kluve, Hartmut Lehmann, Christoph M. Schmidt, “Disentangling Treatment Effects of Active Labor Market Policies: The Role of Labor Force Status Sequences”, **Labour Economics**, Volume: 15, 2008, s. 1276; Kluve, Study of Effectiveness of ALMPs, **a.g.e.**, s. 139

kadar bir ücret verilmektedir.²²¹ Ayrıca Avusturya’da 2000 yılından itibaren eğitime yatırım yapan firmalar vergi teşviki almaktadır. Bu teşvik oranı, 2000 yılında %9’dan 2002 yılında %20’ye çıkarılmıştır. Vergi teşviki, firmaların belirli eğitim maliyetlerinin %120’sinin vergiden düşürülmesine olanak sağlamaktadır. Kaynakları sınırlı olan firmalar da eğitim harcamaları için %6 oranında vergiden muaf kredi talep edebilmektedir.²²²

Estonya’da eğitim programları mesleki eğitim ve işgücü piyasasındaki rekabete yönelik psikolojik hazırlık ve piyasa hakkında bilgilendirme sağlayan genel eğitim kursları şeklinde iki seçenek olarak işsizlere sunulmaktadır. Eğitimler yerel istihdam ofisleri tarafından sunulmaktadır. Mesleki eğitim kurslarına katılım daha fazla olmakla birlikte kurslar altı ayı aşmamakta ve katılımcılara işsizlik ödeneğinin bir buçuk katı kadar bir ücret verilmektedir.²²³ Romanya’da ise kurslar mesleki eğitim, yeniden eğitim, genel eğitim ve temel eğitim kursları olarak farklı şekillerde sunulmaktadır. Program dokuz ay ile sınırlandırılmış ve katılımcılara asgari ücret düzeyinde bir ödeme yapılmaktadır.²²⁴

İspanya’da mesleki eğitim programı 1980 yılında “İşe Yerleştirme ve Eğitim Ulusal Planı” kapsamında uygulamaya konulmuştur. 1993 yılında revize edilen Plan’da mesleki eğitim programlarının amacı, beceri düzeyleri düşük olan bireylerin niteliklerinin artırılması olarak belirtilmektedir. INEM tarafından düzenlenen programların hedef grubunu işsizlik ödeneği veya yardımı alan işsizler, 25 yaş ve yukarısı olan uzun dönem işsizler, 25 yaş altı genç işsizler ve kadınlar, engelliler, göçmenler gibi dezavantajlı gruplar oluşturmaktadır. Katılımcılara belli bir miktarda mali yardımın yanı sıra ulaşım ve konaklama yardımları da yapılmaktadır. Katılımcılar kurslara bir ay içerisinde üç kez devamsızlık yaptıklarında başarısız sayılmakta ve kurs sonunda başarılı olan katılımcılara ise sertifika verilmektedir. Kurslar dört farklı düzeyde uygulanmaktadır. Birinci düzey genç işsizleri hedefler ve

²²¹ Andrea Weber, Helmut Hofer, **Active Job-search Programs a Promising Tool? A Microeconomic Evaluation for Austria**, Working Paper, Reihe Ökonomie/Economics Series, Institut für Höhere Studien (IHS), No. 131, 2003, s. 4

²²² ÇSGB, **a.g.e.**, s. 29-30

²²³ Kluve, Study of Effectiveness of ALMPs, **a.g.e.**, s. 124

²²⁴ Núria Rodríguez-Planas, Benus Jacob, “Evaluating Active Labor Market Programs in Romania”, **Empir Econ**, Volume: 38, 2010, s. 69-70

işgücü piyasasına girişi sağlamaya yönelik eğitimler içermektedir. İkinci düzey vasıfsız işçilere yönelik bilgi ve beceri gelişimini sağlamaktadır. Üçüncü düzey vasıflı işçilerin yeni bir mesleğe yönelmesinde yardımcı olmaktadır. Dördüncü ve son düzeyde ise, vasıflı işçilerin daha iyi koşullarda çalışabilmesi için yeniden eğitim kursları ile teknolojik gelişimlere uyum sağlamaları amaçlanmaktadır.²²⁵

Avrupa Birliği'nde de mesleki eğitimin geliştirilmesi amacıyla "Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi" (The European Centre for the Development of Vocational Training, CEDEFOP) kurulmuştur. 1975 yılında kurulan CEDEFOP'un merkezi Selanik'tedir. Avrupa mesleki eğitim politikalarının gelişimini destekleyen ve bunların uygulanmasına katkıda bulunan CEDEFOP'un hedefi, üye devletler ve sosyal ortakların işbirliği ile çağın şartlarına uygun bir şekilde mesleki eğitim ve öğretim politikaların tasarlanması ve uygulanmasını sağlamaktır.²²⁶

Merkezin başlıca görevleri; mesleki eğitimin yapısal sorunlarını çözmek ve yeni gelişmeler ışığında çözümler aramak, mesleki eğitim alanında araştırma ekipleri oluşturularak yeni gelişmeleri takip etmek, mesleklerin ve mesleki niteliklerin evrimi konusundaki çalışmaların geliştirilmesini desteklemek, Leonardo da Vinci programının uygulanmasına katkıda bulunmak, ilgili taraflar için bir buluşma ve tartışma ortamı hazırlamaktır. Ayrıca merkezin "Avrupa Eğitim Köyü" (European Training Village, ETV) adı altında, mesleki eğitim alanında uzman kişilerin deneyimlerini ve bilgilerini paylaştığı interaktif bir platformu da mevcuttur.²²⁷

1994 yılında uygulanmaya başlanan ve asıl amacı mesleki eğitim düzeyinin yükseltilerek teknoloji ve sanayideki gelişmelerden yararlanmayı sağlamak olan Leonardo da Vinci programı ise, her yaşta ve her meslekteki bireyleri toplumun ihtiyaçları yönünde eğitmek ve ortak bir iş piyasası oluşturmak, özellikle eğitim kurumları ile girişimciler arasındaki bilgi alışverişini sağlamak ve yenilenmeye yönelik projeleri özendirmek ve uygulamak amacıyla mesleki eğitimin

²²⁵ F. Alfonso Arellano, "Do Training Programmes Get the Unemployed Back to Work? A Look at the Spanish Experience", *Revista de Economía Aplicada*, Volume: 18, No: 53, 2010, s. 42-45

²²⁶ CEDEFOP, (Çevrimiçi) <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/mission.aspx>, 25.03.2014

²²⁷ Mesut Gülmez, *Avrupa Birliği ve Sosyal Politika*, 2.bs., Ankara, Hatipoğlu Yayınları, 2008, s. 54-56

geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Özellikle gençlerin her düzeydeki iş öncesi mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi, çalışma hayatına uyumlarının kolaylaştırılması, teknolojik ve yapısal değişimlere uyum sağlamak amacıyla sürekli mesleki eğitimin sağlanması, girişimcilik kültürünü kazandırmak ve rekabet gücünü arttırabilmek için mesleki eğitimde yeniliklerin desteklenmesi ve özendirilmesi, mesleki eğitim kurumları, üniversiteler ve işletmelerin işbirliği ile projelerin üretilmesi bu programın hedeflerini oluşturmaktadır. 1999 yılında AB Konseyi kararı ile Türkiye’de bu programa katılmıştır.²²⁸

1.3.2.6. Risk Gruplarına Yönelik Programlar

Risk gruplarına yönelik programların başında mesleki eğitim kursları, iş başında eğitim, stajyerlik, ücret ve istihdam sübvansiyonları önlemleri gelmektedir. Bu programlar özellikle almış oldukları eğitimler ile işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap veremeyen gençler ile birlikte uzun dönem işsizler, engelliler, kadınlar, yaşlılar ve göçmenlere yönelik önlemleri içermektedir. Daha önce aktif işgücü piyasası politikaları başlığı altında risk gruplarına yönelik bu önlemleri çeşitli ülke örnekleriyle beraber değerlendirmiştik. Bu başlık ile birlikte çeşitli nedenlerle işgücü piyasasının dışında kalan bu dezavantajlı gruplara, değişik ülke örnekleriyle de birlikte az da olsa dikkat çekmek istenmiştir.

Genç işsizliğini etkileyen faktörlerden en önemlisi gençlerin almış oldukları eğitimler ile işgücü piyasasının aradığı nitelikler arasındaki uyumsuzluklardır. Buna istinaden risk gruplarının ve özellikle de genç işsizlerin istihdam edilebilirliğinin arttırılması için AB üyesi ülkelerde uygulanan ortak strateji, mesleki eğitim imkânlarının arttırılması, iş arama yardımlarının sağlanması ve bu amaçla bir fon oluşturulması şeklindedir. Ayrıca, genç işsizlere istihdam sağlayan işverenlere

²²⁸ Mahmut Adem, “Avrupa Birliği ve Türkiye’nin Eğitim Politikası”, **Türkiye’nin Adaylık Sürecinde Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikası**, Der. Berrak Ceylan Ataman, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2010, s. 151-154; Ramazan Günlü, **Avrupa Birliği’nde İstihdam, Eğitim ve Meslek Eğitimi**, Ankara, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, Yayın No: 6, 2003, s.53-54

sunulan istihdam ve ücret sübvansiyonları da gençlere yönelik programlar arasında yer almaktadır.²²⁹

Genç işsizlere yönelik uygulanan mesleki eğitim programlarının dezavantajlı konumda bulunan gençlere sağlayacağı yararlar;²³⁰

- Etkin eğitim programları, yerel işgücü piyasaları ile sıkı bir ilişki içerisinde bulunarak teknolojik gelişmelere uygun, istihdam büyümesi sağlayan ve getirisi yüksek olan meslekleri hedef almaktadır.
- Bu programlar, mesleki becerileri geliştirme ve iş başında eğitim süreçlerini en iyi şekilde sunmaktadır.
- Bu programların sağlamış olduğu geniş eğitim imkânları, gençlerin beceri ve bilgi birikimlerini sürekli olarak geliştirmelerine olanak sağlamaktadır.
- Eğitim programları, gençlerin ve ailelerinin özel ihtiyaçlarına değişik hizmetler sunarak cevap verebilmektedirler.
- Bu programlar ile birlikte gençlere sunulan imkânlar gözlemlenerek elde edilen bulgularla programların geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

Almanya’da gençlere yönelik uygulanan “Gençler İçin Mesleki Eğitime Hazırlık Destek Projesi” mesleki eğitim için temel beceri eksiklikleri bulunan gençlerin en fazla bir yıl süren hazırlık eğitimlerine katılmalarını finansal yönden destekleyen bir projedir. “Yoğun Mesleki Rehberlik” programı ise yerel istihdam bürolarının gençlere yönelik sundukları kariyer danışmanlığıdır. Yine Almanya’da uygulanan “Genç İşsizliğe Karşı Acil Eylem Programı” (JUMP) 25 yaş altındaki gençlere mesleki hazırlık eğitimi, mesleki eğitim, yeniden eğitim ve entegrasyon gibi tedbirler sunmaktadır. Hollanda’da işsiz kalan her genç işsize işsiz kaldığı ilk 6 ay içerisinde rehberlik ve danışmanlık hizmeti, yabancı dil kursları, mesleki becerileri geliştirme kursları sunulmaktadır.²³¹

²²⁹ Uşen, **a.g.e.**, s. 77

²³⁰ Levent Şahin, “AB’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010, s. 41

²³¹ Kluge, Study of Effectiveness of ALMPs, **a.g.e.**, s. 47-87

Belçika’da gençlere yönelik iş arama yardımlarının etkili biçimde uygulanması ve genç işsizler için kişiselleştirilmiş iş arama yardımları sağlanmaktadır. Ayrıca, 27 yaş altı iş arayan vasıfsız işsizleri istidam eden firmalara vergi indirimi sağlanmakta ve bu kişilere ulusal istihdam ofisi tarafından belli oranda çalışma ödeneği de verilmektedir. Bulgaristan’da herhangi bir iş deneyimi olmayan lise veya üniversite mezunu 29 yaşına kadar olan işsizleri, ilk iş deneyimleri sağlamaları amacıyla istihdam eden firmalara devlet tarafından en az 6 ay ve en fazla 18 ay olmak üzere sübvansiyon sağlanmaktadır. Bulgaristan’da gençlere yönelik bir diğer program ise, ilköğretim mezunu veya daha düşük eğitilmiş işsiz gençlerin istihdamını sağlamak amacıyla 12 ay süreyle çıraklık eğitimi verilmesidir. Yine istihdam ofislerinde sürekli kaydı bulunan genç işsizleri en az 12 ay boyunca part-time olarak istihdam eden işverenlere sübvansiyon verilmektedir.²³²

İrlanda’da gençlere yönelik uygulanan “Youth Guarantee” programında, eğitimini yarıda bırakan ya da dört ay içerisinde işsiz kalacak 18-24 yaş arası gençlerin eğitimlerine, mesleki eğitimlerine veya çıraklık eğitimlerine devam etmeleri halinde devlet tarafından iş garantisi verilmektedir. Yunanistan’da 18-29 yaş arasındaki turizmle ilgili işletmelerde iş arayan yaklaşık 10.000 işsiz genç beş ay boyunca eğitime tabi tutulduktan sonra ilgili işletmelerde stajyer olarak işe başlatılırlar. Katılımcılara lise veya üniversite mezunu olup olmadıklarına bağlı olarak 2.400-2.700 EURO arasında eğitim ve yerleştirme ödeneği de verilmektedir. İtalya’da da genç işsizliği önlemek amacıyla gençleri istihdam eden işletmelere vergi indirimleri gibi çeşitli teşvikler sunulmaktadır. Litvanya’da ise eğitimini yarıda bırakanların işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak, vasıfsız bireylerin ve uzun dönem işsizlerin verimliliklerini arttırmak ve genç işsizliğin azaltılması için uzun vadeli eğitim programları yoğun bir şekilde uygulanmaktadır.²³³

Malta’da uygulanan “Youth Entrepreneurship Scheme” programı ile gençlere girişimcilik eğitimleri verilerek kendi istihdamlarını kendilerinin yaratması sağlanmaktadır. Ayrıca katılımcılar finansal olarak desteklenmektedir. İngiltere’de ki

²³² European Commission, **Catalogue of Measures-Regular Reports, September 2013**, European Employment Observatory (EEO), London, October 2013, s.33-36

²³³ A.e., s. 36-38

“Cities Youth Employment Boost” programı genç istihdam artışının sağlanmasına yönelik bir uygulamadır. Programın amacı İngiltere’nin sekiz büyük şehrinde (Birmingham, Bristol, Leeds, Manchester, Newcastle, Nottingham ve Sheffield) gençlerin ücret sübvansiyonlarıyla sürdürülebilir istihdamlarını sağlamaktır. İşe yerleştirilen her genç için altı ay sonra işverene 2.701 EURO ödenmektedir.²³⁴ Ayrıca, Londra’da daha önce ücretli bir işte en az 6 ay boyunca çalışmamış olan 18-24 yaş arası genç işsizlere yönelik uygulamada, JobCentre Plus ve Londra belediyesi tarafından finanse edilen istihdam sübvansiyonları, gençlere iş deneyimi sağlayarak genç işsizliğin azaltılması hedeflemektedir.²³⁵

Fransa’da 2002 yılında uygulanmaya başlayan “Gençlik Sözleşmesi” (*contrats jeunes*) uygulaması ile özellikle düşük niteliklere sahip gençleri özel sektörde istihdam eden işverenler iki yıllık bir süre için istihdam ettikleri gencin sosyal güvenlik harcamalarından; üçüncü yıl ise, istihdam ettikleri her bir nitelikli gencin sosyal güvenlik harcamalarının %50’sinden muaf tutulmaktadır.²³⁶ 2012 yılında Fransa’da uygulanmaya başlanan “Jobs of the Future” programı da gençlerin eğitilmesi ve işe girmelerini sağlamaya yönelik önlemleri kapsamaktadır. Ağırlıklı olarak kar amacı gütmeyen kuruluşlarda, yüksek istihdam potansiyeli olan sosyal ve çevresel faaliyetlere yönelik gençlerin istihdamı kolaylaştırılmaktadır. Kar amacı gütmeyen kuruluşlarda istihdam edilen gençlerin ücretlerinin %75’i, işletmeler tarafından istihdam edilenlerin ücretlerinin ise %35’i devlet tarafından karşılanmaktadır. Bu program ile devlet 2014 yılı sonuna kadar 100.000 genç işsize istihdam sağlamayı hedeflemektedir.²³⁷

Avrupa Sosyal Fonu (ESF) ile ortak proje hazırlayan Romanya, genç istihdamını arttırmak için mesleki eğitim ve çıraklık eğitimi programlarını uygulamakta ve eğitimini tamamlayan geçleri istihdam eden işverenlere en fazla 18 aya kadar

²³⁴ A.e., s. 38-39

²³⁵ European Commission, **EEO Quarterly Reports Catalogue of Measures, 3rd Quarter of Year (August-October 2012)**, EEO, June 2011, s.15

²³⁶ Andrew Burns, “France’s Employment Challenge: Mobilising Young and Old”, **OEDC Observer**, No: 238, July 2003, (Çevrimiçi) http://www.oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/1043/France_92s_employment_challenge:_Mobilising_young_and_old.html, 25.03.2014

²³⁷ European Commission, **EEO Quarterly Reports Catalogue of Measures, 3rd Quarter of Year (August-October 2012)**, **a.g.e.**, s. 13

sübvansiyon sağlanmaktadır. Slovenya’da ise 30 yaşın altındaki işsizleri (en az üç ay işsiz olanlar) belirsiz süreli olarak istihdam eden işverenler emeklilik, malullük, işsizlik ve sağlık sigortası primlerinden muaf tutulmaktadır. Portekiz’de, 18-30 yaş arası işsizler ile 45 yaş ve üstü işsizler ile 31-44 yaş arası vasıfsız işçileri veya engellileri, belirsiz veya belirli süreli ya da tam zamanlı veya yarı zamanlı olarak istihdam eden işverenler sosyal güvenlik katkılarından %75-100 arasında muaf olmaktadır.²³⁸

Engellilere yönelik programlar ise öncelikle eğitim, mesleki eğitim ve rehabilitasyon uygulamalarını kapsamaktadır. Mesleki rehabilitasyon, engellilerin toplumla uyumunu destekleyen ve olumsuz çalışma koşulları karşısında korunmada eşit olanaklar sağlayan tüm hizmetleri ve tedbirleri içermektedir. Mesleki rehabilitasyon yalnızca mesleki eğitim, rehberlik, istihdam hizmetleri ve işe yerleştirme önlemlerinden ibaret değildir. Engellilerin sosyal ilişkilere ve çalışma yaşamına uyum sağlamaları, bağımsızlıklarını kazanmaları için gereken iş düzenlemelerinin yapılması, desteklerin sağlanması, iş başında eğitim, işe dönük kurslar, günlük yaşama ilişkin eğitim verilmesi ve okuma yazmanın öğretilmesi gibi konuları da bu doğrultuda değerlendirmek mümkündür.

Dolayısıyla engellilere istihdam yaratmak için korumalı ve desteklenen istihdam uygulamaları ve ülkeden ülkeye değişen kota uygulamaları sunularak onların çalışma hayatına katılmaları ve üretime katkı yapmaları sağlanmaktadır. Korumalı istihdam, ticari bir pazarda faaliyet gösteren özel veya kamu desteği ile kurulan işletmelerde engellilere özel olarak sağlanan istihdamdır. Bu işletmelerde sınırlı sayıda engelli olmayan kişilerde çalışabilmektedir.²³⁹ İşgücü piyasasına kazandırılması güç olan engelliler için mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla devlet ya da özel kuruluşlar tarafından desteklenerek çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği korumalı işyerlerinde normal rekabete açık olmayan koruyucu bir çevrede istihdam sağlanmaktadır. Aynı zamanda bu işyerlerinde istihdam edilen engellilerin

²³⁸ European Commission, Catalogue of Measures-Regular Reports, September 2013, **a.g.e.**, s. 53-81

²³⁹ EUROSTAT, Labour Market Policy Statistics-Methodology 2013, **a.g.e.**, s. 18

yetkinlikleri geliştirilerek normal iş piyasasına geçişleri de sağlanabilmektedir.²⁴⁰ Dünyadaki korumalı işyerlerinin kuruluş amaçları, engellilere istihdam yaratmak, rehabilitasyon eğitimiyle işgücü piyasasına entegre edilmelerini sağlamak, üretimi ikinci plana atarak kendilerini kanıtlamasını sağlamak, hizmet ve mal üretmek, mali performanslarını gerçekleştirmek şeklinde belirtilmektedir.²⁴¹

Belçika, İtalya ve İspanya korumalı istihdamda yüksek verilere sahiptir. Aynı zamanda Avusturya, Almanya, Finlandiya, İtalya, Lüksemburg, Portekiz, Fransa ve Slovenya’da korumalı istihdam oranları artmaktadır. Polonya, İsveç ve İngiltere’de ise korumalı istihdam oranlarında azalma mevcuttur.²⁴² Almanya’da ilk kez 1961 yılında Federal Sosyal Yardım Kanunu kapsamında sivil toplum örgütleri tarafından kurulan korumalı işyerleri desteklenmiş ve 1974 yılında ise korumalı işyerleri hakkında bir kanun yürürlüğe girmiştir. Bu kanuna göre, korumalı işyerlerinin asıl görevi; engelli insanları çalışma hayatına kazandırabilmek ve entegre edebilmek için, gerekli olan her türlü mesleki ve fiziki çalışma ortamını hazırlamaktır. Bu bağlamda, korumalı işyerlerince istihdamı sağlanan engellilerin çalışma kapasitelerini arttırabilmeleri, geliştirebilmeleri veya yeniden kazanabilmeleri için kendilerine hem uygun bir çalışma ortamı sunulmakta hem de ücret ödenmektedir.²⁴³

Ülkemizde 2006 yılında yürürlüğe giren Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmeliğe göre korumalı işyeri; “normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engelliler için mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla, devlet tarafından ilgili mevzuatta teknik donanımın sağlandığı ve mali yönden desteklendiği, çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyerleri” şeklinde tanımlanmaktadır.²⁴⁴ Ülkemizde faaliyet gösteren korumalı işyerleri; Bedensel Engelliler Derneği Hakkari

²⁴⁰ Serdar Orhan, **Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler)**, Ankara, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No:35, 2013, s. 40

²⁴¹ Laurent Visier, “Sheltered Employment for Persons with Disabilities”, **International Labour Review**, Vol: 137, No: 3, 1998, s.350-351

²⁴² Bent Greve, **The Labour Market Situation of Disabled People in European Countries and Implementation of Employment Policies: A Summary of Evidence From Country Reports and Research Studies**, Academic Network of European Disability Experts (ANED)–VT/2007/005, April 2009, s. 15

²⁴³ Ali Seyyar, **Özürlülere Adanmış Sosyal Politika Yazıları**, 1.bs., Adapazarı, Adapazarı Büyükşehir Belediyesi, 2006, s. 29-31

²⁴⁴ MEB, **Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik**, (Çevrimiçi) http://mevzuat.meb.gov.tr/html/26183_0.html, 25.03.2014

Şubesi Tekstil Atölyesi ve Arıcılık Uygulaması, Batman Halk Eğitim Merkezi Gümüş ve Oltu Taşı İşlemeciliği, Diyarbakır Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Vakfı Bedensel Ev Tekstil, Galoş ve Vaksan Ayakkabı Üretim Atölyesi, Karadeniz Ereğli Fiziksel Engelliler İş Atölyesi, Vakıf Tekstil Özürlüler Beceri Kazandırma ve İstihdam Merkezi Atölyesi, Türkiye Sakatlar Derneği Zonguldak Şubesi Mesleki Rehabilitasyon ve İş Atölyesi Merkezi, Türk Spastik Çocuklar Derneği Zonguldak Şubesi İş-Uğraşı ve Kaynaştırma Merkezi, Çaycuma Özürlüler Rehabilitasyon ve Aile Dayanışma Merkezi, Vakıf Sağlık Ürünleri Sanayi Ticaret Limited Şirketi, Omurilik Felçliler Derneği Tekstil, Folyo ve Resim Atölyesi, Dilek Sabancı Gülen Yüzler Engelliler Mesleki Rehabilitasyon ve İşyeri Projesi'dir.²⁴⁵

Kota uygulaması ise işletmelerin belirli oranda ve sayıda engelli çalıştırmalarının devlet tarafından zorunlu tutulduğu bir sistemdir. Bu uygulamada engelli çalışma oranı işletmelerde çalışan sayısına göre belirlenmekte ve ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Fransa, Almanya, Yunanistan, Güney Kore, Azerbaycan, Özbekistan, Macaristan, İrlanda, İtalya, Litvanya, Lüksemburg, Malta, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovakya, Slovenya ve İspanya'da kota uygulaması bulunmaktadır. Danimarka, Estonya, Finlandiya, İzlanda, Letonya, Hollanda, Norveç, İsveç ve İngiltere'de kota uygulaması bulunmamaktadır.²⁴⁶

Almanya'da en az 20 işçi çalıştıran işyerlerinde %5 oranında engelli çalışma zorunluluğu vardır. Fransa'da en az 20 işçi çalıştıran işyerlerinde %6, İtalya'da 15-35 arası işçi çalıştıran işyerleri bir engelli, 36-50 arası işçi çalıştıran işyerleri iki engelli, 50 üzeri işçi çalıştıran işyerleri ise %7 oranında engelli çalıştırmak zorundadır. Çek Cumhuriyeti'nde en az 25 işçi çalıştıran işyerleri %4, İspanya'da en az 50 işçi çalıştıran işyerleri %2, Güney Kore'de 300 üzeri işçi çalıştıran işyerleri için %2

²⁴⁵ EYH, **Korumalı İşyerleri**, (Çevrimiçi) <http://www.eyh.gov.tr/tr/html/20127/Korumali-Isyeri>, 25.03.2014

²⁴⁶ Isilda Shima, Eszter Zólyomi, Asghar Zaidi, "The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU25", **European Centre for Social Welfare Policy and Research**, European Centre Policy Brief, February 2008, s. 3; Arvo Kuddo, **Employment Services and Active Labor Market Programs in Eastern European and Central Asian Countries**, The World Bank, Social Protection and Labor, Discussion Paper, No: 0918, October 2009, s. 63; Arvo Kuddo, Public Employment Services and Activation Policies, **a.g.e.**, s. 72

oranında engelli çalıştırma kotası uygulanmaktadır.²⁴⁷ Ülkemizde ise en az 50 işçi çalıştıran özel işyerlerinde %3 engelli, kamuya ait işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü veya Terörle Mücadele Kanunu kapsamında malul sayılmayacak şekilde yaralananlara yönelik kota uygulanmaktadır.

OECD ve AB ülkeleri içerisinde 2012 verilerine göre, korumalı ve desteklenen istihdam ile mesleki rehabilitasyon programlarına diğer AİPP'lere oranla daha çok yatırım yapan ülkeler Çek Cumhuriyeti, Hollanda, Norveç ve İsviçre'dir. Yine bu programlara fazla kaynak ayıran ülkeler İsveç, Belçika, Danimarka, Finlandiya ve Fransa'dır.²⁴⁸

Almanya'da engellilerin rehabilitasyonu ve istihdamına yönelik programlar, uygulamalar ve yönetmelikler Sosyal Hukuk III ve IV kitaplarında yer almaktadır. Almanya'da ağır engelli insanları istihdam eden işyerleri 24 ay boyunca istihdam ettikleri engellilerin ücretlerinin %70'ini devlet tarafından sübvansiyon olarak almaktadır. Aynı zamanda fiziksel ve zihinsel engellilerin çalışma hayatına kazandırabilmek için FEA tarafından desteklenen mesleki rehabilitasyon programları uygulanmaktadır. Ayrıca katılımcılara ve ailesine geçim parası ödenmektedir.²⁴⁹

Danimarka'da engellilerin işgücü piyasasına uyum sağlamaları ve onlara istihdam oluşturabilmek için "Flex-Job Scheme" ve "50/50 Scheme" programları uygulanmaktadır. Flex-Job uygulamasında çalışma saatleri azaltılmış işlerde istihdam edilen engellilerin ücretleri devlet tarafından çalışma saatlerine göre belirli oranlarda sübvansiyon edilmektedir. 50/50 uygulamasında ise, istihdam edilen engellilerin ücretlerini %50 oranında devlet sübvansiyon etmektedir.²⁵⁰ Litvanya'da da ESF destekli proje kapsamında engellilere istihdam sağlayan işverenlere ücret

²⁴⁷ Arvo Kuddo, Public Employment Services and Activation Policies, **a.g.e.**, s. 72; Serdar Orhan, **a.g.e.**, s. 93-98

²⁴⁸ OECD, **Public Expenditure Of LMP By Main Categories** , (Çevrimiçi) <http://stats.oecd.org/>, 17.03.2014 EUROSTAT, **Public Expenditure on Labour Market Policy Measures, by Type of Action**, (Çevrimiçi) http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_market_policy/main_tables/, 17.03.2014

²⁴⁹ Kluge, Study of Effectiveness of ALMPs, **a.g.e.**, s. 86-87

²⁵⁰ Nabanita Datta Gupta, Mona Larsen, **Evaluating Labour Market Effects of Wage Subsidies for the Disabled-The Danish Flexjob Scheme**, The Danish National Centre For Social Research, Research Department of Employment and Integration, Working Paper No: 07, 2010, s. 8-12

sübvansiyonu sağlanmakta ve sosyal güvenlik primlerinde indirim yapılmaktadır.²⁵¹ Malta’da 2012 yılında başlatılan uygulamada, engellilere yerel meclisler vasıtasıyla geçici istihdam sağlanmaktadır. İlk etapta 80 katılımcı üç yıllık sözleşme ile istihdam edilmiştir. Katılımcılar sağlık durumlarına göre tam zamanlı, yarı zamanlı, evde çalışma ya da tele çalışma şeklinde istihdam edilebilmektedir.²⁵²

AİPP’ler ile birlikte işgücü piyasası dışında kalan ve istihdam oranları düşük olan kadınların işgücüne katılımlarının ve istihdam oranlarının artırılmasına çalışılmaktadır. Kadın işsizlik oranlarının yüksek olmasının başlıca nedenleri arasında hiç kuşkusuz, ülkeden ülkeye farklılıklar göstermekle birlikte çocuk ve yaşlı bakımı gelmektedir. Buna istinaden kadınlara yönelik geliştirilen politikaların öncelikli hedefini çocuk ve yaşlıların bakım hizmetlerin geliştirilmesi oluşturmaktadır. Bunun dışında alınan diğer önlemler arasında cinsiyetler arası ücret farklılığını da içerecek şekilde özellikle ücret ve vergilerde kadınların istihdama katılımındaki finansal engellerin kaldırılması, meslek edinmelerin kolaylaştırılması ve mesleki eğitim almaları, esnek çalışma, kısmi zamanlı çalışma gibi teşviklerin geliştirilmesi, kadın girişimciliğinin desteklenmesi, kadınlara özel ücret ve istihdam sübvansiyonları bulunmaktadır.²⁵³

Çek Cumhuriyeti, Arnavutluk ve Macaristan’da uzun annelik izinleri nedeniyle işgücü piyasasından çıkan kadınların işgücü piyasasına dönüşünü ve çeşitli sosyal sorunları bulunan dul ve çocuklu kadınların işgücü piyasalarına girmelerini kolaylaştırmak mesleki eğitim ve yeniden mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir.²⁵⁴ Malta’da 2013 yılında uygulanmaya başlanan “Jobs Plus” programı ile kadınlar başta olmak üzere gençlerin mesleki eğitim kursları, ücret ve istihdam sübvansiyonları, ücretsiz çocuk bakımı gibi uygulamalar ile istihdama katılmaları sağlanmaktadır.²⁵⁵ Kıbrıs’ta kadın ve geçlere yönelik girişimciliğin arttırılması için ESF ile ortak finanse edilen bir proje hayata geçirilmiştir. Buna göre,

²⁵¹ European Commission, Catalogue of Measures-Regular Reports, September 2013, **a.g.e.**, s. 43

²⁵² European Commission, EEO Quarterly Reports Catalogue of Measures, 3rd Quarter of Year (August-October 2012), **a.g.e.**, s. 16

²⁵³ Uşen, **a.g.e.**, s. 80

²⁵⁴ Kuddo, Public Employment Services and Activation Policies, **a.g.e.**, s. 31

²⁵⁵ European Commission, Catalogue of Measures-Regular Reports, September 2013, **a.g.e.**, s. 50

18-55 yaş arasındaki kadınlar ile 20-39 yaş arasındaki gençlere yönelik hizmet ve turizm sektörlerinde faaliyet göstermek üzere girişimcilik teşvik edilmektedir.²⁵⁶

Kendi ülkelerinde iş bulamayan ve çalışabilmek için başka ülkelere giden göçmenler, gittikleri ülkelerde de işgücü piyasalarına uyum sağlamakta zorluk çekmektedirler. Gittikleri yerlerde de işsiz kalan düşük vasıflı göçmenler için başta ülke dilini konuşabilmek için dil eğitimi, beceri düzeylerini arttırabilmek için mesleki eğitim kursları, işgücü piyasasına, değişen coğrafya ve kültüre uyum sağlamak için çeşitli eğitim ve danışmanlık hizmetleri, göçmenlere istihdam oluşturan işyerlerine sağlanan sübvansiyonlar gibi çeşitli programlar uygulanmaktadır.

Danimarka'da 1996 yılında yürürlüğe giren kanun ile mültecilerin ülke dilini öğrenme ve ülkeye uyum sağlamalarına yönelik teşvikler, mültecilere yönelik uygulanan programların başında gelmektedir. Bu programın kapsamı 1999 yılında genişletilerek göçmenler de programa dâhil edilmiştir. 1999 yılında göçmenlere yönelik çıkarılan bir kanun ile entegrasyon programı yeni gelen göçmen ve mülteciler için 18 aydan 3 yıla çıkarılmıştır. Diğer yandan tüm göçmenler için dil öğrenimi ve işsiz göçmenler için eğitim verilmesi ile ilgili olarak özel bir fon oluşturulmuştur. Göçmenleri istihdam eden işyerlerine 6 ay süre ile (11.000 Danimarka kronuna kadar) göçmenlerin ücretlerinin yarısını karşılayacak şekilde devlet tarafından sübvansiyon sağlanmaktadır. Bu programlar sonucu yapılan araştırmada, 6 ay sonra göçmenlerin %71'inin iş bulduğu ve %51'inin de eğitime başladığı belirtilmektedir.²⁵⁷

Estonya'da göçmenlere yönelik uygulamalar "Estonya 2020 Entegrasyonu" stratejisinde belirlenmiştir. 2014 yılından itibaren başlayan uygulamaya göre göçmelerin topluma uyumlarını sağlamak için dil becerilerini geliştirilmesi, vatandaşlık duygularının arttırılması, hayat boyu öğrenmeye katılımlarının arttırılması ve dolayısıyla da işgücü piyasalarına girişlerinin kolaylaştırılması hedeflenmektedir. İsveç'te de göçmenlerin işgücü piyasasına entegrasyonlarını geliştirmek ve işsizlik oranlarını azaltmak için önlemler alınmaktadır. Devlet,

²⁵⁶ European Commission, EEO Quarterly Reports Catalogue of Measures, 3rd Quarter of Year (August-October 2012), **a.g.e.**, s. 13

²⁵⁷ ÇSGB, **a.g.e.**, s. 18

göçmenler için işyeri odaklı önlemleri temel alarak 12 aya kadar ücret sübvansiyonu, işbaşında eğitim ve dil eğitimi uygulamalarını sağlamaktadır.²⁵⁸

Yaşlılara yönelik programlar genellikle, yaşlıların işgücü piyasasına yeniden girişlerinin kolaylaştırılmasını hedeflemektedir. Bu programlar arasında istihdam sübvansiyonu, sosyal güvenlik primlerinde indirim, danışmanlık ve yeniden mesleki eğitim kursları yer almaktadır. Almanya’da, 2003 yılından itibaren 55 yaş ve üstü işsizleri istihdam eden işveren, o işçiler için işsizlik sigortası priminden muaf tutulmaktadır.²⁵⁹ Yine Almanya’da 2007 yılından itibaren uygulanmaya başlanan “Initiative 50plus” programı, 50 yaş ve üzerinelere yönelik bir istihdam sübvansiyonu sağlamaktadır. Program, işsizlik sigortasından en az 120 gün daha ödenek alma hakkı olanların bir önceki işlerinde kazandıklarından daha düşük bir ücretle işe başlamaları halinde ücret sübvansiyonu verilmesini öngörmektedir. Söz konusu sübvansiyon önceki işi ile şimdiki işi arasındaki net gelir farkının ilk yıl için %50’sini; ikinci yıl için %30’unu kapsamaktadır. Buna ek olarak emeklilik sigortası primlerinin de %90’ı karşılanmaktadır. Ayrıca program, 50 yaş üzeri işçi istihdam eden işverenlere, işçinin en az bir yıl çalıştırılması koşuluyla, 2 yıl boyunca işçinin ücretinin %20 ile %40’ı arasında değişen oranda entegrasyon sübvansiyonu da sağlamaktadır.²⁶⁰

Slovenya’da yaşlılar için “50plus” adlı bir sübvansiyon programı uygulanmaktadır. Uygulamada bir ay boyunca işbaşı eğitimi alan yaşlıları aynı işyerinde işe alan ve en az 18 ay süresince çalıştıran işverenlere ücret sübvansiyonu verilmektedir. Malta’da yaşlılar yönelik “Aktif Yaşlanma” programı ise işsizliğin sonuçları ile mücadele edebilmek, gençlerin istihdam edilebilirliklerini geliştirmek, yaşlıların istihdam oranlarını arttırabilmek gibi geniş kapsamlı bir içeriğe sahiptir.²⁶¹ Polonya’da 50 ve üzeri yaşlılar için uygulanan bir program, yaşlılara işgücü piyasasında eşit fırsatlar sunulmasını sağlamaya çalışmaktadır. Program kapsamında 1250 çalışana iletişim,

²⁵⁸ European Commission, EEO Quarterly Reports Catalogue of Measures, 3rd Quarter of Year (August-October 2012), **a.g.e.**, s. 9-17

²⁵⁹ Kluge, Study of Effectiveness of ALMPs, **a.g.e.**, s. 80-81

²⁶⁰ Oliver Stettes, “Wage Incentives Aim to Boost Employment of Older Workers”, **Cologne Institute for Economic Research**, IW Köln, 08 October 2006, (Çevrimiçi) <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/08/articles/de0608039i.htm>, 25.03.2014

²⁶¹ European Commission, Catalogue of Measures-Regular Reports, September 2013, **a.g.e.**, s. 43-47

takım çalışması, liderlik, planlama ve organizasyon, problem çözme gibi alanlarda eğitim verilerek, çalışanların hem farkındalıkları ve bilgi düzeyleri arttırılmakta hem de işlerini kaybetmemekte ve işgücü piyasasında aktif olarak kalmaktadırlar.²⁶²

Bir yıl veya daha uzun süredir işsiz kalanlar, uzun süreli işsizler olarak nitelendirilmektedir. AİPP'ler içerisinde uzun süreli işsizlere yönelik, iş arama yardımları, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, eğitim ve mesleki eğitim kursları, sübvansiyonlar gibi programlar bulunmaktadır.

Almanya'da 2000-2003 döneminde uygulanan programda, uzun süreli işsizler ile düşük nitelikli kişilerin sosyal güvenlik primleri sübvansiyon edilmiştir. İspanya'da ise, uzun süreli işsizler, kâr amaçlı olmayan kamu ve özel kuruluşlarda, sosyal bakımdan faydalı işlerde istihdam edilmektedirler.²⁶³ Avusturya'da 2006 yılında yürürlüğe giren “İşgücü Piyasası Hizmet Kanunu” (*Arbeitsmarktservicegesetz*, AMSG) ile birlikte düşük ücretli sektörlerde ücret ve istihdam sübvansiyonları yeniden düzenlenmiştir. Buna göre; uzun süreli işsizlerden 25 yaşın altındaki gençler ile 45 yaşın üzerindeki yaşlıların aylık 1.000 Euro'yu geçmeyen brüt gelirlerinin %50'si sübvansiyon edilmekte ve bu işçileri çalıştıracak işverenlere ise, işçilerin brüt ücretinin %15'i kadar (bazı durumlardan bu oran %66'ya kadar yükseltilebilmekte) sübvansiyon verilmektedir.²⁶⁴

İrlanda'da uzun süreli işsizlere yönelik uygulanan “Jobpath” programı, ücret sübvansiyonu ile işsizlere geçici istihdam sağlamaktadır. Aynı şekilde İsveç ve Letonya'da da uzun süreli işsizler için ücret sübvansiyonları verilerek uzun süreli işsizliğin azaltılması hedeflenmektedir.²⁶⁵

²⁶² European Commission, EEO Quarterly Reports Catalogue of Measures, 3rd Quarter of Year (August-October 2012), **a.g.e.**, s. 16

²⁶³ Kluve, Study of Effectiveness of ALMPs, **a.g.e.**, s. 81-147

²⁶⁴ Georg Adam, “Low Take-Up of Subsidised Wage Scheme”, **Institute of Industrial Sociology, University of Vienna**, 14 May 2006, (Çevrimiçi) <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/08/articles/de0608039i.htm>, 25.03.2014

²⁶⁵ European Commission, Catalogue of Measures-Regular Reports, September 2013, **a.g.e.**, s. 43-45

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU VE İSTİHDAMI ARTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR KAPSAMINDA MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARI

2.1. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

2.1.1. İşgücünün Özellikleri

Türkiye’de işgücü piyasası, hızlı nüfus artışı ve kırdan kente göç ile birlikte kentlerde ortaya çıkan ve sürekli büyüyen işgücü arzı, düşük istihdam oranları, azalan işgücüne katılım, yüksek işsizlik oranları, istihdamın yaygın olarak küçük ölçekli işletmelerde olması ve farklı ücret düzeyleri ile karakterize edilmektedir. Bu karakteristik özelliklerin altında yatan temel nedenler ise; nüfus artış hızına bağlı büyüyen genç nüfus, kadın işgücüne katılımın düşük olması nedeniyle genel işgücüne katılım oranlarının düşük seyretmesi, okur-yazar olmayanlar dâhil olmak üzere lise altı eğitimlilerin toplam işgücünün yarısından fazlasını oluşturması, istihdamın sektörel dağılımında tarım sektörünün payının yüksek olması ve kayıt dışılığın yaygın olması ve birçok ülkede istihdam oranı %50’lerin üstündeyken, ülkemizde bu oranın %40’lar düzeyinde seyretmesi şeklinde belirtilmektedir.²⁶⁶

2.1.1.1. İşgücüne Katılım Oranları

Ülkelerin demografik fırsat pencerelerinden yararlanmaları için nüfus artış hızıyla işgücüne katılım ve istihdam oranlarının birlikte artması oldukça önemlidir.²⁶⁷ Aynı zamanda işgücüne katılım oranlarının düşük ya da yüksek olmasında kadınların payı da oldukça önem arz etmektedir. Kadın işgücüne katılım oranlarının çok düşük olması genel işgücüne katılım oranlarının da düşük olmasına neden olmaktadır.

²⁶⁶ MB-SGB, *Türkiye’de İşgücü Piyasası Sorunları ve Çözüm Önerileri*, Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Araştırma Raporu, Ekonomik ve Sektörel Analiz Dairesi, Ankara, 2011, s. 4

²⁶⁷ Hacer Ansal vd., *Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik*, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul, 2000, s. 53

Tablo 22. İşgücüne Katılma Oranları (%), (1995-2014)

Yıllar	15+Yaş Nüfus	İşgücü (Bin)	İKO (%)	İKO (Kent)	İKO (Kır)	İKO (Erkek)	İKO (Kadın)
1995	41.176	22.286	54,1	45,2	65,8	77,8	30,9
2000	46.211	23.078	49,9	44,1	58,7	73,7	26,6
2001	47.158	23.491	49,8	44,0	58,7	72,9	27,1
2002	48.041	23.818	49,6	44,4	57,6	71,6	27,9
2003	48.912	23.640	48,3	43,8	55,5	70,4	26,6
2004	47.544	22.016	46,3	43,0	54,4	70,3	23,3
2005	48.359	22.455	46,4	44,1	52,1	70,6	23,3
2006	49.174	22.751	46,3	44,2	51,2	69,9	23,6
2007	49.994	23.114	46,2	44,3	50,8	69,8	23,6
2008	50.772	23.805	46,9	45,0	51,4	70,1	24,5
2009	51.686	24.748	47,9	45,8	52,7	70,5	26,0
2010	52.541	25.641	48,8	46,8	53,5	70,8	27,6
2011	53.593	26.725	49,9	47,6	54,9	71,7	28,8
2012	54.724	27.339	50,0	48,3	53,6	71,0	29,5
2013	55.608	28.271	50,8	49,6	53,6	71,5	30,8
2014	56.986	28.786	50,5	-	-	71,3	30,3

Kaynak: TÜİK, **İstatistik Göstergeler 1923-2013**, Yayın No: 4361, Ankara, 2014, s. 126-131; TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 25.01.2015

Türkiye'nin 1995-2014 dönemindeki işgücü piyasasının temel göstergelerine Tablo 22'de bakıldığında; 15 yaş üstü nüfusta yaklaşık %39'luk bir artış yaşanırken işgücündeki artış ise bu dönemde yaklaşık %29 düzeyinde gerçekleşmiştir. Yani işgücüne kaynaklık eden 15 yaş üstü nüfus artarken bu nüfusun önemli bir kısmı çeşitli nedenlerle (eğitim, askerlik, kadınların işgücü piyasasından çekilmesi, göç vs.) işgücü piyasası dışında kalmıştır. Benzer durumu, işgücüne katılım oranlardaki gelişmelerin seyrinde de görmek mümkündür. 1995 yılında %54,1 olan işgücüne katılım oranı 2007 yılına kadar sürekli azalarak %46,2 düzeyine gerilemiş ve bu yıldan sonra 2013 yılına kadar ise sürekli artarak 2013'de %50,8'e yükselmiştir. 2014 yılında ise bu oranın %50,5 şeklinde gerçekleştiği ve bir önceki yıla göre düşüşe geçtiği tabloda görülmektedir.

Diğer taraftan benzer bir gerileme de erkek ve kadınların işgücüne katılım oranlarında görülmektedir. İşgücüne katılma oranları erkek ve kadınlar açısından incelendiğinde; 1995'te erkek ve kadınlarda sırasıyla %77,8 ve %30,9 iken, bu oranlar, 2007 yılında %69,8 ve %23,6'ya gerilemiştir. Bu yıldan sonra ise bu oranlar yeniden yükselişe geçmiş ve 2013 yılına kadar erkeklerde %71,5 ve kadınlarda ise

%30,8'e kadar yükselmiş ancak 2014 yılında erkeklerde %71,3 ve kadınlarda %30,3 şeklinde gerçekleşen işgücüne katılım oranları tekrar düşüşe geçmiştir. Ancak günümüzdeki hem genel işgücüne katılım oranları olsun hem de kadın-erkek işgücüne katılım oranları olsun hala 1995 yılındaki düzeylere ulaşamamıştır. Kentteki işgücüne katılma oranı 1995 yılında %45,2 iken bu oran 2013 yılında artarak %48,3'e yükselmiş, kırdaki işgücüne katılma oranı ise 1995 yılında %65,8 iken 2013 yılında azalarak %53,6'ya kadar gerilemiştir.

İşgücüne katılma oranının gerilemesi, her şeyden önce üretken toplumsal kesimin, diğer bir ifadeyle toplumun iktisadi faaliyete katılan kısmının daralması anlamına gelmektedir. Bu durum, toplumun ihtiyaçlarının daha az üretken nüfus tarafından karşılanmasına, dolayısıyla bağımlılık oranının hızla yükselmesine yol açmaktadır.²⁶⁸ Türkiye'de işgücüne katılım oranlarındaki değişimlerin temel nedenleri arasında; sosyoekonomik yapıdaki değişim, eğitim imkânlarının ve talebinin artmasına bağlı olarak eğitimde geçen sürenin uzaması, kadınların işgücüne katılımlarının yetersizliği ve yasal çalışma yaşının yükselmesi (1475 sayılı İş Kanunu'nda 14 olarak belirlenen çalışma yaşı 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte 15'e yükseltilmiştir) bulunmaktadır.²⁶⁹

Tablo 22'de de görüldüğü gibi işgücünün hızla artmasına karşılık endüstri ve hizmet sektörlerinde yeterli istihdamın sağlanamaması, işgücüne katılım oranını düşürdüğü gibi birincil, ikincil ve üçüncül işgücü piyasaları şeklinde farklı işgücü piyasalarının da oluşmasına neden olmaktadır. Örgütlenmiş ve oldukça koruyucu yasal düzenlemelere sahip yüksek ücretle çalışanların yanı sıra, asgari ücretle ve güvencesiz koşullarda çok sayıda çalışan bulunmaktadır. Yani ülkemizde kayıt dışı ekonominin teşkil ettiği boyut bugün ne kadar önemli ise, örgütsüz ve ücretsiz istihdam da bir o kadar önem arz etmektedir.²⁷⁰

²⁶⁸ Tekin Akgeyik, "Türkiye'de İşsizlik ve İstihdam Politikaları", **İÜ İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 4, Sayı: 2, İstanbul, 2004, s. 12

²⁶⁹ Mahiroğulları, Korkmaz, **a.g.e.**, s. 58-61

²⁷⁰ İsmail Hakkı Özşabuncuoğlu, Tuğba Direkçi, "Seçilmiş Bazı Makroekonomik Değişkenlerin Türkiye'de Bölgesel İstihdama Katkısı", **Türkiye Ekonomi Kurumu Tartışma Metni 2012/86**, Ekim 2012, s. 9

2.1.1.2. İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri

Aşağıdaki Tablo 23'te işgücüne dâhil olmayan nüfusun işgücüne dâhil olmama nedenleri cinsiyete göre verilmektedir. Tablodan da görüldüğü üzere 2014 yılında %41,1 ile ev işleriyle meşgul olunması, %15,9 ile eğitim-öğretim, %13,9 ile engellilik veya hastalık, %13,6 ile emeklilik nedenleri işgücüne dâhil olmama nedenleri arasında ilk sıralarda yer almaktadır.

**Tablo 23. İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfusun İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri
(%), (1995-2014)**

	%	1995	2000	2005	2010	2014
İş Bulma Ümidi Yok	Kadın	0,2	1,5	1,0	1,5	1,2
	Erkek	1,0	9,2	4,2	5,5	4,6
	Toplam	0,4	3,5	1,9	2,7	2,2
İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olan	Kadın	0,9	2,5	4,5	5,9	7,5
	Erkek	3,0	11,8	10,3	11,6	12,2
	Toplam	1,4	4,9	6,0	7,5	8,8
Mevsimlik Çalışan	Kadın	1,0	2,0	1,6	0,3	0,3
	Erkek	1,5	4,3	1,2	0,2	0,3
	Toplam	1,1	2,6	1,5	0,2	0,3
Ev İşleri İle Meşgul	Kadın	76,2	72,1	67,1	61,5	57,6
	Erkek	-	-	-	-	-
	Toplam	57,9	53,3	49,0	44,3	41,1
Öğrenci (Eğitim- Öğretim)	Kadın	7,2	6,7	7,8	9,9	11,2
	Erkek	38,7	29,1	28,4	29,3	27,4
	Toplam	14,7	12,5	13,3	15,3	15,9
Emekli	Kadın	1,8	2,6	3,1	3,8	4,1
	Erkek	30,2	30,5	36,3	37,7	37,1
	Toplam	8,6	9,8	12,0	13,3	13,6
Engelli veya Hasta	Kadın	9,0	7,9	10,4	11,1	12,5
	Erkek	16,6	13,5	16,2	16,4	17,4
	Toplam	10,8	9,4	12,0	12,6	13,9
Ailevi ve Kişisel Nedenler/Diğer	Kadın	4,0	6,2	5,8	7,5	6,8
	Erkek	10,0	10,8	7,6	4,7	5,5
	Toplam	5,4	7,4	6,1	6,8	6,4

Kaynak: TÜİK, **İstatistik Göstergeler 1923-2013**, Yayın No: 4361, Ankara, 2014, s. 160-161; TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 25.01.2015

Yıllar içerisinde iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar, öğrenciler, emekliler ve engelli veya hastaların oranları artarken, ev işleriyle meşgul olanların oranlarında ise azalma yaşanmıştır. Ev işleriyle meşgul olanlara cinsiyet açısından bakıldığında erkeklerin ev işleriyle meşgul olmadıkları tabloda görülmektedir. 1995 yılında kadınların

%76,2'si ev işleriyle meşgul olmaları nedeniyle işgücüne dâhil olmazken, 2014 yılında bu nedenle işgücüne dâhil olmayanların oranı %57,6'ya kadar gerilemiştir.

Diğer yandan eğitim öğretim nedeniyle işgücüne dâhil olmama oranları içerisinde kadınların oranı yıllar içerisinde artış göstermektedir. 2014 yılında kadınlar %11,2 ile eğitim-öğretim nedeniyle işgücüne dâhil olmazken aynı oran erkeklerde %27,4 olarak gerçekleşmiştir. Yine kadın-erkek arasındaki farkın en yüksek olduğu emeklilik nedeniyle işgücüne dâhil olmama oranlarına bakıldığında kadınlarda %4,1 ve erkeklerde ise %37,1 olarak gerçekleştiği Tablo 24'te görülmektedir.

2.1.2. İstihdam Düzeyi ve Niteliği

2.1.2.1. Genel Olarak İstihdam Oranları

Aşağıdaki Tablo 24'te toplam, kadın-erkek ve kır-kent istihdam oranları verilmektedir. Tabloya bakıldığında istihdam oranlarının yıllar geçtikçe gerilediği görülmektedir. Nitekim 1995 yılında %50 olan istihdam oranı 2014 yılına gelindiğinde %45,5 oranında gerçekleşmiştir. Aynı şekilde kadın ve erkek istihdam oranlarında gerileme yaşanmış ve 1995 yılında %28,7 olan kadın istihdam oranı 2014 yılında %26,7'ye, 1995 yılında %71,7 olan erkek istihdam oranı ise 2014 yılında %65'e kadar gerilemiştir. Türkiye'nin istihdam oranlarının, ilk bölümde dünyada istihdam ve işsizliğin yapısı başlığı altında incelediğimiz dünya geneli ve bölgesel istihdam oranlarına göre (Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgeleri hariç) çok düşük seviyelerde yer aldığını görmekteyiz.

Diğer yandan kırdan kente devam eden göç nedeniyle kırdaki istihdam oranı %20 oranında azalmasına karşın (1995 yılında %62,6 iken 2013 yılında %50,3), kent istihdam oranı ise sadece %9 oranında bir artış (1995 yılında %40,3 iken 2013 yılında %43,9) göstermiştir. Bu durum, kırsal kesimde, tarımda çalışanların kente göç ettiklerinde kendilerine uygun iş bulamayıp işgücü piyasasının dışında kalmaları ile açıklanabilmektedir. Tabloya baktığımızda aynı şekilde kadın ve erkek istihdam oranlarında da yıllar geçtikçe gerileme yaşandığı görülmektedir.

İstihdam oranlarındaki azalmaların başlıca nedenleri; 15 yaş üstü çalışma çağındaki nüfus artış hızının toplam istihdam artış hızından fazla olması, ülkemizde yaşanan 2001 krizi ve 2008 yılında gerçekleşen küresel kriz, kırsal kesimlerde tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak istihdamda görünen ancak son yıllarda önemli miktarda kentlere göç eden işgücüne yeterli istihdamın sağlanamaması ve son yıllarda yaşanan ekonomik büyümenin istihdam yaratıcı reel sektörden ziyade finans sektörü ağırlıklı olmasıdır.²⁷¹

Tablo 24. İstihdam Oranları (%), (1995-2014)

Yıllar	Toplam	Kadın	Erkek	Kent	Kır
1995	50,0	28,7	71,7	40,3	62,6
2000	46,7	24,9	68,9	40,2	56,4
2001	45,6	25,1	66,5	38,9	56,0
2002	44,4	25,3	63,9	38,1	54,3
2003	43,2	23,9	62,9	37,7	51,9
2004	41,3	20,8	62,7	37,1	51,4
2005	41,5	20,7	63,2	38,4	48,8
2006	41,5	21,0	62,9	38,9	48,8
2007	41,5	21,0	62,7	39,0	47,4
2008	41,7	21,6	62,6	39,2	47,7
2009	41,2	22,3	60,7	38,2	48,0
2010	43,0	24,0	62,7	40,1	49,6
2011	45,0	25,6	65,1	41,9	51,7
2012	45,4	26,3	65,0	42,9	50,7
2013	45,9	27,1	65,2	43,9	50,3
2014	45,5	26,7	64,8	-	-

Kaynak: TÜİK, **İstatistik Göstergeler 1923-2013**, Yayın No: 4361, Ankara, 2014, s. 126-130; TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 25.01.2015

Bir ülkede üretilen mal ve hizmet miktarının zaman içinde artmasına ekonomik büyüme denir. Bir ülkede yaşayan insanların yaşam standartlarını sürekli bir biçimde yükseltmelerinin tek yolu ekonomik büyümedir. Bu nedenle tüm ülkelerin temel makroekonomik hedeflerinden bir tanesi de, hızlı bir ekonomik büyüme gerçekleştirmektir. İstihdam oluşturan büyüme ise yatırıma dayalı büyümedir. Ülkemizde olduğu gibi, atıl üretim kapasitelerinin kullanımıyla ve verimlilik artışı nedeniyle artan üretimin istihdam yaratması söz konusu değildir. Diğer bir ifadeyle,

²⁷¹ Mahiroğulları, Korkmaz, **a.g.e.**, s. 62

verimlilik artışları ve baz alınan dönemdeki kapasite kullanım oranları üzerindeki üretim artışlarının meydana getirdiği büyüme istihdam oluşturmaktadır.²⁷²

Tablo 25. Ekonomik Büyüme ve İstihdam Artış Oranları (%), (2000-2014)

Yıllar	Ekonomik Büyüme Oranı (%)	İstihdam Artış Oranı (%)
2000	6,8	-2,1
2001	-5,7	-0,3
2002	6,2	-0,8
2003	5,3	-1,0
2004	9,4	-7,2
2005	8,4	2,2
2006	6,9	1,8
2007	4,7	1,5
2008	0,7	2,2
2009	-4,8	0,4
2010	9,2	6,2
2011	8,8	6,7
2012	2,1	2,9
2013	4,2	2,8
2014	2,9	5,5

Kaynak: TÜİK, (Çevrimiçi) <http://tuikapp.tuik.gov.tr/SecilmisUluslararasıGostergeler/menuAction.do>, 25.01.2015 TÜİK, (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, 25.01.2015

Tablo 25'te yıllık ekonomik büyüme oranları ile istihdam artış oranları görülmektedir. Tabloda da görüldüğü üzere ekonomik büyüme oranları piyasalara güven veren istikrarlı büyüme oranlarından oldukça uzaktır. 2000-2014 yılları arasında büyüme oranlarının iki kez eksi değere düştüğü ve oranlarda büyük dalgalanmaların olduğu görülmektedir. İstikrarsız ve dalgalanmalara bağlı büyüme yatırım kararlarında olumsuz etki yarattığından dolayı kalıcı bir istihdam artışı sağlanamamaktadır.

Tabloda da görüldüğü üzere 2001 yılı ve 2008 yılında yaşanan krizler nedeniyle büyüme oranları 2001 yılında %-5,7'ye ve küresel krizin etkilerinin en çok hissedildiği 2009 yılında da %-4,8'e kadar gerilemiştir. 2001 krizinden sonra gerçekleşen %6,2 ve 2004 yılındaki %9,4'lük büyümenin istihdam yaratma ihtimali düşük sanayi sektörü ile ticaret ve ithalattan kaynaklandığı ve işgücü verimliliğinde ortaya çıkan artışın üretimde meydana gelen artıştan ya da işgücü arzındaki artıştan

²⁷² Özdemir, Ersöz, Sarıoğlu, **a.g.e.**, s. 111-112

fazla olması büyüme oranlarındaki yüksekliği açıklamaktadır. Aynı şekilde 2010 yılında gerçekleşen büyümenin de istihdam yaratıcı reel sektörden çok istihdam yaratma kabiliyeti düşük finans sektörü ağırlıklı olması istihdamın olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır.²⁷³

Diğer taraftan yapılan bir araştırmada, Türkiye ekonomisinde büyüme oranı ile işsizlik oranı arasında karşılıklı bir nedensellik ilişkisinin bulunmadığı ve ilişki yönünün sadece işsizlik oranından büyüme oranına doğru bulunduğu, dolayısıyla da büyüme oranından işsizlik oranına doğru bir ilişkinin bulunmadığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle Türkiye ekonomisinde işsizliğin, büyümeyi etkileyen faktörler içinde yer almadığı ancak büyümenin yüksek veya düşük oranda gerçekleşmesi işsizliğin ortaya çıkmasında ya da işsizliğin önlenbilmesinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı belirtilmektedir. Bu da, özellikle son yıllarda Türkiye ekonomisinde büyüme oranlarının yüksek seviyelerde gerçekleşmesine rağmen işsizlik oranlarının hala daha yüksek olmasını açıklamaktadır. Kısacası bu çalışmada, işsizlik ile büyüme oranı arasında bir ilişki bulunmadığı ve işsizliğin oluşmasının başka faktörlere bağlı olarak ortaya çıktığı ileri sürülmektedir.²⁷⁴

2.1.2.2. Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranları

Aşağıdaki Tablo 26’da eğitim durumuna göre istihdam oranları verilmektedir. TÜİK verilerine göre 2014 yılı itibariyle 15 ve yukarı yaştaki toplam 58 milyon 985 bin kişi içerisinde 6 milyon 140 bin kişinin okuma yazma bilmediği ve bunlardan 1 milyon 97 bin kişinin de çoğunlukla nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edildiği belirtilmektedir. 15 ve yukarı yaştaki nüfusun %10,4’ünü oluşturan okuma yazma bilmeyenlerin %8,6’sını (5 milyon 65 bin kişi) kadınlar ve %1,8’ini (1 milyon 75 bin kişi) ise erkekler oluşturmaktadır. Ülkemizde eğitim sistemindeki gelişmelere ve kadınlara yönelik birçok eğitim projesine rağmen geçmişten günümüze var olan kadın ve erkek okuryazarlığı arasındaki farkın kapanmasını sağlayamamıştır.

²⁷³ Özdemir, Ersöz, Sarıoğlu, **a.g.e.**, s. 115; Mahiroğulları, Korkmaz, **a.g.e.**, s. 62

²⁷⁴ Özlem Göktaş Yılmaz, “Türkiye Ekonomisinde Büyüme İle İşsizlik Oranları Arasındaki Nedensellik İlişkisi”, **Ekonometri ve İstatistik Dergisi**, Sayı: 2, 2005, s. 74

Tablo 26. Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranları (%), (2000-2014)

(%)	2000	2005	2010	2014		
				Toplam	Kadın	Erkek
Okuryazar Olmayan	30,4	18,9	18,6	17,9	15,5	29,0
Lise Altı	47,2	40,7	41,4	43,3	23,4	62,4
Genel Lise	45,6	42,8	43,3	47,1	25,8	64,4
Mesleki veya Teknik Lise	58,9	56,1	57,1	58,1	32,1	74,0
Yükseköğretim	72,7	70,1	70,1	70,7	60,3	78,5

Kaynak: TÜİK, (Çevrimiçi) <http://tuikapp.tuik.gov.tr/medas>, 25.01.2015; TÜİK, (Çevrimiçi) http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp,_25.01.2015

Tabloya bakıldığında okuryazar olmayanlarda istihdam oranı yıllar geçtikçe azalmaktadır. Buna karşın lise altı, genel lise ve mesleki veya teknik lise eğitim seviyesinde olanlarda 2000 yılına göre 2005 yılında bir azalma yaşanırken 2010 ve 2014 yıllarında artış yaşanmış ancak lise altı ve mesleki veya teknik lise seviyesindekilerde 2000 yılındaki istihdam oranları yakalanamamıştır. Okuryazar olmayanlarda 2000 yılında %30,4 olan istihdam oranı 2014 yılında %17,9, lise altı seviyesinde ise bu oranlar %47,2 ve %43,3, genel lise seviyesinde %45,6 ve %47,1 ve mesleki veya teknik lise seviyesinde %58,9 ve %58,1 şeklinde gerçekleşmiştir.

Yine tabloyu incelediğimizde 2000 yılında istihdam oranları yükseköğretim, mesleki veya teknik lise, lise altı, genel lise ve okuryazar olmayanlar şeklinde en yüksekten en düşüğe doğru sıralanırken, 2014 yılında gerçekleşen istihdam oranlarda ise genel lise seviyesindeki istihdam oranının lise altı seviyesindeki istihdam oranını geçtiği görülmektedir. Ayrıca mesleki veya teknik lise seviyesindeki istihdam oranlarının genel lise seviyesindeki istihdam oranından fazla olduğu ve yükseköğretim seviyesinden sonra en yüksek istihdam oranına sahip olduğu yine tabloda karşımıza çıkmaktadır.

Kadın ve erkeklerde eğitim durumuna göre istihdam oranlarını incelediğimizde kadınların istihdam oranlarının erkeklere kıyasla çok düşük olduğu görülmektedir. TÜİK verilerine göre; 15 ve yukarı yaştaki erkek nüfusu 28 milyon 145 bin kişi iken bunlardan 20 milyon 57 bin kişisi işgücüne katılmakta ve işgücü içerisinde ise 18 milyon 244 bin kişi istihdam edilmektedir. Kadınlarda ise 28 milyon 841 bin olan 15 ve yukarı yaştaki nüfusun sadece 8 milyon 729 bin kişisi işgücüne katılmakta ve

bunlardan da 7 milyon 689 bin kişi istihdam edilmektedir. Bu rakamlar erkeklere göre oldukça düşük rakamlardır. Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması için başta eğitim olmak üzere her alanda çeşitli politikalar ve teşviklerin uygulanması, istihdam oranları açısından uluslararası düzeylerin yakalanmasını da sağlayacaktır.

TÜİK verilerine göre istihdamın eğitim durumuna göre dağılımını incelediğimizde ise; en yüksek istihdam oranı %56,2 ile lise altı seviyesinde iken bunu sırasıyla %19,6 ile yükseköğretim, %10,1 ile genel lise, %9,8 ile mesleki veya teknik lise ve %4,2 ile okuryazar olmayanlar izlemektedir. Kadınlar açısından ise en dikkat çekici nokta yükseköğretim seviyesinde %24,1 oranı ile erkeklerden (%17,7) daha yüksek bir istihdam oranına sahip olmalarıdır.

2.1.2.3. Yaş Grubuna Göre İstihdam Oranları

Aşağıdaki Tablo 27’de yaş gruplarına göre istihdam oranları verilmektedir. Tablo incelendiğinde istihdam oranlarında 15-24 yaş yani gençlerde yıllar geçtikçe azalma meydana gelmiştir. 2014 yılında tekrar artışa geçen genç istihdam oranları 2000 yılındaki orana ulaşamamıştır. 2000 yılında genç istihdam oranları %37 iken 2014 yılında bu oran %33,5’e kadar gerilemiştir. Bu gerilemenin nedenleri arasında; gençlerin işgücü piyasalarına ilk kez giriyor olmaları, tecrübe ve bilgi eksikliği, eğitim siteminden kaynaklanan sorunlar, düşük ücretle çalışmama isteği, işgücü piyasası politikalarının yetersizliği, ekonomik krizler gibi birçok neden sayılabilir.

Tablo 27. Yaş Grubuna Göre İstihdam Oranları (%), (2000-2014)

	2000	2005	2010	2014		
				Toplam	Kadın	Erkek
15-24	37,0	30,2	30,0	33,5	22,0	45,0
25-34	58,0	54,9	57,2	60,4	36,5	84,2
35-44	59,6	57,1	59,8	63,1	37,5	88,3
45-54	49,8	44,5	47,0	51,2	28,1	74,0
55-64	36,4	28,0	29,6	31,4	17,5	45,6
65+	20,7	13,2	11,8	11,2	5,3	18,8
15-64	48,9	44,4	46,3	49,5	29,5	69,5

Kaynak: TÜİK, (Çevrimiçi) <http://tuikapp.tuik.gov.tr/medas>, 25.01.2015; TÜİK, (Çevrimiçi) http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp,_25.01.2015

Yine tabloda 2000-2014 yılları arasındaki verileri incelediğimizde; 55-64 ve 65 ve yukarı yaştaki grubun istihdam oranlarında azalmaların ve diğer yaş gruplarında ise artışların olduğu görülmektedir. 2000 yılında 55-64 yaş grubunda istihdam oranı %36,4 iken 2014 yılında bu oran %31,4'e ve 65 ve yukarı yaş grubunda ise %20,7'den %11,2'ye kadar bir gerileme yaşanmıştır. 2014 yılı en yüksek istihdam oranı %63,1 ile 35-44 yaş grubunda gerçekleşmiş ve onu sırasıyla %60,4 ile 25-34, %51,2 ile 45-54, %33,5 ile 15-24, %31,4 ile 55-64 ve %11,2 ile 65 ve yukarı yaş grubu takip etmiştir. 15-64 yaş grubunda istidam oranı ise %49,5 oranında gerçekleşmiştir.

Yaş gruplarına göre kadın ve erkeklerin istihdam oranlarını incelediğimizde ise kadınlarda en yüksekten en düşüğe doğru istihdam oranı sıralaması toplam istihdam oranlarında olduğu sıralanırken erkeklerin sıralamasında değişiklik mevcuttur. Erkeklerde 55-64 yaş grubundaki istihdam oranı %45,6 ile 15-24 yaş grubundaki yani gençlerdeki istihdam oranından (%45) yüksektir. Kadınlarda ise 55-64 yaş grubunda istihdam oranı %17,5 iken genç istihdam oranı %22 olarak gerçekleşmiştir.

2.1.2.4. Sektörlere Göre İstihdamın Dağılımı

İstihdamın sektörel dağılımı bir ülkenin ekonomik ve sosyal yapısı hakkında bilgi veren önemli göstergelerden biridir. Ekonomik gelişmelere paralel olarak istihdam tarımdan sanayi sektörüne doğru kaymakta ve sanayi sektörü iyice gelişince de hizmet sektörüne doğru bir kayma meydana gelmekte ve bu duruma üç sektör kanunu olarak ifade edilmektedir. Bu üç temel istihdam alanı olan tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinin toplam istihdamdaki payları ve bu payların zaman içerisinde uğradıkları değişim ve eğilimler ülkeler açısından önem arz etmektedir.

Tablo 28'deki veriler incelendiğinde 1995 yılından 2014 yılına kadar tarım sektöründe istihdam ağırlığının azaldığı, sanayi ve hizmet sektöründe ise arttığı görülmektedir. İstihdamın dağılımında 1995 yılında %44,1 olan tarım sektörü hızlı bir düşüşe geçerek 2014 yılında %21,1 oranına kadar gerilemiştir. Ancak tarım sektörünün düşüşte yakaladığı ivmeyi sanayi sektörü artışta yakalayamamış ve 1995 yılından 2014 yılına kadar sadece %5,8'lik (1995 yılında %22,1'den 2014 yılında

%27,9'a) bir artış göstermiştir. Hizmet sektörü ise tarım sektöründen çekilen işgücünün önemli bir kısmını çekerek 1995 yılında %33,8 oranından 2014 yılında %51 oranına kadar yükselmiştir.

Tablo 28. İstihdamın Sektörel Dağılımı (%), (1995-2014)

	Tarım	Sanayi	Hizmetler
1995	44,1	22,1	33,8
2000	36,0	24,0	40,0
2001	37,5	22,8	39,7
2002	34,9	23,0	42,1
2003	33,9	22,7	43,4
2004	29,1	24,9	46,0
2005	25,7	26,3	48,0
2006	24,0	26,8	49,2
2007	23,5	26,7	49,8
2008	23,6	26,8	49,6
2009	24,6	25,3	50,1
2010	25,2	26,2	48,6
2011	25,5	26,4	48,1
2012	24,6	26,5	49,4
2013	23,6	26,4	50,0
2014	21,1	27,9	51,0

Kaynak: TÜİK, **İstatistik Göstergeler 1923-2013**, Yayın No: 4361, Ankara, 2014, s. 134,135; TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 25.01.2015

Hizmet sektöründe yaşanan bu dönüşüm geçişsiz bir dönüşüm olmakla birlikte kısa ve orta vadede bazı sorunların da ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Tabloda da görüldüğü üzere sanayi sektörü gelişimini tamamlamadan hizmet sektörü gelişmeye başlamış ve üç sektör kanunu devre dışı kalmıştır. Özellikle kırdan kente yaşanan göçler ile birlikte hizmetler sektörü daha da büyüyerek kayıtdışı özelliğe sahip düzensiz ve süresiz istihdam alanlarının arttığı bir sektör haline gelmiştir.

Gelişmiş ülkelerde istihdam yapısı incelendiğinde sanayi sektörü gelişimini tam olarak gerçekleştirdikten ve %30-40'lar düzeyine geldikten sonra hizmetler sektörüne doğru kaymalar başlamaktadır. Daha öncede incelediğimiz bölgelere göre dünyada istihdamın sektörel dağılımı Gelişmiş ekonomiler ve AB bölgesinde tarımda %3,6, sanayide %22,5 ve hizmet sektöründe %73,9 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranlarda da görüldüğü gibi tarımdaki gelişimden sonra sanayi, sanayideki gelişimden sonra ise hizmetler sektörü gelişmeye başlamıştır. Ayrıca bu oranlara

kıyasla ülkemizde tarım sektörünün de hala daha istihdamda önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir.

Diğer yandan 2014 yılı istihdamın sektörlere göre dağılımını cinsiyete göre incelediğimizde kadınların tarım sektöründeki oranı %32,9, sanayi sektöründe %17,1 ve hizmet sektöründe %50, erkeklerde ise bu oranlar sırasıyla %16,1, %32,4 ve %51,5 şeklinde gerçekleşmiştir. Bu oranlara göre kadınlar tarım sektöründe erkeklere kıyasla daha ağır basmakta, erkekler ise sanayi sektöründe kadınlara kıyasla daha ağır basmakta ve hizmet sektöründe ise hemen hemen aynı konumda bulunmaktadır.²⁷⁵

2.1.2.5. İşteki Duruma Göre İstihdamın Dağılımı

İstihdamın işteki durumuna göre dağılımında başlıca dört kademe bulunmaktadır. Bunların üçü bir gelir karşılığında çalışan işveren, ücretli ve kendi hesabına çalışanlardır. Bunların dışında dördüncü kademe de gelir karşılığında çalışmayan ücretsiz aile işçileridir. Nitekim istihdam edilenlerin tamamı bu dört halden birinde bulunmaktadır. İşverenler kendi işyerinde başkalarını bir iş sözleşmesiyle belirlenen ücret karşılığında çalıştıran kimselerdir. Ücretliler, bir işverene iş sözleşmesi ile bağımlı olarak belirli bir ücret karşılığı çalışanlardan oluşmaktadır. Kendi hesabına çalışanlar ise üç gruba ayrılmaktadır. Bunlar esnaf ve küçük sanatkârlar, küçük çiftçiler ve serbest meslek icra edenlerdir. Son olarak ücretsiz aile işçileri ise aile reisinin yanında çalışan ve böylece işgücüne dâhil olan ancak karşılığında ücret almayan aile üyeleridir. Ücretsiz aile işçilerinin neredeyse tamamı tarım kesiminde çalışan kimselerden oluşmaktadır.²⁷⁶

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine yönelik göstergelerden bir diğeri de istihdamın işteki durumuna göre dağılımıdır. Gelişmiş ekonomilerde istihdamın çok büyük bir kısmı ücretli kesimde bulunmaktadır. Bu duruma ülkemiz açısından bakıldığında ise, istihdamın ancak %66'sı ücretli kesimi teşkil ettiği Tablo 29'da görülmektedir. Ayrıca gelişmiş ülkelerin çoğunda görülmeyen ve tarım istihdamının yüksek olduğu

²⁷⁵ TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 25.01.2015

²⁷⁶ Zaim, **a.g.e.**, s. 154-159

gelişmekte olan ülkelerde sıklıkla görülen bir kesim olan ücretsiz aile işçiliği ise ülkemizde istihdamın %12,2'sini oluşturmaktadır.

Tablo 29. İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı (%), (1995-2014)

	Ücretli/Maaşlı/ Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi
1995	41,5	5,4	24,6	28,5
2000	48,7	5,1	24,7	21,5
2001	47,2	5,3	24,9	22,6
2002	49,7	5,5	23,7	20,1
2003	50,7	5,0	24,6	19,7
2004	50,9	4,7	24,7	17,1
2005	57,0	5,5	23,4	14,1
2006	58,9	5,7	22,3	13,1
2007	60,4	5,8	21,1	12,7
2008	61,0	5,9	20,4	12,6
2009	60,0	5,7	20,8	13,5
2010	60,9	5,3	20,1	13,6
2011	61,7	5,1	19,4	13,7
2012	62,9	5,0	19,0	13,2
2013	64,1	4,6	18,7	12,6
2014	66,0	4,5	17,3	12,2

Kaynak: TÜİK, **İstatistik Göstergeler 1923-2013**, Yayın No: 4361, Ankara, 2014, s. 144,145; TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 25.01.2015

Tablodaki veriler incelendiğinde 1995 yılında %41,5 olan ücretli kesimin 2014 yılında %66'ya kadar yükselmesine rağmen henüz yeterli seviyesine ulaşamamıştır. Bunun nedenlerinden biri de ülkemizde ücretsiz aile işçilerinin yıllar geçtikçe azalmasına rağmen %12,2'lik oranı ile hala daha istihdamda geniş bir yer kaplamasıdır. İşveren kesimi 1995 yılında %5,4 oranından 2014 yılında %4,5'e ve kendi hesabına çalışanlar ise 1995 yılında %24,6 iken 2014 yılına gelene kadar azalmış ve bu yılda %17,3'e kadar gerilemiştir.

Cinsiyet açısından istihdamın işteki durumuna göre dağılımını incelediğimizde; 2014 yılı verilerine göre erkeklerin %68,5'i ücretli, %5,9'u işveren, %20,7'si kendi hesabına çalışan ve %4,9'u ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Kadınların ise %60,2'si ücretli, %1,2'si işveren, %9,1 kendi hesabına çalışan ve %29,5'i de ücretsiz aile işçisi olarak istihdamda yerlerini almaktadırlar. Burada dikkati çeken nokta ise kadınlarda ücretsiz aile işçisi oranlarının erkeklere göre çok yüksek olmasıdır. Bu

durum tarım kesiminde kadınların hala daha yardımcı aile konumunda olduklarının göstergesidir.²⁷⁷

2.1.2.6. Meslek Gruplarına Göre İstihdamın Dağılımı

Yukarıda göstermiş olduğumuz istihdam edilenlerin işteki durumlarına göre dağılımını burada meslek gruplarına göre incelememiz konu itibariyle büyük önem taşımaktadır. İstihdam edilenlerin yalnızca işteki durumları değil hangi meslek grubuna dâhil oldukları da oldukça önemlidir. Ülkemizde istihdam edilenlerin hangi meslek gruplarına dâhil oldukları ILO tarafından hazırlanan Uluslararası Standart Meslek Sınıflamasına (ISCO 08*) göre oluşturulmaktadır.

Tablo 30. İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

Meslek Grupları	2012	2013	2014
Yöneticiler	6,1	5,0	5,2
Profesyonel Meslek Mensupları	8,8	8,9	9,2
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	5,4	5,3	5,4
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	6,0	6,4	6,7
Hizmet ve Satış Elemanları	16,5	17,9	18,3
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünlerinde Çalışanlar	19,8	18,9	16,7
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	13,6	13,7	14,2
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	9,6	9,7	9,3
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	14,3	14,3	15,1

Kaynak: TÜİK, *İstatistik Göstergeler 1923-2013*, Yayın No: 4361, Ankara, 2014, s. 143; TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 25.01.2015

Tablo 30 incelendiğinde 2014 yılında ülkemizde en fazla istihdamın olduğu meslek gruplarının sırasıyla, %18,3 ile hizmet ve satış elemanı, %16,7 ile nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar, %15,1 nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar ve %14,2 ile sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar olduğu görülmektedir. Diğer meslek gruplarında çalışanların oranı ise %10'un altındadır. Yine tabloda 2012 ile 2014 yılları arasında nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanların

²⁷⁷ TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 25.01.2015

* Özellikle bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler sonucunda ILO tarafından hazırlanan ISCO 88 yeni gelişmeler kapsamında yapılandırılarak ISCO 08'e geçilmiştir. Bu doğrultuda TÜİK, 2011 yılında yeni meslek gruplarına ve kodlamalara adaptasyonu sağlamış ve 2012 yılından itibaren de istatistikler bu çerçevede yapılmaya başlamıştır.

oranında bir azalmanın olduğu görülmektedir. Tarım sektöründe istihdamın azalması, bu meslek grubunda da yıllar geçtikçe azalmaya neden olmaktadır. Diğer meslek gruplarının oranları ise 2012-2014 yılları arasında artış gösterdiği ya da hemen hemen aynı olduğu tabloda görülmektedir.

Cinsiyet açısından istihdamın meslek gruplarına göre dağılımını 2014 yılına göre incelediğimizde yöneticiler (kadınlar %2,3 ve erkekler %6,5) sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar (kadınlar %5,7 ve erkekler %17,8), tesis ve makine operatörleri ve montajcılar (kadınlar %3,6 ve erkekler %11,7) meslek gruplarında erkeklerin, profesyonel meslek mensupları (kadınlar %13,5 ve erkekler %7,4), büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar (kadınlar %9,5 ve erkekler %5,5), nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar (kadınlar %22,8 ve erkekler %14,1) ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların (kadınlar %20,0 ve erkekler %13,0) oluşturduğu meslek gruplarında ise kadınların oransal olarak üstünlükleri bulunmaktadır. Diğer meslek gruplarında ise hemen hemen aynı oranlara sahiptirler.

Özellikle kırsal kesimlerde kadınların büyük bir kısmının ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıklarının bilinmesi nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar meslek grubunda kadınların ön plana çıkmasını sağlamaktadır. Yine kadınların nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların oluşturduğu meslek grubunda erkeklere oranla daha yüksek oluşu, ülkemizde hala daha kadınların eğitime katılımlarının ve eğitim seviyelerinin düşük olmasından kaynaklanmaktadır.

2.1.2.7. Eksik istihdam

Kavram olarak daha önceki bölümde değindiğimiz eksik istihdamın bu başlık altında oransal olarak ülkemiz açısından değerlendirilmesi yapılacaktır. Ülkemizde daha çok tarım kesiminde yaygın olan eksik istihdam Tablo 31’de de görüldüğü üzere 1995 yılında %7 oranından 2008 yılında %3,3 oranına kadar gerilemiştir. 2009 yılından itibaren ise Türkiye’deki istatistiklerde de 1998 yılında düzenlenen 16. ICLS toplantısına istinaden gerekli düzenlemelerin yapılarak “eksik istihdam” kavramı yerine “zamana dayalı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” kavramları yer almaktadır.

2009 yılında ise zamana bağlı eksik istihdam oranı %2,7 iken bu oran 2014 yılında %2,1 oranına kadar gerilemiştir. Yetersiz istihdam ise oranı ise 2009 yılında %1,6 iken 2014 yılında %1,9 olarak gerçekleşmiştir. Eksik istihdam oranlarında yaşanan düşüşlerin nedenini ise tarım kesiminde istihdamın giderek azalması ve 2000 yılından itibaren uygulanmaya başlayan işsizlik sigortası düzenlemesi ile açıklayabiliriz.

Tablo 31. Eksik İstihdam Oranları (%), (1995-2014)

%	Eksik İstihdam	Zamana Bağlı Eksik İstihdam	Yetersiz İstihdam
1995	7,0	-	-
2000	6,9	-	-
2001	6,0	-	-
2002	5,4	-	-
2003	4,8	-	-
2004	4,1	-	-
2005	3,3	-	-
2006	3,6	-	-
2007	3,2	-	-
2008	3,3	-	-
2009	-	2,7	1,6
2010	-	2,9	1,6
2011	-	2,3	1,5
2012	-	1,8	1,3
2013	-	2,0	1,6
2014	-	2,1	1,9

Kaynak: TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 25.01.2015

İşsizlik sigortasının eksik istihdam üzerindeki etkisi, işsizlik sigortasının olmadığı bir ülkede işsiz kalmanın bireylere belirli bir maliyet yüklemesi sonucunda bireyin geçimini sağlamak adına az da olsa bir ücret karşılığında eksik istihdama razı gelmesiyle açıklanabilir. Diğer bir ifadeyle işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanan bir işsiz zorunlu olmadıkça tam zamanlı bir işte çalışmayı bekleyerek eksik istihdam durumuna düşmeyecektir. Diğer yandan 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte yasal hale gelen kısmi süreli çalışmanın eksik istihdamı arttıracığı beklense de yıllar geçtikçe kırdan kente yaşanan göçler ve tarımdaki istihdamın azalması eksik istihdam oranlarının artmasını önlemektedir.²⁷⁸

²⁷⁸ Mahiroğulları, Korkmaz, **a.g.e.**, s. 62

2.1.2.8. Kayıt Dışı İstihdam

Daha önceki bölümde de belirttiğimiz gibi, ücretli olarak ya da kendi hesabına yapılan çalışmanın ve bu çalışma ile elde edilen ücret ve kazançların vergi daireleri, sosyal güvenlik kurumları ve diğer ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına bildirilmemesi veya eksik bildirilmesiyle birlikte ortaya çıkan durum kayıt dışı istihdam olarak ifade edilmektedir.

Kayıtlı ekonomi ve kayıtlı istihdam, bir ülkenin ekonomi ve sosyal politikasının eşgüdümü olarak yürütüldüğünün ve sosyal yüklerin adaletli paylaşıldığının bir göstergesidir. Ancak ülkemizde son yıllarda yaşanan olumlu gelişmelere rağmen hala daha kayıt dışı istihdamın normal bir istihdam şekli olarak algılanması ve yüksek oranlarda gerçekleşmesi ekonomide ciddi yapısal sorunlar doğurmaktadır. 2014 yılı TÜİK verilerine göre, istihdam edilen toplam 25 milyon 933 bin kişiden 9 milyon 69 bin kişi gibi çok yüksek bir rakamın herhangi bir resmi kuruluşa kaydı olmadan çalışmalarını sürdürdüğü bilinmektedir.

Kayıt dışılık; ücret dışı sosyal maliyetlerin yüksekliği, ekonomik krizler, vergi politikaları, denetimlerin yetersizliği, kırdan kente göçler ve işgücünün yapısal özellikleri gibi birçok nedenden dolayı meydana gelmektedir. Dolayısıyla kayıt dışı istihdamla mücadelede izlenecek yol yalnızca sıkı denetim ve cezai yöntemle değil de bunların yanında kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi, küçük işletmelerin desteklenmesi, dezavantajlı grupların istihdamının sağlanması, vergi oranlarının düşürülmesi, denetimlerin etkin bir şekilde yürütülmesi gibi önlemlerin de bir arada uygulanması gerekmektedir.²⁷⁹

Tablo 32’de ülkemizdeki kayıt dışı istihdam oranları incelendiğinde 1995 yılında %54,3 olan oranın yıllar geçtikçe azalarak 2014 yılında %35 oranına kadar gerilediği görülmektedir. Yine tarım dışı sektörlerdeki kayıt dışı istihdama oranı da 1995 yılında %27,3’den 2014 yılında %22,3’e kadar gerilemiştir. Kayıt dışı istihdamın azaltılmasında sağlanan bu başarılarla ülkemizde 2008 ve 2009 yıllarının kayıt dışı ekonomiyle mücadele yılları olarak ilan edilmesi ve yine 2008-2010 ve 2011-2013

²⁷⁹ A.e., s. 66

yılları arasında hazırlanan “Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi” ve “Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Eylem Planı” uygulamalarının rolü büyüktür. Bu uygulamalar ile işveren üzerindeki yüklerin azaltılması için teşviklerin artırılması, kadın, genç ve engellilerin istihdama katılmaları için teşvik sağlanması, denetim eleman sayısının artırılması, denetim rehberleri hazırlanması gibi önlemler alınmıştır.²⁸⁰

Tablo 32. Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%), (1995-2014)

	Kayıt Dışı İstihdam	Tarım Dışı Sektörlerde Kayıt Dışı İstihdam	Tarım Sektöründe Kayıt Dışı İstihdam
1995	54,3	27,3	88,9
2000	50,6	29,2	88,6
2001	52,8	29,5	91,7
2002	52,1	31,7	90,1
2003	51,7	31,5	91,1
2004	50,1	33,8	89,9
2005	48,1	34,3	88,2
2006	46,9	34,0	87,7
2007	45,4	32,3	88,3
2008	43,5	29,7	87,8
2009	43,8	30,0	85,9
2010	43,2	29,1	85,5
2011	42,0	27,7	83,8
2012	39,0	24,5	83,6
2013	36,7	22,4	83,3
2014	35,0	22,3	82,3

Kaynak: TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 25.01.2015

Tarım sektöründe ve tarım dışı sektörlerde kayıt dışı istihdam oranları incelendiğinde tarım dışı sektörlerde %22,3 olan kayıt dışı istihdam tarım sektöründe %82,3 olarak gerçekleşmiştir. Tarım dışı sektörlerdeki kayıt dışı istihdam oranının alınacak bazı önlemlerle uluslararası standartlar düzeyine indirmek mümkün olmakla birlikte tarım sektörü için bunu söylemek oldukça zordur. Tarım sektöründeki kayıt dışı istihdamın yüksek olması üretim yapısının küçülmesi ve küçük aile işletmeleri şeklinde faaliyetlerini sürdürmelerinden kaynaklanmaktadır.

²⁸⁰ SGK, (Çevrimiçi) http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/kayitdisi_istihdam, 25.01.2015

Cinsiyet açısından kayıt dışı istihdam oranlarına bakıldığında 2014 yılı verilerine göre kadınlarda %48,4 olan kayıt dışı istihdam oranı erkeklerde %29,3 olarak gerçekleşmiştir. Tarım dışı sektörlerde ise çalışan kadınların %25,9'u kayıt dışında iken erkeklerin %21,1'i kayıt dışında bulunmaktadır. Tarım sektöründe ise kadınların neredeyse tamamı kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Kadınların %94,4'ü kayıt dışı olarak çalışırken erkeklerin %71,8'i kayıt dışı çalışmaktadır. Yukarıda da belirttiğimiz gibi küçük aile işletmelerinde yardımcı aile üyesi olarak ücretsiz aile işçisi konumunda çalışan kadınlar kayıt dışı istihdamın en önemli parçası haline gelmektedir.²⁸¹

2.1.3. İşsizliğin Yapısı ve Özellikleri

Ülkemizde işsizlik Cumhuriyetin ilanından 1970'li yılların ortalarına kadar önemli bir sorun teşkil etmemiş ve oldukça düşük oranlarda seyretmiştir. İşsizliğin bu dönemde önemli bir sorun haline gelmemesi, her şeyden önce ülkemizdeki sanayi işletmeleri ve çalışan sayısının sınırlı olması ve çalışanların büyük bir kısmının da tarımda istihdam edilmesinden kaynaklanmaktadır. İşsizlik oranları 1960'lı yılların ilk yarısına kadar %2-4 civarında gerçekleşmiş hatta bu oran 1949-1952 yılları arasında %2'den daha düşük seviyelerde seyretmiştir. Ancak 1960'lı yılların ilk yarısından itibaren işsizlik oranlarında yaşanan artış 1923 yılından sonra ilk kez 1978 yılında %10,1'e yükselerek iki haneli rakamlara ulaşmıştır.²⁸²

1950'li yıllardan itibaren kırdan kente yaşanan göçlerle birlikte tarımdaki ücretsiz aile işçileri, kentlerdeki sanayileşme çabalarına rağmen yeterli istihdam olanaklarının oluşturulamaması nedeniyle işgücü piyasası dışında kalmış ve işsizliğin artmasına neden olmuşlardır. Ayrıca kentlerde kendilerine iş bulamayanlar kayıt dışı hizmet sektörünün oluşmasına ve hızla büyümesine de yol açmıştır. Bu gelişmelere ek olarak yine o dönemde artan enflasyon oranları, büyüyen dış ticaret açığı, ithal

²⁸¹ TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 25.01.2015

²⁸² Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, **a.g.e.**, s. 103-104

ikameci sanayileşme politikasının tıkanması, petrol krizi, artan borçlar ve siyasi istikrarsızlıklar işsizliğin artmasına neden olmuştur.²⁸³

24 Ocak kararları ile başlayan 1980 sonrası dönemde, ithal ikameci sanayileşme politikası yerine ihracata dayalı sanayileşme politikasına geçilmiş ve yine bu dönemde istikrar tedbirleri ve ardından gelen askeri darbe işsizlik oranlarında az da olsa bir düşüş yaşanmasını sağlamıştır. Ancak 1990'lı yıllarda yaşanan ekonomik krizlerle birlikte özellikle 2000 yılı sonu ve 2001 yılı başında yaşanan ekonomik krizlerin olumsuz etkilerine ek olarak bir de 2008 yılından yaşanan küresel ekonomik kriz işsizliğin yüksek ve sürekli bir nitelik kazanmasına yol açmıştır.²⁸⁴

Türkiye’de yaşanan hızlı nüfus artışı, küreselleşme ve değişen iş piyasaları, rekabet gücü ve yatırımların düşüklüğü, yüksek işgücü maliyeti ve vergiler ile birlikte tarım sektöründeki istihdamda meydana gelen daralma işsizliğe neden olan temel faktörlerdir.²⁸⁵ İşsizlik olgusu özellikleri itibarıyla yaş, cinsiyet, eğitim, süre gibi birçok değişkene bağlı olduğundan, değişkenler bu başlık altında incelenmeye çalışılacaktır.

2.1.3.1. Genel Olarak İşsizlik Oranları

Ülkemizde işsizlik oranları incelendiğinde 1995 yılında %7,6 oranında gerçekleşen oranın 2000 yılında %6,5’e gerilediği ancak 2000 yılı sonunda ve 2001 yılı başında yaşanan ekonomik krizle beraber bu oranın 2001 yılında %8,4 ve 2002 yılında ise %10,3’e kadar yükseldiği aşağıdaki Tablo 33’te görülmektedir. İşsizlik oranları 2008 yılına kadar %10’lar seviyesinde ilerlerken bu yılda yaşanan ekonomik kriz nedeniyle 2008 yılında %11’e ve krizin etkilerinin en çok hissedildiği 2009 yılında ise %14’e kadar yükselmiştir. Daha sonraki yıllarda ise düşme eğilimine giren işsizlik oranları 2012 yılında %9,2 oranına kadar gerilemiş ancak 2014 yılında ise işsizlik oranı %9,9 olarak gerçekleşmiştir.

²⁸³ Mustafa Şen, “Türkiye’de İç Göçlerin Neden ve Sonuç Kapsamında İncelenmesi”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2014/1, Sayı: 40, 2014, s. 240-249

²⁸⁴ Özdemir, Ersöz, Sarıoğlu, **a.g.e.**, s. 104

²⁸⁵ **A.e.**, s. 116-123

Diğer yandan ülkemizde işsizlik daha çok tarım dışı bir özellik göstermektedir. Tabloda tarım dışı işsizlik oranlarına bakıldığında genel işsizlik oranlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum tarımsal işgücü piyasasının yapısal özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Nitekim tarım sektöründe özellikle kadınların ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmesi, daha çok eksik istihdam ve kayıt dışı istihdamın yer alması, bu sektördeki işsizliğin olduğundan daha azının resmi istatistiklerde yer almasına neden olmaktadır. Tabloda da görüldüğü üzere tarım dışı işsizlik oranları da ekonomik kriz dönemlerinde yükselişe geçmiş krizden sonraki dönemlerde ise tekrar azalmaya başlamıştır. 1995 yılında %12 olan tarım dışı işsizlik 2014 yılında yine aynı oranda gerçekleşmiştir.

Tablo 33. İşsizlik Oranları (%), (1995-2014)

	İşsizlik Oranı	Tarım Dışı İşsizlik Oranı	İşsizlik Oranı (Kent)	İşsizlik Oranı (Kır)	İşsizlik Oranı (Kadın)	İşsizlik Oranı (Erkek)
1995	7,6	12,0	10,8	4,8	7,3	7,8
2000	6,5	9,3	8,8	3,9	6,3	6,6
2001	8,4	12,4	11,6	4,7	7,5	8,7
2002	10,3	14,5	14,2	5,7	9,4	10,7
2003	10,5	13,8	13,8	6,5	10,1	10,7
2004	10,8	14,2	13,6	5,5	11,0	10,8
2005	10,6	13,5	12,8	6,3	11,2	10,5
2006	10,2	12,7	12,2	6,2	11,1	9,9
2007	10,3	12,6	12,0	6,8	11,0	10,0
2008	11,0	13,6	12,8	7,2	11,6	10,7
2009	14,0	17,4	16,6	8,9	14,3	13,9
2010	11,9	14,8	14,2	7,3	13,0	11,4
2011	9,8	12,4	11,9	5,8	11,3	9,2
2012	9,2	11,5	11,1	5,5	10,8	8,5
2013	9,7	12,0	11,5	6,1	11,9	8,7
2014	9,9	12,0	-	-	11,9	9,0

Kaynak: TÜİK, **İstatistik Göstergeler 1923-2013**, Yayın No: 4361, Ankara, 2014, s. 126-131; TÜİK (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 25.01.2015

İşsizlik oranları kır-kent* ayırımına göre ele alındığında kırsal alanlardaki işsizliğin kentsel alanlardan daha düşük olduğu tabloda görülmektedir. 2013 yılı itibariyle

* Kır kavramı nüfusu 20.000'den daha az olan yerleşim yerlerini kapsarken, kent kavramı ise nüfusu 20.000'den daha fazla olan yerleşim alanlarını kapsamaktadır. Ayrıca TÜİK tarafından daha önce dönemsel sonuçlar; Türkiye, kent ve kır ayırımında verilirken, yeni düzenlemeler sonrasında 2014 yılı itibariyle sonuçlar, sadece Türkiye bazında yayımlanacaktır. (TÜİK, (Çevrimiçi) www.tuik.gov.tr, 25.01.2015)

kentsel alanlardaki işsizlik oranı %11,5 iken bu oran kırsal alanlarda %6,1 olarak gerçekleşmiştir. Kırsal alanlarda yaşayanların tarımsal faaliyetlerle daha yoğun bir şekilde uğraşmaları ve özellikle kadın işgücünün büyük bir çoğunluğunun tarım sektöründe çalışması kırsal alanlardaki işsizliğin düşük oranlarda gerçekleşmesini sağlamaktadır.

İşsizlik oranlarına cinsiyet açısından bakıldığında ise 2003 yılına kadar erkeklerde işsizlik oranlarının kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu yıldan sonra ise kadınlardaki işsizlik oranları, erkek işsizlik oranlarına göre daha yüksek seviyelere ulaşmıştır. 2014 yılı itibarıyla kadınlarda işsizlik oranları %11,9 iken erkeklerde bu oran %9 olarak gerçekleşmiştir. Burada önemli nokta, kadın ve erkek işsizlik oranlarının yakın seviyelerde olmasına rağmen işgücüne katılım oranlarına kıyasla erkeklerde işsizlik oranlarının kadınlardan çok daha düşük seviyelerde yer almasıdır. Kadınlar, kırdan kente göçlerle birlikte işgücü piyasası dışında kalarak ev işleri ile meşgul olmaları, eğitim seviyelerinin düşüklüğü, ailevi ve sosyal faktörler, çocuk bakımı gibi nedenlerle işgücü piyasalarına girememekte ya da bir süre sonra işgücü piyasasından çıkmaktadırlar. Bu nedenle, kadınların işgücüne katılım oranlarını arttırabilmek ve dünya standartlarına çıkarabilmek adına kadınların işgücü piyasasına girmelerini sağlayacak ve piyasadan çıkışlarını önleyecek politikaların hayata geçirilmesi gerekmektedir.

2.1.3.2. Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları

Türkiye’de işsizlik oranları eğitim durumuna göre incelendiğinde dikkat çeken durum eğitim seviyesinin arttıkça işsizliğin de artmasıdır. OECD ve AB ülkelerinde eğitim seviyesi arttıkça işsizlik oranlarının azaldığı görülürken Türkiye’de aksine bir durum söz konusudur. Bu da ülkenin, eğitim sisteminden ve işgücü piyasasından kaynaklanan bir sorunu olduğunun göstergesidir.²⁸⁶

Tablo 34’te 2005 yılında en düşük işsizlik oranı %3,4 ile okuryazar olmayanlarda iken bunu sırasıyla %5,7 ile lise altı eğitimliler, %7 ile yükseköğretim, %10,5 ile genel lise ve %10,9 ile mesleki veya teknik lise seviyesindekiler izlemektedir. 2014

²⁸⁶ OECD, (Çevrimiçi) <http://stats.oecd.org>, 25.01.2015; EUROSTAT, (Çevrimiçi) <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, 25.01.2015

yılında ise bu oranlar okuryazar olmayanlarda artarak %6,3, lise altı seviyesinde artarak %9,4, genel lise artarak %11,9 ve yükseköğretim artarak %10,6 oranına kadar yükselmiştir. Bu yılda sadece mesleki veya teknik lise seviyesindekilerin işsizlik oranı azalarak %10,6'ya gerilemiştir. Yine 2014 yılında yükseköğretim ve mesleki veya teknik lise seviyesindeki işsizlik oranları genel lise seviyesindeki işsizlik oranlarından sonra en yüksek işsizlik oranları olarak görülmektedir.

Tablo 34. Eğitime Durumuna Göre İşsizlik Oranları (%), (2000-2014)

(%)	2000	2005	2010	2014		
				Toplam	Kadın	Erkek
Okuryazar Olmayan	3,4	4,9	6,0	6,3	3,0	13,6
Lise Altı	5,7	10,1	11,6	9,4	9,3	9,5
Genel Lise	10,5	13,9	15,9	11,9	19,1	9,3
Mesleki veya Teknik Lise	10,9	13,6	13,2	10,6	19,3	8,0
Yükseköğretim	7,0	10,0	11,0	10,6	15,5	7,6

Kaynak: TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 25.01.2015

Eğitim düzeyi arttıkça işsizlik oranının da artması, ülkedeki nitelikli işgücünün verimli kullanılamamasının ve dolayısıyla da toplumsal kaynaklardan yeterli bir şekilde yararlanılamadığının bir göstergesidir. Diğer bir ifadeyle işsizlik sadece işsizler açısından değil, eğitim maliyeti dolayısıyla da toplum açısından önemli sorunlar oluşturmaktadır. 1997 yılında Türkiye’de sekiz yıllık zorunlu eğitime geçilerek önemli bir yapılanmaya gidilmiş ancak daha sonra 2012 yılında ise 12 yıllık (4+4+4) kademeli eğitim sistemine geçilmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken önemli bir konu, işgücü piyasasının ara eleman ihtiyacını karşılayacak olan mesleki eğitim faaliyetleridir. Ancak orta öğretimde neredeyse unutulmaya yüz tutmuş mesleki eğitim, lise düzeyinde işgücü piyasasına nitelikli eleman yetiştirme özelliğini kaybetmiş ve toplum tarafından tercih edilmeyen bir eğitim kurumuna dönüşmüştür.

İşsizliği azaltmak için gerekli olan nitelikli ve yeterli sayıda işgücü, eğitimin bütün aşamalarında bireyleri mesleğe hazırlayan programların oluşturulması ve istihdamın da bu programları tercih etmesini sağlayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, gün geçtikçe hızla gelişen teknolojilerle birlikte değişen işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayabilecek nitelikli elemanların yetiştirilmesi için

eğitim sisteminin de işgücü piyasasının değişen yapısını takip edebilecek şekilde düzenlenmesini zorunlu kılmaktadır.

Diğer taraftan eğitim sistemimizin işgücü piyasası ile entegrasyonunun güçlü olmaması ve yapılan eğitim ve istihdam planlamalarının birbirleriyle uyumsuz olmasından kaynaklanan yapısal sorunlar insanları eğitim olmaksızın küçük yaşlarda çalışma yaşamına itmektedir. Bu sorunlara ek olarak insanların eğitime harcayacağı zaman ve yapacağı masraflar da düşünüldüğünde, insanlar eğitim yerine bir an önce işgücü piyasasına girip ekmek parası kazanma derdine düşmektedirler. Dolayısıyla küçük yaşta çalışmaya başlayan ve okul sıralarında olması gerekirken işgücü piyasasında para kazanmak için iş arayan çocuklar, aile ekonomisine katkı yapmak için ya da eğitim masraflarını karşılayabilmek için genelde kayıtdışı sektörde çalışmaktadırlar. Bu durumda eğitilmiş işsiz olmaksızın, eğitimsiz ve vasıfsız işçi olmak bireyler ve aileleri için daha tercih edilebilir bir seçenek haline gelmektedir.²⁸⁷

TÜİK tarafından 2012 yılında yapılan çalışan çocuklar anketinin sonuçları da bu görüşleri destekler niteliktedir. Anket sonuçlarına göre; çocukların çalışma nedeni, yaklaşık %78'lik bir oranla hanehalkının gelirine katkıda bulunmak ve ekonomik faaliyetlerine yardımcı olmaktır. Aynı zamanda okula gitmemelerinin ya da yarıda bırakmalarının nedeni ise yaklaşık %29'luk bir oranla okul masraflarını karşılayamama ve okula gitmenin yararına inanmama olarak belirtilmektedir. Ayrıca işgücü piyasasında eğitilmiş kişiler ile eğitimsizler arasında ücret farklarının oluşturulamaması da eğitimin cazibesini azaltan bir diğer nedendir.²⁸⁸

Tabloda eğitim durumuna göre işsizlik oranlarına cinsiyet açısından bakıldığında ise erkeklerde eğitim seviyesi arttıkça işsizlik oranlarının azaldığı görülmektedir. Erkeklerde %13,6 oranında okuryazar olamayanlarda işsizlik görülürken %7,6 yükseköğretim seviyesinde işsizlik görülmektedir. 15 ve yukarı yaştaki nüfusta okuryazar olmayanların çoğunluğunu oluşturan kadınlar için aynı şeyi söylemek imkânsızdır. Okuryazar olamayan kadınlarda %3 oranında gerçekleşen işsizlik oranı,

²⁸⁷ Yener Şişman, "Sosyal Politika Açısından Türkiye'de Çocuk ve Genç İşgücü", **Kamu-İş**, Cilt: 7, Sayı: 2/2003, s. 9

²⁸⁸ TÜİK, **Çalışan Çocuklar 2012**, Ankara, Yayın No: 4113, 2013, s. 28-47

mesleki veya teknik lise seviyesinde %19,3, genel lise seviyesinde %19,1 ve yükseköğretim seviyesinde ise %15,5 oranında gerçekleşmiştir.

2.1.3.3. Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları

Yaş gruplarına göre işsizlik oranları aşağıdaki Tablo 35’te verilmiştir. Tabloda 15-24 yaş grubu yani genç işsizlik oranları incelendiğinde Türkiye’de genç işsizlik oranlarının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Aslında bakıldığında genç işsizlik sorunu sadece Türkiye’nin değil dünya genelinde yaşanan bir sorundur. OECD ülkelerinin genelinde 2013 yılı genç işsizlik oranı %16,2 ve AB ülkelerinin genelinde ise %23,3 oranında gerçekleşmiştir.²⁸⁹ Yine birinci bölümde incelediğimiz bölgelere göre dünyada genç işsizlik oranlarına göre 2014 yılı tahmin edilen genç işsizlik oranının dünya genelinde %13,2 olacağı belirtilmiştir.

Ülkemizde 2000 yılında %13,1 olarak gerçekleşen genç işsizlik oranları, 2005 yılında %19,9 ve 2010 yılında da %21,7 oranında gerçekleşmiştir. 2014 yılında ise azalarak %17,9 oranına gerilemiş ancak 2000 yılındaki seviyesini yakalayamamıştır. Türkiye’de genç nüfusun fazla olması, kırdan kente göç eden gençlerin eğitim seviyelerinin düşük olması ve işgücü piyasasının aradığı niteliklerden yoksun olmaları, gençlerin işgücü piyasasına ilk kez girecek olmaları ve işverenlerin iş deneyimi olan işçileri tercih etmesi gibi nedenler gençlerde diğer yaş gruplarına göre işsizlik oranlarının daha yüksek olmasına yol açmaktadır.

Tablo 35. Yaş Grubuna Göre İşsizlik Oranları (%), (2000-2014)

	2000	2005	2010	2014		
				Toplam	Kadın	Erkek
15-24	13,1	19,9	21,7	17,9	20,4	16,6
25-34	6,2	11,4	12,6	10,8	14,3	9,2
35-44	4,0	7,3	9,1	7,4	9,7	6,4
45-54	3,3	6,9	8,5	7,3	6,4	7,6
55-64	2,1	4,0	3,6	6,0	2,2	7,4
65+	0,5	0,8	1,5	2,0	0,5	2,6
15-64	6,7	10,9	12,1	10,1	12,2	9,2

Kaynak: TÜİK, (Çevrimiçi) <http://tuikapp.tuik.gov.tr/medas>, 25.01.2015; TÜİK, (Çevrimiçi) http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp_25.01.2015

²⁸⁹ OECD, (Çevrimiçi) <http://stats.oecd.org>, 25.01.2015; EUROSTAT, (Çevrimiçi) <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, 25.01.2015

Genç işsizlik oranlarında sonra en yüksek işsizlik oranına sahip yaş grubu %10,8 ile 25-34 yaş grubudur. Bu grubu sırasıyla %7,4 ile 35-44, %7,3 ile 45-54, %6,0 ile 55-64 ve %2 ile 65 ve yukarı yaş grubu izlemektedir. Yıllar itibariyle bakıldığında 2000-2014 yılları arasında tüm yaş gruplarında işsizlik oranlarının arttığı görülmektedir. Yaş gruplarına göre istihdam oranlarına cinsiyet açısından bakıldığında 15-24, 25-34, 35-44 yaş grubunda kadın işsizlik oranlarının erkek işsizlik oranlarından daha yüksek, 45-54 ve 55-64 ve 65 üstü yaş grubunda erkek işsizlik oranlarının ise kadın işsizlik oranlarından daha yüksek gerçekleştiği görülmektedir. Ayrıca kadınlarda genç işsizlik oranlarının erkeklerdeki genç işsizlik oranlarından daha yüksek olması, kadınların erkeklere oranla eğitim seviyesinin düşük olmasından ve ücretsiz aile işçisi olarak kırdan kente gelen kadınların işgücü piyasası dışında kalmalarından kaynaklanmaktadır.

2.1.3.4. İş Arama Süresine Göre İşsizliğin Dağılımı

İşsizlik sorununda çok önemli bir etken olarak rol oynayan iş arama süresi uzadıkça işsizliğin neden olduğu fizyolojik, psikolojik, sosyal ve ekonomik etkileri artmakta ve işsizlik artık kalıcı bir hale gelmektedir. Ayrıca iş arama süresinin uzaması, iş arayanlarda iş bulma ümidinin kaybolmasına neden olarak işgücü piyasasının dışına itilmelerine de yol açmaktadır.²⁹⁰

Aşağıdaki Tablo 36'da iş arama sürelerine göre işsizlerin dağılımı verilmektedir. Tabloda, 1-5 ay, 6-11 ay, 1 yıl ve daha fazla-2 yıldan az, 2 yıl ve daha fazla-3 yıldan az, 3 yıl ve daha fazla iş arama sürelerine göre işsizlerin dağılımı görülmektedir. Bu sürelerle göre 1 yıldan daha az süreli işsizlerin oranı 1995 yılında %66,2 iken bu oran 2014 yılında %79,3'e kadar yükselmiştir. Diğer yandan 1 yıl ve daha fazla süreli işsizlerin oranı ise 1995 yılında %35,5 iken 2014 yılında %20,6 oranına kadar gerilemiştir.

²⁹⁰ Handan Kumaş, "İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 4, 2001, s. 96-98

Tablo 36. İş Arama Süresine Göre İşsizliğin Dağılımı (%), (1995-2014)

(%)	1-5 Ay	6-11 Ay	1 Yıl ve Daha Fazla- 2 Yılda Az	2 Yıl ve Daha Fazla- 3 Yılda Az	3 Yıl ve Daha Fazla
1995	38,6	23,6	17,4	9,2	8,9
2000	61,6	14,3	12,8	4,9	3,0
2001	63,1	13,9	13,3	4,7	2,7
2002	52,4	15,4	17,4	7,1	3,8
2003	57,7	14,9	13,0	6,3	4,2
2004	42,1	17,5	19,1	10,7	8,6
2005	43,2	15,9	18,0	11,0	10,1
2006	47,0	15,2	17,8	9,3	8,2
2007	51,9	15,7	16,9	7,2	5,9
2008	56,0	15,5	15,7	6,4	4,5
2009	54,3	19,5	15,5	5,7	3,9
2010	53,5	17,0	17,5	6,8	4,1
2011	56,3	16,2	16,3	6,4	3,5
2012	58,5	15,5	15,9	5,8	2,9
2013	58,7	15,5	16,5	5,0	2,8
2014	66,2	13,1	14,3	4,4	1,9

Kaynak: TÜİK, **İstatistik Göstergeler 1923-2013**, Yayın No: 4361, Ankara, 2014, s. 156-157; TÜİK (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 25.01.2015

Uzun süreli işsizlik olarak adlandırılan 1 yıl ve daha fazla süreli işsizlik dağılımları OECD ve AB ülkeleri ile kıyaslandığında, 2013 yılı verilerine göre işsizler içerisinde uzun süreli işsizlerin oranı AB’de %47,5 ve OECD’de ise %35,3 olarak Türkiye’den çok daha yüksek oranlarda gerçekleşmiştir. İşsizlik sorunu günümüzde artık sadece az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerin değil gelişmiş ülkelerin de olmak üzere dünya genelinde önemli bir sorun haline gelmiştir. İşsizliğin gün geçtikçe kronik bir hal alması ülke ekonomileri, toplumlar ve işsizler açısından olumsuz bir tablo oluşturmaktadır. Dolayısıyla günümüzde ekonomik ve sosyal politikaların en temel hedeflerinin başında, mevcut istihdam düzeyinin artırılması ve işsizliğin düşürülmesi gelmekte ve bu hedefe yönelik çalışmaların yoğun bir şekilde sürdürülmesi gerekmektedir.

15 ve yukarı yaştaki nüfusun yaklaşık yarısının işgücüne katılmaması ve bunun çoğunluğunu kadınların oluşturması genelde ailelerde tek kişinin çalıştığını göstermektedir. Kadınların çeşitli nedenlerle işgücü piyasası dışında kalmaları, ev işleri, çocuk bakımı ile meşgul olmaları nedeniyle tek ebeveynin çalıştığı ailelerde işsizlik yaşanması durumunda hem ekonomik hem de psikolojik olarak bir takım

sorunlar yaşanmakta ve işsizlik beraberinde yoksulluk sorununu da getirmektedir. Diğer taraftan, tek ebeveynin çalıştığı ailelerdeki çalışanlar, işsiz kalmamak için düşük ücretle ve iş güvenliğinin olmadığı kötü şartlarda çalışmayı kabul etmekte ve sonuç olarak ortaya çalışan yoksullar sorunu çıkmaktadır.

Çalışan yoksullar konusuna birinci bölümdeki dünyada istihdam ve işsizlik yapısı başlığı altında değinilmiş ve bölgelere göre dünyadaki çalışan yoksulluk oranları incelenmiştir. Türkiye’de ise TÜİK tarafından 2002 ve 2009 yılları arasında harcamaya dayalı yoksulluk istatistikleri kapsamında, istihdamdaki fertlerin yoksulluk oranları hesaplanmış ancak daha sonraki yıllarda TÜİK bu istatistiklere yer vermemiştir. Buna göre ülkemizde çalışanların yoksulluk oranı 2002 yılında %25,08 iken bu oran 2009 yılında %15,37’ye kadar gerilemiştir. Diğer yandan kişi başı günlük harcaması, cari satın alma gücü paritesine göre 2.15 doların altında kalan fert oranı 2002 yılında %3,04 iken 2013 yılında %0,06’ya, 4.3 doların altında kalan fert oranı ise 2002 yılında %30,3 iken 2013 yılında %2,06 oranına kadar gerilemiştir.²⁹¹

Ayrıca gelire dayalı görelî yoksulluk sınırına* göre yoksulluk oranlarına medyan değerin %50’sine göre bakıldığında 2006 yılında %18,4 olan yoksulluk oranı 2013 yılına gelindiğinde %14,9 oranına kadar gerilemiştir. Aynı oran 2013 yılı itibarıyla AB’de %10,2 olarak gerçekleşmiştir. AB ülkelerine kıyasla Türkiye’de yoksulluk oranlarının daha yüksek olmasına karşın, ülkemizde yıllar itibarıyla oranlarda düşüş yaşanmaktadır.²⁹²

²⁹¹ TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1013, 25.01.2015

* Görelî yoksulluk; bireylerin, toplumun ortalama refah düzeyinin belli bir oranının altında olması durumudur. Buna göre toplumun genel düzeyine göre belli bir sınırın altında gelir ve harcamaya sahip olan birey veya hanehalkı görelî anlamda yoksul olarak tanımlanır. Görelî yoksulluk sınırı, kişi başına tüketim harcaması medyan değerinin %50’si olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca görelî yoksulluk sınırı medyan değerin %40, %60 ve %70’i olarak da hesaplanmaktadır. Görelî yoksulluk oranı ise, eşdeğer fert başına tüketim harcaması, görelî yoksulluk sınırının altında kalan hanehalklarının oluşturduğu nüfusun, toplam nüfus içindeki payı olarak hesaplanmıştır. (TÜİK, (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr>, 25.01.2015)

²⁹² EUROSTAT, (Çevrimiçi) <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, 25.01.2015, TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1013, 25.01.2015

2.2. TÜRKİYE’DE UYGULANAN İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

Türkiye’de istihdamın arttırılması, kendi başına bağımsız bir hedef olarak gündeme gelmemiştir. Yeterli düzeyde istihdam artışının sağlanması, genel anlamda ekonomik büyümenin ve özel olarak da yatırımların bağımlı bir değişkeni sayılmıştır.²⁹³ Diğer bir ifadeyle, Türkiye’de yıllardan beri istihdam sorununun çözümü ekonomik kalkınma sürecinde aranmış ve kalkınmanın ekonomik büyüme olarak ele alınması, sosyal boyutunun göz ardı edilerek, istihdama dolaylı yaklaşılmaması var olan sorunun daha da büyümesine yol açmıştır. Türkiye’de işsizliği önlemeye yönelik önlemlerin alınması planlı dönemle başlamış olmasına rağmen, Kalkınma Planlarında benimsenen yaklaşım da genellikle bu yönde olmuştur.²⁹⁴ Türkiye’de uygulanan işgücü piyasası politikaları, planlı dönem öncesi ve sonrası olarak iki dönem itibariyle incelenebilmektedir.

2.2.1. Planlı Dönem Öncesi İşgücü Piyasası Politikaları

Cumhuriyetin ilanıyla birlikte 1923-1929 yılları arasında siyasi, hukuki ve sosyal alanda ortaya çıkan önemli değişiklikleri ekonomi politikalarıyla birlikte tamamlamak ve ülkenin içinde bulunduğu ekonomik sorunlara çözüm bulmak amacıyla 1923 yılında İzmir’de, toplumdan her kesimin yer aldığı İktisat Kongresi düzenlenmiştir. Kongre sonucunda belirlenen liberal politikalar doğrultusunda devlet ilk olarak özel sektör eliyle serbest piyasa koşullarında sanayileşme politikası izlemiştir. Dolayısıyla, özel sektörün yeterli ya da kârlı olmadığı alanlarda devletin özel sektörü desteklemesi ve yatırımlara yönelmesi hedeflenmiştir.²⁹⁵

Liberal politikaların uygulandığı bu yıllarda sanayileşmenin özel sektör eliyle gerçekleşmesini sağlamak amacıyla 1927 yılında Teşviki Sanayi Kanunu çıkarılmış ancak özel sermayenin yetersizliği, girişimci yokluğu, dış borçlar ve 1929 yılında gerçekleşen kriz gibi nedenlerle bu dönemde uygulanmaya çalışılan politikalarda

²⁹³ Nergis Schulze, “Türkiye’de İşgücü Piyasası, İşsizlik ve İstihdam Politikaları”, *İktisat Dergisi*, Sayı: 364, 1997, s. 10

²⁹⁴ Gündoğan, Biçerli, *a.g.e.*, s. 227

²⁹⁵ Aysen Tokol, *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi*, 1.bs., Ezgi Kitabevi, Bursa, 1997, s. 30-31

başarı sağlanamamıştır. Cumhuriyetin ilk dönemlerinde ülkemizdeki sanayi işletmeleri ve çalışan sayısı oldukça sınırlı sayıda yer almış ve çalışanların büyük bir kısmı ise tarım sektöründe istihdam edilmiştir. 1927 yılında yapılan ve küçük işletmeleri de kapsayan Sanayi Sayımına göre sayım kapsamına giren 62.245 işletme ve bu işletmelerde çalışan 256.855 işçi bulunmaktadır. Bu işletmelerin %43,59'unu tarımsal sanayi, %23,83'ünü dokuma ve %22,61'ini ise maden sanayi oluşturmaktadır. Ayrıca işletmelerin %35,74'ü 1 ve %35,76'sı ise 2-3 kişi istihdam eden işletmelerdir.²⁹⁶

Özel sektöre dayalı sanayileşme politikasının başarısız olması, 1930'lı yılların başında ekonomi politikasının yeniden gözden geçirilmesine ve devletin daha fazla yer aldığı, sanayi yatırımları ile sanayileşmeyi hızlandırmayı amaçladığı devletçi sanayileşme politikasına geçilmiştir. Devletin sanayi sektöründeki girişimciliğinin ilk adımı olarak 1934-1938 yılları arasında I. Beş Yıllık Sanayi Planı'nı uygulamaya konulmuştur. Bu planın getirdiği başarılı sonuçlar, 1939-1943 yılları arasında uygulanmak üzere II. Beş Yıllık Sanayi Planı'nın hazırlanmasına zemin oluşturmuş ancak II. Dünya Savaşı nedeniyle uygulamaya konulmamıştır.²⁹⁷

Savaş süresince ülkede devletçilik politikası devam etmiş ve bilinçli bir ekonomi politikası oluşturulmaya çalışılmıştır. Devlet bu dönemde ekonominin her alanında girişimciliğe önem vermiş ve ağırlığını hissettirmiştir. Üretim anlayışı, ithal ikameci sanayileşme politikasının benimsenmesiyle değişime uğramış ve ithal edilen temel ihtiyaç maddelerinin üretimine ağırlık verilmiştir. Yine bu dönemde istihdam edilen kesimin büyük bir kısmı hala daha tarım sektöründe çalışırken yeni kurulan sanayi işletmelerinde de istihdam olanakları oluşturulmaya başlandığı görülmektedir. Tarımın istihdamdaki payı 1924 yılında %89,6 iken 1944 yılında %86,5'e gerilemiş, sanayinin payı %4,6'dan %8,3'e çıkmış ve hizmet sektörünün payı ise %5'ler civarında gerçekleşmiştir.²⁹⁸

²⁹⁶ A.e., s. 32

²⁹⁷ Hüseyin Şahin, **Türkiye Ekonomisi, Tarihsel Gelişimi, Bugünkü Durumu**, 6.bs, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000, s. 60

²⁹⁸ Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, a.g.e., s. 35-58

1932 yılında Türkiye'nin ILO'ya katılması ve işgücünün belirli bir koruma altına alınarak çalışma yaşamının uluslararası normlara yaşlaşma gerekliliğine istinaden 1936 yılında ilk İş Kanunu kabul edilerek uygulamaya konulmuş ve kanun ile çalışma hayatı ilk kez sistematik olarak düzenlenmiştir. Yine, iş kanunu ile birlikte kıdem tazminatı ilk defa Türk çalışma hayatına girmiş ve işçiler pasif işgücü piyasası politikaları kapsamında korunmaya başlamışlardır. Ayrıca kanunda işçinin işe yerleştirilmesinin ve işçi bulmasının bir kamu hizmeti olduğu belirtilmiş ve bu amaçla yeni kuruluşların oluşturulacağı belirtilmiştir. Bunlara ek olarak, 1945 yılında işçilerin sosyal güvenliğini sağlamak amacıyla İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuştur.²⁹⁹

II. Dünya Savaşı sonrasında 1946-1950 yılları arasında devletçilikten uzaklaşarak liberal ve dışa açık politikaların izlenmesine başlanmıştır. Ancak, 1954 yılından itibaren liberal politikadan uzaklaşma başlamış, dış ticarete ve tarımda meydana gelen tıkanmalar sonucunda tarıma ve dış ticarete dayalı sanayileşme politikası terk edilerek yerine ithal ikameci sanayileşme politikası tercih edilmiştir. 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu oluşturularak açık işler ile işsizlerin buluşturulması sağlanmıştır. Yine aynı yıl içerisinde iş yaşamı ile ilgili hususları düzenleme, yürütme ve denetleme ile görevli olmak üzere Çalışma Bakanlığı kurulmuş ve dolayısıyla 3008 sayılı İş Kanunu gerçek anlamda uygulanma olanağına kavuşmuştur. Diğer yandan, 1949 yılında memurların sosyal güvenliklerini sağlamak adına Emekli Sandığı kurulmuştur. Bu dönemde tarımın istihdamdaki payı azalmaya devam etmiş ve 1955 yılında %77,4'ten 1960 yılında %74,9'a gerilemiş, sanayinin payı %6,6'dan %7,5'e, hizmet sektörünün payı ise %16,1'den %17,5'e kadar yükselmiştir.³⁰⁰

1950 yılından itibaren tarımda makineleşmeyle* birlikte kırsal kesimde işsiz kalan işgücü kentlere doğru göç etmeye başlamış ve yaşanan bu göç dalgası, kentlerdeki

²⁹⁹ A.e., s. 38-43

³⁰⁰ M.Kemal Bıçerli vd., **Çalışma İlişkileri**, 1.bs., Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Yayın No: 1024, 2009, s. 78-83

* 1938-1945 yılları arasında II. Dünya Savaşı nedeniyle işgücü piyasasından çekilen yaklaşık bir milyon kadar erkeğin savaş sonrası yeniden sivil işgücüne katılması ve 1936-1948 yıllarında yaklaşık 1.800 adet olan traktör sayısının Marshall Planı (II. Dünya Savaşı'na katılan ülkelerin savaş sonrası ekonomik kalkınmalarını sağlamak amacıyla ABD kaynaklı yardım paketidir. Türkiye'de savaşa

işgücü arzının talep edilenin üzerinde gerçekleşmesine neden olmuştur. 1950 yılında kırsal kesimde yaşayanların toplam nüfus içindeki payı %75 iken 1970 yılında bu oran %61,5'e gerilemiş, kent nüfusunun payı ise %25'den %38,5'e yükselmiştir. Köyden kente yaşanan bu göçlerin devamında 1960'lı yıllar Türkiye'de işsizliğin bir sorun olarak hissedildiği yıllar olarak görülmektedir. İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun başta Almanya olmak üzere yurt dışına işçi göndermesi ile işgücü arzındaki fazlalık giderilmeye çalışılmışsa da 1970'li yıllarda ortaya çıkan petrol krizleri gerek dünyada gerekse de Türkiye'de işsizlik rakamlarının yükselmesine neden olmuştur.³⁰¹

İlk kez 1963 yılında beşer yıllık dönemlerle oluşturulan Kalkınma Planları öncesinde işgücü piyasası politikalarına yönelik en önemli düzenlemeler; 3008 sayılı İş Kanunu ile çalışma hayatına giren kıdem tazminatı ve 1946 yılında kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu ve Çalışma Bakanlığı olarak öne çıkmaktadır. 1960'lı yılların başlarından itibaren ise işsizlik bir sorun olarak hükümetlerin programlarında yerini almış ve işsizliği engellemek için gerekli önlemler Kalkınma Planlarında sıralanmıştır.

2.2.2. Planlı Dönemde İşgücü Piyasası Politikaları

1960'lı yıllardan 1980'e kadar geçen dönemde Türkiye'de ithal ikameci sanayileşme politikası izlenmiştir. Bu dönem boyunca; kendi kendine yeterli, büyük ölçüde yoğun sermaye ve ileri teknolojiye dayalı, üretimde önceliğin temel ve ara mallara verildiği hızlı bir sanayileşme benimsenmiştir. Bunun gerçekleştirilmesi de, Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) tarafından yapılan yüksek seviyedeki geniş kamu yatırımları yanında özel yatırımların da büyük ölçüde korunması ve teşvikiyle sağlanabilmiştir. İthal yerine yerli üretim politikasının egemen olduğu 1980'e kadar uygulamaya

katılmamasına rağmen bu yardımlardan faydalanmıştır) kapsamında 1955 yılında 40.300'e çıkması nedeniyle kırsal kesimde işsiz kalan işgücünün kentlere doğru göç etmesi, kentlerde bir işsiz ordusunun oluşmasına ve işsizliğin bir sorun olarak tartışılmaya başlamasına neden olmuştur. (Murat, Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı, **a.g.e.**, s. 100)

³⁰¹ Halis Başel, "Sosyal Politika Açısından İç Göçler: Sivas'tan İstanbul'a Göç Örneği", (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003, s. 83-89

konulan dört Kalkınma Planında istihdam sorununun çözümü için temel olarak ekonomik büyüme ve sanayileşmenin esas alındığı söylenebilir.³⁰²

1963-1967 yıllarını kapsayan I. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, işsizliğin giderek artması, köyden kente göçün devam etmesi ve nüfus artış hızıyla ilişkilendirilmiş; bu nedenle kırsal kesimdeki işgücü fazlalığının değerlendirilmesi ve buna bağlı olarak tarım dışı çalışmanın artırılması, nüfus artış hızının düşürülmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. Ayrıca işgücü yoğunluğu yüksek ve istihdam yaratacak sektörlerin öncelikli olarak ele alınması ve işgücü fazlasının işgücü talep eden ülkelere gönderilmesi gibi önlemlerde planda yer almıştır.³⁰³

II. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1968-1972), istihdamın hedeflenen kalkınma hızı artışı ve sanayileşmeye bağlı olarak artacağı varsayılmıştır. II. Plan Dönemi sonunda, 1962'de 235.000 olan tarım dışı işgücü fazlalığı 1972'de 750.000'e çıkmış ve buna tarımdaki gizli işsizler de eklenince toplam işgücü fazlalığı 1.600.000' i geçmiştir. III. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1973-1977) istihdam artışı sağlamanın ve işsizliği önlemenin temel yolunun hızlı bir sanayileşmeden geçtiği bir kez daha vurgulanmış; ancak Plan'da, işsizlik sorununun kısa vadede çözülemeyeceği, mevcut sanayileşme hızıyla sorunun 1990'lı yıllara sarkacağı tespiti de yer almıştır.³⁰⁴

IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı, bir yıllık gecikmeyle birlikte 1978 yılı yerine 1979 yılında uygulanmaya başlanmıştır. 1979 ve 1983 yıllarını kapsayan Plan, genel nitelikleri ve hedefleri açısından ilk üç Kalkınma Planının bir uzantısı olarak değerlendirilmektedir. Diğer yandan bu Plan'da işsizlik ve istihdam konusunda makroekonomik politikalarla birlikte işgücü piyasası politikalarına kısmen de olsa yer vermeye başlanmıştır. Bu amaçla; işgücünün istihdam edilebilirliğini artıracak eğitim faaliyetlerine önem verilmesi, İİBK'nın etkinliğinin artırılması, yatırımların işsizliğin yüksek olduğu bölgelere yönlendirilmesi, kentlerdeki işsizliği azaltmak

³⁰² Gündoğan, Biçerli, **a.g.e.**, s. 227

³⁰³ Murat, Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı, **a.g.e.**, s. 101-102

³⁰⁴ Mahiroğulları, Korkmaz, **a.g.e.**, s. 115

amacıyla imar ve altyapı çalışmalarının hızlandırılması gibi önlemlere yer verilmiştir.³⁰⁵

24 Ocak kararları ile başlayan 1980 sonrası dönemde ithal ikameci sanayileşme politikası yerine ihracata dayalı sanayileşme politikasına geçilmiş ve istihdamın, ücretlerin düşük tutulmasıyla birlikte arttırılabileceği düşünülmüştür.³⁰⁶ Diğer bir ifadeyle, işgücü de dâhil olmak üzere temel üretim faktörlerinin fiyatları, piyasa şartlarına göre belirlenmeye başlanmıştır. İşgücü piyasasında düşük ücretle çalışmaya hazır olan işgücü potansiyelini harekete geçirmeye çalışan bu yaklaşıma göre fiyatların serbest bırakılmasına bağlı olarak nispeten bol olan işgücünün ücreti de düşecektir. Nitekim o dönemde sendikal faaliyetlerin de askıya alınması reel ücretlerin düşmesine neden olmuş ve 1983 yılında istihdamda artış sağlanırken 1984 yılında da işsizlik oranlarında azalma meydana gelmiştir.³⁰⁷

24 Ocak İstikrar Tedbirlerinin uygulandığı dönemde uygulamaya konulan V. Beş Yıllık Kalkınma Planı 1985 ve 1989 yıllarını kapsamaktadır. Planda, önceki planlardan farklı olarak, istihdamı arttırmada makroekonomik önlemlerin yanında işgücü piyasası önlemlerine daha fazla yer verilmiştir. Planın temel hedefleri arasında istihdamın arttırılması ve öncelikle genç işsizliğinin azaltılması bulunmaktadır. V. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda yer alan bazı hedef ve politikalar özetle aşağıdaki gibi sıralanabilir;³⁰⁸

- İstihdam probleminin çözülmesinde emek yoğun yatırım projelerinin teşvikine ağırlık verilmesi,
- Hızlı nüfus artışının makul seviyelere indirilmesi için gereken tedbirlerin uygulanması,
- Girişim gücünün geliştirilmesi, kullanılmasının teşvik edilmesi ve kendi işini kuracaklara yardım hizmetlerinin geliştirilmesi,

³⁰⁵ A.e., s. 115-116

³⁰⁶ Tokol, Sosyal Politika, a.g.e., s. 118

³⁰⁷ Cihangir Akın, "1980 Sonrası Türkiye'de İstihdam ve Yapısal Emek Piyasası Politikaları", **İÜ İktisat Fakültesi Mecmuası (Sabahaddin Zaim'e Armağan)**, 1994/B-3, Cilt:1-4, İstanbul, 1996, s. 139-150

³⁰⁸ DPT, **Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989)**, Ankara, DPT Yayınları, No: 1974, 1985, s. 128-133

- Bir yandan yurt içinde işsizlikle mücadele edilirken, diğer taraftan da yurt dışı istihdam imkânlarının değerlendirilmeye devam edilmesi,
- Halen kullanılmakta olan kaynakların işsizliğin azaltılmasında daha rasyonel yollarla değerlendirilmesi için araştırma ve geliştirme faaliyetlerine hız verilmesi, işgücü arz ve talep piyasalarında istihdamı artırıcı yeni düzenlemelere gidilmesi,
- Okul içi ve yaygın eğitim programlarının fonksiyonel hale getirilmesi ve işe dönük ve hizmet içi eğitimin teşvik edilmesi yoluyla vasıfsız işgücünün vasıf kazanarak istihdamın kolaylaştırılmasının sağlanması,
- Özellikle genç işsizliğini azaltmak amacıyla, gençlere istihdam sağlayan işverenlerin vergi ve diğer yollarla teşvik edilmesi, gençlerin istihdam edilebilir hale getirilmesini mümkün kılacak nitelikte beceri eğitimiyle donatılmasına yardımcı olan işverenlere vergi iadesi uygulamasının başlatılması,
- Ortaöğretimden başlanarak okula devam eden ve etmeyen her kademe gençlere mesleğe yöneltme hizmetlerinin verilmesinin sağlanması,
- Kırsal gelirin yükseltilmesi ve kırsal alt yapının geliştirilmesi amacıyla işsizlik açısından özellik gösteren bölgelerde mevsimlik işsizlere ek iş sağlamak üzere projelerin ilave bir önlem olarak uygulanması,
- Özel projelerle, ekonomik açıdan verimliliği devletçe onaylanan, gerçek kaynaklarla finanse edilip enflasyona meydan vermeyen, kır ve kentteki mahalli işsiz ve boşta gezenlerle, öncelikle sosyal açıdan zorunluluk içindeki işsizlere hitap eden asgari ücret karşılığı, mevsimlik olarak, geçici statüde istihdam imkânı sağlayacak nitelikte, özel amaçlı kamu projelerinin uygulanması,
- Eğitim sisteminin gözden geçirilerek ekonomik hayatın ihtiyaçlarına dönük işgücü yetiştirilmesi, rehberlik ve iş öncesi eğitim faaliyetlerinin artırılması, vasıfsız işçilere beceri kazandırılması, çıraklık eğitiminin ve yaygın mesleki eğitiminin kapsamının genişletilmesinin sağlanmasıdır.

V. Beş Yıllık Kalkınma Planı, işgücü piyasası politikaları kapsamında kamu yararına çalışma programlarını, istihdam sübvansiyonunu, iş kurma desteği ve dezavantajlı gruplara yönelik işgücü programlarını geniş bir biçimde ve ilk kez tedbir olarak dile

getirmiştir. Bu açıdan diğer planlara göre önemli olan V. Beş Yıllık Kalkınma Planı, uygulanabilirlik açısından ise kayda değer bir gelişme gösterememiştir.

1990'lı yıllara gelindiğinde ise işsizliğin önlenemeyen artışı ve AB'ye tam üyelik için yapılan başvuru artık işgücü piyasası politikalarının oluşturulmasını zorunlu hale getirmiştir. Bu yıllarda önceki dönemlerde uygulamaya konulan önlemlerin yanında İİBK'nın yapılandırılması, işsizlik sigortasının oluşturulması, işsizlere ve çalışanlara yönelik istihdam edilebilirliği artırıcı mesleki eğitim programlarının düzenlenmesi (1988 yılında işgücü eğitime yönelik yürürlüğe giren "İşgücü Yetiştirme Yönetmeliği" ile birlikte İİBK işgücü eğitimi ve dolayısıyla da aktif işgücü piyasası politikalarının yürütülmesinden sorumlu olarak önemli bir rol üstlenmiştir), istihdam teşvikleri gibi pasif ve aktif işgücü piyasası politikalarının geliştirilmesi ve hayata geçirilmesi için çalışmalara başlanmıştır.

1990 ve 1994 yıllarını kapsayan VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda; istihdamın gelişmesini sağlayacak ortamın sağlanması ve devamı için yatırımların teşviki, girişimcilik ruhunun ve girişimci gücünün geliştirilmesi, küçük ve orta ölçekli girişimlerin desteklenmesi, nitelikli işgücü yetiştirilmesi ve mevcut işgücünün niteliğinin yükseltilmesi, işgücü piyasasında karşılaşılan ve istihdamın gelişmesini olumsuz şekilde etkileyen unsurların ve aksaklıkların ortadan kaldırılması işgücü piyasası politikalarının temel ilkeleri olarak tespit edilmiştir. Bu temel hedeflere ulaşabilmek için de;³⁰⁹

- Yatırımların teşvikinde istihdam yaratma ile teknolojik gelişme boyutu genel hedefler doğrultusunda değerlendirilmesi,
- Geniş istihdam imkânları olan hizmet sektörlerinin potansiyelinden azami ölçüde faydalanılması ve bu sektörlerin geliştirilmesine yönelik tedbirlerin alınması,
- Kırsal kesimde yeni iş alanları ve kırsal hane halkına ek gelir imkânları yaratmak amacıyla tarım dışı iktisadi faaliyetlerin geliştirilmesine ağırlık verilmesi,

³⁰⁹ DPT, **Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)**, Ankara, DPT Yayınları, No: 2174, 1990, s. 302-303

- Küçük ve orta ölçekli girişimlerin geliştirilmesi için mevzuatta ve uygulamada karşılaşılan güçlüklerin ortadan kaldırılması ve bu girişimlerin gelişmesinin desteklenmesi,
- Kendi işini kuracaklara sağlanan çok yönlü destek hizmetlerinin artırılması ve yaygınlaştırılması,
- Eğitim sistemi içinde ve dışında, her seviyede nitelikli işgücü yetiştirilmesine ağırlık verilmesi; örgün ve yaygın mesleki teknik eğitim, beceri kazandırma eğitimi, iş öncesi eğitimi, işbaşı eğitimi ve yeniden eğitim programları ve hizmetleri desteklenerek yaygınlaştırılması,
- İşgücü piyasasının berraklaştırılması ve işgücü hareketliliğini kolaylaştırıcı enformasyon hizmetleri geliştirilmesi; İş ve işçi Bulma Kurumu işgücü piyasasında etkinliği artacak biçimde yeniden yapılandırılması; işgücü eğitimi, istihdam rehberliği, mesleğe yönlendirme ve benzeri istihdam geliştirme faaliyetlerine kamu kuruluşları ile özel İstihdam kuruluşlarının aktif katılımının sağlanması,
- İşgücü piyasasına girişte zorluklarla karşılaşan engelliler ve eski hükümlülerin problemlerini giderici tedbirler alınması,
- Kısmi zamanlı (part-time) yeni iş alanlarının açılmasına ve bu tür istihdamın geliştirilmesine önem verilerek gerekli mevzuat düzenlemesinin yapılması gibi politikalar belirlenmiştir.

Diğer yandan bu Plan döneminde, işgücü piyasalarına yönelik olarak 1993 yılında finansmanının yarısından fazlasının Dünya Bankası tarafından karşılanan “İstihdam ve Eğitim Projesi” ile 1994 yılında, özelleştirme sonrası ortaya çıkabilecek işsizliği önleme ya da işsizlik süresini azaltmak için “İşgücü Uyum Projesi” uygulamaya konulmuştur. İstihdam ve Eğitim Projesi ile becerileri düşük işsizlere mesleki eğitimi verilerek istihdamlarının sağlanması, meslek standartları, sınav ve belgelendirilmesi sisteminin kurulması, işgücü piyasası enformasyon sisteminin geliştirilmesi ve kadın istihdamının arttırılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda 1993 yılında başlayıp, 2000 yılına kadar devam eden süre içerisinde; 68.751 kişiye, istihdam garantili 3.629 kurs;

15.891 kişiye ise kendi işini kuracaklara yönelik 953 kurs olmak üzere toplamda 84.642 kişiye 4.582 işgücü yetiştirme kursu düzenlenmiştir.³¹⁰

İstihdam ve Eğitim Projesi'nde (İEP) yer alan "Meslek Standartları Sınav ve Belgelendirme" sisteminin kurulması kapsamında, 1992 yılında Meslek Standartları* Milli Protokolü imzalanarak; devlet, işçi ve işveren taraflarının yer aldığı Meslek Standartları Komisyonu (MSK) kurulmuş ve 2000 yılında İEP tamamlandığında tarafların üzerinde mutabık oldukları Ulusal Meslek Standartları Kurumu (UMSK) Kanun taslağı hazırlanmıştır. Üzerinde uzun tartışmalar yapılarak son şekli verilen UMSK taslağı 2004 yılında ÇSGB tarafından Başbakanlığa sunulmuş ise de; kanun tasarısına dönüştürülmesi mümkün olamamıştır. Milli Eğitim Bakanlığı'nın koordinasyonunda 2002-2007 yıllarında uygulanan Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) çerçevesinde UMSK taslağı yeniden gündeme getirilmiş ve taslak güncellenmiştir. Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanun tasarısı, 2006 yılında TBMM'ne sunulmuş ve 21 Eylül 2006 tarihinde 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Kanunu olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.³¹¹

Ülkemizde 1980'li yıllarda başlatılan yapısal değişiklik ve istikrar programından biri olan KİT'lerin özelleştirilmesine karar verilmesi sonucu Hazine Müsteşarlığı ve Dünya Bankasıyla 1994 yılında "Özelleştirme Uygulamaları Teknik Yardımı ve Sosyal Güvenliği" adında imzalanan sözleşmeye istinaden özelleştirme sonrası ortaya çıkabilecek işsizliği önleme ya da işsizlik süresini azaltmaya yönelik İşgücü

³¹⁰ Levent Şahin, Kadir Yıldırım, "On Dokuzuncu Yüzyıldan Günümüze Türkiye'de İşsizlikle Mücadele Politikalarının Gelişimi", **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2015/2, Sayı: 45, 2015, s.137

* Ulusal Meslek Standardı (UMS), bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından kabul edilen gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normdur. Standardı hazırlanacak mesleklerin belirlenmesi, iş piyasasının ve eğitim kurumlarının öncelikli ihtiyaçları ve sektör komitelerinin önerileri dikkate alınarak MYK tarafından belirlenir. Ulusal yeterlilik; yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarınca yapılan değerlendirmelerle tespit edilen ve MYK tarafından onaylanarak ulusal yeterlilik çerçevesine yerleştirilen, bireyin sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinliktir. Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi (UMYS), ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak teknik ve meslekî eğitim standartlarının ve yeterliliklerin geliştirilmesi, uygulanması ve bunlara ilişkin akreditasyon, yetkilendirme, denetim, ölçme, değerlendirme ve belgelendirmeye ilişkin kural ve faaliyetlerdir. UMYs'nin amaçları ise; eğitim ile istihdam ilişkisini güçlendirmek, öğrenme çıktıları için ulusal ve uluslararası standartlar oluşturmak, eğitim ve öğretimde kalite güvencesini temin etmek. yatay ve dikey geçişler için yeterlilikleri ilişkilendirmek, ulusal ve uluslararası kıyaslanabilirlik altyapısını oluşturmak, öğrenmeye ulaşmayı, öğrenmede ilerlemeyi, öğrenmenin tanınmasını ve kıyaslanabilirliğini sağlamak ve hayat boyu öğrenmeyi desteklemektir. (MYK, (Çevrimiçi), <http://www.myk.gov.tr>, 25.02.2015)

³¹¹ MYK, (Çevrimiçi), <http://www.myk.gov.tr>, 25.02.2015

Uyum Projesi uygulanmıştır. Proje kapsamında 1998 yılına kadar çeşitli illerde olmak üzere yaklaşık 1.000 kişi yararlanmıştır.

Ayrıca, 1991 yılında UNİCEF (Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu) ile işbirliği yapılarak kırsal kesimden göç eden ve gecekonduda yaşayan genç kız ve kadınlara yönelik beceri kazandırma programlarıyla onlara geleneksel uğraşlarının dışında çağdaş ve topluma açık alanlarda meslek kazandırmak ve diğer sosyal yönlerinin geliştirilmesini amaçlayan “Genç Kız ve Kadınların Mesleki Eğitimi ve İstihdamı Projesi” uygulamaya geçirilmiş ve 5 yıl devam etmiştir. Bu süre zarfında, bilgisayarlı büro elemanı, elektrik ve elektronik montajı, kuaförlük ve turizm sektörüne yönelik açılan 195 kursa 3.717 bayan katılmıştır.³¹²

1994 yılında yaşanan ekonomik kriz nedeniyle VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı ancak iki yıl aradan sonra 1996 yılında uygulamaya geçirilmiştir. Ekonomide toparlanma izlerinin görüldüğü yıllarda karşımıza çıkan bu Plan’ın en önemli olumlu yönü, büyüme oranının %3,9 ve işsizlik oranının da hedeflenen orandan (%7,7) daha düşük (%7,3) gerçekleşmesidir.³¹³

İstihdamın arttırılabilmesi için sürdürülebilir büyüme hızına erişmenin gerekliliğine vurgu yapılan VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda hedef ve politikalar;³¹⁴

- Öngörülen ekonomik yapının ihtiyaç duyduğu insan gücünün yetiştirilmesi ve işgücü piyasasının işleyişi özellikle çalışmanın düzenlenmesine ilişkin mevzuatın çağdaş koşullara uygun bir yapıya kavuşturulması, kurumsallaşmanın güçlendirilmesi, meslek standartlarının geliştirilmesi yollarıyla etkinleştirilerek istihdamın artırılması,
- Küçük ve orta ölçekli işletmeler ve bireysel girişimler proje, finansman, organizasyon ve teknoloji alanlarında sağlanacak katkılarla desteklenmesi ve girişimcilik eğitimlerinin gerçekleştirilmesi,
- Üretken ekonomik faaliyet ve istihdam potansiyeli taşıyan somut projelerin gerçekleştirilmesini sağlayacak çözümler, yerel ihtiyaç ve kapasiteleri de

³¹² İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/projeler>, 15.02.2015

³¹³ Murat, Düünden Bugüne İstanbul’un İşgücü ve İstihdam Yapısı, **a.g.e.**, s. 107

³¹⁴ DPT, **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)**, Ankara, DPT Yayınları, 1996, s. 53-54

dikkate alacak küçük, esnek ve etkili bir birim aracılığıyla hayata geçirilmesi kapsamında özellikle besicilik, arıcılık, su ürünleri, bağ ürünleri, çeşitli gıda ürünleri, halıcılık, el sanatları, inşaat malzemeleri, mobilyacılık, ayakkabıcılık, konfeksiyon ürünleri, plastik eşya, metal işleme, tıbbi malzeme ve aletler, belirli elektronik ürünler ve benzeri dallarla turizm ve belirli hizmet alanlarında faaliyet gösterecek veya faaliyetlerini genişletecek girişimlerin hedeflenmesi,

- Güneydoğu Onarım Projesi kapsamında ve yüksek işsizliğin bulunduğu diğer yörelerde yerel ihtiyaçları karşılayacak belirli altyapılar, konut yapımı, arazilerin tarıma elverişli hale getirilmesi, ağaçlandırma, çevre koruması ve benzeri nitelikte alanlarda özel istihdam projeleri uygulanması,
- Hem güvenceli, hem de esnek bir işgücü piyasası düzenlemesinin gerçekleştirilerek işgücünün piyasa şartlarına daha iyi cevap verebilmesini sağlayacak beceri eğitimi ve yeniden eğitim programlarını içeren uyum çalışmalarına ağırlık verilmesi ve bu kapsamda, küreselleşme süreci ve AB'ye uyum politikaları kapsamında aktif işgücü piyasası politikalarına ağırlık verilerek, İş ve İşçi Bulma Kurumu çağdaş istihdam hizmetleri sağlayabilecek bir yapıya kavuşturularak İş-Kur adı altında yeniden örgütlenmesi,
- Yeni teknolojilerin istihdamı artırıcı şekilde uygulanıp yaygınlaştırılmalarına imkân verecek çalışmaların başlatılması şeklinde belirlenmiştir.

Diğer yandan bilgi toplumuna geçişle birlikte hem sivil hem de iş hayatında eğitimin öneminin giderek artması, işletmelerin uluslararası rekabete karşı durabilmeleri için vasıf düzeyi yüksek işgücüne sahip olmaları gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Nitekim bu dönemde vasıflı işgücü yetiştirme kapsamında 1999 yılında 16. Milli Eğitim Şurası'nda mesleki teknik eğitim konusu ele alınmış, mesleki ve teknik eğitimin yeniden yapılandırılması çalışmalarına başlanmıştır.³¹⁵

VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde, 1999 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ve 2000 yılında 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İİBK'nın yapılandırılarak Türkiye İş Kurumu'nun

³¹⁵ Mahiroğulları, Korkmaz, **a.g.e.**, s. 119

oluşturulması işgücü piyasası politikalarına yönelik en önemli gelişmeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Başlangıcı Şubat 2001 krizi ile aynı döneme denk gelen VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın işgücü piyasası ile ilgili tahmini verilerinin gerçekleşmediği görülmüştür. Özellikle Plan ile birlikte hedeflenen işsizlik oranı yaklaşık iki kat daha yüksek bir oranda gerçekleşmiştir.³¹⁶ 2001 ve 2005 yıllarını kapsayan bu Plan'da işgücü piyasasına yönelik hedef ve politikalar;³¹⁷

- İnsan gücünün, bilgi toplumunun gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatılmış olarak yetiştirilmesi, üretken bir şekilde değerlendirilmesi ve yaşam kalitesinin iyileştirilmesi,
- Eğitim sistemi, sayı ve kalite yönünden ekonominin ve toplumun nitelikli insan gücü ihtiyacının karşılanmasını sağlayacak şekilde geliştirilmesi,
- İşgücü eğitim düzeyinin uluslararası rekabet gücünü artıracak şekilde geliştirilmesi ve iş hayatı ekseninde sürekli eğitim imkânlarının güçlendirilmesi
- Mesleki teknik eğitimin, örgün ve yaygın eğitim sistemi içinde esnek, dinamik ve iş hayatı ile sıkı ilişki içinde geliştirilmesi,
- Mesleki ve teknik eğitimin daha etkin ve verimli olabilmesi için çalışma hayatı ile işlevsel işbirliğine imkân verecek yeni kurumsallaşma modellerinin geliştirilmesi,
- Üretken yatırımların artırılması ve istikrarlı ekonomik büyümenin gerçekleştirilmesi suretiyle istihdam artışı sağlanması ve işsizliğin azaltılması,
- İstihdamın yapısının tarım dışı sektörler lehine değiştirilmesi, ekonominin ihtiyaç duyduğu işgücünün yetiştirilmesi, işgücünün bilgi çağıının gerekleri doğrultusunda niteliğinin yükseltilmesi ve işgücü piyasasında etkinliğinin artırılması,
- Beyin göçünü önlemek amacıyla nitelikli işgücünün yurtiçinde istihdamını sağlayıcı tedbirlerin alınması,

³¹⁶ Murat, Düünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı, **a.g.e.**, s. 109

³¹⁷ DPT, **Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)**, Ankara, DPT Yayınları, 2000, s. 103-104

- Özellikle gençlere, kadınlara ve engellilere yönelik olmak üzere işsizliği önleyici tedbirlerin alınması,
- İşgücünün etkinliğinin artırılması amacıyla Meslek Standartları Sınav ve Belgelendirme Sisteminin oluşturulması ve Meslek Standartları Sınav ve Belgelendirme Kurumu kurulmasına ilişkin yasal düzenlemenin yapılması,
- Tarım sektöründeki ücretsiz aile işçilerine ve kentlerde ev kadınlarına ve gençlere yönelik olarak katma değer yaratıcı projelerin geliştirilmesi,
- Yeni ve diğer standart dışı çalışma biçimlerinin ülke şartları ve uluslararası standartlara uygun yasal düzenlemeye kavuşturulması ile istihdam artışının sağlanması,
- AB'ye uyum çerçevesinde teknolojik gelişmeye paralel olarak işgücünün niteliğinin yükseltilmesi yoluyla istihdamın gelişme potansiyelinin güçlendirilmesi,
- İş ve İşçi Bulma Kurumunun çağdaş istihdam hizmetlerini yerine getirecek şekilde yeniden yapılandırılması ve özel istihdam bürolarının kurulmasına ilişkin yasal düzenlemelerin yapılması olarak ifade edilmiştir.

Diğer yandan Plan döneminde, işgücü piyasası ile ilgili önemli hukuki ve kurumsal düzenlemeler yapılmıştır. 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile Kurum'un yeniden yapılandırılmasına istinaden özel istihdam bürolarının kurulması imkânı sağlanmış ve dolayısıyla istihdam hizmetlerindeki kamu tekeli kaldırılmıştır. Yine bu dönemde İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu oluşturulmuş ve istihdamın ve yatırımların artırılmasını amaçlayan 5084 sayılı Kanun yürürlüğe girmiştir. Ayrıca AB'ye katılım sürecinde Avrupa İstihdam Stratejisi'ne uyum çalışmaları ve Ulusal İstihdam Stratejisi'nin oluşturulması kapsamında 2003 yılında, Türkiye'de işgücü piyasası ve politikalarının önceliklerinin belirlenmesine yönelik mevcut durum analizi olan İstihdam Durum Raporu hazırlanmıştır.³¹⁸

Aynı zamanda İstihdam Durum Raporu'nun hazırlanmasından sonra İŞKUR, ülkemizde eksikliği hissedilen Ulusal İstihdam Stratejisi'nin (UİS) oluşturulmasına

³¹⁸ Murat, Düünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı, **a.g.e.**, s. 112-113

yönelik temel unsurları ve politikaları belirlemiştir. UİS'in temel unsurları; tam istihdamın sağlanması, beşeri sermayenin ve işgücü nitelik düzeyinin geliştirilmesi, işte kalite ve verimliliğin artırılması, girişimciliğin ve ekonominin rekabet gücünün geliştirilmesi, gelir dağılımının iyileştirilmesi, bölgesel gelişme farklarının azaltılması, kayıt dışı ekonominin küçültülmesi ve “düzgün iş” lerin çoğaltılması olarak açıklanmıştır. UİS'in temel politikaları ise;³¹⁹

- Sosyal diyalog ve işbirliğinin etkili biçimde sağlanması,
- Uygulanacak ekonomi politikalarının üretim, yatırım, ihracat ve istihdamı temel alması,
- Bölgesel istihdam farklılıklarının giderilmesine yönelik destekleme önlemlerinin alınması,
- Girişimciliğin ve istihdam yaratmanın teşvik edilmesi,
- KOBİ'lerin desteklenmesi,
- İşsizler ve işgücü dışındakiler için aktif istihdam tedbirlerinin uygulamaya konulması,
- Kayıt dışı istihdamın kayıtlı istihdama dönüştürülmesi,
- İstihdam üzerindeki yüklerin azaltılması,
- Nüfus artış hızının düşürülmesi için önlemlerin alınması,
- İşgücü piyasasındaki değişime işletme ve işgücünün hazırlanması,
- Beşeri sermaye yatırımları ve yaşam boyu öğrenmenin desteklenmesi
- Kadın istihdamının artırılmasına yönelik tedbirlerin alınması,
- Dezavantajlı grupların istihdamının teşvik edilmesi,
- Çocuk işçiliğinin önlenmesi şeklinde belirlenmiştir.

VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde önemli bir başka gelişme de Türkiye-AB mali işbirliği kapsamında, İŞKUR'un kurumsal kapasitesini geliştirmek ve aktif işgücü programlarının uygulanmasını sağlamak amacıyla yaklaşık 350 projeyi destekleyen ve Türkiye'nin de 10 milyon Euro katkısıyla toplam bütçesi 50 milyon Euro olan Aktif İşgücü Programları Projesi'nin hazırlanmasıdır. 2003 yılında uygulanmaya başlayan ve 2006 yılında da sona eren bu proje ile birlikte hem

³¹⁹ İŞKUR, 3. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 2005, s. 78-83,

İŞKUR'un merkez ve taşradaki kurumsal kapasiteleri geliştirilmiş hem de aktif işgücü piyasası programları düzenlenerek uygulamaya geçirilmiştir. Bu kapsamda 48.652 kişi bu programlardan yararlanmış ve bunlardan 9.508 kişinin ise istihdamı sağlanmıştır.³²⁰

Yine bu Plan döneminde, kamu kuruluşlarının özelleştirilmesinden doğan olumsuz ekonomik ve sosyal etkileri hafifletmek amacıyla 2002 yılında Dünya Bankası'ndan sağlanan kredi ile Özelleştirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP) hazırlanmış ve İŞKUR tarafından proje kapsamında Danışmanlık, Eğitim ve Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP) hizmetleri sunulmuştur. Bu hizmetler sonucunda 2002 ve 2005 yılları arasında 11.709 kişiye istihdam sağlanmıştır. 2004 yılında ise Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevlerinde Uygulanacak Meslek ve İş Kurma Kursları Projesi ile ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde bulunan yetişkin ve çocukların tahliyeleri sonrasında daha kolay iş bulabilmeleri veya bir iş kurmaları amacıyla 2007 yılı sonu itibariyle düzenlenen toplam 390 kurstan 6.562 kursiyer yararlanmıştır. 2004 yılında hayata geçirilen bir başka proje olan Bilişim Çırakları Projesi ise ekonomik ve sosyal yoksunluk içinde ve lise veya meslek lisesi mezunu olan kişiler arasından seçilen 1020 kişinin, bilişim teknolojileri konularında eğitim alarak proje kapsamında belirlenen işletmelerde istihdam edilmesi hedeflenmiştir. Ayrıca bu kişileri istihdam edecek işletmelere 6 ay boyunca aylık brüt asgari ücret tutarında da destek sağlanmıştır.³²¹

Diğer planlardan farklı olarak yedi yıllık bir dönemi kapsayan IX. Kalkınma Planı 2007 ve 2013 yıllarını kapsamaktadır. Plan, değişimin çok boyutlu ve hızlı bir şekilde yaşandığı, rekabetin yoğunlaştığı ve belirsizliklerin arttığı bir döneme rastlamaktadır. Küreselleşmenin her alanda etkili olduğu, bireyler, kurumlar ve uluslar için fırsatların ve risklerin arttığı bu dönemde, Plan Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda bütüncül bir yaklaşımla gerçekleştireceği dönüşümleri ortaya koyan temel politika dokümanı olarak görülmektedir. Bu kapsamda IX. Kalkınma Planı, "istikrar içinde büyüyen, gelirini daha adil paylaşan, küresel ölçekte

³²⁰ Biçerli, Çalışma Ekonomisi, **a.g.e.**, s. 525; İŞKUR, **4. Genel Kurul Çalışma Raporu**, Ankara, 2007, s. 82

³²¹ İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/projeler>, 15.02.2015

rekabet gücüne sahip, bilgi toplumuna dönüşen, AB'ye üyelik için uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye" vizyonu ve Uzun Vadeli Strateji (2001-2023) çerçevesinde hazırlanmıştır.³²²

IX. Kalkınma Planı, Rekabet Gücünün Artırılması, İstihdamın Artırılması, Beşeri Gelişme ve Sosyal Dayanışmanın Güçlendirilmesi, Bölgesel Gelişmenin Sağlanması ve Kamu Hizmetlerinde Kalite ve Etkinliğin Artırılması olarak beş farklı ekonomik ve sosyal gelişme eksenine üzerine inşa edilmiştir. Bu Plan döneminde istihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılmasına büyük önem verilmiş ve bu eksen İşgücü Piyasasının Geliştirilmesi, Eğitimin İşgücü Talebine Duyarlılığının Artırılması ve Aktif İşgücü Politikalarının Geliştirilmesi olarak üç başlık altında toplanmıştır. Böylece bir planda ilk kez aktif işgücü piyasası politikaları ayrı başlık altında ele alınarak bu konuya verilen önem ortaya konmuştur. Planda işgücü piyasasına yönelik hedef ve politikalar;³²³

- İstihdam odaklı sürdürülebilir bir büyüme çerçevesinde, ekonomik ve sosyal alanda yapılacak düzenlemelerde istihdam boyutunun gözetilmesi,
- Esneklik ile güvence bir arada değerlendirilerek işgücü piyasasının daha esnek ve hareketli bir yapıya kavuşmasının sağlanması,
- Ücret-verimlilik ilişkisini güçlendiren, işgücü piyasalarının esnekliğine katkıda bulunan ve üretken istihdamı destekleyen esas ücret ağırlıklı bir ücret politikasının izlenmesi,
- İşletmelerin ve çalışanların işgücü piyasasındaki değişimi pozitif bir şekilde yönetebilme kabiliyetlerinin artırılması,
- İşgücü piyasasında zorluklarla karşılaşan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelliler ve eski hükümlüler için fırsat eşitliğinin sağlanması,
- İstihdam kurumlarının kapasitelerinin geliştirilmesi, hizmet alanları çeşitlendirilmesi ve hizmet sunulan hedef grupların genişletilmesi,
- Yaşam boyu öğrenim stratejisinin geliştirilmesi ve bu stratejinin dikkate alınarak ekonominin talep ettiği alanlarda insan gücünün yetiştirilmesi,

³²² DPT, **Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)**, Ankara, DPT Yayınları, 2006, s. 1

³²³ A.e., s. 37-41

- Mesleki eğitime gereken önemin verilmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılması,
- İşletmeler ve sivil toplum kuruluşlarının nitelikli işgücü yetiştirmeye yönelik faaliyetlerinin desteklenmesi,
- Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi'ne ilişkin çalışmaların tamamlanması ve bu sisteme duyarlı bir mesleki eğitim yapısının geliştirilmesi,
- İşsizlerin niteliklerini geliştirecek programlara ayrılan kaynakların artırılması,
- İş bulma hizmetlerinin daha fazla kişiye sunulmasının sağlanması ve bu hizmetlerin kalitesinin yükseltilmesi,
- Aktif işgücü piyasası politikaları, işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda düzenlenmesi,
- İstihdam yaratmayı amaçlayan mikro ölçekteki projelere mali destek sağlanması olarak belirtilmiştir.

Planda yer alan işgücü piyasası politikaları kapsamında bu dönemde önemli projelere imza atılmıştır. Bunlar içerisinde; Sertifikalı Tarım İşçileri Projesi (SETİP), Özelleştirme Sosyal Destek Projesi-2 (ÖSDP-2), Cazibe Merkezlerini Destekleme Programı Projesi, GAP-2 Projesi ve Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 Projesi ön plana çıkan projelerdir. 2006 ve 2007 yılları arasında uygulanan Sertifikalı Tarım İşçileri Projesi'nde tarım işçilerinin iş görme kabiliyetini yükseltmek, hizmetlerde kalite ve istikrar sağlamak, yoksul ve işsiz kesimde istihdam oluşturmak amacıyla toplam 4.150 kişinin katıldığı işgücü yetiştirme kursları düzenlenmiştir. Özelleştirme Sosyal Destek Projesi'nin devamı niteliğindeki ÖSDP-2 projesi 2006 ve 2008 yılları arasında uygulanmış ve proje kapsamında düzenlenen eğitim ve programlara katılan toplam 9.745 kişiden 4.886'sı istihdam edilmiştir. Cazibe Merkezlerini Destekleme Programı Projesi ile iç göçün önlenmesi ve görece az gelişmiş bölgelerde yaşayanların diğer bölgelerde yaşayanlarla fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla 2008-2010 yıllarında uygulanmıştır. Proje kapsamında 91 işgücü yetiştirme kursu düzenlenmiş ve bu kurslara toplam 3.068 kişi katılmıştır.³²⁴

³²⁴ İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/projeler>, 15.02.2015

UMEM Beceri'10 Projesi, özellikle sanayi ile mesleki ve teknik eğitim kurumları arasındaki işbirliğinin artırılması ve sanayi sektörünün talep ettiği nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla 2010 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İŞKUR, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi (ETÜ) ve Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü arasında imzalanan protokol neticesinde 5 yıl süre ile uygulanmaya başlamıştır. Proje kapsamında mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları düzenlenmekte ve proje okullarında mesleki eğitim alan kursiyerlerin, pratik eğitimlerini de işgücü talebinde bulunan işyerlerinde almaları sağlanmaktadır. Diğer yandan, Proje dâhilindeki okulların teknik altyapısı iyileştirilmiş, makine ve donanımları yenilenmiş ve eğiticilerin eğitimi gerçekleştirilmiştir. Proje dâhilinde 2011 ve 2014 yılları arasında düzenlenen 17.817 mesleki eğitim kursu ve işbaşı eğitim programına toplam 173.931 kişi katılmıştır.³²⁵

GAP-2 Projesi ise, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin sahip olduğu potansiyeli ortaya çıkarmak için ülke kaynaklarını değerlendirerek bu yörede yaşayanların gelir düzeyini ve yaşam kalitesini yükseltmeyi, bölgeler arası farkları gidermeyi ve ulusal düzeyde ekonomik gelişme ve sosyal istikrar hedeflerine katkıda bulunmayı amaçlayan ve Proje illerini bir çekim merkezine dönüştürmeyi hedefleyen bölgesel kalkınma projesidir. 2008-2012 yılları arasını kapsayan proje daha sonra 2008-2015 olarak revize edilmiş ve uygulamaya geçilmiştir. Proje kapsamında, İşgücü Yetiştirme Kursları, TYÇP, Girişimcilik Programları, İşbaşı Eğitim Programları ve UMEM kapsamındaki mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir. Düzenlenen bu kurs ve programlara 48.737 kişi katılmış ve meslek sahibi olmuşlardır.³²⁶

Ayrıca 2006 yılında oluşturulmaya başlanan ve Aktif İşgücü Programları Projesi'nin devamı niteliğinde olan “Aktif İstihdam Tedbirleri ve İŞKUR’a Yerel Düzeyde Destek Projesi” ile birlikte kadınlar ve gençlerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması, yerel düzeyde daha etkin istihdam hizmetlerinin sunulması ve İŞKUR’un kurumsal kapasitesinin artırılması hedeflenmiştir. 2008 ve 2010 yılları arasında 28 ilde uygulanan proje kapsamında kadınlar ve gençlere yönelik düzenlenen kurslar

³²⁵ A.e.

³²⁶ A.e.

aracılığıyla 10.693 kişiye beceri ve meslek kazandırmak amacıyla mesleki eğitim verilmiş ve bunlardan 2.329 kişinin istihdamı sağlanmıştır.³²⁷

Diğer taraftan yine Plan döneminde, 2009 yılı sonunda gençler arasında işsizliğin azaltılması ve genç işsiz nüfusun insana yakışır işlere yerleştirilmesini hedefleyen Birleşmiş Milletler Ortak Programı “Herkes için İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması” başlatılmıştır. Program dört BM (Birleşmiş Milletler) Kuruluşu FAO (Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü), ILO, IOM (Uluslararası Göç Örgütü) ve UNDP (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı) ile ulusal program uygulayıcısı olarak İŞKUR ortaklığında yürütülmüş ve 2012 yılında da sona ermiştir. Ulusal ve yerel düzeyde sonuçlar elde etmek üzere tasarlanan programın ulusal düzeydeki en önemli hedefi ise, işgücü piyasası açısından dezavantajlı gruplar arasında yer alan gençler için Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı’nın hazırlanması olarak belirlenmiştir.³²⁸

Bu doğrultuda Birleşmiş Milletler Ortak Programı’nın ulusal ölçekteki hedefi olan Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı’nı hazırlamak üzere 2010 yılı Ocak ayında İŞKUR koordinatörlüğünde Kalkınma Bakanlığı, MEB, TÜİK, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, sivil toplum örgütleri ve akademisyenlerden oluşan Ulusal Teknik Ekip (UTE) oluşturulmuş ve çalışmalara başlanmıştır. 2011 yılında hazırlanan Eylem Planında yer alan politikaların genç odaklı ve cinsiyet duyarlı olması, tarımdan çözülen ve göç eden genç işgücü ile engelli gençleri gözetmesi Planın temel ilkeleri olarak benimsenmiştir. Plan, Genç İstihdamının Artırılmasında İŞKUR’un Kurumsal Kapasitesinin Geliştirilmesi, Eğitim ve İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi ve İŞKUR’un İş Yaratmaya Katkısı olarak üç ana hedef eksenine üzerine kurulmuş ve bu eksenlere yönelik politikalar belirlenmiştir.³²⁹

Genç İstihdamının Artırılmasında İŞKUR’un Kurumsal Kapasitesinin Geliştirilmesi ekseninde belirlenen politikalar;

³²⁷ İŞKUR, 5. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 2009, s. 86-87,

³²⁸ İŞKUR, Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı, Ankara, Yayın No: 360, 2011, s. 12-16

³²⁹ A.e.

- Ülke düzeyinde genç odaklı; yaş, cinsiyet ve eğitim temelli işgücü piyasası ihtiyaç analizlerinin periyodik olarak gerçekleştirilmesi,
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının genç istihdamına yönelik etkinliğinin artırılması,
- İŞKUR'un işgücü piyasasının kurum ve kuruluşlarıyla eşgüdümünün; gençleri de kapsayacak şekilde demokratik temsil ve katılım esaslarına dayanarak artırılması ve bu suretle sosyal diyalog mekanizmasının güçlendirilmesi,
- İŞKUR'un; iş danışmanlığı hizmetlerinin kalitesinin ve kapasitesinin geliştirilmesi, personel kapasitesinin nitelik ve nicelik bakımından güçlendirilmesi, gençlik nezdinde tanınırlığının ve erişilebilirliğinin artırılması, işverenlerle iletişim kanallarının güçlendirilerek, eşleştirme hizmetlerinin geliştirilmesi, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve etkinleştirilmesi olarak Planda yer almaktadır.

Eğitim ve İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi eksenine yönelik politikalar;

- Aktif istihdam programlarından yararlananların işgücü piyasasına geçişlerinin kolaylaştırılması,
- Eğitimde mezun izleme sisteminin etkinleştirilmesi,
- Eğitim alan gençlerin mesleki deneyim kazanmasının kolaylaştırılması,
- Tarıma dayalı alanlarda nitelikli istihdam olanaklarının artırılması şeklinde belirtilmektedir.

İŞKUR'un İş Yaratmaya Katkısı ekseninde belirlenen politikalar ise;

- Kentlerde genç işgücü istihdamının artırılması,
- Kuruma kayıtlı gençlerin istihdam durumlarının izlenmesi gençlerin istihdam sürelerinin artırılması,
- İŞKUR ve KOSGEB arasında imzalanan işbirliği protokolünün sonuçlarının izlenmesi ve değerlendirilmesi,
- Girişimciliğin özendirilmesi,
- İŞKUR tarafından verilen girişimcilik eğitimlerinin izlenmesi,

- Genç girişimcilere yönelik; kolaylaştırıcı düzenlemelerin yapılması ve güçlü iletişim mekanizmalarının kurulması şeklinde ifade edilmektedir.

Bu kapsamda, Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planında yer alan hedefleri gerçekleştirmek üzere uygulanması öngörülen faaliyetlerin 2015 yılına kadar tamamlanması planlanmıştır. Plan dâhilinde işsizlere daha iyi hizmet verebilmek amacıyla 2011 ve 2012 yıllarında İŞKUR'a İş ve Meslek Danışmanlığı yapmak üzere 4.000 kişilik kadro tahsis edilmiş ve 2012-2013 yıllarında kademeli olarak 4000 İş ve Meslek Danışmanı istihdamı sağlanmıştır. 2014 yılı sonu itibarıyla 3.823 İş ve Meslek Danışmanı ile danışmanlık hizmetleri İŞKUR tarafından etkin bir şekilde sürdürülmektedir. Ayrıca İŞKUR personelinin nitelik ve nicelik bakımından güçlendirilmesi kapsamında 2014 yılı sonu itibarıyla İŞKUR'da 8.186 personel çalışmakta ve bunların da %81,5'i lisans ve yüksek lisans mezunlarından oluşmaktadır.³³⁰

İşgücü piyasasında giderek artan vasıflı işgücü ihtiyacına istinaden 13-17 Kasım 2006 tarihinde Ankara'da gerçekleştirilen 17. Milli Eğitim Şura'sında mesleki ve teknik eğitimin yapılandırılması ve hayat boyu öğrenimin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması konusunda önemli kararlar alınmıştır. Daha sonra IX. Kalkınma Planı döneminde, mesleki ve teknik eğitimin iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilmesi, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, hayat boyu öğrenme anlayışı içinde aktif işgücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması, mesleksizlik sorununun giderilerek işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması amacıyla 2010 yılında "İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı" hazırlanmış ve gerekli düzenlemelerin yapılması için politikalar belirlenmiştir. Bu Eylem Planı ilerleyen bölümlerde daha ayrıntılı olarak ele alınıp incelenecektir.

Diğer taraftan yine IX. Kalkınma Planı döneminde önemli bir gelişme de Avrupa İstihdam Stratejisi'ne uyum kapsamında oluşturulması planlanan ve ülkemizde eksikliği hissedilen Ulusal İstihdam Stratejisi'nin hazırlanmasına yönelik 2009

³³⁰ İŞKUR, 2014 Yılı Faaliyet Raporu, **a.g.e.**, s. 6-7

yılıının Ekim ayında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) bünyesinde İstihdam Danışma Kurulu'nun kurulması olmuştur.³³¹

2014 ve 2018 yıllarını kapsayan X. Kalkınma Planı'nda ise işgücü piyasalarına yönelik temel hedef, toplumun tüm kesimlerine insana yakışır iş fırsatlarının sunulduğu, işgücünün niteliğinin yükseltilip etkin kullanıldığı, toplumsal cinsiyet eşitliği ile iş sağlığı ve güvenliği şartlarının iyileştirildiği ve güvenceli esneklik yaklaşımının benimsendiği bir işgücü piyasasının oluşturulması olarak belirtilmektedir. Yine Planı'nda temel hedefler arasında 2018 yılında işsizliğin %7,2, genç işsizliğin %13, kayıt dışı istihdamın ise %30'a düşürülmesi ve istihdam oranının da %49,9'a yükseltilmesi yer almaktadır. Bu hedeflere ulaşabilmek için belirlenen politikalar;³³²

- Bölgesel, yerel ve sektörel işgücü dinamikleri dikkate alınarak, başta kadın ve gençler olmak üzere tüm kesimler için nitelikli istihdam imkânlarının geliştirilmesine devam edilmesi,
- İşgücüne ve istihdama katılımın artırılması amacıyla iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarının hayata geçirilmesi ve istihdam teşviklerinin etkinleştirilmesi,
- Kayıt dışı istihdamla etkin mücadele edilmesi ve bu kapsamda elde edilen kazanımların işgücü maliyetlerinin azaltılmasında kullanılması,
- Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri başta olmak üzere aktif işgücü piyasası politikalarının etki analizlerine dayandırılarak yaygınlaştırılması,
- İşgücünün eğitim düzeyi yükseltilerek istihdam edilebilirliğin artırılması ve işgücü piyasasının talep ettiği becerilerin kazandırılması için yaşam boyu eğitim faaliyetlerine önem verilmesi,
- İnsana yakışır iş bağlamında, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve ücret-verimlilik ilişkisinin güçlendirilmesi,
- Sosyal taraflarla diyalog içerisinde tüm işçiler açısından erişilebilirliğin sağlanacağı, bireysel hesaba dayanan bir kıdem tazminatı sisteminin oluşturulması,

³³¹ Biçerli, Çalışma Ekonomisi, **a.g.e.**, s. 525-526

³³² T.C. Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)**, Ankara, 2013, s. 47

- AB normları çerçevesinde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi uygulamalarının yaygınlaştırılması olarak Planda yer almıştır.

X. Kalkınma Planı döneminde işgücü piyasalarına yönelik en önemli gelişme; hazırlık çalışmaları ÇSGB bünyesinde 2009 yılının Ekim ayında kurulan İstihdam Danışma Kurulu tarafından yürütülen Ulusal İstihdam Stratejisi'nin (UİS) oluşturulması ve 30 Mayıs 2014 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanmasıdır. İşgücü piyasasının yapısal sorunlarını çözmek, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısını artırmak ve işsizlik sorununa kalıcı çözümler geliştirmek amacıyla hazırlanan ve 2014-2023 dönemini kapsayan Ulusal İstihdama Stratejisi; ILO'nun herkese çalışma olanağının sağlanması, işsizliğin asgari düzeye indirilmesi, istihdamın yapısını ve niteliğini olumlu yönde değiştirecek işgücü piyasası politikalarının hayata geçirilmesini öngören 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi ile Avrupa İstihdam Stratejisi esas alınarak hazırlanmış ve uygulamaya konulmuştur.³³³

UİS, dört temel politika eksenini üzerine inşa edilmiştir. Temel politika eksenleri belirlenirken, makroekonomik politikaların istihdamı teşvik edecek biçimde sürdürülmesi, işgücünün verimliliğinin artırılması, işgücü piyasalarının katılıktan arındırılması, çalışanların istihdam güvencesinin artırılması, istihdama erişimde güçlüklerle karşılaşan özel politika gerektiren grupların işgücüne katılımının desteklenmesi konularına özen gösterilirken bütün bu reformların sosyal koruma şemsiyesi genişletilerek yapılması anlayışı benimsenmiş, ayrıca güvenceli esneklik temel yaklaşım olarak kabul edilmiştir. Söz konusu temel politika eksenleri,³³⁴

- Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi,
- İşgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması,
- Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması,
- İstihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi olarak tespit edilmiştir.

³³³ ÇSGB, **Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) Eylem Planları (2014-2016)**, Kasım 2014; UİS, (Çevrimiçi) <http://www.uis.gov.tr>, 25.02.2015

³³⁴ A.e., s. 1-2

Belirlenen temel politika eksenlerine paralel olarak, ülkemizin büyüme ve gelişme eğilimleri de dikkate alınarak; büyüme potansiyeli veya büyümenin istihdam esnekliği yüksek olan veya gelecekte yüksek olacağı tahmin edilen turizm, inşaat, finans, bilişim ve sağlık sektörleri ile istihdam kapasitesi yüksek emek yoğun tarım, tekstil ve hazır giyime yönelik sektörel istihdam stratejileri belirlenmiştir. UİS'e göre Türkiye'de işsizliğin doğal işsizlik düzeyine indirgenmesi ve çalışma barışı korunarak istihdamın geliştirilebilmesi noktasında üç temel konu ön plana çıkmaktadır; istikrarlı ve yüksek büyümenin sağlanması, büyümenin istihdam etkisinin artırılması ve kayıt dışılığın azaltılmasıdır.³³⁵

Türkiye'de makroekonomik istikrar, beşeri sermaye ve işgücü piyasası, teknolojik yenilik, fiziki altyapı, kurumsal kalite alanlarında gerçekleştirilecek gelişmelerle yüksek ve istikrarlı bir büyümenin sağlanması öngörülmektedir. UİS'in beklenen düzeyde istihdam artışı sağlayabilmesi için tarım dışı sektörlerde büyümenin, istihdam yaratma kapasitesinin artırılması son derece önemlidir. İstihdamın büyüme esnekliği olarak kavramlaştırılan söz konusu kapasite, ancak işgücü piyasasının yapısal sorunlarının çözülmesiyle artırılabilir. Diğer yandan UİS'in hedeflerine ulaşabilmesi için Türkiye işgücü piyasasının en temel yapısal sorunlarından biri olan yüksek kayıt dışı istihdamın azaltılması gerekmektedir. Kayıt dışı istihdamla mücadelede kayıtlı sektörlerin güçlendirilmesi, kayıt dışı istihdamın engellenmesi, kayıtlı sisteme girişlerin artırılması, kayıtlı istihdam konusunda farkındalığın artırılması ve yabancı kaçak işçiliğin önlenmesi şeklinde caydırıcı ve özendirici tedbirlerin bir arada ve eşgüdüm içerisinde uygulanması gerekmektedir.³³⁶

Diğer taraftan UİS, dört temel politika eksenine yönelik temel amaç ve politikalar belirlemiştir.³³⁷ Eğitim ve İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi ekseninde belirlenen temel amaç; eğitim ve öğretimin işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılama yeterliliğinin geliştirilmesi ve hayat boyu öğrenme temelinde herkes için erişilebilir hale getirilerek işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda belirlenen politikalar;

³³⁵ A.e., s. 13-15

³³⁶ A.e.

³³⁷ A.e., s. 21-38

- Erişilebilir bir eğitim sistemi içerisinde herkese okul öncesinden başlayarak temel beceri ve yetkinliklerin kazandırılması,
- Genel ve mesleki eğitimin kalitesi ve etkinliğinin artırılması,
- Hayat boyu öğrenme kapsamında açık öğrenme ortamları oluşturulması ve hayat boyu öğrenmenin özendirilmesi,
- Eğitim-işgücü piyasası arasında uyumun sağlanması,
- AİPP'lerin yaygınlaştırılarak etkinliğinin artırılması,
- Eğitim sistemi ve AİPP ile proje merkezli yenilikçilik ve girişimciliğin desteklenmesi olarak ifade edilmektedir.

İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması ekseninde belirlenen temel amaç; işgücü piyasasının esnekliğinin artırılarak ve çalışanların kazanılmış hakları korunarak ekonomik ve sosyal hakları ile istihdam edilebilirliklerinin geliştirilmesidir. Bu amaca yönelik belirlenen politikalar;

- Yasal düzenlemesi bulunan ancak yeterli uygulama alanı olmayan esnek çalışma biçimlerinin uygulanabilirliğinin artırılması,
- Mevzuatımızda düzenlenmemiş olan esnek çalışma biçimleri için yasal düzenlemelerin yapılması,
- Esnek çalışma biçimlerine ilişkin işçi ve işverenlerin bilinç düzeylerinin artırılması,
- Ekonomik şartlara ve onaylanan uluslararası sözleşmelere uygun olarak asgari ücretle ilgili düzenlemelerin yapılması,
- Esnek çalışanların ekonomik ve sosyal haklara erişebilme imkânlarının geliştirilmesi,
- Aktif işgücü piyasası tedbirlerinden faydalanmaları suretiyle esnek çalışanların istihdam edilebilirliğinin artırılması,
- Tüm işçilerin erişebilirliğini güvence altına alan bir kıdem tazminatı reformunun yapılması,
- Çalışanların bilgilendirilme ve yönetime katılma haklarının güvence altına alınması,
- Aşırı çalışmanın önlenmesine yönelik tedbirlerin alınması,

- Denetim faaliyetlerinin rehberlik rolünün güçlendirilmesi ve yaygınlaştırılması ile caydırıcılığının artırılması yoluyla kayıt dışı istihdamın azaltılması ve esnek çalışanların haklarının korunmasının sağlanması olarak belirtilmektedir.

Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması ekseninde belirlenen temel amaç; kadınlar, engelliler, gençler ve uzun süreli işsizler başta olmak üzere özel politika gerektiren grupların işgücüne ve istihdama katılımlarının önündeki engellerin kaldırılmasıdır. Bu doğrultuda belirlenen politikalar;

- Kadınların işgücüne katılma oranı ve istihdamının artırılması, kayıt dışı istihdamı ile mücadele edilmesi,
- Genç işsizliğinin azaltılması,
- Engellilerin işgücüne katılma oranı ve istihdamının artırılması,
- Uzun süreli işsizlerin işe dönüşlerinin hızlandırılması,
- Ayrımcılıkla mücadeleye yönelik düzenlemelerin geliştirilmesi olarak UİS'te yer almaktadır.

İstihdam-Sosyal Koruma İlişkisinin Güçlendirilmesi ekseninde belirlenen temel amaç ise; ekonomik, sosyal ve mali politikalarla uyumlu olarak toplumun tüm kesimini kapsayan, bireyleri sosyal yardımlara bağımlı kılmayan ve çalışmayı teşvik eden etkin ve bütüncül bir sosyal koruma sisteminin geliştirilmesidir. Ayrıca çocuk işçiliğinin, öncelikle en kötü biçimleri (sokakta, sanayide ağır ve tehlikeli işlerde, aile işleri dışında mevsimlik gezici geçici tarım işleri) olmak üzere sonlandırılması da belirtilen temel amaçlar arasında yer almaktadır. Bu amaca yönelik belirlenen politikalar ise;

- Sosyal yardımların hak temelli ve önceden belirlenmiş objektif kriterlere dayalı olarak sunulması,
- Sosyal koruma hizmeti, hanehalkı kompozisyonu da dikkate alınarak kişilerin ihtiyaçlarına göre çalışmayı teşvik edici şekilde tanımlanması ve sınıflandırılması,
- İşsizlik sigortasının, daha fazla sosyal koruma sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesi,

- Kayıt dışı çalışan yoksullara ve yoksulluk riski altında olan kişilere yönelik faaliyetlerin artırılması,
- Yoksul veya yoksulluk riski altında olan hanelerin, kayıtlı çalışanları olsa dahi, hanehalkı özellikleri dikkate alınarak, sosyal yardımlardan faydalanma imkânlarının artırılması,
- Çocuk İşçiliğinin Önlenmesinde Zamana Bağlı Politika ve Program Çerçevesi* etkin olarak tüm illerde uygulanması,
- Kamu tarafından uygulanan sosyal korumaya yönelik programların koordineli bir şekilde yürütülmesinin sağlanması,
- Çalışabilir durumdaki yoksul vatandaşların üretken duruma getirilerek, sürdürülebilir gelir elde etmelerinin sağlanması olarak belirtilmektedir.

Ayrıca, UİS'in temel hedefleri arasında 2023 yılı itibariyle işsizlik oranının %5 düzeylerine indirilmesi, istihdam oranının %55 düzeylerine yükseltilmesi ve tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranının %15'in altına indirilmesi yer almaktadır. Bütün bu belirtilen hedef ve politikaların hazırlanması ve uygulamaya geçirilmesi UİS'in belirlediği temel ilkeler doğrultusunda gerçekleşmektedir. Bunlar; bütüncül bir yaklaşım, fırsat eşitliği, işi değil insanı korumak, işverenler üzerine ek yük

* Ülkemizde çocuk işgücünün boyutlarını ortaya koymak amacıyla 2006 ve 2012 yıllarında "Çocuk İşgücü Anketi" yapılmıştır. Anket sonuçlarına göre, ülkemizde 6-17 yaş grubundaki çocukların istihdam oranı yüzde 5,9'dur. 2012 yılı verilerine göre, 6-17 yaş grubundaki ekonomik işlerde faaliyet gösteren çocukların yüzde 41,4'ü "hanehalkı gelire katkıda bulunmak" amacıyla çalışmakta olduğunu ifade etmiştir. 2014 yılı içerisinde çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik olarak "Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi İçin Zamana Bağlı Politika Program Çerçevesi"nin etkin olarak uygulanması, öncelikle en kötü biçimleri olmak üzere çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına katkı sağlamak amacıyla "Çocuk İşçiliğinin Önlenmesinde Yerel Kaynakların Etkinleştirilmesi Projesi" yürütülmüştür. Proje kapsamında beş pilot ilde (Adana, Şanlıurfa, Gaziantep, Kocaeli ve Ordu) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri bünyesinde çocuk işçiliği izleme birimleri oluşturulmuştur. Proje kapsamında 2204 çalışan ve çalışma riski bulunan çocuğa ulaşılmış, 795 aile ile görüşmeler yapılarak 793 çocuk ve aileye rehberlik hizmetleri verilmiştir. Ayrıca pilot illerde 12 Haziran "Dünya Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Günü" etkinlikleri organize edilmiştir. Çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda yürütülen bir başka çalışma ise, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Ordu'da yürütülen "Fındık Tarımında Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi Projesi"dir. Proje kapsamında fındık üretiminin yapıldığı illerde mevsimlik tarım işçiliğinin yoğun olmasından dolayı ailelerle birlikte gelen çocukların tarladan uzak tutulmasına yönelik çalışmalar yürütülmekte, fındık üretilen illerin çocuk işçiliğiyle mücadele kapasitesini ve toplumsal farkındalığı artırmak amacıyla çalışmalar yapılmakta, hasat sezonlarında valilikler tarafından çocuklara yönelik eğitimi destekleyici etkinlikler düzenlenmektedir. (ÇSGB, (Çevrimiçi) www.csgeb.gov.tr, 25.02.2015)

getirilmemesi, sosyal diyalogun esas alınması ve özendirici yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır.³³⁸

Türkiye’de istihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılmasına yönelik Kalkınma Planlarında yer alan ve bu dönemlerde uygulanan işgücü piyasası politikalarının genel bir değerlendirmesini yaptığımızda, 1990 yılından sonra işgücü piyasası politikalarına özellikle aktif işgücü piyasası politikalarına büyük önem verildiği görülmektedir. Kalkınma Planlarında yerinde tespitlerin yapılmasına ve gerekli politikaların belirtilmesine karşın istihdam ve işsizliğe yönelik hedefler tutturulamamış ancak gerçekleştirilen projeler ile önemli sayıda işsiz mesleki eğitim alması ile meslek sahibi olmaları ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması sağlanmıştır. X. Kalkınma Planı döneminde ülkemiz açısından önemli bir gelişme olan Ulusal İstihdam Stratejisi’nin (2014-2023) oluşturulması ile işsizlikle mücadelede yeni bir döneme girilmiş ve bu kapsamda belirlenen 2023 yılı hedeflerinin de üçer yıllık dönemleri kapsayan eylem planları aracılığıyla gerçekleştirilmesi öngörülmektedir.

2.3. TÜRKİYE İŞ KURUMU’NUN YAPISI VE GÖREVLERİ

2.3.1. Türkiye İş Kurumu’nun Kuruluşu ve Gelişimi

Cumhuriyetin ilanı ve özellikle de İkinci Dünya Savaşı’nın sona ermesiyle birlikte Türk çalışma hayatına ilişkin önemli yenilikler getiren kanunlar kabul edilmeye başlanmıştır. Bunlardan bir tanesi de ilk yasal dayanağı 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu ile oluşturulan ve 4837 sayılı kanun ile 1946 yılında kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK)’dur.³³⁹

Türkiye’de ilk İş Kanunu olan 3008 sayılı Kanunda, “iş ve işçi bulmaya aracılık” bir kamu hizmeti olarak nitelendirilmiş ve bu hizmetin devlet eliyle yürütülmesine dönük düzenlemeye gidilmiştir. Buna istinaden ilk yasal dayanağı oluşturulan İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK), 4837 sayılı kanun 25.01.1946 tarihinde fiilen görev

³³⁸ A.e., s. 21-38

³³⁹ Metin Kutal, “Türkiye İş Kurumu” Çalışma Hayatımıza Katılırken Bazı Gözlem ve Beklentiler”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 4-5, Kasım 2000-Şubat 2001, s. 1

yapmaya başlamış ve istihdam hizmetlerinin yürütülmesi de devlet tarafından gerçekleştirilen kurumsal bir faaliyet haline gelmiştir.

İİBK, 1960'lı yıllarda başta Almanya olmak üzere sanayileşmiş ülkelerin artan işgücü ihtiyaçlarını yabancı işçiler yoluyla karşılamak istemeleri üzerine yurt dışına işçi gönderme faaliyetlerinde yoğunlaşmıştır. 1973 petrol krizinden sonra yurt dışından gelen işgücü talebinin durması üzerine İİBK hizmet sunumunda gerileme sürecine girmiş ve sadece kamu işverenlerinin işgücü taleplerini karşılamak ve yasal bir zorunluluk olan engelli ve eski hükümlü istihdamında aracılık hizmetlerini yürüten bir yapıya dönüşmüştür.³⁴⁰

İİBK'nın işgücü piyasasını düzenleyici işlevlerinin bir türlü istenilen düzeye ulaşamamasının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bunların büyük bir kısmı Kurum'un kendi içyapısı ile ilgili, teşkilatlanma, personel, mali imkânsızlıklar gibi sorunlardan kaynaklanmıştır. Ayrıca iş piyasasının değişen niteliği ve Kurum'un bu yeni yapının ihtiyaçlarına cevap vermede yetersiz kalması da Kurum'u olumsuz yönde etkileyen önemli nedenlerden biridir. Özellikle yüksek vasıflı işgücü için hem arz hem de talep yönünden işe yerleştirmede aracılık fonksiyonunu gerektiği gibi yerine getiremeyen Kurum, sadece düşük vasıf ve eğitilmiş işçilerin iş bulmak için son çare olarak başvurdukları bir kurum haline gelmiştir.³⁴¹

Bu nedenlerden dolayı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 1991 yılında İİBK'yi reforma tabi tutacak detaylı bir yasa tasarısı çalışması başlatmıştır. Yasa tasarısı kapsamında, İİBK'nın adının Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) olarak değiştirilmesi ve Kurumun organizasyonel yapısının bağımsız ve özerk bir niteliğe kavuşturulması konusu öncelik olmuştur. Buna istinaden, yabancı ülkelere çalışma izni vermek, bunların işletmelerini desteklemek, işsizlik sigortasını yönetmek ve özel istihdam bürolarını kontrol etmek gibi faaliyetlerin de İŞKUR tarafından yürütülmesi öngörülmüştür. Aynı zamanda kurumun yapısının işçi, işveren ve hükümet

³⁴⁰ Aydın Alabaş, "Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi", (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara, ÇSGB, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2007, s. 88

³⁴¹ Yusuf Alper, "İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan Türkiye İş Kurumu'na", **İŞ, GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2, No: 165, 2003, s. 1, (Çevrimiçi) <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=165&cilt=5&sayi=2&yil=2003>, 25.02.2015

temsilcilerinden oluşması ve görevlerin etkin bir şekilde yerine getirebilmesi için çeşitli uluslararası kuruluşlardan ve kaynaklardan fon transferi sağlanması da tasarıda görüşülen konulardan biri olmuştur.³⁴²

Bunlara ek olarak, İİBK'yı dünyadaki teknolojik alanda ve işgücü piyasasında meydana gelen gelişmeleri izleyebilecek, çağdaş iş kurumlarının üstlendiği görevleri yerine getirebilecek ve aktif işgücü piyasası programlarını uygulayabilecek bir yapıya kavuşturmak amacıyla, 29.06.2000 tarihli ve 4588 sayılı Yetki Kanununa dayanılarak Bakanlar Kurulunca 617 Sayılı “Türkiye İş Kurumunun Kurulması ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” kabul edilmiş ve 04.10.2000 tarih ve 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) kapatılarak yerine Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur.³⁴³

Ancak, Anayasa Mahkemesi 31.10.2000 tarihinde alınan karar ile 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyi iptal etmiş ve iptal kararının Resmi Gazete’de yayımlandığı tarihten dokuz ay sonra yürürlüğe gireceğine karar vermiştir. Dokuz aylık süre 08.08.2001 tarihinde sona ermesine rağmen yeni bir yasal düzenleme yapılamadığından Kurum, faaliyetlerini yasal dayanaktan yoksun olarak sürdürmek zorunda kalmıştır. Nihayet, 25.06.2003 tarihinde kabul edilen ve 05.07.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile Kurum kuruluş yasasına kavuşmuştur.³⁴⁴

İstihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulan Türkiye İş Kurumu’nun yeni yasa ile görev alanı genişletilerek klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra, aktif ve pasif işgücü politikalarını uygulayabilecek bir yapıya kavuşturulmuştur. Yurtiçi ve yurtdışı iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunmak üzere, Özel İstihdam Bürolarının kurulmasına izin verilerek, Kurumun bu

³⁴² Levent Şahin, Kadir Yıldırım, “Tarihsel Bir Perspektiften Türkiye’de İşe Yerleştirme Faaliyetleri”, **Kamu-İş**, Cilt: 12, Sayı: 2/2012, s. 14-15

³⁴³ İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce>, 25.11.2014

³⁴⁴ Ali Kemal Sayın, “İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması Sürecinde Türkiye İş Kurumu”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi (Prof. Dr. Turan Yazgan’a Armağan Özel Sayısı)**, Sayı: 49, 2005, s. 407-409.

alandaki tekel yetkisi kaldırılmıştır. İllerde, bölgesel kalkınmada yerel inisiyatifi geliştirmek ve yerel istihdam politikalarını belirlemek üzere il istihdam kurulları oluşturulmuş ve etkin hizmet verebilmek amacıyla, bölge müdürlükleri kaldırılarak yerlerine il müdürlükleri getirilmiştir. Kurumun görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmesi amacıyla, nitelikli personel istihdamını sağlamak üzere istihdam ve meslek uzmanları tahsis edilmiştir.³⁴⁵

Diğer yandan yasa sonrası yaşanan gelişmeler kapsamında özellikle küresel krizin olumsuz etkilerini en aza indirmek, istihdamı korumak ve işsizlikle mücadele etmek amacıyla 5763, 5838, 5921, 5951 ve 6111 sayılı kanunlarla İŞKUR'un görev, yetki ve sorumluluklarını düzenleyen mevzuatta önemli değişiklikler ve gelişmeler yaşanmıştır. Yapılan bu düzenlemelerle İŞKUR'un aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları düzenleme ve uygulama yönündeki kabiliyeti artırılmıştır.

İŞKUR'un değişim ve dönüşümü anlamındaki son düzenleme ise, 02.11.2011 tarihinde yürürlüğe giren 665 sayılı “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname” ile yapılmıştır. Bu çerçevede Kurum Kanunu'nda yapılan değişiklikler kısaca şöyle sıralanabilir;³⁴⁶

- “ÇSGB Bölge Müdürlükleri kapatılarak tüm hak ve yetkileri İŞKUR'a devredilmiş,
- Kurumun görevleri arasına, “ÇSGB'nin mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerini yapmak” eklenmiş,
- ÇSGB Teftiş Kurulu ile İŞKUR Teftiş Kurulu, ÇSGB bünyesindeki İş Teftiş Kurulu çatısı altında birleştirilmiş,
- Kurum Yönetim Kurulu ve Genel Müdürünün görev ve yetkileri yeniden belirlenmiş,
- Kurumun merkez teşkilatı, görev ve fonksiyonları ile genişleyen iş hacmi de dikkate alınarak yeniden yapılandırılmış, bazı yeni hizmet birimleri kurulurken

³⁴⁵ İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce>, 25.11.2014

³⁴⁶ İŞKUR, **7.Genel Kurul Çalışma Raporu**, Ankara, 2013, s. 28-29

bazılarının adları ve görevleri yeniden tanımlanmış, Kurumun taşra teşkilatı yeniden yapılandırılarak, il düzeyinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, daha alt düzeyde ise hizmet merkezi olarak örgütlenmesinin ve daha fazla sayıda hizmet birimleri oluşturulmasının yolu açılmış,

- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunda Kalkınma Ajanslarının da temsili sağlanmış,
- Merkez ve taşrada daha fazla sayıda ve daha yüksek nitelikte personel istihdamı imkânı getirilmiştir.

2.3.2. Türkiye İş Kurumu’nun Hukuki ve İdari Yapısı

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’na göre ÇSGB’ye bağlı olan İŞKUR, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliğe sahip, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kuruluşudur. Yine aynı kanunun 4.maddesine göre İŞKUR, Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Genel Müdürlük ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları olmak üzere toplam dört ana birimden meydana gelmektedir.

Genel Kurul, devletin ekonomik ve sosyal politikalarına uyumlu ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak, uygulanan politikalardaki dönem içindeki gelişmeleri değerlendirmek, istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve önerilerde bulunmak, İŞKUR’un dönem faaliyet raporunu görüşmek ve hizmetlerini iyileştirici önerilerde bulunmak amacıyla sosyal taraflardan 46, kamudan 33 olmak üzere toplam 79 üye ile temsil edilmektedir. Genel Kurul ile ilgili en önemli değişiklik 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile üye sayısında yapılmış ve 50 olan üye sayısı 79’a çıkarılmıştır.

İŞKUR'un en yüksek yönetim, karar, yetki ve sorumluluğuna sahip olan Yönetim Kurulu; Genel Müdür, ÇSGB’yi ve Hazine Müsteşarlığını temsilen birer üye, en çok üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonları ile Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonunca belirlenen birer üye olmak üzere altı üyeden oluşmaktadır.

Genel Müdürlük, merkez ve taşra teşkilatından oluşmaktadır. Merkez teşkilatı, İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı,

İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı, İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı, Fon Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı, Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, İç Denetim Başkanlığı ve Basın, Yayın ve Tanıtım Birimi olmak üzere 14 hizmet biriminden meydana gelmektedir. Taşra teşkilatı ise illerde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ile belirlenen bazı kriterler doğrultusunda Genel Müdürün önerisi ve Bakan onayı ile kurulacak hizmet merkezlerinden meydana gelmekle birlikte teşkilatta 81 il müdürlüğü ve 61 hizmet merkezi görev yapmaktadır.³⁴⁷

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları illerin işgücü, istihdam ve mesleki eğitim ihtiyacını tespit etmek veya ettirmek, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları ile işletmelerde yapılacak mesleki eğitim ve istihdam konularında etkinlik ve verimliliği arttırmak amacıyla yerel düzeyde politikalar oluşturmak, plan yapmak ve kararlar almak, ilgili kurum ve kuruluşlara görüş ve önerilerde bulunmak amacıyla kurulmuştur. Kurul, çalışmalarını valinin başkanlığında yürütmekte olup il düzeyindeki sosyal taraflardan ve kamu temsilcilerinden oluşmaktadır.

2.3.3. Türkiye İş Kurumu'nun Görevleri

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 3.maddesine göre İŞKUR'un görevleri;

- Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek,
- İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunu oluşturmak ve Kurul çalışmalarını koordine etmek, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak,
- İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmaya

³⁴⁷ İŞKUR, 2014 Yılı Faaliyet Raporu, a.g.e., s. 3-4

yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek,

- İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurtiçinde ve yurtdışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurtdışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, istihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurtdışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak,
- Gerekğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurtiçinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek,
- Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak,
- ÇSGB'nin mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerini yapmaktır.

2.4. TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN UYGULADIĞI İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

Çalışmanın bu başlığı altında daha önce genel olarak ele aldığımız işgücü piyasası politikalarının ülkemiz açısından değerlendirilmesi yapılacaktır. Ülkemizde İŞKUR tarafından uygulanan pasif ve aktif işgücü piyasası politikalarına değinilecek ve daha sonra mesleki eğitim kurslarının analizi yapılacaktır. Mesleki eğitim kurslarına geçmeden önce eğitim-istihdam ilişkisine vurgu yapılarak ülkemizde eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesine yönelik çalışmalar genel hatlarıyla değerlendirilecektir.

2.4.1. Pasif İşgücü Piyasası Politikaları

2.4.1.1. İşsizlik Sigortası

Türkiye’de işsizlik sigortasının kurulması için ilk ciddi çalışma ILO uzmanlarından P.Booth’un 1959 yılında hazırlamış olduğu raporla başlamıştır.³⁴⁸ Daha önce de belirttiğimiz gibi işsizlik sigortası ile doğrudan ilgili olan ILO’nun 102 sayılı “Sosyal Güvenliğin Asgari Normları” başlıklı sözleşmesi 1971 yılında Türkiye tarafından onaylanmasına rağmen işsizlik sigortası kısmına kıdem tazminatı uygulaması gerekçe gösterilerek çekince koyulmuştur.³⁴⁹ İşsizlik sigortası tüm kalkınma planlarında yer almasına ve 1993 ve 1997 yıllarında işsizlik sigortası ile ilgili kanun tasarısı hazırlanmasına rağmen 1999 yılına kadar işsizlik sigortası programı olmayan tek OECD ülkesi Türkiye olmuştur.³⁵⁰

Türkiye’de işsizlik sigortası 25.08.1999 tarihinde 4447 sayılı Yasa ile kabul edilmiş ve 01.06.2000 tarihinden itibaren de uygulanmaya başlamıştır. İşsizlik sigortasının yasal bir çerçeveye kavuşmasındaki gecikmelerin nedenleri çeşitli yönlerden değerlendirilmektedir. İşçi ve işverenler için mevcut olan yüksek SSK primlerinin üstüne işsizlik sigortası primlerinin de eklenmesi ile yükün daha da ağır bir hale geleceği endişesi bu nedenlerden biridir. Ayrıca işsizlikle ilgili bilgiler ve özellikle istatistikî rakamların yetersiz ve eksik olması işsizlik sigortasının uygulamasını olumsuz yönde etkileyeceği düşüncesi de önemli bir etkidir. İşsizlik oranının yüksek oluşu, işsizlerin çoğunun vasıfsız olması ve yapısal işsizliğin sürmesi de diğer nedenlerden biridir. Bunlara ek olarak, tasarruf fonlarının yetersizliği, finansman zorlukları ve kronikleşmiş bütçe açıkları; diğer yandan kıdem tazminatının işsizlik sigortası işlevi gördüğüne inanılması ve uygulamanın aktüeryal

³⁴⁸ Ali Güzel, “4447 Sayılı Kanun’a Göre İşsizlik Sigortası”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Tühis Yayını, Yayın No: 38, Ankara, 2000, s.819

³⁴⁹ Korkmaz, Mahiroğulları, a.g.e., s.111

³⁵⁰ Yusuf Alper, “İşsizlik Sigortasının Örgütlenmesi, Yönetimi ve Finansmanı: Türkiye Uygulaması,” İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları Semineri, Ankara, Kamu-İş Yayınları, 2002, s.83

ve idari açıdan zor ve karmaşık olması gibi nedenlerle de işsizlik sigortasının gecikmeli olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir.³⁵¹

4447 sayılı Kanun ile birlikte işsiz kalan işçiye belirli bir süre işsizlik ödeneği verilmesinin yanı sıra hastalık ve analık sigorta primlerinin ödenmesi (ilk altı ay 2/3 oranında, izleyen aylarda tam olarak) işe yerleştirme hizmetleri ve işsizlik dönemi içerisinde mesleki eğitim faaliyetleri de sunulmaktadır.³⁵²

İşsizlik sigortasının kapsamı, 506 sayılı Yasa'nın 2. maddesine göre bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar, 506 sayılı Yasa'nın geçici 20. maddesi kapsamına girip de memur ve sözleşmeli statüde olmayıp işçi statüsünde çalışanlar, karşılıklı sosyal güvenlik anlaşmasına (mütekabiliyet) dayalı olarak Türkiye'de sigortalı olarak çalışan yabancılar, 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkındaki Yasa'ya göre çalıştırılan koruma bekçileri; ücretle ve sürekli olarak ev hizmetlerinde çalışanlar; kamu sektörüne ait tarım ve orman işlerinde ücretle çalışanlar; özel sektöre ait tarım ve orman işlerinde ücretle ve sürekli olarak çalışanlar; tarım sanatlarına ait işlerde çalışanlar; tarım işyerlerinde yapılan ve tarım işlerinden sayılmayan işlerde çalışanlar; tarım işyeri sayılmayan işyerlerinin park, bahçe, fidanlık vb. işlerinde çalışanlardan oluşmaktadır.³⁵³

4447 sayılı Kanun'un kapsamı dışında kalanlar ise; 506 sayılı Kanun'un 3. maddesine göre sigortalı sayılmayanlar, aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre, sosyal güvenlik kuruluşlarında yaşlılık aylığı alıp da sosyal güvenlik destek primi ödeyerek ya da ödemeksizin çalışanlar, memur veya sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar ve 657 sayılı Kanun'a göre geçici personel statüsünde çalışanlardır.³⁵⁴

İşsizlik sigortasının finansmanı üçlü finansman yöntemine göre, işçinin SSK primine esas kazançtan %2 işçiden, %3 işverenden kesilir ve buna %2 oranında da Devlet katkıda bulunur. Ancak bu oranlar ücret dışı işletme yüklerinin hafifletilmesi

³⁵¹ Tuncay, Ekmekçi, **a.g.e.**, s.468

³⁵² Nüvit Gerek, Abdurrahman İlhan Oral, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 3.bs., Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, Yayın No: 888, 2008, s.155

³⁵³ Yusuf Yiğit, "Türkiye'de İşsizlik Sigortası'nın Uygulama Alanı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanmanın Koşulları," **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2005/2, Sayı: 5, 2005, s. 77

³⁵⁴ Mahiroğulları, Korkmaz, **a.g.e.**, s.126-127

kapsamında 2001 yılında birer puan indirilerek %1 işçi, %2 işveren ve %1 Devlet şeklinde değiştirilmiştir.³⁵⁵

4447 sayılı Kanunun 46.maddesine göre işsizlik sigortası primlerinin toplanmasından Sosyal Sigortalar Kurumu, diğer her türlü hizmet ve işlemlerden Türkiye İş Kurumu yetkili ve sorumlu tutulmuştur. Yine aynı madde, toplanan primler için İŞKUR bünyesinde İşsizlik Sigortası Fonu kurulmasını öngörmektedir.

İşçi, işveren ve devletten yapılan kesintiler işsizlik sigortası ödemeleri ve diğer hizmetlerin finansmanında kullanılmak üzere işsizlik sigortası fonunda toplanır. İşsizlik sigortası fonu gelirlerini; işçi, işveren ve devletten alınan işsizlik sigortası primleri, bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen gelirler, işçi ve işverenden alınan gecikme zamları ve cezalar oluşturmaktadır. İşsizlik sigortası fonunun açık vermesi durumunda açıkların devlet tarafından karşılanması öngörülmüş ve böylelikle ilk kez devletin sosyal güvenliğin finansmanına katkısı kanun hükmü ile düzenlenmiştir.³⁵⁶

İşsizlik sigortası fonunun, primlerin ve devlet katkısının toplanmaya başladığı 2000 yılından 2014 yılının sonuna kadar, işçi işveren primleri, devlet katkısı, faiz gelirleri ve diğer gelirlerle birlikte toplam geliri yaklaşık 110 milyar TL'dir. Toplam gider ise işsizlik ödeneği, ücret garanti fonu ödemeleri, kısa çalışma ödeneği, genel sağlık sigortası primleri, eğitim giderleri, bölgesel kalkınma giderleri (GAP), yönetim ve diğer giderlerle birlikte yaklaşık 28,5 milyar TL'dir. 2014 yılı Aralık ayı itibarıyla fonun toplam varlığı yaklaşık 81,5 milyar TL'dir.³⁵⁷

İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek üç ana koşula bağlanmıştır; ilk olarak iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. ve 18. maddelerine göre işveren tarafından feshedilmesi, süresi belli olsun veya olmasın sürenin bitiminden önce ya da bildirim önellerini beklemeksizin İş Kanunu'nun 24.maddesinin I, II ve III numaralı bentlerine göre sigortalı tarafından haklı nedenle feshedilmesi, 25.maddenin I. ve III. bentlerine göre işveren tarafından feshedilmesi ve belirli süreli

³⁵⁵ A.e., s.127

³⁵⁶ Lordoğlu ve Özkaplan, a.g.e., s. 446-447

³⁵⁷ İŞKUR, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Fonu Basın Bülteni, Ankara, Aralık 2014, s.4, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/yayinlar>, 01.02.2014

iş sözleşmesinin süresinin dolması nedeniyle işsiz olmak gerekmektedir. İkinci olarak iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemek ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olma koşulu aranmaktadır. Son olarak ise, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren 30 gün içinde sigortalının işverenin düzenlediği işten ayrılma bildirgesi ile kurama doğrudan başvurması ve yeni bir iş almaya hazır olduğunu beyan ederek kaydını yaptırması şartı yasada belirtilmiştir.³⁵⁸

4447 sayılı Kanun'a göre işsizlik ödeneğinden yararlanma süresi, iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyip sürekli çalışmış olanlar için son üç yıl içinde 600 gün prim ödeyenler için 180 gün, 900 gün prim ödeyenler için 240 gün ve 1080 gün prim ödeyenler için 300 gün olarak belirtilmiştir. İşsizlik ödeneği alan kişi İŞKUR tarafından yeni bir işe yerleştirilince ödeneği kesilmektedir. Ayrıca Kurum tarafından kendisine teklif edilen, mesleğine uygun ve ikamet ettiği yere yakın bir işin reddedilmesi ya da kendisine önerilen meslek geliştirme ve edindirme eğitimini haklı bir neden olmaksızın reddetmesi halinde de işsizlik ödeneği sona ermektedir. Yine Kanun'un 50. maddesinde belirtilen işsizlik ödeneği miktarı, işsiz kalan sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük brüt kazancının %40'ıdır. Ancak, hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, yürürlükteki aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçemez.

İşsizlik sigortası ödemelerinin başladığı 2002 yılı Mart ayından 2014 yılı sonuna kadar yıllar itibariyle işsizlik sigortası fonundan devredenler ile birlikte ödenek alan kişi sayısı ve aldıkları ödenek tutarı aşağıdaki Tablo 37'de verilmiştir. İşsizlik sigortasının uygulamaya başladığı Mart 2002 tarihinden 2014 yılının sonuna kadar 5.258.227 kişi işsizlik ödeneği için başvuruda bulunmuş ve bunlardan 3.729.861 kişi ödenek almaya hak kazanmıştır. Tabloda da görüldüğü üzere fondan 2014 yılı sonuna kadar 8.43 milyar TL işsizlik ödeneği verilmiştir. 2009 yılında daha çok hissedilen küresel krizin etkileri tabloda da kendini göstermektedir. Tabloya bakıldığında 2009 yılı verileri bir önceki yılın neredeyse iki katından daha fazla

³⁵⁸ Metin Kutal, "Türk İşsizlik Sigortasında Sigortalılara Sağlanan Yardımlar ve Bunları Yapmakla Görevli Resmi Kuruluşlar", **İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları Semineri**, Ankara, Kamu-İş Yayınları, 2002, s.172-175

olduğu görülmektedir. Verilen toplam işsizlik ödeneği toplam fon varlığının yaklaşık olarak %9,6'sına karşılık gelmektedir.

Tablo 37. Türkiye’de İşsizlik Sigortası Ödemeleri (2002-2014)

Yıllar	Devredenler İle Birlikte Ödeme Yapılan Kişi Sayısı	Ödeme Tutarı (TL)
2002	296.358	46.814.000
2003	681.693	125.978.000
2004	832.347	199.890.000
2005	1.055.500	250.154.590
2006	1.172.192	316.988.579
2007	1.206.124	351.906.552
2008	1.604.720	517.054.130
2009	3.279.630	1.114.274.973
2010	2.297.788	807.411.810
2011	2.047.972	791.051.110
2012	2.270.126	966.184.882
2013	2.702.468	1.272.486.000
2014	3.729.861	1.657.723.000
Toplam	-	8.437.835.760

Kaynak: İŞKUR, Yayımlanmış İşsizlik Sigortası Bültenleri 2002-2014, (Çevrimiçi) www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/yayinlar, 01.02.2014

Fon giderlerinde 2013 yılı sonuna kadar “ekonomik kalkınma ve sosyal gelişme” başlığı adı altında GAP’a harcanan tutar ise yaklaşık 11,5 milyar TL yani toplam fon varlığının yaklaşık olarak %16,5’ini oluşturmaktadır.³⁵⁹ Bu açıdan işsizlik sigortasına baktığımızda fonun ihtiyaca yönelik olarak kullanılmadığı, asıl amacından saparak başka yönlerde kaydığı görülmektedir.

Diğer taraftan bugüne kadar işsizlik ödeneği almak için başvuranlardan 1.138.512 kişi ödenek almaya hak kazanamamıştır. Bu rakam neredeyse 2013 yılı işsiz sayısı olan yaklaşık 2,6 milyon kişinin yarısı kadardır. Dolayısıyla bu durum Türkiye’deki işsizlik sigortası uygulamasının kaynak toplama ve fonun geliştirilmesi açısından oldukça başarılı olmasına karşın, amacına çok iyi hizmet etmediğini göstermektedir. Özellikle işsizlik ödeneğine hak kazanmadaki ağır koşulların hafifletilmesi ve ödenek süresi ve miktarının belli oranlarda artırılması gerekmektedir. Ayrıca işsizliği azaltmak için aktif emek piyasası politikalarına mali destek aktararak

³⁵⁹ İŞKUR, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Fonu Basın Bülteni, Ankara, Aralık 2012, s.4, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/yayinlar>, 01.02.2014; İŞKUR, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Fonu Basın Bülteni, a.g.e., s.1

etkinliğinin geliştirilmesi açısından fonun daha iyi bir şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir.

2.4.1.2. Ücret Garanti Fonu

Ücret garanti fonu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesinde düzenlenerek Türk çalışma hayatına girmiştir. Daha sonra bu madde 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 1. maddesinde düzenlenmiştir. İşverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflası nedeni ile ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık alacakları, başvuru tarihinden itibaren otuz gün içerisinde ödenmesi öngörülmüştür. Ücret garanti fonu, işsizlik sigortası fonuna işverenler tarafından işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının %1'inden oluşmaktadır.³⁶⁰

Tablo 38. Ücret Garanti Fonu Ödemeleri (2005-2014)

Yıllar	Yararlanan Kişi Sayısı	Ödenen Miktar (TL)
2005	1.269	3.283.075
2006	1.134	1.711.294
2007	2.223	3.604.240
2008	827	1.071.807
2009	12.371	22.338.534
2010	12.905	22.069.000
2011	5.807	9.362.000
2012	3.210	8.662.000
2013	5.671	15.043.000
2014	8.691	21.607.000
Toplam	54.108	108.751.950

Kaynak: İŞKUR, **Yayımlanmış İşsizlik Sigortası Bültenleri 2002-2014**, (Çevrimiçi) www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/yayinlar, 01.02.2014

2003 yılı Ağustos ayından itibaren oluşturulmaya başlanan ücret garanti fonunun varlığı, 31.12.2013 tarihi itibarıyla, yapılan ödemeler ve diğer giderler toplamı düşüldükten sonra 226.820.083 TL'dir.³⁶¹ Tablo 38'de yıllar itibarıyla ücret garanti fonundan yararlanan kişi sayısı ve yapılan ödemeler görülmektedir. 2014 yılı sonu itibarıyla fondan 54.108 kişiye toplam 108 milyon TL'den daha fazla ödeme

³⁶⁰ Tuncay ve Ekmekçi, **a.g.e.**, s.501-504

³⁶¹ Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Fonu Basın Bülteni, **a.g.e.**, s.2

yapılmıştır. Yine 2008 yılında yaşanan küresel krizin etkilerinin en çok hissedildiği yıl olan 2009 yılı rakamları tabloda açıkça kendini göstermektedir.

2.4.1.3. Kısa Çalışma Ödeneği

4857 sayılı İş Kanunu'nun 65. maddesinde düzenlenen kısa çalışma ödeneği de ücret garanti fonunda olduğu gibi 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmış ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 2. maddesinde düzenlenmiştir. Daha sonra 4447 sayılı Kanunun ek 2. maddesinde 6111 sayılı Kanunla yeniden değişiklik yapılmış ve Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiştir.³⁶²

Kısa çalışma ödeneği genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması ya da işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde işçilere çalışmadıkları döneme ilişkin gelir desteği sunan bir uygulamadır. Söz konusu nedenlerle işyerinde uygulanan çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması halinde işçilere üç ayı aşmamak üzere işsizlik sigortası fonundan kısa çalışma ödeneği verilir.³⁶³

Kısa çalışma ödeneği süresi üç aydır ve kısa çalışma ödemeleri hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilecektir. Bakanlar Kurulu, kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilemeyeceğini belirlemeye yetkilidir. Nitekim dünyayı etkileyen küresel finans krizinin ağırlığının hissedilmesiyle birlikte 18.02.2009 tarih ve 5838 sayılı Kanunla 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 8. madde ile 2008 ve 2009 yıllarında kısa çalışma için öngörülen üç aylık sürenin 6 ay olarak uygulanacağı Bakanlar Kurulu tarafından hükme bağlanmıştı.³⁶⁴

³⁶² Tuncay ve Ekmekçi, **a.g.e.**, s.491

³⁶³ **A.e.**, s.492-493

³⁶⁴ **A.e.**, s.496

Kısa çalışma ödeneğinin miktarı, başlangıçta aylık brüt asgari ücretin %80'ini geçmemek üzere son dört aylık kazanç ortalamasının %40'ı şeklinde uygulanmakta iken yapılan düzenleme ile sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı olarak belirlenmiş ve bu miktarın ise aylık brüt asgari ücret tutarının %150'sini geçemeyeceği belirlenmiştir.³⁶⁵

Tablo 39. Kısa Çalışma Ödemeleri (2005-2014)

Yıllar	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı
2005	21	10.566
2006	217	64.398
2007	40	22.051
2008	650	70.639
2009	190.223	162.506.260
2010	27.147	39.194.000
2011	5.821	4.244.000
2012	2.840	3.003.000
2013	978	824.000
2014	66	74.000
Toplam	228.003	210.012.914

Kaynak: İŞKUR, Yayımlanmış İşsizlik Sigortası Bültenleri 2002-2014, (Çevrimiçi) www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/yayinlar, 01.02.2014

Yukarıdaki Tablo 39'da yıllar itibariyle kısa çalışma ödeneği alan kişi sayısı ve yapılan ödeme miktarı görülmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi kriz nedeniyle 2009 yılındaki veriler önceki yıllara oranla yüksek oranda bir artış göstermiş ve kriz döneminde kısa çalışma ödeneği işsizliğin daha fazla artmasını önlemede etkili bir politika olmuştur.

2.4.1.4. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, Türk iş hukukuna 3008 sayılı ilk İş Kanunu'yla girmiştir. 1936 tarihli İş Kanunu'nun 13. maddesine göre hizmet akdinin feshinde en az beş tam yıl kıdemi olan işçiye her yıl için 15 günlük ücret tutarında tazminat ödenmesi öngörülmüştür. Daha sonra yapılan değişikliklerle bu 5 yıllık süre 3 yıla indirilmiştir.³⁶⁶

³⁶⁵ Biçerli, Çalışma Ekonomisi, **a.g.e.**, s.538-539

³⁶⁶ S. Alp Limoncuoğlu, "Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları", **Asomedy**, Ankara Sanayi Odası Yayın Organı, Ocak/Şubat 2010, s.45

Kıdem tazminatı, 1960 sonrasında hazırlanan İş Kanunlarında da yer almayı sürdürmüş, 1967 yılında yürürlüğe giren 931 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatına “işsizlik sigortası” işlevi yüklendiği, başka bir deyişle işsizlik sigortasının karşılığı olduğu vurgulanmıştır. 1968’de işsizlik sigortası kurulması için çalışma başlatılmış; hazırlanan İşsizlik Sigortası Kanun Tasarısı’nda kıdem tazminatının kaldırılması öngörülmüştür. Dolayısıyla, 1960’lı yılların başlarından, 931 sayılı İş Kanunu’nun Anayasa Mahkemesi’nce iptal edilmesinden sonra 1475 sayılı Kanun’un hazırlanmasına kadar geçen sürede kıdem tazminatı uygulamasının işsizlik sigortası yerine ikame edildiği yasal düzenlemelerde açıkça belirtilmiştir.³⁶⁷

1475 sayılı İş Kanunu’nda 1975 yılında yapılan değişiklikle kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerekli süre 3 yıldan bir yıla indirilmiş, kıdeme esas ücret tutarı 15 günden 30 güne yükseltilmiştir. Ancak değişikliğin madde gerekçesinde kıdem tazminatının işsizlik sigortası özelliğine değinilmeden “işçilere gelir ve iş güvencesi sağlayıcı” bir ödeme olduğundan bahsedilmiştir.³⁶⁸

Kıdem tazminatı, işveren kesimince maddi bir yük, işçi kesimince ekonomik bir destek olarak görülmüş dolayısıyla kıdem tazminatının işlevi, sosyal taraflarca farklı yorumlanmıştır. İş kanunlarının bazılarının gerekçesinde kıdem tazminatına işsizlik sigortası işlevi yüklendiği görülmektedir. Doktrinde ise, ikinci bir emeklilik ikramiyesi, işsizlik sigortası ve iş güvencesi gibi üç işlevi olduğu tartışılmıştır.³⁶⁹

Türkiye’de 1999 yılında işsizlik sigortası ile ilgili 4447 sayılı Kanun ve 2002 yılında da 4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle kıdem tazminatının günümüzde sadece tek bir işlevi; işçinin işinde sabır ve sadakatle geçirdiği kıdeminin, yıpranmasının karşılığı olan bir anlamda ikinci bir emeklilik ikramiyesi işlevi kalmıştır.³⁷⁰

³⁶⁷ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 6.bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2008, s.679-680; Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 3bs., Beta Yayınları, 2003, s.218-219

³⁶⁸ Limoncuoğlu, **a.g.e.**, s.45

³⁶⁹ Ünal Narmanlıoğlu, **Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı**, İstanbul, 1973, s. 5; Hasan Şenocak, “Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı“, **İÜ İktisat Fakültesi Mecmuası (Sabahaddin Zaim’e Armağan)**, 1994/B-3, Cilt:1-4, İstanbul, 1996, s.382

³⁷⁰ Adem Uğur, Mahmut Demirkıran, “İşsizlik Sigortası ve Türkiye’de Uygulama Sorunları“, **İÜ İktisat Fakültesi Mecmuası (Sabahaddin Zaim’e Armağan)**, 1994/B-3, Cilt:1-4, İstanbul, 1996, s.448

2003 yılına gelindiğinde 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırılarak yerine 4857 sayılı yeni İş Kanunu kabul edilmiştir. Ancak kıdem tazminatı yeni İş Kanunu’nda doğrudan yer almamış, Kanun’un geçici 6. maddesinde kıdem tazminatı için “Kıdem Tazminatı Fonu” kurulacağı, Fon’un kuruluşuyla ilgili kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdem tazminatları 1475 sayılı Kanun’un 14. maddesi hükümlerine göre hesaplanacağı belirtilmiştir.³⁷¹

4857 sayılı İş Kanunu’nun genel gerekçesinde, sosyal taraflarca önceki uygulama döneminde kıdem tazminatının, işsizlik sigortası ve iş güvencesi işlevi üstlendiği düşüncesinde olduklarından bahsedilmiş; ancak bu tazminatın aslında işsizlik sigortası ve iş güvencesiyle nitelik bakımından birbirlerinden farklı oldukları belirtilmiştir. Gerekçenin son kısmında, işsizlik sigortasının hayata geçirilmesi ve iş güvencesi alanındaki girişimler nedeniyle kıdem tazminatı ile ilgili hükümlerin yeni esaslara göre düzenlenmesinin zorunlu olduğu vurgulanmıştır.³⁷²

Bu bağlamda, işveren örgütleri işsizlik sigortasının getirdiği yüklerle birlikte işletmeler üzerindeki yükü arttırdığını belirterek kıdem tazminatının bazı ülkelerde olduğu gibi kaldırılmasını veya zorunlu bir uygulama olmaktan çıkarılmasını (İsveç, Avustralya, Yeni Zelanda) ya da günün şartlarına göre yeniden düzenlenerek kıdem tazminatına esas gün süresinin azaltılmasını (Fransa’da her yıl karşılığı aylık ücretin 10’da 1’i, İngiltere’de her yıl için ortalama 1 haftalık ücret, İspanya’da her yıl için 20 günlük ücret, Yunanistan’da en fazla 165 günlük ücret) istemektedirler.³⁷³ OECD’nin 2012 Türkiye raporunda da, kıdem tazminatının daha esnek bir hale getirilerek yeniden yapılandırılmasının gerekliliği belirtilmiştir.³⁷⁴ İşçi örgütleri ise, kıdem tazminatı uygulamasının devam ettirilmesini ve kıdem tazminatı fonunun oluşturulmasıyla ilgili kaygılarını dile getirmektedirler.

15 Şubat 1954 tarihinde II. Çalışma Meclisi’nde kıdem tazminatı fonu konusu gündeme getirilmiş ve o tarihten günümüze kadar kıdem tazminatı fonunun

³⁷¹ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s.219

³⁷² Süzek, **a.g.e.**, s.717

³⁷³ Limoncuoğlu, **a.g.e.**, s.48-59

³⁷⁴ OECD, **OECD Economic Surveys Turkey**, July 2012, s.19

oluşturulması hakkında tartışmalar hala devam etmektedir.³⁷⁵ Son olarak kıdem tazminatının yeniden yapılandırılmasıyla ilgili tartışmalar 26-27 Eylül 2013'te yapılan X. Çalışma Meclisi'nin gündeminde de yer almış, ancak sosyal taraflar arasında tam bir mutabakat sağlanamamış ve fonla ilgili yasal düzenleme yapılamamıştır.

Aslında kıdem tazminatı fonunun zararları olmakla birlikte yararları da bulunmaktadır. Uygulamada, işçiler kıdem tazminatlarını istifa etmeleri, belirli süreli iş akdinin kendiliğinden sona ermesi, işverenin ödeme aczine düşmesi gibi nedenlerle alamamaktadırlar. Fonun oluşturulmasıyla birlikte iş sözleşmeleri ahlak ve iyi niyet kuralları dışında hangi sebeple sonlanırsa sonlansın işçilerin geçmiş hizmetleri kıdem tazminatı açısından değerlendirilecektir. Yine işçiler kıdem tazminatlarını alabilmek için işverenleri ile karşı karşıya kalmaktan kurtulacaklardır. İşverenler ise işletmelerin geleceğini tehdit altına sokabilecek ani tazminat ödemeleri nedeniyle zor durumda kalmayacaklar, kıdem tazminatlarının aylık primler şeklinde ödenmesiyle ödemelerini zamana yayabileceklerdir.

Burada işveren ve işçi örgütlerinin mutabakata varamadıkları asıl husus ise işçinin kıdeme hak kazanabilmek için kaç yıl çalışması gerektiği ve her yıla karşılık ne kadar ücret alacağı konusudur. Diğer bir önemli husus ise, işçi örgütleri kıdem tazminatının işverenlerin işçileri kolayca işten atmalarını önleyici bir uygulama olduğunu belirtmekte aksi halde fon oluşturulduğunda işten atılmaların artacağına dikkat çekmektedirler.

Kıdem tazminatından yararlanma koşulları ve miktarı 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 14. maddesinde belirtilmiştir. Kıdem tazminatından yararlanmada ilk koşul, işçinin bir işyerinde en az bir yıl çalışmış olmasıdır. İkinci koşul ise, işçinin iş sözleşmesinin kendi kusuru ve isteğiyle sona ermemesi, dolayısıyla 4857 sayılı Kanunun 25/II. maddesi dışındaki hallerde sona ermesi gerekmektedir.³⁷⁶ Kıdem tazminatının miktarı ise, işçinin işe başladığı tarihten itibaren her geçen tam yıl için 30 günlük ücret tutarıdır. Esas alınacak bu ücret işçinin fiilen eline geçen ücreti değil de brüt

³⁷⁵ Limoncuoğlu, a.g.e., s.45

³⁷⁶ Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku Uygulamaları**, 4.bs., Konya, Mimoza Yayınları, 2010, s.247-262

ücreti üzerinden hesaplanmaktadır. İşçinin son ayda hak ettiği brüt ücret, her yıl için belirlenen kıdem tazminatı tavanını aşması durumunda kıdem tazminatı tavan ücrete göre hesaplanır.³⁷⁷

2.4.1.5. İhbar Tazminatı

İş sözleşmesinin feshinde, işçi ve işveren tarafı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinde ilgili tarafa fesih bildiriminde bulunulması hüküm altına alınmıştır. Fesih bildirim süresi, işçinin kıdemine göre değişmektedir. İş altı aydan kısa süren işçi için 2 hafta, altı aydan bir buçuk yıla kadar 4 hafta, bir buçuk yıldan üç yıla kadar 6 hafta ve üç yıldan fazla sürmüş ise 8 hafta bildirim süresi söz konusudur.³⁷⁸

İşveren, İş Kanunu'nun 25. maddesinde sayılan haklı nedenler dışında bir nedenle işçisinin iş sözleşmesini sona erdirirken, kıdeme göre öngörülen fesih bildirim sürelerine uyması ya da fesih bildirim sürelerine ait ücreti peşin vermesi gerekir. İşçinin işine fesih bildirim sürelerine uyulmadan aynı gün son verildiğinde işveren "ihbar tazminatı" ödemeye mahkûm edilir. İhbar tazminatı, kanunda belirtilen bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarıdır ve brüt ücret üzerinden hesaplanır.³⁷⁹

İhbar tazminatı, iş sözleşmesinin fesih bildirim süresi dikkate alınmadan feshi halinde, işçinin yeni bir iş buluncaya kadar boşta geçireceği zamanda yararlanacağı bir "işsizlik tazminatı" şeklinde de adlandırılabilir.

2.4.1.6. İş Kaybı Tazminatı

Özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç) bir iş sözleşmesine dayalı olarak ücret karşılığı çalışırken, bu kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmeleri nedeniyle, iş sözleşmeleri tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere; belirli bir süre gelir ve sosyal güvenliğin

³⁷⁷ Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 20.bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2007, s.309-313

³⁷⁸ Ercan Güven, İhsan Erkul, **İş Hukuku**, 2.bs., Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, Yayın No: 804, 2004, s.54-55

³⁷⁹ Güven ve Erkul, **a.g.e.**, s.57-58

devamlılığını sağlamak amacıyla 24.11.1994 tarih ve 4046 sayılı Kanun gereğince iş kaybı tazminatı ödenir.³⁸⁰

İş kaybı tazminatının ödenmesi ve sağlanacak diğer hizmetlere ilişkin işlemlerin yürütülmesinden İŞKUR sorumludur. İŞKUR tarafından, iş kaybı tazminatı ödemeleri dışında; yeni bir iş bulma, meslek geliştirme, meslek edindirme ve yetiştirme eğitimi hizmetleri de verilmektedir.³⁸¹

Tablo 40. İş Kaybı Tazminatı Ödemeleri (1995-2014)

Yıllar	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı
1995	1.024	26.700
1996	4.635	492.300
1997	1.332	137.600
1998	3.277	1.758.300
1999	183	236.000
2000	1.695	2.680.900
2001	1.387	5.108.200
2002	234	1.810.000
2003	2.146	4.878.100
2004	5.635	24.099.262
2005	4.380	28.517.179
2006	2.431	12.084.212
2007	260	14.959.908
2008	671	4.920.378
2009	654	7.111.943
2010	9.485	68.004.712
2011	1.856	8.087.870
2012	532	6.627.655
2013	3.351	11.163.725
2014	3.701	13.226.410
Toplam	48.869	215.931.354

Kaynak: İŞKUR, 2014 Yılı Faaliyet Raporu, **a.g.e.**, s. 59; İŞKUR, **Dünden Bugüne 1946-2011**, Ed. Uğur Tunç, Yayın No: 357, Ankara, 2011, s.51

Özelleştirme nedeniyle işine son verilenlerin iş kaybı tazminatına hak kazanabilmeleri için, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihten itibaren 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine başvurmaları gerekmektedir. İş kaybı tazminatı, iş sözleşmesinin fesih tarihindeki günlük net asgari ücretin iki katıdır. Engelli personele ise günlük net asgari ücretin dört katı şeklinde ödenir. Özelleştirme kapsamına alınan

³⁸⁰ İŞKUR, **2006 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, 2007, s.37

³⁸¹ İŞKUR, **a.g.e.**, s.37-38

kuruluşlarda çalışırken iş sözleşmesi sona ermiş olanlardan, iş sözleşmesi kesintisiz en az 550 gün devam edenlere 90 gün, 1100 gün devam edenlere 120 gün, 1650 gün devam edenlere 180 gün, 2200 gün devam edenlere 240 gün iş kaybı tazminatı ödenmektedir.³⁸²

Tablo 40'ta yıllar itibariyle iş kaybı tazminatı alan kişi sayısı ve ödeme miktarları görülmektedir. Tabloda 1996, 2004, 2005 ve 2010 yıllarında iş kaybı tazminatı alanların diğer yıllara kıyasla daha fazla olduğu görülmektedir. Bu yıllarda izlenen ve hala devam eden özelleştirme politikalarının işsizliği olumsuz yönde etkilediğini söyleyebiliriz.

2.4.2. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

2.4.2.1. Genel Olarak İstihdam Hizmetleri

Kamu istihdam kurumlarının, istihdamın arttırılmasında üstlendiği klasik iş ve işçi bulmadaki aracılık rolü, günümüzde işsizliğe neden olan faktörlerin ortadan kaldırılması yönünde değişime uğramıştır. Böylelikle dünyadaki en büyük sorunların başında gelen “işsizlik” olgusunun kaynağına inilerek kalıcı çözümler bulunması kamu istihdam kurumlarının öncelikli hedefleri arasında yer almaktadır. Ülkemizde de işgücü piyasasında iş arayan ile eleman arayanın bir araya getirilmesi ve eşleştirmenin yapılması hizmetini yerine getirmeye çalışan İŞKUR, iş arama ve bulma sürecini kolaylaştırmayı ve işsizlik süresini kısaltmayı amaçlamaktadır.

İŞKUR'un istihdam hizmetleri; kuruma yapılan başvurular, açık işler, işe yerleştirme faaliyetleri, işe başvuru yapanların ve yerleştirilenlerin yaş ve cinsiyet yapıları, eğitim düzeyleri, hangi sektörde istihdam edildikleri, kayıtlı işgücü ve işsizler, yurtiçi ve yurtdışı istihdam hizmetleri kapsamında ele alınarak genel bir değerlendirme yapılacaktır.

Aşağıdaki Tablo 41'de İŞKUR'un 2007 ve 2014 yılları arasındaki temel göstergelerine yer verilmiştir. Tablo incelediğinde, kuruma yapılan başvurular 2008

³⁸² İŞKUR, a.g.e., s.38

yılında, küresel krizinde etkisiyle bir önceki yıla göre neredeyse %100 artış gösterdiği görülmektedir. 2009 yılında da artışa devam eden başvurular 2010 yılında düşüş gösterse de bu yıldan sonra artmaya devam etmiş ve 2014 yılında bu rakam yaklaşık 2,5 milyon kişiye ulaşmıştır. Yine yapılan bu başvurularda erkeklerin kadınlara oranla daha fazla oldukları tabloda görülmektedir. Tabloda açık iş ve işe yerleştirmeleri incelediğimizde ikisinin de yıllar itibariyle arttığı görülmekte ancak açık işlere oranla işe yerleştirmelerin, açık işler ile kayıtlı işsizlerin nitelik farklılıkları, işsizlerin açık işler ile bir araya getirilememesi, eşleştirme zorlukları gibi nedenlerle daha az olduğu görülmektedir.

2007 yılında açık işlerin yaklaşık %60'ı işe yerleştirmede kullanılırken bu oran 2008 yılında yaklaşık %62'ye 2009 yılında ise yaklaşık %72'ye kadar artış göstermiştir. Ancak 2010 yılından itibaren düşüşe geçmeye başlayan ve yaklaşık %56'ya kadar gerileyen bu oran 2013 yılında %46 ve 2014 yılında da yaklaşık %41'e kadar gerilemiştir. Tabloda açık işlerin kamu sektörüne kıyasla özel sektörde daha yoğun olduğu ve dolayısıyla işe yerleştirmelerin de özel sektörde yoğunlaştığı görülmektedir. Yine bir önceki yıla göre 2014 yılında kamu sektöründeki açık işlerde yaklaşık %80 oranında bir azalma meydana gelmiştir.

Ayrıca işverenin karşılanmasını istediği açık işe, Kurum kayıtlarında bulunan iş isteyenlerden talep koşullarına en uygun olanı seçilmekte ve işverenle görüşmek üzere işyerine gönderilmektedir. İş arayanın, işverenle görüşmek üzere işyerinde bulunması Kurum tarafından takdim olarak adlandırılmaktadır. 2014 yılında 1.724.253 özel sektör ve 11.639 kamu sektörü olmak üzere toplam 1.735.892 açık iş talebi alınmış ve bu taleplere 2.752.708'i kadın ve 6.029.904'ü erkek olmak üzere toplam 8.782.612 kişi takdim edilmiştir.³⁸³

İŞKUR'un işe yerleştirme rakamlarını cinsiyete göre incelediğimizde ise kadınlarda işe yerleştirmenin yıllar itibariyle arttığı, erkeklerde ise 2008 yılında bir önceki yıla göre az miktarda bir gerilemeyle birlikte sonraki yıllarda artış gösterdiği tabloda görülmektedir. Tabloda işe yerleştirmede erkeklerin kadınlara oranla daha fazla olduğu görülmekte ancak kadın ve erkeklerin toplam işe yerleştirme içindeki oranları

³⁸³ İŞKUR, **2014 Faaliyet Raporu**, Ankara, 2015, s.36

ise kadınlarda her geçen yıl artmakta iken erkeklerde azalmaktadır. 2007 yılında toplam işe yerleştirme içinde kadınların oranı %21 iken, 2014 yılında %32'ye kadar yükselmiş, erkeklerde ise 2007 yılında %79 olan bu oran 2014 yılında %68'e kadar gerilemiştir.

Tablo 41. İŞKUR'un Temel Göstergeleri (2007-2014)

	2007	2008	2009	2010	2013	2014
Başvurular*	656.969	1.275.674	1.435.024	1.217.936	2.359.304	2.375.583
- Kadın	169.368	347.539	512.780	458.620	862.605	875.519
-Erkek	487.601	928.135	922.244	759.316	1.496.699	1.500.064
Açık İş*	186.922	178.620	165.890	368.636	1.481.196	1.735.892
-Kamu	16.936	14.360	21.388	60.039	66.267	11.639
-Özel	169.986	164.260	144.502	308.597	1.414.929	1.724.253
İşe Yerleştirme*	111.375	109.595	118.278	205.231	671.578	701.435
-Kadın	23.400	25.011	29.453	49.696	205.423	222.596
-Erkek	87.975	84.584	88.825	155.535	466.155	478.839
Kamu	17.267	9.754	28.436	46.181	61.942	10.420
-Kadın	3.946	1.625	7.053	9.224	15.017	1.098
-Erkek	13.321	8.129	21.383	36.957	46.925	9.322
Özel	94.108	99.841	89.842	159.050	609.636	691.015
-Kadın	19.454	23.386	22.400	40.472	190.406	221.498
-Erkek	74.654	76.455	67.442	118.578	419.230	469.517
Kayıtlı İşgücü*	759.104	1.095.105	1.858.855	1.604.355	4.540.488	4.839.211
- Kadın	187.103	283.552	539.026	454.732	1.724.017	1.815.056
-Erkek	572.001	811.553	1.319.829	1.149.623	2.816.471	3.024.155
Kayıtlı İşsiz*	696.538	987.840	1.689.349	1.414.541	2.610.969	2.747.978
-Kadın	176.403	263.502	503.130	414.972	1.049.766	1.114.723
-Erkek	520.135	724.338	1.186.219	999.569	1.561.203	1.633.255
Yurtdışı Gönd.*	70.024	58.602	59.479	54.847	55.369	39.644
-Kadın	1.471	898	771	620	204	212
-Erkek	68.553	57.704	58.708	54.227	55.165	39.432

Kaynak: İŞKUR, 2014 Yılı Faaliyet Raporu, a.g.e., s. 37; İŞKUR, **2010 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, 2010, s. 59; İŞKUR, **2008 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, 2009, s. 39

Tabloda kayıtlı işgücü ve kayıtlı işsiz rakamlarına bakıldığında ise 2010 yılında bir önceki yıla göre bir azalma meydana gelmiş ve sonraki yıllar ise artışa devam

* “**Başvuru:** İş arayanların, gereksinimlerinin karşılanması için internet üzerinden ya da Kurum İl Müdürlüklerine doğrudan yaptıkları müracaat. **Açık İş:** Kuruma işverenlerden intikal eden işçi istemi. **İşe Yerleştirme (Plasman):** İş arayanların Kurum aracılığı ile işe yerleştirilmesi. **Kayıtlı İşgücü:** İş arayanlardan aktif kayıtlarda yer alanların tümü. **Kayıtlı İşsiz:** Çalışma çağında ve gücünde olan, çalışmak isteyen, Kuruma başvurduğunda asgari ücret düzeyinde gelir getirici bir işi olmayan, Kurum tarafından henüz kendisine iş bulunamayan aktif kayıtlardaki kişilerdir. Kayıtlı işgücünden, daha iyi şartlarda iş arayanlar, emeklilerden iş arayanlar ve belli bir iş yerinde çalışmak isteyenler çıkarıldığında geri kalanlar kayıtlı işsiz sayılmaktadır.” (İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.11.2014)

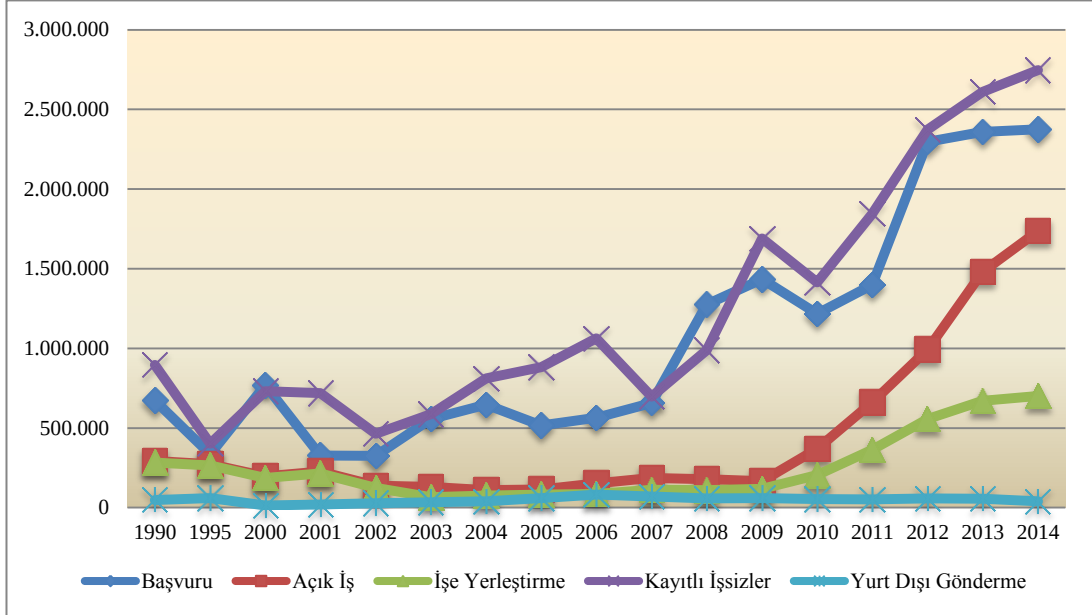
etmiştir. 2014 yılı kayıtlı işgücü rakamı yaklaşık 4,8 milyon iken bu rakam kadınlarda 1,8 milyon ve erkeklerde ise yaklaşık 3 milyon olarak tabloda görülmektedir. 2014 yılı toplam kayıtlı işsiz rakamı ise 2,7 milyon iken bu rakamın 1,1 milyonunu kadınlar, 1,6 milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır. 2007 yılında kayıtlı işsizlerin %16'sı işe yerleştirilirken 2014 yılında bu oran artarak %26'ya kadar yükselmiştir. Kayıtlı kadın işsizlerin ise 2007 yılında %13'ü, 2014 yılında %20'si işe yerleştirilirken, erkeklerde ise bu oran 2007 yılında %17 iken 2014 yılında %29'a kadar yükselmiştir.

Yurtdışında işyerleri bulunan ya da iş alan yerli ve yabancı firmaların işgücü ihtiyacının karşılanması amacıyla İŞKUR gerekli çalışmaları sürdürmektedir. 2007 yılında 70.024 kişi İŞKUR tarafından yurtdışına gönderilirken 2008 yılında yaşanan küresel krizle birlikte bu sayı azalmaya başlamış ve 2014 yılında 39.644 kişiye kadar gerilemiştir. 2007 yılında yurtdışına gönderilen işçilerin 1.471'inin, 2014 yılında gönderilenlerin ise sadece 212'sinin kadın olduğu Tablo 41'de görülmektedir. 2014 yılında en fazla işçi gönderilen ülkeler arasında ilk iki sırayı 9.148 kişi Rusya ve 7.536 kişi ile Irak almaktadır.³⁸⁴

Tablo 41'deki İŞKUR'un; başvurular, açık iş, işe yerleştirme, kayıtlı işsiz ve yurtdışına gönderme verilerinin yıllar itibarıyla değişimi aşağıdaki Grafik 1 yardımıyla daha net bir şekilde görülebilmektedir. Grafikte 1990 ve 2014 yılları arasındaki değişimler yer almaktadır. Kuruma yapılan başvurularda 1995 yılında düşüş yaşanmış sonrasında artış olsa da 2002 yılında en düşük seviyesine ulaşmıştır. Daha sonraki yıllarda artan ve azalan oranlarda devam eden başvurular 2008 yılı ve 2012 yıllarında bir önceki yıla göre iki kat artış göstermiştir. Kuruma kayıtlı işsizler 1995 yılında en düşük seviyede iken 2002 yılına kadar artarak devam etmiş ve bu yılda gerçekleşen düşüşle birlikte 2007 yılına kadar artış göstermiştir. Bu yılda kayıtlı işsizlerde neredeyse yarı yarıya bir azalma meydana gelmiştir.

³⁸⁴ İŞKUR, 2014 Yılı Faaliyet Raporu, **a.g.e.**, s. 37

Grafik 1. İŞKUR'un Genel Faaliyetleri (1990-2014)

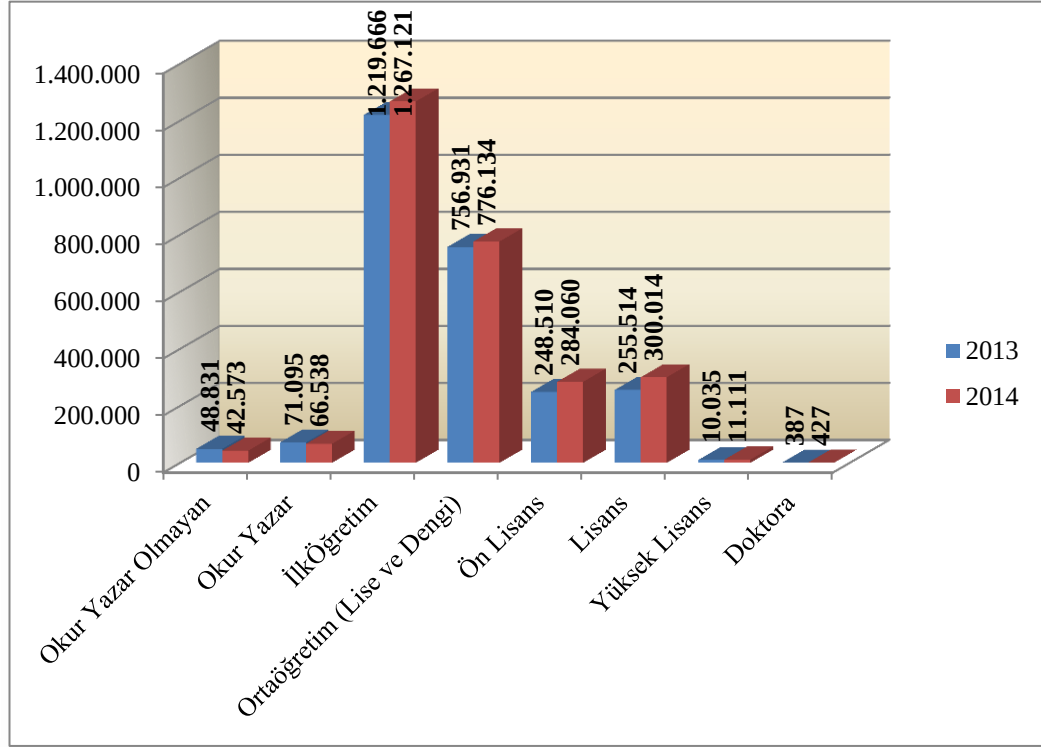


Kaynak: İŞKUR, 2013 İstatistik Yıllığı, a.g.e., s.291; İŞKUR, 2014 Aralık Ayı İstatistik Bülteni, Ankara, 2014, s. 3, *Grafik bu kaynaklardaki verilerden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Açık işler ve işe yerleştirmelerde 2001 yılında az da olsa bir artış olduğu görülmekle birlikte bu yıldan sonra 2005 yılına kadar azalma olmuş ve sonrasında ise artışa geçmiştir. Grafikte dikkati çeken nokta ise 2010 yılından itibaren başvuruların, açık işlerin, işe yerleştirmelerin ve kayıtlı işsizlerin istikrarlı bir şekilde artışlarını sürdürmüş olmalarıdır. Yine grafikte kayıtlı işsizler ve başvurular ile işe yerleştirmelerin arasındaki ve açık işler ile işe yerleştirmeler arasındaki fark açıkça görülmektedir.

Aşağıdaki Grafik 2’de 2013 ve 2014 yıllarında İŞKUR’a kayıtlı işsizlerin eğitim durumuna göre dağılımı gösterilmektedir. Okur-yazar olmayan ve okur-yazar olanların sayısında 2014 yılında bir önceki yılı göre bir azalma yaşanmıştır. Diğer eğitim seviyelerinde ise 2014 yılında artış olduğu grafikte görülmektedir. Özellikle ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora seviyesindeki işsiz sayılarında yaşanan artışların önemli nedenlerinden biri hiç kuşkusuz iş piyasasına yönelik eğitim sisteminin organize edilememesidir.

**Grafik 2. İŞKUR’a Kayıtlı İşsizlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı
(2013-2014)**



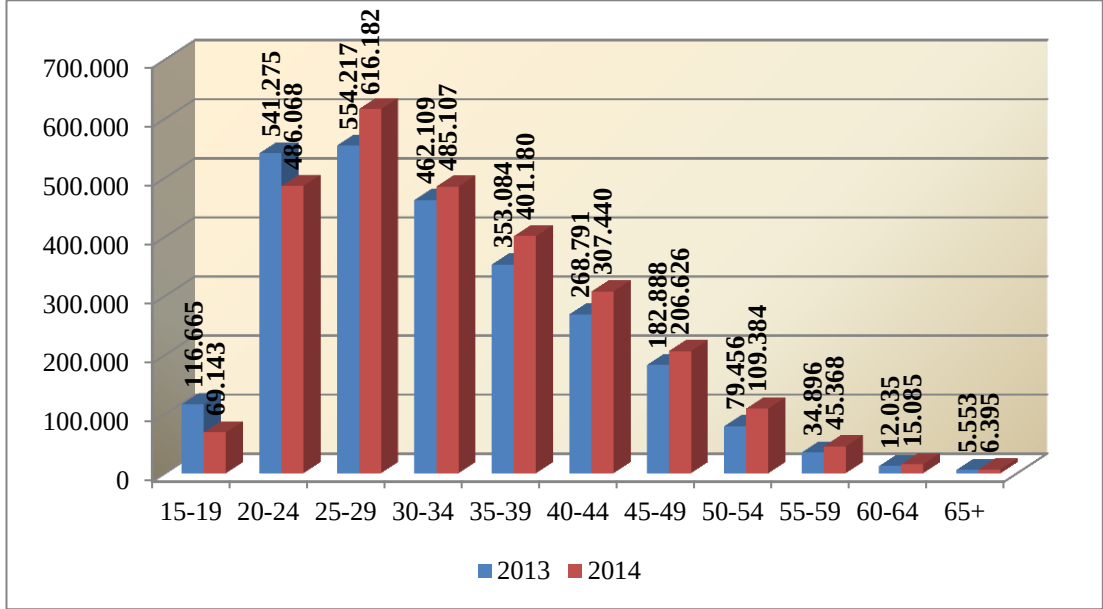
Kaynak: İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.11.2014

*Grafik bu kaynaklardaki verilerden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Aşağıdaki Grafik 3’te ise 2013 ve 2014 yıllarında İŞKUR’a kayıtlı işsizlerin yaş grubuna göre dağılımı gösterilmektedir. Grafiği incelediğimizde kayıtlı işsizlerden 15-24 yaş grubu yani genç işsiz sayısında 2014 yılında bir önceki yıla göre bir azalma olduğu görülmektedir. Bu azalmayı ülkemizdeki genç işsizliği oranlarındaki azalmaya bağlayabiliriz. Ülkemizde 2013 yılında gerçekleşen genç işsizliği oranı %18,7 iken bu rakam 2014 yılında %17,9’a kadar gerilemiştir.³⁸⁵ Grafikte yer alan diğer yaş gruplarına baktığımızda ise hepsinde artış olduğunu dolayısıyla İŞKUR’a kayıtlı işsizlerin 2014 yılında bir önceki yıla göre arttığını söyleyebiliriz.

³⁸⁵ TÜİK, (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18645>, 25.11.2014; TÜİK, (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16015>, 25.11.2014

Grafik 3. İŞKUR’a Kayıtlı İşsizlerin Yaş Grubuna Göre Dağılımı (2013-2014)



Kaynak: İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.11.2014

*Grafik bu kaynaklardaki verilerden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Aşağıdaki Tablo 42’de 2007 ve 2014 yılları arasında İŞKUR tarafından işe yerleştirilen engelli ve eski hükümlü sayıları ile toplam işe yerleştirilenler içerisindeki engelli ve eski hükümlü oranları verilmektedir. 2007 yılında 17.864 engelli ve 5.241 eski hükümlü işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilen engellilerin bu yılda toplam işe yerleştirilenler içindeki oranı %16 iken eski hükümlülerin oranı ise %4,7’dir. 2010 yılına kadar artan, engellilerin toplam işe yerleştirilenler içerisindeki oranının bu yıldan sonra düşmeye başladığı tabloda görülmektedir. 2010 yılında 32.257 engelli işe yerleştirilirken 223 eski hükümlü işe yerleştirilmiştir. Toplam işe yerleştirme içindeki oranlarda ise engelliler 2009 yılında %22,3’den 2010 yılında %15,7 ve eski hükümlüler ise 2009 yılında %0,3’den %0,1’e kadar gerilemiştir. Yıllar itibariyle işe yerleştirilen engelli sayıları artarken toplam işe yerleştirme içindeki oranlarının düşmesi, toplam işe yerleştirmelerin daha çok artış göstermesinden kaynaklanmaktadır. 2014 yılına gelindiğinde ise 26.350 engelli ve 384 eski hükümlü işe yerleştirilmiştir. Bunların toplam işe yerleştirilenler

içerisindeki oranları ise engellilerde %3,8 ve eski hükümlülerde ise %0,05 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 42. İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirilen Engelli ve Eski Hükümlüler (%), (2007-2014)

Yıllar		İşe Yerleştirme					
		Toplam Yerleştirme	Normal Yerleştirme	Engelli Yerleştirme		Eski Hükümlü ve TMY* Yerleştirme	
2007	Toplam	111.375	88.270	17.864	%16	5.241	%4,7
	Erkek	87.975	67.241	15.592	-	5.142	-
	Kadın	23.400	21.029	2.272	-	99	-
2008	Toplam	109.595	85.117	21.967	%20	2.511	%2,3
	Erkek	84.584	63.262	18.855	-	2.467	-
	Kadın	25.011	21.855	3.112	-	44	-
2009	Toplam	118.278	91.541	26.405	%22,3	332	%0,3
	Erkek	88.825	65.677	22.820	-	328	-
	Kadın	29.453	25.864	3.585	-	4	-
2010	Toplam	205.231	172.751	32.257	%15,7	223	%0,1
	Erkek	155.534	127.483	27.829	-	222	-
	Kadın	49.697	45.268	4.428	-	1	-
2011	Toplam	363.672	325.086	38.349	%10,5	237	%0,07
	Erkek	261.964	229.089	32.642	-	233	-
	Kadın	101.708	95.997	5.707	-	4	-
2012	Toplam	556.587	520.786	35.531	%6,4	270	%0,05
	Erkek	390.979	360.513	30.203	-	263	-
	Kadın	165.608	160.273	5.328	-	7	-
2013	Toplam	671.578	636.855	34.476	%5,1	247	%0,04
	Erkek	466.155	436.883	29.026	-	246	-
	Kadın	205.423	199.972	5.450	-	1	-
2014	Toplam	701.435	674.701	26.350	%3,8	384	%0,05
	Erkek	478.839	456.300	22.156	-	383	-
	Kadın	222.596	218.401	4.194	-	1	-

Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri, (Çevrimiçi), <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.02.2015; İŞKUR, 2008 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara, 2009 s. 39

İşe yerleştirilen engelli ve eski hükümlü sayılarına cinsiyet açısından bakıldığında ise toplam işe yerleştirme sayılarında olduğu gibi erkeklerin kadınlardan daha çok olduğu tabloda görülmektedir. Eski hükümlüler içerisinde ise işe yerleştirilen kadınların tek haneli rakamlarda oldukları yine tabloda karşımıza çıkmaktadır.

* Terörle Mücadele Kanunu kapsamında malul sayılmayacak şekilde yaralananlar (Terörle Mücadelede Yaralananlar-TMY)

4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesine göre; en az 50 işçi çalıştıran özel işyerlerinde %3 engelli, kamuya ait işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü veya Terörle Mücadele Kanunu kapsamında malul sayılmayacak şekilde yaralananlara yönelik kota uygulanmaktadır. Bu bağlamda Tablo 43'te engelli çalıştırmakla yükümlü işyeri sayısı ve bu işyerlerinde işverenlerin çalıştırmakla yükümlü oldukları engelli sayısı, çalışan engelli sayısı, engelli açık kontenjan sayısı ve kontenjan fazlası sayısı yer almaktadır. 2011 yılında engelli çalıştırmakla yükümlü işyeri sayısı kamuda 1.004 iken 2014 yılında özelleştirmelerin de etkisiyle azalarak 809'a kadar gerilemiştir. Özel işyeri sayıları ise 2011 yılında 15.118 iken 2014 yılında artış göstererek 17.773'e yükselmiştir.

Tablo 43. Çalışan Engelli Sayısı ve Kontenjanları (2011-2014)

		2011	2012	2013	2014
Engelli Çalıştırmakla Yükümlü 50+ İşyeri Sayısı	Kamu	1.004	979	890	809
	Özel	15.118	16.980	17.596	17.773
Çalıştırmakla Yükümlü Olduğu Engelli Sayısı	Kamu	10.496	10.246	9.514	8.417
	Özel	86.607	97.322	97.689	101.823
Engelli Çalışan Sayısı	Kamu	12.347	12.358	11.804	10.422
	Özel	71.088	77.547	80.434	84.706
Engelli Açık Kontenjan Sayısı	Kamu	1.164	931	700	712
	Özel	20.789	25.250	23.075	23.637
Engelli Kontenjan Fazlası Sayısı	Kamu	3.015	3.043	2.990	2.717
	Özel	5.270	5.475	5.820	6.520

Kaynak: İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.02.2015

2011 yılında kamuda çalışan engelli sayısı 12.347 iken 2014 yılı çalışan sayısı azalarak ise 10.422, aynı şekilde özelde çalışan sayısı ise 71.088 iken artarak 84.706 kişi olmuştur. Açık kontenjan sayılarını incelediğimizde ise 2011 yılında kamuda 1.164 açık kontenjan bulunurken bu sayı 2014 yılına gelindiğinde 712, özelde ise 2011 yılında 20.789 iken 2014 yılında 23.637 açık kontenjan bulunmaktadır.

Aşağıdaki Tablo 44'te ise eski hükümlü ve TMY (Terörle Mücadelede Yaralananlar) çalıştırmakla yükümlü işyeri sayısı ve bu işyerlerinde işverenlerin çalıştırmakla yükümlü oldukları eski hükümlü ve TMY sayısı, çalışan eski hükümlü ve TMY sayısı, eski hükümlü ve TMY açık kontenjan sayısı ve kontenjan fazlası sayısı yer

almaktadır. 2011 yılında kamunun çalıştırmakla yükümlü olduğu eski hükümlü ve TMY sayısı 5.293 iken bu sayı 2014 yılında, engelli sayılarında da belirttiğimiz gibi özelleştirmeler nedeniyle azalarak 4.147'ye kadar gerilemiştir. Aynı şekilde çalışan sayıları ise 2011 yılında 5.683 iken 2014 yılında 4.565 kişi olarak tabloda görülmektedir. Açık kontenjan sayılarına bakıldığında ise 2011 yılında 1.453 olan açık kontenjan sayısı, 2014 yılında 1.047 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 44. Çalışan Eski Hükümlü-TMY Sayısı ve Kontenjanları (2011-2014)

	2011	2012	2013	2014
Eski Hükümlü-TMY Çalıştırmakla Yükümlü 50+ İşyeri Sayısı	1.077	979	890	809
Çalıştırmakla Yükümlü Olduğu Eski Hükümlü-TMY Sayısı	5.293	7.232	4.850	4.147
Eski Hükümlü-TMY Çalışan Sayısı	5.683	5.364	5.140	4.565
Eski Hükümlü-TMY Açık Kontenjan Sayısı	1.453	2.873	1.393	1.047
Eski Hükümlü-TMY Kontenjan Fazlası Sayısı	1.843	1.005	1.683	1.465

Kaynak: İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.02.2015

Aşağıdaki Tablo 45'te 2004 ve 2014 yılları arasında İŞKUR tarafından düzenlenen kurs ve programların sayısı, kursiyerlerin sayısı, istihdam edilenlerin sayısı ve istihdam edilenlerin toplam işe yerleştirilenler içindeki oranı yer almaktadır. 2004 yılında 301 olan kurs ve program sayısı yıllar itibarıyla artış göstererek 2014 yılında 38.252'ye kadar yükselmiştir. Düzenlenen bu kurslar ve programlar içerisinde ilerleyen bölümlerde ele alacağımız Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP), İşbaşı Eğitim Programı (İEP), Girişimcilik Eğitim Programları, istihdam garantili, istihdam garantisi olmayan (genel), engellilere, hükümlü ve eski hükümlülere yönelik mesleki eğitim kursları, özel politika, ÖSDP, GAP-2, UMEM projeleri ve işsizlik sigortası kapsamındaki mesleki eğitim kursları yer almaktadır.

Tablo incelediğinde, 2009 yılında düzenlenen kurs sayısının bir önceki yıla göre yaklaşık 6 kat arttığı görülmektedir. 2008 yılında yaşanan küresel kriz ile birlikte

artan işsizlik nedeniyle 2009 yılında işsizlere yönelik birçok program ve kurs düzenlenmiştir. Yine bu yılda uygulanmaya başlayan GAP-2 projesi ile kurs ve programlar düzenlenmeye başlanmıştır. Kurslara katılanlar içerisinde erkeklerin kadınlara oranla daha fazla olduğu yine tabloda karşımıza çıkmaktadır. 2014 yılında kurslara katılan toplam 416.878 kişinin 230.998'si erkek ve 185.880'i kadın kursiyerlerden oluşmaktadır.

Tablo 45. Toplam İşgücü Yetiştirme Kurs ve Kursiyer Sayıları, İstihdam Edilenler ve Toplam İşe Yerleştirmeler İçindeki Oranı (%), (2004-2014)

	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			İstihdam Edilenler			(%)
		Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	
2004	301	-	-	8.585	-	-	3.191	4,2
2005	500	-	-	11.473	-	-	4.286	5,2
2006	854	-	-	17.106	-	-	4.585	5,3
2007	1.200	16.463	6.371	22.834	-	-	3.338	3,0
2008	1.806	20.586	11.341	31.927	-	-	6.255	5,7
2009	10.113	120.099	93.753	213.852	13.671	8.706	22.377	18,9
2010	11.821	114.321	97.306	211.627	39.451	15.635	55.086	26,8
2011	16.594	147.109	102.907	250.016	55.270	25.914	81.184	22,3
2012	27.351	276.901	187.744	464.645	124.723	55.188	179.911	32,3
2013	36.107	248.926	168.331	417.257	71.368	44.744	116.112	17,3
2014	38.252	230.998	185.880	416.878	24.615	24.321	48.936	7,0

Kaynak: İŞKUR, Yıllık İstatistik Bültenleri, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 22.05.2015

Kurslara katılanlardan istihdam edilenleri incelediğimizde ise 2004 yılında 3.191 olan istihdam edilen sayısı 2014 yılına gelindiğinde ise 48.936 kişi olmuştur. 2009 yılında artan kurs sayısına oranla bir önceki yıla göre daha fazla istihdamın sağlandığı görülmektedir. 2013 yılına kadar artan istihdam sayısı 2012 yılında 179.911 kişi ile en yüksek sayıya ulaşmıştır. 2012 yılında istihdam edilenler içerisinde 129.850 kişi, TYÇP programlarından yararlandıktan sonra İŞKUR'a açık iş talebinde bulunan işverenlerin talebine göre işe yerleştirilenlerden oluşmaktadır. 2013 yılında ise istihdam edilen sayısı 116.112 kişiye gerilemiştir. Bu sayı içerisinde 53.248 kişi yine TYÇP programlarından yararlandıktan sonra İŞKUR tarafından işe yerleştirilenlerden oluşmaktadır. 2014 yılında ise kurslar aracılığıyla işe yerleşenlerin sayısı iyice azalarak 48.936 kişiye kadar gerilemiştir. Ancak işe yerleşen kadın

(24.321) ve erkeklerin (24.615) sayısı önceki yılların aksine hemen hemen aynı seviyeye gelmiştir.

Tabloda, kurslar vasıtasıyla işe yerleştirilenlerin toplam işe yerleştirmeler içerisindeki oranları incelediğinde, 2004 yılında %4,2 olan oran 2014 yılında az bir artışla %7'ye yükseldiği görülmektedir. Yıllar itibariyle bakıldığında 2009 yılında kurs ve programlarında artmasıyla birlikte %18,9'a kadar yükselen oran 2012 yılında %32,3'e kadar yükselerek zirve yapmıştır. Ancak 2013 yılında düşüşe geçen bu oran %17,3 ve 2014 yılında da %7'ye kadar gerilemiştir. Aslında, daha önce verilen Tablo 41'e bakıldığında toplam işe yerleştirme sayılarının yıllar itibariyle artış gösterdiği görülmektedir. Toplam işe yerleştirmelerin ve düzenlenen program ve kursların artış göstermesine rağmen program ve kurslar aracılığıyla işe yerleşenlerin azalması, düzenlenen bu program ve kursların işlevlerini yeterince yerine getiremediklerinin bir göstergesidir.

Aşağıdaki Tablo 46 ve 47'de İŞKUR tarafından 2013 ve 2014 yıllarında işe yerleştirilenlerin yaş grubu ve cinsiyete ve eğitim durumu ve cinsiyete göre dağılımları verilmiştir. Tabloyu incelediğimizde 2013 yılında toplam işe yerleştirilen 671.518 kişinin yaklaşık %31'ini kadınların (205.423 kişi), %69'unu (455.166 kişi) erkeklerin, 2014 yılında ise %31,7'sini kadınların (222,596 kişi) ve %68,3'ünü de erkeklerin (478.839 kişi) oluşturduğunu görmekteyiz. 15-24 ve 35-44 yaş grubunda işe yerleştirilenlerin kadınlarda erkeklere oranla, 25-34 ve 45-65+ yaş grubunda ise erkeklerde kadınlara oranla daha fazla olduğu tabloda karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 47'de ise İŞKUR tarafından 2013 ve 2014 yıllarında işe yerleştirilenlerin eğitim durumu ve cinsiyete göre dağılımı görülmektedir. İşe yerleştirilenlerin eğitim durumları daha çok ilköğretim ve ortaöğretimde yoğunlaştığı tabloda karşımıza çıkmaktadır. Kadın ve erkeklerde eğitim durumuna göre işe yerleştirilme oranları okur-yazar olmayan, okur-yazar ve ortaöğretim seviyelerinde hemen hemen aynı iken ilköğretim seviyesinde erkeklerin, ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora seviyelerinde ise kadınların üstünlüğü bulunmaktadır. Dolayısıyla eğitim seviyesi arttıkça kadınların erkeklere göre işe yerleştirilme oranları da artmaktadır.

Tablo 46. İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Dağılımı (%), (2013-2014)

		Erkek	%	Kadın	%	Toplam	%
15-19	2013	30.352	6,5	16.894	8,2	47.246	7,0
	2014	34.021	7,1	18.834	8,5	52.855	7,5
20-24	2013	106.665	22,9	50.639	24,7	157.304	23,4
	2014	105.324	22,0	53.115	23,9	158.739	22,6
25-29	2013	108.222	23,2	41.080	20,0	149.302	22,2
	2014	102.472	21,4	42.373	19,0	144.845	20,6
30-34	2013	82.073	17,6	34.115	16,6	116.188	17,3
	2014	81.530	17,0	36.433	16,4	117.963	16,8
35-39	2013	56.659	12,2	28.285	13,8	84.944	12,7
	2014	60.695	12,7	30.674	13,8	91.369	13,0
40-44	2013	39.233	8,4	19.677	9,6	58.910	8,8
	2014	44.008	9,2	22.916	10,3	66.924	9,5
45-49	2013	25.495	5,5	9.781	4,8	35.276	5,3
	2014	28.848	6,0	11.607	5,2	40.455	5,8
50-54	2013	11.151	2,4	3.702	1,8	14.853	2,2
	2014	13.684	2,9	5.014	2,3	18.698	2,7
55-59	2013	4.642	1,0	964	0,5	5.606	0,8
	2014	5.812	1,2	1.257	0,6	7.069	1,0
60-64	2013	1.288	0,3	233	0,1	1.521	0,2
	2014	1.618	0,3	301	0,1	1.919	0,3
65+	2013	375	0,08	53	0,03	428	0,06
	2014	527	0,1	72	0,03	599	0,09
Toplam	2013	466.155	100,00	205.423	100,00	671.578	100,00
	2014	478.839	100,00	222.596	100,00	701.435	100,00

Kaynak: İŞKUR, 2013 İstatistik Yıllığı, **a.g.e.**, s.92, İŞKUR, **2013 Aralık Ayı İstatistik Bülteni**, Ankara, 2013, s. 3, *Tablodaki oranlar verilerden yararlanarak hesaplanmıştır.

Tablo 47’de dikkat çeken nokta ise kadınlarda eğitim seviyesi arttıkça işe yerleştirilenlerin erkeklere oranla daha fazla olmasıdır. Ön lisans seviyesinde kadınlar %9,43, erkekler %6,19, lisans seviyesinde ise kadınlar %6,95, erkekler %3,87 oranında işe yerleştirilmiştirler. Yüksek lisans ve doktora da sayılar çok az miktarda da olsa (yüksek lisansta 340 kadın ve 353 erkek, doktora da 11 kadın ve 7 erkek) kadınların erkeklere göre oranlarda üstünlüğü bulunmaktadır.

Tablo 47. İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı (%), (2013-2014)

		Erkek	%	Kadın	%	Toplam	%
Okur Yazar Olmayan	2013	2.704	0,6	1.031	0,5	3.735	0,6
	2014	4.269	0,9	1.870	0,8	6.139	0,9
Okur Yazar	2013	11.873	2,6	5.067	2,5	16.940	2,5
	2014	9.080	1,9	3.684	1,7	12.764	1,8
İlköğretim	2013	268.803	57,7	106.523	51,9	375.326	55,9
	2014	283.503	59,2	115.353	51,9	398.856	56,9
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	2013	136.121	29,2	58.801	28,6	194.922	29,0
	2014	136.582	28,5	65.425	29,4	202.007	28,8
Ön Lisans	2013	28.864	6,2	19.376	9,4	48.240	7,2
	2014	25.833	5,4	20.548	9,2	46.381	6,6
Lisans	2013	18.060	3,9	14.274	7,0	32.334	4,8
	2014	19.136	4,0	15.359	6,9	34.495	4,9
Yüksek Lisans	2013	353	0,08	340	0,2	693	0,1
	2014	425	0,09	351	0,2	776	0,1
Doktora	2013	7	0,002	11	0,005	18	0,003
	2014	11	0,002	6	0,002	17	0,002
Toplam	2013	466.155	100,00	205.423	100,00	671.578	100,00
	2014	478.839	100,00	222.596	100,00	701.435	100,00

Kaynak: İŞKUR, 2013 İstatistik Yıllığı, a.g.e, s.96, İŞKUR, 2013 Aralık Ayı İstatistik Bülteni, Ankara, 2013, s. 3, *Tablodaki oranlar verilerden yararlanarak hesaplanmıştır.

Tablo 48a. İŞKUR Tarafından Özel Sektöre Yapılan İşe Yerleştirmelerin Sektörlere Göre Dağılımı (%), (2012-2013)

	2012		2013		Geçen Yıla Göre Değişim Oranı
Tarım	2.331	0,56	4.675	0,77	100,56
Sanayi	181.443	43,31	279.576	45,86	54,08
Hizmet	235.165	56,13	325.385	53,37	38,36
Toplam	418.939	100,00	609.636	100,00	45,52

Kaynak: İŞKUR, 2013 İstatistik Yıllığı, a.g.e, s.96, İŞKUR, 2013 Aralık Ayı İstatistik Bülteni, Ankara, 2013, s. 5, *Tablodaki oranlar verilerden yararlanarak hesaplanmıştır.

Tablo 48a’da 2012 ve 2013 yıllarında özel sektörde işe yerleştirilenlerin tarım, sanayi ve hizmet sektörlerindeki dağılımı ve bir önceki yıla göre değişim oranı verilmektedir. 2012 yılında %56 hizmet sektöründe işe yerleştirme yapılmışken bu oran 2013 yılında %53’e kadar gerilemiştir. 2013 yılında bir önceki yıla göre sanayi ve tarım sektörlerinde işe yerleştirmenin arttığı tabloda görülmektedir. Geçen yıla göre değişim oranlarına bakıldığında ise tarım sektöründe iki katından fazla, sanayi

sektöründe %54, hizmet sektöründe %38 ve toplamda da %45 oranında artışların yaşandığı tabloda karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 48b’de ise 2014 yılı özel sektörde işe yerleştirilenlerin tarım, sanayi ve hizmet sektörlerindeki dağılımı ve bir önceki yıla göre değişim oranı verilmektedir. 2013 yılında hizmet sektöründe azalan işe yerleştirilenlerin oranı 2014 yılında artarak yaklaşık %61’e yükselmiştir. Sanayi sektöründe işe yerleştirilenlerin oranı ise bir önceki yıla göre azalarak yaklaşık %38’e kadar gerilemiştir. Bir önceki yıla göre değişim oranlarına bakıldığında tarım sektöründe işe yerleştirilenlerde yaklaşık %3’lük, sanayi sektöründe %-4’lük, hizmet sektöründe %29’luk ve toplamda ise %13’lük bir değişim söz konusudur.

Tablo 48b. İŞKUR Tarafından Özel Sektöre Yapılan İşe Yerleştirmelerin Sektörlere Göre Dağılımı (%), (2013-2014)

	2013		2014		Geçen Yıla Göre Değişim Oranı
Tarım	4.675	0,77	4.818	0,7	3,06
Sanayi	279.576	45,86	267.227	38,67	-4,42
Hizmet	325.385	53,37	418.970	60,63	28,76
Toplam	609.636	100,00	691.015	100,00	13,35

Kaynak: İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.04.2015

İŞKUR tarafından 2013 yılında yapılan işe yerleştirmelerin mesleklere göre dağılımında ilk on sırada sırasıyla 229.020 kişi ile beden işçisi* (genel), 30.965 kişi ile temizlik işçisi, 29.750 kişi ile beden işçisi (temizlik), 17.065 kişi ile satış elemanı, 16.896 kişi ile güvenlik görevlisi, 12.907 kişi ile makineci (dikiş), 12.696 kişi ile büro memuru (genel), 12.032 kişi ile garson (servis elemanı), 11.551 kişi ile çağrı merkezi görevlisi ve 9.094 kişi ile reyon görevlisi bulunmaktadır. Diğer yandan 2013 yılında işe yerleştirilenlerden 116.112 kişi (71.368 erkek, 44.744 kadın) kurslar

* Mesleki nitelik ve beceri gerektirmeyen işlerde kas gücüne dayalı taşıma, kaldırma, istifleme, kürekleme, kazma ve benzeri işleri basit işçilik aletlerini (kazma, kürek, el arabası, sokak süpürgesi vb.) kullanarak ücret karşılığı yapılan işlerdir. (İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek>, 25.11.2014)

vasıtasıyla, 529.920 kişi (376.260 erkek, 153.660 kadın) normal ve 25.546 kişi de (18.527 erkek, 7.019 kadın) sondaj işlemlerinden * işe yerleştirilmiştir.³⁸⁶

İŞKUR tarafından gerçekleştirilen çalışmalardan bir diğeri de çalışan işgücüne yönelik işletmelerde eğitim seminerleridir. Bu çalışmalarda; işgücünün işletme ve verimlilik kültürü ile kalite ve iş güvenliği bilinci artırılarak yüksek performansa ulaşmasına katkı sağlanmaktadır. Ayrıca ilk ve orta kademe yöneticilerine de yöneticilik ve eğiticilik niteliklerinin geliştirilmesine yönelik eğitimler verilmektedir. Bu eğitimler öncelikle imalat sanayi işyerleri ile talep eden diğer işyerlerinde seminerler şeklinde düzenlenmektedir.³⁸⁷

2002 yılı sonuna kadar üç paket program halinde sunulan seminer hizmetleri modüler programlarla birlikte geliştirilmiştir. Paket programlar; İşçi Geliştirme, İlk Kademe Yöneticilik ve Orta Kademe Yöneticilik Semineri olarak, modüler programlar ise; Zaman Yönetimi, Toplam Kalite Yönetimi, İnsan İlişkileri ve Stres, İnsan İlişkileri ve İletişim ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Semineri olmak üzere 8 farklı alanda gerçekleştirilmektedir. Seminerler talebe bağlı olarak, Kurum eğitici elemanlarınca işyerlerinde veya işverenlerin belirleyeceği yerlerde düzenlenmekte ve eğitim yeri ve eğitici giderleri başvuru sahibi tarafından karşılanmaktadır.³⁸⁸

İŞKUR hizmetlerinin işsizlere en yakın noktadan sunulmasını sağlamak amacıyla 2010 yılının Şubat ayından itibaren belediyeler başta olmak üzere, üniversitelerin kariyer merkezleri, organize sanayi bölgeleri, ticaret ve sanayi odaları ve teknoloji gelişim merkezleri ile “İŞKUR Hizmetlerinin Sunumuna İlişkin Protokoller” imzalanmaya başlanmıştır. Bu protokoller kapsamında “İŞKUR Hizmet Noktası” olarak ifade edilen yerlerde işsizler İŞKUR’a gitmeden gerekli işlemlerini

* “İş Araştırması (Sondaj): İş istemi ile Kurum İl Müdürlüklerine başvuran nitelikli iş arayanların Kurum kayıtlarında durumlarına uygun açık iş bulunmaması halinde bu kişilerin işyerlerine tavsiye edilmesi.” (İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.11.2014)

³⁸⁶ İŞKUR, **Türkiye İşgücü Piyasası Analizi (2014-I.Dönem)**, Ankara, 2014, s. 16; İŞKUR, 2013

İstatistik Yıllığı, **a.g.e.**, s. 99

³⁸⁷ İŞKUR, (Çevrimiçi) http://statik.iskur.gov.tr/tr/isgucu_uyum/isletmelerde_egitim_semineri.htm, 25.11.2014

³⁸⁸ **A.e.**

gerçekleştirebilme imkânına kavuşmuş, ayrıca hizmete erişim kolaylaşmıştır. Bu kapsamda 2014 yılı itibarıyla Hizmet Noktası 2.956 rakamına ulaşmıştır.³⁸⁹

Diğer taraftan Türkiye’de yürütülmekte olan sosyal yardım programları ile istihdam arasında bağlantı kurulması ve sosyal yardım sisteminin yeniden yapılandırılması amacıyla 1 Nisan 2010 tarihinde yapılan Ekonomi Koordinasyon Kurulu toplantısında “Sosyal Yardım Sisteminin İstihdam ile Bağlantısının Kurulması ve Etkinleştirilmesi Eylem Planı” kabul edilmiştir. Bu kapsamda sosyal yardım istihdam bağlantısının etkinleştirilmesini sağlamak amacıyla ÇSGB ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı arasında 17 Şubat 2012 tarihinde kapsamlı bir işbirliği protokolü imzalanmıştır. Söz konusu protokolün “Sosyal Yardımlar ile İstihdam Bağlantısının Etkinleştirilmesi” bölümünde İŞKUR tarafından belirlenen çalışabilirlik kriterlerine uygun olmak üzere; sosyal yardım başvurusu yapan, sosyal yardım alan, Aile ve Sosyal Destek Danışmanları tarafından yapılan saha incelemeleri sonucunda belirlenen kişilerin İŞKUR’a yönlendirilmesi ve bu kişilere İş ve Meslek Danışmanları tarafından rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi öngörülmüştür.³⁹⁰

Bu kapsamda vakıflarda kurulan 973 adet İŞKUR Hizmet Noktası ile sosyal yardım yararlanıcılarından çalışabilir olanların, vakıflardaki görevliler tarafından İŞKUR’a gönderilmeden doğrudan iş arayan kayıtları yapılmakta ve bu kişiler durumlarına uygun işgücü taleplerine ve kurslara yönlendirilmektedir. 2014 yılı itibarıyla sosyal yardım yararlanıcılarından İŞKUR hedef kitlesine giren kişilerden; 487.375’i İŞKUR’a kaydedilmiştir. Bu kişilerden 247.341’i işe yönlendirilmiş ve bunların 55.997’sinin istihdamı sağlanmıştır. Ayrıca 118.209 kişi mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon kurslarına başvurmuş olup, 32.054’ü de bu kurslara katılmıştır. Yine İŞKUR tarafından istihdam hizmetlerini çeşitlendirmek ve işe yerleştirmede aktif rol oynamak amacıyla 2010 yılından itibaren artarak devam eden istihdam fuarları ve kariyer günleri düzenlenmektedir. 2013 yılı içerisinde 27 istihdam fuarı ve 138

³⁸⁹ İŞKUR, 2014 Yılı Faaliyet Raporu, **a.g.e.**, s. 37

³⁹⁰ **A.e.**, s. 38

kariyer günü, 2014 yılı içerisinde ise 30 istihdam fuarı ve 174 kariyer günü düzenlenmiştir.³⁹¹

2.4.2.2. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmeti

İş ve meslek danışmanlığı genel olarak, kişilerin kendilerini tanıması, işler, meslekler ve iş dünyası hakkında bilgi sahibi olmaları, kendileri ile işler, meslekler ve örgütlerin karşılaştırılması ve bir istihdam ve gelişim planı oluşturması için kişilere yapılan profesyonel ve sistematik yardım ve destek sürecidir.³⁹² İŞKUR'a göre iş ve meslek danışmanlığı; iş arayanların ve iş bulmak amacıyla meslek edinmek, mesleklerini geliştirmek ya da değiştirmek isteyenlerin özellikleri ile işin ve mesleğin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, kişilerin istek ve durumuna en uygun işi veya mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması konusunda kişilere sistemli olarak yardım edilmesi şeklinde tanımlanmaktadır.³⁹³

İş ve meslek danışmanlığının temel amaçları arasında, meslek seçimi aşamasındaki gençler, iş yaşamına ilk defa katılan yeni mezunlar, kariyerinin yükselme aşamasında olanlar, kariyer düzleşmesi sorunu yaşayanlar, iş ve meslek tatmini düşük olanlar, iş ve meslek değiştirmek isteyenler, iş yaşamında ayrımcılığa uğrayanlar, iş yaşamında dezavantajlı durumda olan gruplar ve emekliliği yaklaşan çalışanlara, kişi veya grup olarak kendilerini tanıma, iş dünyası ve meslekler hakkında bilgi verme, istihdam ve kendilerini geliştirme konularında destek olmak yer almaktadır.³⁹⁴

İş ve meslek danışmanlığının hedef kitlesi genel olarak, meslek seçimi aşamasında olan gençler, işsizler ve iş hayatında kariyerlerinin değişik aşamalarında bulunan farklı düzeylerdeki kişilerdir. İŞKUR, hedef kitleyi tanımlarken iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden yararlanacak kişileri ayrı ayrı sınıflandırmıştır. Bunlar;³⁹⁵

- İlk defa iş piyasasına giren ve henüz mesleği olmayan gençler ve yetişkinler,

³⁹¹ A.e., s. 38-39

³⁹² Nihat Erdoğan, "İş ve Meslek Danışmanlığı", **İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Eğitim Kitabı**, Haz. İş ve Meslek Danışmanları Derneği, Ankara, 2011, s. 7

³⁹³ Mahiroğulları, Korkmaz, **a.g.e.**, s. 147

³⁹⁴ Erdoğan, **a.g.e.**, s. 8

³⁹⁵ A.e., s. 8-9

- Uzun süre işsiz kalanlar,
- İşverene dört ya da dörtten fazla gönderildiği halde işe giremeyenler,
- Özelleştirme, işyeri kapanması veya ekonomik durgunluk nedeniyle işini kaybetmiş olan ve bu nedenle işsizlik ödeneği alan, becerilerini geliştirmek isteyen, yeni bir iş bulmada ya da mesleğini değiştirme ve uyum sağlamada zorluğu olanlar,
- Mevcut mesleki eğitim imkânları hakkında bilgi isteyenler,
- Güncelliğini yitirmeye başlayan mesleklerde istihdam edilen ve istihdam edilebilirliğini artırmak için ek bir mesleki eğitime ihtiyacı olabilecek kişiler
- Herhangi bir mesleği olmayıp, işgücü yetiştirme kursuna katılmak isteyenler,
- Çalışabilecekleri potansiyel işlerin nasıl bulunacağı hakkında bilgi isteyenler,
- İş aramada yönlendirmeye ihtiyaç duyan ve bu nedenle iş arama becerileri eğitiminden yararlanabilecek kişiler,
- Kendi işini kurmak isteyenler,
- Meslek seçme aşamasında olanlar,
- Mesleki becerilerini geliştirmek isteyenler,
- Mesleğini değiştirmek isteyenler,
- Genel lisede alan, meslek lisesinde meslek alanı ve dal seçiminde, lise sonrası eğitim programı tercihlerinde bilgi ve yardıma ihtiyacı olan öğrenciler,
- Yaygın eğitim programlarına katılmak isteyen (işgücü yetiştirme kursu, mesleki eğitim merkezi, halk eğitim merkezi vb.), bir meslek alanı ve eğitim programını seçmede yardıma ihtiyaç duyan kişiler ile bir üst eğitim kurumuna yönelmek isteyen temel öğretim öğrencileridir.

İş ve meslek danışmanlığı sadece kariyer sorunları yaşayan kişi ya da gruplara değil, aynı zamanda çalışma yaşamının tüm evrelerindeki kişi ve gruplara, kendilerine uygun, isteyerek yaptıkları, verimli ve üretken olarak çalışabilecekleri bir iş ve meslek sahibi olmalarına destek vermeyi ve bu desteğin sürekliliğini sağlamayı hedeflemektedir. İş ve meslek danışmanlığı sürecinin temel aşamaları dört başlık altında toplanarak incelenmektedir. Bu aşamalar sırasıyla; kişi hakkında bilgi toplama, tanıma ve analiz etme, iş dünyası, işler ve meslekler hakkında bilgi toplama

ve analiz etme, kişinin özelliklerini, iş dünyası, işler ve mesleklerin gerekleriyle karşılaştırma ve kişi için bir gelişim ve eylem planı hazırlanmasıdır.³⁹⁶

İş ve meslek danışmanlığı sadece destek ve yardımcı olmak amacıyla yürütülen bir faaliyet değil aynı zamanda bu destek ve yardımların sistematik, belli ilke ve yöntemlere uygun olarak yapılması gereken profesyonel bir meslek olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda iş ve meslek danışmanlığı yapacak kişilerin sahip olması gereken bazı asgari yetkinlikler bulunmaktadır. Bunlar, kariyer geliştirme kuramı bilgisi, bireysel ve grup danışmanlığı yapabilme becerisi, bireysel ve grup olarak ölçme ve değerlendirme becerisi, alanıyla ilgili doğru ve güncel bilgi ve kaynaklara ulaşabilme, kariyer geliştirme programı oluşturma, yönetme ve uygulama becerisi, koçluk, danışma ve performans iyileştirme becerisi, farklı kültür ve grupları anlama ve onlarla çalışabilme becerisi, araştırma ve değerlendirme yapabilme becerisi ve alanıyla ilgili teknolojiyi kullanma becerisi olarak sıralanmaktadır.³⁹⁷

Tablo 49. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri (2009-2014)

Yıllar	İşyeri Ziyaret Sayısı	Meslek Danışmanlığı Sayısı	İş Danışmanlığı Sayısı	Mesleğe Yönlendirme Hizmeti Sunulan Öğrenci Sayısı
2009	33.978	1.598	5.255	53.279
2010	42.025	3.649	16.075	53.795
2011	70.505	4.504	160.607	58.675
2012	183.373	36.236	805.257	277.393
2013	376.654	47.845	1.585.005	632.299
2014	410.734	69.578	2.494.762	981.238

Kaynak: İŞKUR, 2013 İstatistik Yıllığı, **a.g.e.**, s.243; İŞKUR, 7.Genel Kurul Raporu, **a.g.e.**, s.70; İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.04.2015

1991 yılından günümüze İŞKUR tarafından yürütülen iş ve meslek danışmanlığı çalışmaları, 2012 ve 2013 yıllarında 4.000 İş ve Meslek Danışmanı istihdamının sağlanması ile daha geniş kitlelere ulaşmış ve daha etkin bir şekilde sürdürülmüştür. 2014 yılı sonu itibarıyla İŞKUR bünyesinde çalışan 3.823 iş ve meslek danışmanı aracılığıyla bu hizmet sunulmaya devam etmektedir. Tablo 49’da işyeri ziyaret sayısı, iş ve meslek danışmanlığı sayıları ve mesleğe yönlendirme hizmeti sunulan

³⁹⁶ **A.e.**, s. 8-14

³⁹⁷ **A.e.**, s. 9-10

öğrenci sayıları verilmektedir. 2012 ve 2013 yıllarındaki 4.000 İş ve Meslek Danışmanı istihdamı sonrası bu yıllarda ve sonrasında rakamlarda önemli miktarda artış görülmektedir. 2014 yılı itibariyle 410.734 işyeri ziyareti ile işverenlere danışmanlık yapılmış, 2.564.340 iş ve meslek danışmanlığı görüşmesi gerçekleştirilmiş ve eğitim kurumlarına yapılan ziyaretler ile birlikte 981.238 öğrenciye mesleğe yönlendirme hizmeti sunulmuştur.

Diğer yandan meslekler ve eğitim yerleri hakkında bilgilerin yer aldığı, meslek ve eğitim yeri seçme aşamasında bulunan kişilerin doğru ve bilinçli karar vermesine yardımcı olan bilgilerin bir arada bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri bünyesindeki Meslek Bilgi/Danışma Merkezleri aracılığıyla; meslek seçme aşamasında olanlar, mesleki eğitim merkezleri ve meslek kurslarında eğitimi verilen meslekler hakkında bilgi edinmek isteyenler, meslek sahibi olup da mesleğinde ilerlemek ve meslek değiştirmek isteyen yetişkinler, rehber öğretmenler, okul idarecileri, veliler ile meslekleri ve eğitim olanaklarını tanımak isteyen herkes yararlanabilmektedir.³⁹⁸

Tablo 50. Meslek Bilgi/Danışma Merkezleri Faaliyetleri (2009-2014)

Yıllar	Bireysel Başvuru				Grup Başvurusu		
	Öğrenci	Eğitimci	Kuruma Başvuran	Diğer	Okul/ Dershane	Kurum/ Kuruluş	Toplam
2009	28.264	2.958	6.679	2.062	23.999	1.890	65.852
2010	13.272	2.371	6.923	2.964	23.030	4.003	52.563
2011	17.599	1.663	6.387	3.157	15.164	2.002	45.972
2012	2.988	599	1.431	1.737	5.047	241	12.043
2013	12.599	346	121	17	1.621	244	14.948
2014	11.105	259	84	1	1.226	66	12.741

Kaynak: İŞKUR, 2013 İstatistik Yıllığı, **a.g.e.**, s.242; İŞKUR, 7.Genel Kurul Raporu, **a.g.e.**, s.71; İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.04.2015

Tablo 50 incelendiğinde, meslek bilgi/danışma merkezlerinden yararlananların sayısında 2012, 2013 ve 2014 yılları arasında, önceki yıllara göre önemli ölçüde düşüş olduğu görülmektedir. İş ve meslek danışmanı sayısının artması ile birlikte yüz yüze görüşmelerle danışmanlığın artmış olması, meslek bilgi merkezlerinden yararlanma oranı ve sayısını azaltmaktadır. 2009 yılında meslek bilgi/danışma

³⁹⁸ İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/danismanlik>, 25.02.2015

merkezine toplam 65.852 olan başvuru 2014 yılında 12.741 başvuruya kadar gerilemiştir. Yine iş ve meslek danışmanları grup görüşmeleri kapsamında 2014 yılı itibarıyla 11.180 iş arama becerileri grup görüşmesi, 510 kurum hizmetleri hakkında bilgilendirme, 8.502 meslek danışmanlığı grup görüşmesi, 133 rehber öğretmenlerle grup görüşmesi ve 95 veli toplantısı hizmetinde bulunmuşlardır.³⁹⁹

Ayrıca İŞKUR, iş ve meslek analizleri ile meslek tanımlaması ve sınıflandırması yaparak, iş arayanlara ve işgücü piyasasına ilk kez girecek öğrencilere meslek ya da alan seçme aşamasında mesleki rehberlik hizmeti sunmakta ve böylece doğru yönlendirme ile işgücünün, işgücü piyasasında kalıcı olmasını hedeflemektedir. Bu hedef doğrultusunda yapılan çalışmalarla, mesleklerle ilgili bilgi sahibi olmak isteyenler için uluslararası standartlara uygun olarak Türk Meslekler Sözlüğü hazırlanmıştır. Bu sözlükte mesleklerin tanımı, standartları, görevleri, çalışma şartları, gerektirdiği eğitim düzeyi, hâlâ geçerli bir meslek olup olmadıkları gibi bilgiler kategorize edilmektedir. Meslek araştırma, bilgi toplama ve iş analizi çalışmaları sonucunda; teknolojide, üretim anlayışında ve iş hayatında meydana gelen gelişmelere paralel olarak işgücü piyasasında ortaya çıkan yeni meslekler tespit edilmekte ve var olan mesleklerin görev tanımlarında oluşan değişiklikler belirlenip Türk Meslekler Sözlüğüne aktarılmaktadır. 2014 yılı itibarıyla 425 yeni meslek sözlüğe dâhil edilerek, sözlükteki meslek sayısı 6.398'e çıkarılmıştır.⁴⁰⁰

Diğer taraftan İŞKUR, meslekler ve eğitim-öğretim kurumları hakkında bilgi almak üzere Kuruma başvuran kişilere, gerekli hizmetin sunulmasını sağlamak amacıyla, Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK) aracılığıyla meslek bilgi dosyaları oluşturmaktadır. Bu dosyalar, bir meslekle ilgili olarak; tanım, görevler, mesleğin gerektirdiği özellikler, çalışma ortamı ve koşulları, meslek eğitimi, çalışma alanları ve iş bulma olanakları, eğitim suresince ve eğitim sonrası kazanç, meslekte ilerleme olanakları gibi bilgiler içermektedir. MEDAK tarafından onaylanan toplam 828 meslek bilgi dosyası meslek bilgi/danışma merkezlerinde kişilerin kullanımına sunulmaktadır.⁴⁰¹

³⁹⁹ İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.04.2015

⁴⁰⁰ İŞKUR, 7.Genel Kurul Raporu, **a.g.e.**, s. 71-72; İŞKUR, 2014 Yılı Faaliyet Raporu, **a.g.e.**, s. 45

⁴⁰¹ **A.e.**

2.4.2.3. Yatırımları ve İstihdamı Artırmaya Yönelik Teşvikler

Türkiye’de işsizlikle mücadele kapsamında geniş kapsamlı ve istihdam artırıcı teşvik kanunları daha çok 1990’lı yılların sonlarından itibaren uygulanmaya başlanmıştır. 20 Nisan 1990 tarihinde 3624 sayılı Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı’nın Kurulması Hakkında Kanun ile girişimciliğin teşvik edilmesi için KOSGEB kurulmuştur. KOSGEB, bünyesinde AB ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı kurularak KOBİ’lere teknik, finansal ve ticari konularda destek sağlayan ana kuruluş haline gelmiştir. KOSGEB’in kurulması ile birlikte yatırımların teşvikine ve istihdam artışına ivme kazandırılmıştır.⁴⁰²

Belirli bölgelere öncelik veren yatırım ve istihdam teşvikleri, hem işsizlikle mücadelede hem de bölgesel farklılıkların giderilmesinde etkin bir rol oynamaktadır. Buna istinaden ilk kapsamlı yasal düzenleme 21 Ocak 1998 tarih ve 4325 sayılı “Olağanüstü Hal Bölgesinde ve Kalkınmada Öncelikli Yörelerde İstihdam Yaratılması ve Yatırımların Teşvik Edilmesi Hakkında Kanun” olmuş ve Kanun ile Olağanüstü Hal Bölgesindeki illerde, yatırımcılara önemli teşvikler sunulmuştur.

Kanun’un Gelir ve Kurumlar Vergisi İstisnası başlıklı 3. maddesinin (a) fıkrasında; bu maddenin yürürlük tarihi ile 31.12.2000 tarihi arasında; Olağanüstü Hal Bölgesi kapsamında sayılan illerde yeni işe başlayan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin, bu illerdeki iş yerlerinde fiilen ve sürekli olarak 10 ve daha fazla işçi çalıştırmaları şartıyla, münhasıran bu işyerlerinden elde ettikleri kazançları işe başlama tarihinden itibaren yatırım dönemi dâhil beş vergilendirme dönemi gelir ve kurumlar vergisinden müstesnadır.

Aynı maddenin (b) fıkrasında ise; (a) fıkrasında belirtilen gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin anılan fıkradaki istisna süresinin sonunda başlamak ve 31.12.2007 tarihinde sona ermek üzere, bu illerdeki işyerlerinde fiilen ve sürekli olarak 10 ve daha fazla işçi çalıştırmaları şartıyla, münhasıran bu işyerlerinden elde ettikleri kazançları üzerinden hesaplanan gelir ve kurumlar vergisinden aşağıda belirtilen oranlarda indirim yapılır; 10 işçi çalıştıranlarda %40, 51 ve daha yukarı işçi

⁴⁰² Mustafa Aykaç, Zeki Parlak, Süleyman Özdemir, **Küreselleşme Sürecinde Rekabet Gücünün Artırılması ve Türkiye’de Kobiler**, İstanbul, İTO, Yayın No: 2008-24, 2009, s. 273

çalıştıranlarda %60'tır. 11-50 arasında (50 dâhil) işçi çalıştıranlar için uygulanacak indirim oranı, %40 oranına her bir işçi için 0.5 puan eklemek suretiyle bulunur. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce kapsama dâhil illerde işyeri buluna gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin, 31.10.1997 tarihinden önce vermiş oldukları en son dört aylık sigorta prim bordrolarında bildirdikleri işçi sayısına ilave olarak yeni işe aldıkları ve bu işyerlerinde fiilen çalıştırdıkları işçi sayısının 10 ve daha yukarı olması halinde 1.1.1998 ile 31.12.2007 tarihleri arasında bu işyerlerinden elde ettikleri kazançları üzerinden hesaplanan gelir ve kurumlar vergisine bu fıkrafta belirtilen indirim oranları uygulanır.

Çalışanlardan Kesilen Vergilerin Ertelenmesi başlıklı 4. maddeye göre; 31.12.2002 tarihine kadar uygulanmak üzere; Olağanüstü Hal Bölgesi kapsamında sayılan illerde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi izleyen aybaşından itibaren yeni işe başlayan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin bu illerdeki işyerlerinde çalıştırdıkları işçiler ile bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce işe başlamış olan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin 31.10.1997 tarihinden önce ilgili idareye vermiş oldukları en son dört aylık sigorta prim bordrolarında bildirdikleri işçi sayısına ilave olarak yeni işe aldıkları ve bu işyerlerinde fiilen çalıştırdıkları işçilerin, ücretlerinden kesilen ve beyan edilerek tahakkuk ettirilen gelir ve damga vergileri, beyanname verme süresini izleyen ikinci yılın aynı döneminde ödenir.

Sigorta Primi İşveren Payları başlıklı 6. maddeye göre ise; 31.12.2002 tarihine kadar uygulanmak üzere; Olağanüstü Hal Bölgesi kapsamında sayılan illerde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi izleyen aybaşından itibaren yeni işe başlayan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin bu illerdeki işyerlerinde çalıştıkları işçiler ile bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce işe başlamış olan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin 31.1.1997 tarihinden önce ilgili idareye vermiş oldukları dört aylık sigorta prim bordrolarında bildirdikleri işçi sayısına ilave olarak yeni işe aldıkları fiilen çalıştırdıkları işçiler için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 72. ve 73. maddeleri uyarınca prime esas kazançları üzerinden tahakkuk ettirilecek primlerin işveren hissesi Hazinece karşılanır.

Kanun'un Bedelsiz Yatırım Yeri Tahsis başlıklı 8. maddesine göre ise; kalkınmada öncelikli yörelerde; organize sanayi bölgelerine öncelik vermek üzere en az 10 kişilik istihdam öngören teşvik belgeli yatırımlar için gerçek ve tüzel kişilere, Hazineye ait arazi ve arsaların mülkiyeti bedelsiz olarak devredilebilir. Devir konusu arazi ve arsaların imar planları yoksa bunların imar planları öncelikle yapılır. Belirlenecek istihdam esaslarına yatırımın faaliyete geçmesi tarihinden itibaren beş yıl süre uyulması zorunludur. Devredilen arazi ve arsanın tapu kaydına devir sırasında Hazinece bedelsiz olarak devrolunduğu, devir amaç ve koşullarına devir alan gerçek ve tüzel kişilerin uymak zorunda olduğuna dair şerh konulur.

İstihdam yaratılmasını teşvik etmek amacıyla ücret dışı yüklerden bazılarının ertelenmesiyle ilgili 20.03.2002 tarih ve 4747 sayılı Kanun'un 1. maddesine göre; 30.04.2001 tarihi itibarıyla faaliyette bulunan işyerlerinde 01.06.2001 tarihinden önce SSK'ya vermiş oldukları son dört aylık sigorta prim bordrolarında bildirdikleri işçi sayısına ilave olarak Kanun'un yayım tarihinden 31.12.2002 tarihine kadar işe aldıkları işçiler için, işe başlatılan aydan itibaren on iki ay süreyle, tahakkuk ettirilecek sigorta primleri ile işsizlik sigortası primlerinin işveren hisselerinin; a bendine göre toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip sendika üyesi olan işçiler için %50'si, b bendine göre ise (a) bendi dışında kalan işçiler için % 37'si bir yıl süreyle ertelemeye tabi tutulmuştur. Kanun'un 2. maddesine göre ise; yine bu işyerlerindeki işçilerin ücretlerinden, işe başlanılan aydan itibaren on iki ay süre ile kesilen ve süresinde beyan edilerek tahakkuk ettirilen gelir vergisinin; a bendine göre toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip sendika üyesi olan işçiler için, %50'si, b bendine göre ise (a) bendi dışında kalan işçiler için %37'si, beyanname verme süresini izleyen yılın aynı döneminde ödenmesi kararlaştırılmıştır.

29.01.2004 tarihinde yürürlüğe giren 5084 sayılı "İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile TÜİK tarafından 2001 yılı için belirlenen fert başına belirlenen gayri safi yurt içi hasıla tutarı 1.500 ABD Doları veya daha az olan otuz altı il 2008 yılının sonuna kadar teşvik kapsamına alınmıştır. Kanun'un Gelir Vergi Stopajı Teşviki başlığı altındaki 3. maddesine göre; bu illerde 01.10.2003 tarihinden itibaren yeni işe başlayan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin bu işyerlerinde çalıştırdıkları işçiler ile 01.10.2003 tarihinden önce

iş e başlamış olan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin bu tarihten önce ilgili idareye vermiş oldukları en son dört aylık sigorta prim bordrolarında bildirdikleri işçi sayısına ilave olarak yeni iş e aldıkları ve bu işyerinde fiilen çalıştırdıkları işçilerin ücretleri üzerinden hesaplanan gelir vergisinin organize sanayi veya endüstri bölgelerinde kurulu işyerleri için tamamı, diğer yerlerdeki iş yerleri için %80, verilecek muhtasar beyanname üzerinden tahakkuk eden vergiden terkin edilir.

Sigorta Primi İşveren Paylarında Teşvik başlıklı 4. maddede; aynı illerde, 01.10.2003 tarihinden itibaren yeni iş e başlayan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin bu işyerlerinde çalıştırdıkları işçiler ile 01.10.2003 tarihinden önce iş e başlamış olan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin bu tarihten önce ilgili idareye vermiş oldukları en son dört aylık sigorta prim bordrolarında bildirdikleri işçi sayısına ilave olarak yeni iş e aldıkları ve bu işyerlerinde fiilen çalıştırdıkları işçiler için, 17.04.1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 72. ve 73. maddeleri uyarınca prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hissesinin organize sanayi veya endüstri bölgelerinde kurulu işyerleri için tamamı, diğer yerlerdeki işyerleri için %80'i Hazinece karşılanır.

Bedelsiz Yatırım Yeri Tahsis başlıklı 5. maddeye göre: belirtilen otuz altı il ve kalkınmada öncelikli yöreler kapsamındaki diğer illerde, en az on kişilik istihdam öngören yatırımlara girişen gerçek veya tüzel kişilere; Hazineye, katma bütçeli kuruluşlara, belediyelere veya il özel idarelerine ait arazi veya arsaların mülkiyeti bedelsiz olarak devredilebilir. Ancak, organize sanayi veya endüstri bölgelerinde yer alabilecek yatırımlar için bu bölgelerde tahsis edilecek boş parsel bulunmaması şartı aranır. Devir konusu arazi veya arsaların imar planları yoksa bunların imar planları öncelikle yapılır.

Kanun'un Enerji Desteği başlıklı 6. maddesine göre ise; belirtilen illerde, 01.10.2003 tarihinden itibaren imalat sanayi, madencilik, hayvancılık (su ürünleri yetiştiriciliği ve tavukçuluk dâhil) seracılık, soğuk hava deposu, turizm konaklama tesisi, eğitim veya sağlık alanında faaliyete geçen fiilen ve sürekli olarak asgari on işçi çalıştıran işletmelerin elektrik enerjisi giderlerinin %20'si hazinece karşılanır. Bu orana 10'dan sonraki her işçi için 0.5 puan eklenir. Hazinece karşılanacak oran, organize sanayi

veya endüstri bölgelerinde kurulu bulunan işletmeler için %50'yi, diğer alanlarda kurulu bulunan işletmeler için %40'ı geçemez.

12.05.2005 tarihinde ise 5350 sayılı “Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” yürürlüğe girmiştir. Kanunun 1. maddesine göre 5084 sayılı Kanun’un 2. maddesinde yapılan değişiklikler; a bendine göre, vergi ve sigorta primi teşvikleri ile enerji desteği açısından TÜİK Başkanlığınca 2001 yılı için belirlenen fert başına gayri safi yurt içi hasıla tutarı 1.500 ABD Doları veya daha az olan iller (36 il) ile bu iller dışında kalan ve DPT Müsteşarlığınca 2003 yılı için belirlenen sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralamasına göre endeks değeri eksi olan iller (13 il), b bendine göre ise, bedelsiz arsa ve arazi temini açısından (a) bendindeki iller ile kalkınmada öncelikli yöreler kapsamındaki diğer iller kapsamıştır.

Kanun’un 2. maddesi ile 5084 sayılı Kanun’un 3. maddesinde yapılan değişiklikler; 31.12.2008 tarihine kadar uygulanmak üzere 2. maddenin (a) bendi kapsamındaki illerde; a bendine göre, 01.04.2005 tarihinden itibaren yeni işe başlayan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin, en az 30 işçi çalıştırmaları koşuluyla bu işyerinde çalıştırdıkları işçilerin, b bendine göre ise, 01.04.2005 tarihinden önce işe başlamış olan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin 1.1.2005 tarihinden önce ilgili idareye vermiş oldukları en son aylık prim ve hizmet belgelerindeki işçi sayısını en az yüzde yirmi oranında artırmaları ve çalıştırılan toplam işçi sayısının asgari 30 kişiye ulaşması halinde, bu iş yerlerinde çalıştırılan toplam işçi sayısını geçmemek üzere, artırdıkları işçi sayısı ile mevcut ile mevcut işçilerden artırdıkları işçi sayısının iki katı kadar işçinin, ücretleri üzerinden hesaplanan gelir vergisinin; organize sanayi veya endüstri bölgelerinde kurulu iş yerleri için tamamı, diğer yerlerdeki iş yerleri için yüzde sekseni, verilecek muhtasar beyanname üzerinden tahakkuk eden vergiden terkin edilir. Terkin edilecek tutar, işçi sayısı ile asgari ücret üzerinden ödenmesi gereken gelir vergisinin çarpımı sonucu bulunacak değer üzerinden yukarıda belirtilen oranlara göre saptanan tutarı aşamaz.

Kanun’un 3. maddesi ile 5084 sayılı Kanun’un 4. maddesinde yapılan değişiklikler; sigorta primi işveren hissesi teşviki, 31.12.2008 tarihine kadar uygulanmak üzere 2.

maddenin (a) bendi kapsamındaki illerde; a bendine göre, 01.04.2005 tarihinden itibaren yeni işe başlayan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin, en az otuz işçi çalıştırmaları koşuluyla, bu işyerinde çalıştırdıkları işçilerin, b bendine göre ise, 01.04.2005 tarihinden önce işe başlamış olan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin, 01.01.2005 tarihinden önce ilgili idareye vermiş oldukları en son aylık prim ve hizmet belgelerindeki işçi sayısını en az %20 oranında artırmaları ve çalıştırılan toplam işçi sayısının asgari 30 kişiye ulaşması halinde, bu işyerlerinde çalıştırılan toplam işçi sayısını geçmemek üzere, artırdıkları işçi sayısı ile mevcut işçilerden artırılan sayının iki katı kadar işçinin; prime esas kazançları üzerinden 506 sayılı SSK Kanunu'nun 72 ve 73. maddeleri uyarınca hesaplanan sigorta primlerinin işveren hissesinin, organize sanayi kurulu iş yerleri için tamamı, diğer yerlerdeki işyerleri için %80'i Hazinece karşılanır.

Kanun'un 4. maddesi ile 5084 sayılı Kanun'un 5. maddesinin birinci fıkrasında yer alan “en az on kişilik istihdam öngören yatırımlar” ibaresi “en az 30 kişilik istihdam öngören yatırımlar” olarak değiştirilmiştir. Kanun'un 5. maddesi ile 5084 sayılı Kanun'un 6. maddesinde yapılan değişiklikler ise; 31.12.2008 tarihine kadar uygulanmak üzere 2. maddenin a bendi kapsamındaki illerde, 01.04.2005 tarihinden itibaren faaliyete geçen, fiilen ve sürekli olarak; hayvancılık seracılık, sertifikalı tohumculuk ve soğuk hava deposu yatırımlarında asgari on; imalat sanayi, madencilik, turizm konaklama tesisi, eğitim ve sağlık alanlarında ise, asgari 30 işçi çalıştıran işletmelerin, elektrik enerjisi giderlerinin %20'si Hazinece karşılanır. Bu orana asgari sayıdan sonraki her bir işçi için 0.5 puan eklenir şeklinde olmuştur.

04.04.2007 tarihinde yürürlüğe giren 5615 sayılı “Gelir Vergisi Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile birlikte daha önce teşvik kapsamına giren kırk dokuz ile Gökçeada ve Bozcaada'da eklenmiştir. Bu Kanun ile birlikte asgari on işçi çalıştıran işverenlerin çalıştırdıkları sigortalı işçilerin işveren sigorta prim payının organize sanayi bölgesinde kurulu işyerleri için tamamı, diğer yerlerdeki işyerleri için %80'inin Hazine tarafından karşılanması karara bağlanmıştır. 28.02.2009 tarihinde yürürlüğe giren 5838 sayılı “Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile bu teşvikin uygulanması 31.12.2009 tarihine kadar uzatılmış ancak 05.02.2010 tarihinde yürürlüğe giren 5951 sayılı “Amme

Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile sigorta primi işveren hissesi teşviki 31.12.2012 tarihine kadar uzatılmıştır.

26.05.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5763 sayılı “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile birlikte işverenin sosyal güvenlik prim borcu olmaması halinde çalıştırılan işçiler için ödenecek işveren sigorta priminde 5 puanlık indirimde gidilmekte ve bu kısım Hazine tarafından karşılanmaktadır. Yine bu Kanun’a göre kota kapsamında çalıştırılan engellilerin sigorta primine ait işveren hissesinin tamamı, kota kapsamı dışında kontenjan fazlası ya da yükümlü olmadıkları halde çalıştırılan engellilerin ise sigorta primine ait işveren hissesinin yarısı Hazine tarafından karşılanmaktadır. Engellilere yönelik bu teşvik 01.07.2008 tarihinden itibaren sürekli olarak uygulanmaktadır. Diğer yandan 19.02.2014 tarihinde yürürlüğe giren 6518 sayılı Kanunun* 58. maddesine göre kontenjan fazlası ya da yükümlü olmadıkları halde çalıştıranların engellilerin sigorta primine ait işveren hissesinin yarısı yerine tamamının Hazine tarafından karşılanacağı belirtilmiştir.

Aynı Kanun ile birlikte, 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olan erkekler ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınlardan; bu Kanun’un yürürlük tarihinden önceki altı aylık dönemde prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olması şartıyla, bu Kanun’un yürürlük tarihinden önceki bir yıllık dönemde işyerine ait prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak bu Kanun’un yürürlük tarihinden itibaren bir yıl içinde işe alınan ve fiilen çalıştırılanlar için; 506 sayılı Kanunun 72. ve 73. maddelerinde sayılan ve 78. maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin; birinci yıl için %100, ikinci yıl için %80, üçüncü yıl için %60, dördüncü yıl için %40 ve beşinci yıl için %20’si işsizlik sigortası fonundan karşılanması sağlanmıştır. Dolayısıyla kanun koyucu teşvik kapsamında yer almayan işçilerin işten çıkarılarak yerine istihdamı teşvik edilen kişilerin yerleştirilmesini

* “Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”

önlemeye çalışmıştır. 01.07.2008 tarihinden 30.06.2009 tarihine kadar sağlanan bu teşvik 5838 sayılı Kanun ile 30.06.2010 tarihine kadar uzatılmıştır.

18.08.2009 tarihinde yürürlüğe giren 5921 sayılı “İşsizlik Sigortası Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile birlikte 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu 50. maddesinin 5. fıkrası yeniden düzenlenmiştir. Buna göre; işsizlik ödeneği alanların; işe alındığı tarihten önceki aydan başlayarak işe alan işyerine ait son altı aylık dönemde, prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınması kaydıyla, 5510 sayılı Kanunun 81. maddesinde sayılan ve 82. maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan kısa vadeli sigorta primi tutarının %1’i olmak üzere işçi ve işveren payı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primi, kalan işsizlik ödeneği süresince Fondan karşılanır. Bu süre başlangıçta belirlenen toplam hak sahipliği süresinden düşülür. Söz konusu primlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermesi, varsa prime esas alt kazanç sınırı ile prime esas kazanç arasındaki fark ve kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin prim tutarı farkı ile işsizlik sigortası primlerini Sosyal Güvenlik Kurumuna ödemiş olması şarttır.

Yine 5921 sayılı Kanun ile İşsizlik Sigortası Kanunu’na geçici 9. madde eklenmiştir. Bu maddeye göre; 2009 yılının Nisan ayına ait prim ve hizmet belgelerinde bildirilen sigortalı sayısına ilave olarak, 31.12.2009 tarihine kadar, işe alınma tarihinden önceki üç aylık dönem içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışındaki kişilerden olmak kaydıyla işe alınan ve fiilen çalıştırılanlar için; 5510 sayılı Kanunun 81. maddesinde sayılan ve 82. maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, altı ay boyunca İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır. 5951 sayılı Kanun ile bu maddede değişiklik yapılarak; “Nisan ayına” ibaresi “Ekim ayına” ve “31.12.2009 tarihine kadar” ibaresi “31.12.2010 tarihine kadar” şeklinde değiştirilmiştir.

16 Temmuz 2009 tarihinde yürürlüğe giren “Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında 2009/15199 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı" ile tasarrufları katma değeri yüksek yatırımlara yönlendirmek, üretimi ve istihdamı artırmak, yatırım eğiliminin devamlılığını ve sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak, uluslararası rekabet gücünü artıracak teknoloji ve araştırma-geliştirme içeriği yüksek büyük ölçekli yatırımları özendirmek, doğrudan yabancı yatırımları artırmak, bölgesel gelişmişlik farklılıklarını gidermek, çevre korumaya yönelik yatırımlar ile araştırma ve geliştirme faaliyetlerini desteklemek amacıyla yeni bir teşvik sistemi hayata geçmiştir.

Yatırım desteklerinin uygulanması açısından 28.08.2002 tarihli ve 2002/4720 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında yer alan İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması Düzey 2 alt bölgeleri, sosyo-ekonomik gelişmişlik seviyeleri dikkate alınarak dört bölgeye ayrılmıştır. Bölgesel desteklerden yararlanacak yatırım konuları her bir il grubunun yatırım potansiyeli ve rekabet gücü dikkate alınarak belirlenmiştir. Finansmanı Hazine tarafından karşılanacak olan bu teşvik kapsamında; I. ve II. bölgelerde; gümrük vergisi muafiyeti, KDV istisnası, vergi indirimi, yatırım yeri tahsis ve 31.12.2010 tarihine kadar yatırıma başlanması halinde sigorta primi işveren hissesi desteği, III. ve IV. bölgelerde; gümrük vergisi muafiyeti, KDV istisnası, vergi indirimi, yatırım yeri tahsis, sigorta primi işveren hissesi desteği ve faiz desteği verilmektedir. Büyük ölçekli yatırımlara ise; gümrük vergisi muafiyeti, KDV istisnası, vergi indirimi, yatırım yeri tahsis ve sigorta primi işveren hissesi desteği sağlanmaktadır.

25.02.2011 tarihinde yürürlüğe giren ve “Torba Yasa” olarak bilinen 6111 sayılı “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile birlikte 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na geçici 10. madde eklenmiştir. Bu maddeye göre, 31.12.2015 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere, bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren özel sektör işverenlerince işe alınan ve fiilen çalıştırılanların; işe alındıkları tarihten önceki altı aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları, aynı döneme ilişkin işe

alındıkları işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları ve bu maddede belirtilen diğer koşulları da sağlamak kaydıyla, 5510 sayılı Kanunun 81. maddesinde sayılan ve 82. maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır. Bu maddede belirtilen destek;

a) 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan;

1) Mesleki yeterlik belgesi sahipleri için 48 ay süreyle,

2) Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi veya İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için 36 ay süreyle,

3) (1) ve (2) numaralı alt bentlerde sayılan belge ve niteliklere sahip olmayanlar için 24 ay süreyle,

b) 29 yaşından büyük erkeklerden (a) bendinin (1) ve (2) numaralı alt bentlerinde sayılan belge ve niteliklere sahip olanlar için 24 ay süreyle,

c) (a) ve (b) bentleri kapsamına girenlerin İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde ilave olarak 6 ay süreyle,

ç) 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışmakta iken, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi bitirenler için 12 ay süreyle,

d) 18 yaşından büyüklerden bu fıkranın (a), (b) ve (ç) bentlerine girmeyenlerin İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde 6 ay süreyle uygulanır.

Uygulamadan yararlanabilmek için sigortalıların sahip oldukları mesleki yeterlik, mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretim kurumları veya İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarına ilişkin belgelerde belirtilen meslek ya da alanlarda işe alınmaları veya çalışıyor olmaları gerekmektedir.

Uygulamadan aynı sigortalı için bir kez yararlanılabilir. Sigortalı, destek süresini tamamlamadan işsiz kalması halinde, kalan süreden yeniden yararlanamaz. Ancak ikinci fıkranın (a) bendi kapsamına girenlerin, aynı bent kapsamında yeniden işe alınmaları ve (1) veya (2) numaralı alt bentlerde sayılan belge ve nitelikleri bu dönemde temin etmeleri halinde destekten yeniden yararlanabilirler. Bu durumda ilk yararlanma süresi, ikincisinden düşülür ve toplam yararlanma süresi en son yararlanılan destek için maddede öngörülen süreyi aşamaz.

16.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren “Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında 2012/3305 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı” ile 2009/15199 sayılı teşvik uygulamasına devam edilmiştir. Bu Karar kapsamında yer alan desteklerin uygulanması açısından iller, sosyo-ekonomik gelişmişlik seviyeleri dikkate alınarak 6 bölgeye ayrılmıştır. Bu teşvik sisteminde; genel teşvik uygulamaları, bölgesel teşvik uygulamaları, büyük ölçekli yatırımların teşviki ve stratejik yatırımların teşviki olarak 4 farklı uygulama söz konusudur.

Genel teşvik uygulamalarında; gümrük vergisi muafiyeti, KDV istisnası, gelir vergisi stopajı desteği (6. bölgede gerçekleştirilecek yatırımlar için), sigorta primi işveren hissesi desteği (tersanelerin gemi inşa yatırımları için), bölgesel teşvik uygulamalarında; gümrük vergisi muafiyeti, KDV istisnası, vergi indirimi, sigorta primi işveren hissesi desteği, yatırım yeri tahsisi, faiz desteği (3, 4, 5 ve 6. bölgelerdeki yatırımlar için), gelir vergisi stopajı desteği (6. bölgede gerçekleştirilecek yatırımlar için), sigorta primi desteği (6. bölgede gerçekleştirilecek yatırımlar için), büyük ölçekli yatırım uygulamalarında; gümrük vergisi muafiyeti, KDV istisnası, vergi indirimi, sigorta primi işveren hissesi desteği, yatırım yeri tahsisi, gelir vergisi stopajı desteği (6. bölgede gerçekleştirilecek yatırımlar için), sigorta primi desteği (6. bölgede gerçekleştirilecek yatırımlar için), stratejik yatırım uygulamalarında ise; gümrük vergisi muafiyeti, KDV istisnası, vergi indirimi, sigorta primi işveren hissesi desteği, yatırım yeri tahsisi, faiz desteği, KDV iadesi, gelir vergisi stopajı desteği (6. bölgede gerçekleştirilecek yatırımlar için), sigorta primi desteği (6. bölgede gerçekleştirilecek yatırımlar için) verilmektedir. Sigorta primi işveren hissesi desteği 1. ve 2. bölgelerde 31.12.2013 tarihine kadar yatırıma başlanması halinde sağlanmaktadır.

23.04.2015 tarihinde yürürlüğe giren 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 28. maddesi ile birlikte 4447 sayılı İşsizlik Sigortasına eklenen geçici maddeye göre; 18 yaşından büyük, 29 yaşından küçük olanlardan, İŞKUR tarafından 31.12.2016 tarihine kadar başlatılan işbaşı eğitim programlarını tamamlayanların; programın bitimini izleyen en geç üç ay içerisinde, programı tamamladıkları meslek alanında özel sektör işverenleri tarafından işe alınmaları ve işe alındıkları yıldan bir önceki takvim yılında işyerinden bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olması kaydıyla, işe alındıkları işyerinin imalat sanayi sektöründe faaliyet göstermesi hâlinde 42 ay, diğer sektörlerde ise 30 ay süre ile sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır. 30.06.2015 tarihine kadar başlayan işbaşı eğitim programlarının katılımcıları için bu süreler 6 ay artırımlı olarak uygulanır.

2015 yılında açıklanan yeni istihdam ve teşvik paketine göre; 2012 yılından beri uygulanmakta olan 2012/3305 sayılı teşvik sisteminin daha da iyileştirilerek devam edeceği belirtilmiştir. Yeni yatırım teşvik sistemi 31.12.2015 tarihine kadar başlanılacak yatırımlar için bölgesel teşvik uygulamaları ve büyük ölçekli yatırımların teşvikinde, teşvik oranları %5 artırılarak uzatılacaktır. 2014 yılı sonunda uygulaması sona eren vergi indirimi ve sigorta primi işveren hissesi desteği 31.12.2015 tarihine kadar başlanılacak yatırımlar için 1. bölgede 2 yıl, 2. bölgede 3 yıl olarak, 3. bölgede 3 yıldan 5 yıla, 4. bölgede 5 yıldan 7 yıla, 5. bölgede 6 yıldan 7 yıla ve 6. bölgede ise 7 yıldan 10 yıla kadar uzatılarak uygulanmaya devam edilecektir. Vergi indirimlerinde iyileştirmeler yapılarak; 1. bölgede %50 oranında, 2. bölgede %10'dan %55, 3. bölgede %20'den %60, 4. bölgede %30'dan %65, 5. bölgede %50'den %70 oranına yükseltilerek, 6. bölgede ise %80 oranında indirim sağlanacaktır.⁴⁰³

Diğer taraftan özel sektör işyerlerinde 6 ay süreyle İşbaşı Eğitim Programında (İEP) çalışacak kursiyerlere İŞKUR tarafından net asgari ücret ödenmesi, işverenin kursiyerler için yaptığı harcamaların vergi matrahından düşürülmesi, Toplum

⁴⁰³ TRT, (Çevrimiçi) <http://www.trthaber.com/haber/gundem/basbakan-istihdam-ve-tesvik-paketini-acikladi-176491.html>, 17.03.2015

Yararına Çalışma kapsamında ilave 120.000 istihdamın sağlanması açıklanan yeni istihdam ve teşvik paketinde yer alan diğer düzenlemelerdir.⁴⁰⁴

2.4.2.4. Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP)

Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP), işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan ya da yüklenici kurumlar (MEB, belediyeler, özel idareler, kaymakamlıklar, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Çevre ve Orman Bakanlığı vb.) ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği sağlamak amacıyla uygulanan programlardır. Bu programlar en fazla dokuz aylık dönemler halinde düzenlenmekte ve katılımcılara aylık asgari ücret üzerinden ödeme yapılmaktadır. Ayrıca, bu programlara katılanların sosyal güvenlik sigortası primleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.⁴⁰⁵

TYÇP kapsamındaki programlar; çevre temizliği, kamusal altyapının yenilenmesi, MEB'e bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi, bakım onarım ve temizlik işleri yapılması, restorasyon, tarihi ve kültürel mirasın korunması, ağaçlandırma, park düzenlemeleri, vadi ve dere ıslahı, erozyon engelleme çalışmaları alanlarında kamu yararına yönelik düzenlenmektedir. TYÇP'ye katılabilmek için İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmak, 18 yaşını tamamlamış olmak, emekli, malul, dul ve yetim aylığı almamak, öğrenci olmamak (açık öğretim öğrencileri hariç), TYÇP'den yararlanılmaya başlanan gün itibarıyla herhangi bir sosyal yardım almamak gereklidir. Programların amacına ulaşabilmesi için il müdürlükleri tarafından özel şartlar da belirlenebilmektedir. Ayrıca kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları (STK) ve özel işyerleri ile de TYÇP düzenlenebilmektedir. STK'lar ve özel işyerlerinin program düzenlenmesinin önünde bir engel bulunmamakla birlikte olağanüstü durumlar (deprem, afet gibi) dışında hemen hemen tüm programlar kamu kurumları ile yapılmaktadır.⁴⁰⁶

⁴⁰⁴ A.e.

⁴⁰⁵ İŞKUR, 2014 Yılı Faaliyet Raporu, a.g.e., s. 36-37; İŞKUR, 7. Genel Kurul Raporu, a.g.e., s.66-68

⁴⁰⁶ A.e.

2002-2008 yılları arasında ÖSDP kapsamında düzenlenen TYÇP, 2009 yılından sonra GAP-2 Projesi kapsamında ve İŞKUR bünyesinde düzenlenmeye devam etmiştir. Tablo 51’de görüldüğü üzere program ve katılımcı sayılarında 2008 yılından sonra büyük artış yaşanmıştır. 2008 yılında 15 olan program sayısı 2009 yılında 1.627’ye ve 138 olan katılımcı sayısı ise 45.467’ye kadar yükselmiştir. 2009 yılındaki artışın nedeni olarak küresel ekonomik kriz nedeniyle işsizlerin sayısındaki yaşanan artışlar ile birlikte hem işsizlerin işgücü piyasası içinde kalması hem de işsizlere geçici bir gelir desteği sağlaması nedeniyle İŞKUR’un bu programa daha fazla kaynak ayırması söylenebilir. Program sayısı yıllar itibariyle artarak 2014 yılında 5.188’e ulaşmış, katılımcı sayısı ise 216.108 kişi olmuştur. Cinsiyet açısından bakıldığında ise bu program türünde erkeklerin kadınlara oranla daha fazla katılım gösterdikleri görülmektedir.

Tablo 51. TYÇP ve Katılımcı Sayısı (2002-2014)

Yıllar	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2002	4	-	-	34
2003	29	-	-	417
2004	22	-	-	260
2005	21	-	-	266
2006	9	-	-	113
2007	18	182	11	193
2008	15	131	7	138
2009	1.627	33.229	12.238	45.467
2010	1.901	32.697	9.369	42.066
2011	2.424	50.434	13.651	64.085
2012	5.022	144.902	47.096	191.998
2013	4.722	141.925	55.257	197.182
2014	5.188	136.047	80.061	216.108

Kaynak: İŞKUR, 2014 Yılı Faaliyet Raporu, **a.g.e.**, s. 36-37; İŞKUR, 7. Genel Kurul Raporu, **a.g.e.**, s.66-68

2012 yılında TYÇP programlarından yararlanan 191.998 kişi içerisinde 129.850 kişi, TYÇP programlarından yararlandıktan sonra İŞKUR’a açık iş talebinde bulunan işverenlerin talebine göre Kurum tarafından aynı yıl içerisinde işe yerleştirilmiştir. 2013 yılında ise TYÇP programlarından yararlanan 197.182 kişiden 53.248’si yine

TYÇP programlarından yararlandıktan sonra aynı yıl içerisinde İŞKUR tarafından işe yerleştirilmiştir.⁴⁰⁷

2013 yılı Ekim ayı öncesine kadar TYÇP programı kurs türlerinden sayılmakta olup, Ekim ayı sonrasında ise kurs türlerinden çıkarılmış ve ayrı bir modülde yer almaya başlamıştır. Dolayısıyla 2013 yılı Ekim ayından itibaren TYÇP'den yararlananların TYÇP bitiminden sonra herhangi bir işe yerleştirilip yerleştirilmediği takip edilmemiş ve TYÇP'den yararlandıktan sonra işe yerleşenler işe genel işe yerleştirme istatistiklerinde verilmeye başlamıştır. Yani 2014 yılında TYÇP'den yararlandıktan sonra işe yerleşen varsa Tablo 41'de de yer alan 2014 yılı İŞKUR tarafından toplam işe yerleştirilen 701.435 kişi içerisinde yer almaktadır. 2012 yılından önceki TYÇP işe yerleştirme verileri ise 2012 yılı öncesinde kurs çeşidine göre işe yerleştirilenlerin istatistiği mevcut olmadığından dolayı istatistiklerde kurs türüne göre işe yerleştirme sayıları yer almamaktadır.⁴⁰⁸

2.4.2.5. İşbaşı Eğitim Programları (İEP)

Teknolojide yaşanan gelişmelerin günden güne daha yoğun bir şekilde kullanılması, işgücünün mevcut mesleki bilgi ve becerisinin daha hızlı bir biçimde geçersiz hale gelmesine yol açmaktadır. Bu nedenle İŞKUR, Kuruma kayıtlı işsizlerin yine Kuruma kayıtlı işyerlerinde, daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini veya mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla işgücü piyasası araştırma sonuçları, iş ve meslek danışmanlarının işyeri ziyaretleri sırasında veya işsizlerle yapılan görüşmelerde tespit edilen ihtiyaçlar, işyerlerinden veya katılımcı adaylarından gelen talepler doğrultusunda İşbaşı Eğitim Programları (İEP) düzenlemektedir.⁴⁰⁹

2009 yılından itibaren uygulamaya konulan İEP, beden işçisi, temizlik görevlisi, taşıma işçisi, çaycı gibi deneyimsizlik nedeniyle işsizlik sorununun yaşanmadığı ya da deneyimsizliğin en az etkili olduğu bu tür ve vasıf düzeyi yüksek bir işgücü niteliği taşımayan alanları kapsamamaktadır. İşbaşı eğitim programları çerçevesinde

⁴⁰⁷ İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/default/BilgiEdinme>, 25.03.2015

⁴⁰⁸ A.e.

⁴⁰⁹ İŞKUR, 7.Genel Kurul Raporu, a.g.e., s.62

en fazla program düzenlenen ilk on meslek arasında ise ön muhasebeci, büro memuru (genel), satış elemanı (perakende), muhasebe meslek elemanı, satış danışmanı, sekreter, muhasebeci, garson (servis elemanı), aşçı yardımcısı ve kasiyer meslekleri yer almaktadır.⁴¹⁰

İEP, 4857 sayılı Kanuna ve 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendine tabi olarak en az 2 çalışanı bulunan ve Kuruma kayıtlı işyerlerinde ve kamu kurum veya kuruluşlarının payının %50'nin altında olduğu iktisadi teşekküllerde uygulanabilir. İşverenlerden 2 ile 10 arasında çalışanı bulunanlar bir, 11 ve üzerinde çalışanı olanlar ise fiili çalışan sigortalı sayısının onda biri kadar işbaşı eğitim programı katılımcısı talep edebilmektedir. Bu programa katılabilmek için; kuruma kayıtlı işsiz olmak, 15 yaşını tamamlamış olmak, işverenin birinci veya ikinci derece akrabası veya eşi olmamak, emekli olmamak, programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde programın yapılacağı işyerinin çalışanı olmamak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanarak, danışmanın uygun görüşünü almak, öğrenci olmamak (açık öğretim ilkokulu, ortaokulu ve lisesi ile yükseköğretim öğrencileri hariç) şartları aranmaktadır. İşsizlik ödeneği alan kişiler de katılımcı olabilirler. Ancak bu kişiler işsizlik ödeneği aldıkları süre boyunca işten ayrılma bildirgesinin tarafı olan işyerinde katılımcı olamazlar.⁴¹¹

Katılımcılar, 24 ay içinde en fazla 160 fiili gün işbaşı eğitim programından yararlanabilirler. Engelliler için işbaşı eğitim programının süresi 24 ay içerisinde 320 fiili gün olarak uygulanabilir. Bu durumda fazlalık 160 güne ait ödemeler, ilgili idari para cezalarından karşılanmaktadır. Program süresi boyunca katılımcılara İŞKUR tarafından günlük 25 TL cep harçlığı verilmekte ve genel sağlık sigortası primleri karşılanmaktadır. Program sonunda katılımcıların aynı işyerinde ya da aynı meslekte başka bir işyerinde istihdam edilmesi halinde 6 ay boyunca kişiye ait sosyal sigorta primlerinin işverene düşen payı işsizlik sigortası fonundan karşılanmaktadır.⁴¹²

Program başlangıcında işveren tarafından istihdam taahhüdü verilmişse program sonunda bu taahhüdün yerine getirilip getirilmediği kontrol edilir, söz konusu

⁴¹⁰ A.e., s. 63

⁴¹¹ İŞKUR, **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**, Ankara, Kasım 2014, s. 24-28

⁴¹² A.e., s. 28-29; İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/sveren/isbasiegitim>, 25.02.2015

yükümlülük yerine getirilmezse işveren ile 12 ay süreyle kurs ve program düzenlenmemektedir. Yine işverenin programın bittiği tarihteki fiili çalışan sayısının, programın başladığı tarihteki fiili çalışan sayısından düşük olduğunun tespiti halinde; işveren bu tespit tarihinden itibaren bir ay içerisinde programın başladığı ve bittiği tarih arasındaki fiili çalışan sayıları arasındaki farka karşılık gelecek sayıda kişiyi istihdam ettiğini bir aylık sürenin bitiminden itibaren en geç beş işgünü içinde il müdürlüğüne işe giriş bildirgesi ile birlikte bildirmezse işveren ile bu bir aylık sürenin son gününden itibaren 12 ay süreyle kurs ve program düzenlenmemektedir. Yeni katılımcı talebinde bulunan işverenin talebinin kabul edilebilmesi için, işverenin başvuru tarihinden geriye doğru son bir yılda işbaşı eğitim programını tamamlayan katılımcılardan en az %20'sini kendi işyerinde veya başka işyerinde aynı meslekte en az 60 gün istihdam etmiş olması veya istihdam etmeye başladığına dair taahhütname vermesi gerekmektedir.⁴¹³

Tablo 52’de görüldüğü üzere işbaşı eğitim program sayısı ve katılımcı sayısında yıllar geçtikçe artış yaşanmaktadır. 2009 yılında 555 olan program sayısı 2014 yılında 26.283’e ve 1.285 olan katılımcı sayısı ise 59.456’ya kadar yükselmiştir. Programa katılanlara cinsiyet açısından bakıldığında ise, erkeklerin kadınlara göre üstünlüğü olmakla birlikte 2014 yılında hemen hemen aynı sayıda katılım olmuştur.

Tablo 52. İEP ve Katılımcı Sayısı (2009-2014)

Yıllar	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2009	555	727	558	1.285
2010	1.796	2.643	2.028	4.671
2011	5.849	10.474	5.919	16.393
2012	11.407	18.011	13.762	31.773
2013	24.379	33.417	30.243	63.660
2014	26.283	30.028	29.428	59.456

Kaynak: İŞKUR, 2014 Yılı Faaliyet Raporu, **a.g.e.**, s. 41; İŞKUR, 7.Genel Kurul Raporu, **a.g.e.**, s.62

İEP, katılımcıların istihdam edilme olasılığı yüksek kurs türlerinden biridir. İşyerlerinde verilen eğitimin birebir işveren gözetiminde olmasından dolayı işçinin göstermiş olduğu beceri ve kabiliyet, işe yerleşmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

⁴¹³ İŞKUR, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, **a.g.e.**, s. 25-27

2012 yılında programa katılan 31.773 kursiyerden 7.377 kişi, 2013 yılında 63.600 kursiyerden 19.484 kişi ve 2014 yılında ise 59.456 kursiyerden 19.903 kişinin istihdamı sağlanmıştır.⁴¹⁴

2.4.2.6. Girişimcilik Eğitim Programları

İşgücü piyasasında yaşanan sorunlara yönelik çözüm mekanizmalarının işgücü piyasasının arz ve talep yönünü dikkate alarak tasarlanması büyük bir öneme sahiptir. Bu anlamda işgücü arzının istenilen düzeye taşınması amacıyla yürütülen mesleki eğitim kurslarına ek olarak kendi işlerini kurarak ekonomiye katkı sağlamak isteyenler için 2009 yılında yapılan düzenlemelerle girişimcilik eğitim programları uygulamaya geçirilmiştir. Girişimcilik Eğitim Programlarının temel amacı, Kuruma kayıtlı olanların kendi işlerini kurmalarına ve geliştirmelerine yardımcı olmak ve KOSGEB Yeni Girişimci Desteğine başvurarak bu destekten yararlanmalarını sağlamaktır. Eğitim programı bitiminde, katılımcılara verilen Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi Katılım Belgesi ile birlikte KOSGEB Yeni Girişimci Desteğine başvuru yapılmaktadır.⁴¹⁵ Bu destek 30.000 TL geri ödemesiz ve 70.000 TL geri ödemeli destekten oluşmaktadır. Yeni Girişimci Desteğinde destek oranı 1. ve 2. bölgelerde %60, 3, 4, 5 ve 6. bölgelerde %70'tir. Kadın ve engelli girişimciler için bu oranlara %10 daha eklenmektedir.⁴¹⁶

Eğitim programları ile girişimci adaylarının kendi iş fikirlerine ilişkin olarak iş planı hazırlama ve uygulamaya yönelik gerekli bilgi ve deneyim kazandırılmaya çalışılarak adayların işletme kurma fikrinin olgunlaşması sağlanmaktadır. Bu kapsamda gerek işsizler gerekse işletmesini geliştirmek isteyenler eğitimlerden yararlanabilmekte ve bu eğitimler, eğitimleri verebilecek gerekli yetkinliğe sahip üniversiteler, özel eğitim kurumaları, meslek birlikleri ve odalar ile işbirliği halinde düzenlenmektedir.⁴¹⁷

Programların, günlük en az 5, en fazla 8 saat ve haftada 6 günü geçmemek üzere en az 30 en fazla 40 saat olması gerekir. Temel seviye girişimcilik eğitimi, sınıf içi

⁴¹⁴ İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/default/BilgiEdinme>, 25.03.2015

⁴¹⁵ İŞKUR, 7.Genel Kurul Raporu, **a.g.e.**, s. 65

⁴¹⁶ KOSGEB, **Faaliyet Raporu 2014**, Ankara, 2015, s. 13

⁴¹⁷ İŞKUR, 7.Genel Kurul Raporu, **a.g.e.**, s. 65

eğitim ve atölye çalışmalarından oluşmakta olup toplam 70 saattir. Programa katılabilmek için; İŞKUR’a kayıtlı olmak, 18 yaşını tamamlamış olmak, aynı modülü daha önce tamamlamamış olmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanarak, danışmanın uygun görüşüne sahip olması şartları aranmaktadır. Toplam program süresi tüm modüller dâhil olmak üzere 160 fiili günü geçemez. Ayrıca tarımsal faaliyette bulunanlar ile isteğe bağlı sigortalı sayılanlar, sosyal yardım, engelli maaşı ile dul ve yetim aylığı alanlar da programlardan yararlanabilmektedir. Program süresi boyunca katılımcıların zaruri giderleri, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ve bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar için genel sağlık sigortası prim giderleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.⁴¹⁸

Girişimcilik eğitim programlarının öncesinde İŞKUR tarafından kendi işini kuracaklara yönelik eğitim kursları düzenlenmiştir. Bu kurslar, Kuruma kayıtlı işsizlerden herhangi bir mesleki bilgi ve becerisi bulunmayanların kendilerine gelir getirici bir faaliyette bulunmalarını temin amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca yine 2004-2007 yılları arasında uygulanan “Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevlerinde Uygulanacak Meslek ve İş Kurma Kursları Projesi” ile birlikte girişimcilik kursları da düzenlenmiştir.

Aşağıdaki Tablo 53’te 2000-2009 yılları arasında kendi işini kuracaklara yönelik kurslar ve ceza infaz kurumlarında düzenlenen girişimcilik eğitimleri ile 2010 yılı itibarıyla uygulanmaya başlanan girişimcilik eğitim programlarından yararlananların ve uygulanan programların sayısı verilmektedir. 2000 yılında kendi işini kuracaklara yönelik 58 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 942 kişi katılmıştır. 2004-2007 yılları arasında ceza infaz kurumlarında verilen girişimcilik eğitimleri nedeniyle kurs sayılarında artışlar yaşanmış ve 2007 yılında kurs sayısı 359, katılımcı sayısı ise 5.686 kişiye kadar yükselmiştir.

2010 yılından itibaren düzenlenen girişimcilik eğitim programları incelendiğinde, 319 olan program sayısı 2014 yılında 1.229’a ve 8.306 olan katılımcı sayısı ise 31.648’e kadar artış göstermiştir. Cinsiyet açısından katılıcı sayılarının ise

⁴¹⁸ İŞKUR, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, **a.g.e.**, s. 36-39

birbirlerine çok yakın olduğu tabloda görülmektedir. Ayrıca 2010-2014 yılları arasında KOSGEB, girişimcilik destek programı kapsamında yaklaşık olarak 272 milyon TL destek sağlamış ve bu destekten yaklaşık 26.000 işletme (geliştirme ya da yeni kurulum amacıyla) yararlanmıştır.⁴¹⁹

Tablo 53. Kendi İşini Kuracaklara Yönelik Kurslar İle Girişimci Eğitim Programları ve Katılımcı Sayıları (2000-2014)

Yıllar	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2000	58	-	-	942
2001	13	-	-	211
2002	11	-	-	200
2003	18	-	-	341
2004	41	-	-	814
2005	85	-	-	1.780
2006	72	748	478	1.226
2007	359	4.650	1.036	5.686
2008	279	1.690	2.932	4.622
2009	304	2.490	4.165	6.655
2010	319	4.707	3.599	8.306
2011	906	13.605	10.540	24.145
2012	921	13.127	12.348	25.475
2013	910	13.023	12.143	25.166
2014	1.229	16.456	15.192	31.648

Kaynak: İŞKUR, 2014 Yılı Faaliyet Raporu, **a.g.e.**, s. 41; İŞKUR, 7.Genel Kurul Raporu, **a.g.e.**, s.66

2.4.2.7. Mesleki Eğitim Kursları

Dünyada işsizliği önleme noktasında eğitim, stratejik bir öneme sahiptir. İstihdamı arttıracak tedbirlerin başında kurumsal yapının değişmesi gerekliliği gelmekte ve bu değişim ise üç ana unsura bağlı bulunmaktadır. Bunlar; yatırım ortamının iyileştirilmesi, devletin yatırım yapan konumda değil de, yatırım yapanı yani istihdam yaratanı teşvik etmesi ve eğitim düzeyinin artırılmasıdır.⁴²⁰

⁴¹⁹ KOSGEB, **Faaliyet Raporu 2010**, Ankara, 2011, s. 33; **Faaliyet Raporu 2011**, Ankara, 2012, s. 35; **Faaliyet Raporu 2012**, Ankara, 2013, s. 36; **Faaliyet Raporu 2013**, Ankara, 2014, s. 37; Faaliyet Raporu 2014, **a.g.e.**, s. 38

⁴²⁰ Tuncer Bulutay, **Türk İşgücü Piyasası İle İlgili Yükler ve Politikalar**, DİE Yayını, Ankara, 1998, s. 45-46

Küresel rekabete dayalı ekonomik ve sosyal yapı içerisinde işgücü piyasasının dinamik karakterinin bir sonucu olarak ihtiyaçlar da sürekli değişmekte ve yenilenebilmektedir. Bu değişim süreci ise dünyada her gün yeni iş alanlarının oluşmasına ve var olan iş alanlarının ise daha nitelikli işgücü talebini ortaya çıkarmasına neden olmaktadır. Böyle bir ortamda kendini yenilemeyen ve gelişmelere uyum sağlayamayan çalışanlar işlerini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalmakta, işi olmayanlar ise iş bulmada zorluk yaşamaktadırlar.⁴²¹ Konjonktürel gelişmeler, eğitim ve istihdam arasında sağlam bir dengenin kurulamaması, teknoloji alanındaki hızlı gelişmeler gibi günümüz dünyasının genel karakteristiğini oluşturan yenilikçiliği ve gelişmeyi odağına alan bu yapı, aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kurslarının önemini ortaya koymaktadır.

İşgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda herhangi bir mesleği olmayan işsizlerin meslek sahibi olmaları, mesleği olmakla birlikte mesleğin gerektirdiği beceri düzeyinin mevcut talepleri karşılayamadığı durumlarda kişilerin beceri düzeyinin geliştirilmesi, mevcut mesleklerin geçerliliğini yitirdiği durumlarda ise kişilerin yeni meslek sahibi olmaları, mesleki eğitim kurslarının hedeflerini oluşturmaktadır. Dolayısıyla istihdamın korunması ve artırılması amacı taşıyan mesleki eğitim kursları, makro anlamda işgücünün nitelikli hale gelmesi ve işgücü piyasasında mobilitenin artırılması yoluyla yapısal işsizliğin de azaltılmasına katkı sağlamaktadır.⁴²²

1946 yılında kurulan ve temel görevi aracılık hizmetleri olan İŞKUR, mesleki eğitim faaliyetlerini de yürütmüştür. Günümüzdeki işgücü eğitim faaliyetlerinden farklılıklar göstermekle birlikte, İŞKUR, 1946-1963 yılları arasında çeşitli alanlarda mesleki eğitim kursları düzenlemiştir. Yine bu dönemde İŞKUR, MEB ile yapılan işbirliği kapsamında işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu ve ara eleman temininde zorluk çekilen mesleklerde işgücü yetiştirmek amacıyla çeşitli meslek kollarında mesleki eğitim kursları düzenlemiştir. Yurt dışına işçi gönderme faaliyetlerinin artmasıyla birlikte İŞKUR'un, 1980'li yıllara kadar sadece yurt dışına işçi gönderen

⁴²¹ Pete Alcock, Margaret May, Karen Rowlingson, **Sosyal Politika-Kurumlar ve Uygulamalar**, Ed. Bülent Özçelik, Çev. Şenay Gökbayrak, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2011, s. 448-449

⁴²² İŞKUR, 7.Genel Kurul Raporu, **a.g.e.**, s.62

bir kurum kimliğine bürünmesi ve istihdam öncesi eğitim sorumluluğunun MEB'e verilmesi, kurumun mesleki eğitim faaliyetlerini durdurmuştur.⁴²³

1988 yılına kadar düzenli ve sistemli olmayan bir şekilde yürütülen mesleki eğitim faaliyetleri, 1988 yılına gelindiğinde İşgücü Yetiştirme Yönetmeliği'nin yürürlüğe girmesiyle birlikte İŞKUR'un sorumluluğuna verilmiştir. Bu yıldan önce okullarda verilen mesleki eğitimin işgücü piyasası için yeterli olduğu düşünülse de, git gide artan işsizlikle mücadele etmek ve istihdamı korumak, bu faaliyetlerin daha düzenli ve etkin bir şekilde yürütülmesi gerçeğini ortaya çıkarmıştır. İşgücü eğitimi ve dolayısıyla da aktif işgücü piyasası politikalarının yürütülmesinde İŞKUR'un sorumlu kuruluş haline gelmesi ile birlikte İŞKUR, işsizlerin mesleki eğitimi konusunda gelişmiş ülkelerdeki kamu istihdam kurumu kimliğine kavuşmuştur.⁴²⁴

Mesleki eğitim kursları, İŞKUR tarafından yapılan işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda belirlenen ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu'nun onayından geçen Yıllık İşgücü Eğitim Planı'nda yer alan mesleklerde düzenlenmektedir. Yıllık işgücü eğitim planında yer alan mesleklerde kurs açılabilmesi için işgücü piyasasından ve işverenlerden gelen taleplerin İŞKUR kayıtlarından karşılanamaması halinde sadece karşılanamayan kısım için mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir. Planda yer almayan bir meslek için kurs düzenlenmek istenildiğinde ise, Genel Müdürlük ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu'nun onayıyla planda değişiklik yapılabilir.⁴²⁵

Kursların düzenlenmesi, hizmet alımı ve işbirliği olarak iki farklı şekilde gerçekleştirilmektedir. Hizmet alımı ile düzenlenen kurslarda ödemeler, tespit edilen yaklaşık kursiyer başı ders saat maliyeti üzerinden yapılmaktadır. Bu maliyet; kurs için gerekli olan temrin (elektrik, su, sarf malzeme gibi eğitim sırasında kullanılan tüketim mal ve hizmet bedeli), eğitici, iş danışmanlığı, kurs yeri ve yüklenici kârı giderlerinden oluşmaktadır. İşbirliği yöntemiyle düzenlenen kurslarda ise kurs için gerekli olan temrin ve eğitici giderleri ödenmektedir. Kursları düzenlemek amacıyla

⁴²³ Sinem Çapar Diriöz, "İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü", (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara, Kalkınma Bakanlığı, Yayın No: 2835, 2012, s. 128-129

⁴²⁴ A.e.

⁴²⁵ İŞKUR, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, a.g.e., s. 4

işbirliği veya hizmet alımı yapılabilecek hizmet sağlayıcıları arasında; MEB'e bağlı eğitim ve öğretim kurumları, üniversiteler, özel öğretim kurumları ve özel eğitim işletmeleri, özel sektör işyerleri, kuruluş amaçları doğrultusunda olmak şartıyla; kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, işçi, işveren, esnaf sendikaları, özel kanunla kurulan banka ve kuruluşları ve bunlara bağlı işyerleri ile iktisadi işletmeleri bulunan dernek ve vakıflar ve özel istihdam büroları bulunmaktadır.⁴²⁶

Kurum; kursiyer zaruri gideri, sigorta prim gideri ile eğitici gideri ve temrin giderlerinin bir veya birkaçını ya da tamamını içerecek şekilde işbirliği yöntemiyle kurs düzenleyebilir. Bu kapsamda ödenecek eğitici ücreti MEB tarafından belirlenen gündüz ek ders saat ücretinin iki katını geçemez. MEB'e bağlı kuruluşlarla hizmet alımı yöntemi ile kurs düzenlenememekte ancak kursiyer zaruri gideri ve sigorta prim giderleri ödenerek işbirliği yoluyla kurslar gerçekleştirilebilmektedir. Üniversitelerle, kursiyer zaruri gideri ve sigorta prim giderlerine ilave olarak, eğiticiler için her kurs ders saati için MEB tarafından belirlenen akademik unvanlara göre gündüz ek ders saat ücretinin iki katına kadar olan tutar ödenmek suretiyle işbirliği kapsamında kurs açılabilir. Eğiticilere yapılacak ödemelerde fiili olarak derse giren eğiticinin unvanı esas alınmakta ve bu kapsamda düzenlenen kurslarda temrin gideri ödenmemektedir. Ayrıca özel sektör işyerleri ile düzenlenen eğitimlerde, eğiticinin hizmet sağlayıcının kendi bünyesinden karşılanamaması halinde de eğitici giderleri karşılanmaktadır.⁴²⁷

MEB tarafından onaylanan kurs eğitim programlarının müfredatları Ulusal Meslek Standartları ile uyumlu olması gerekmektedir. Kurs eğitim programları, teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşabilmektedir. Mesleğin özelliğine göre, kurslarda teorik ve uygulamalı bölümler birlikte verilmekte ya da farklı eğitim mekânlarında veya farklı illerde yapılabilmektedir. Toplam kurs süresi 160 fiili günü aşmamakta ve kursların, günlük en az 5 en fazla 8 saat ve haftada 6 günü geçmemek üzere en az 30 en fazla 40 saat olması gerekmektedir. Yarım günlük tatiller dâhil

⁴²⁶ A.e., s. 4-5

⁴²⁷ A.e., s. 5-7

olmak üzere milli, dini bayramlar ile resmi tatil olan günlerde eğitim yapılmamakta ve bu süreler toplam eğitim gününe dâhil edilmemektedir.

Kurslarda görev alabilecek eğitimciler veya öğretmenler; MEB'e bağlı kurum ve kuruluşlarda görev alan öğretmenler, Yükseköğretim Kanununa tabi olarak görev yapan öğretim elemanları, özel öğretim kurumlarında görev alan eğitimciler, usta öğreticilik belgesine sahip olanlar, MEB ve üniversiteler tarafından eğitici veya öğretici olarak görevlendirilmiş olanlar arasından seçilmektedir. Kurslara katılmak için; Kuruma kayıtlı işsiz olmak, 15 yaşını tamamlamış olmak, mesleğin gereklerine uygun olarak belirlenen özel şartlara sahip olmak, Kurumca aynı meslekte düzenlenen kursu tamamlamamış olmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanarak, danışmanın uygun görüşüne sahip olmak, emekli olmamak, kurslara katılmama yönünde yaptırım uygulanmıyor olmak şartları aranmaktadır. Ayrıca eğitimlere katılmalarına ve kurs sonunda da istihdam edilmelerine engel durumları bulunmayan ikinci öğretim ve açık öğretimdeki öğrenciler ile Kuruma kayıtlı olma şartı aranmaksızın ceza infaz kurumlarında bulunan ve tahliyesine 3 yıldan az süre kalmış olanlar da kurslara katılabilmektedirler.⁴²⁸

Diğer taraftan işsizlik ödeneği almakta olanların; asgari son çalıştığı işin koşullarını sağlamak, kişisel kariyer ve statülerine, eğitim, yaş ve sağlık koşullarına uygun bir eğitim olanağı sağlandığı takdirde eğitime katılmaları gerekmektedir. Geçerli bir neden sunmadan eğitim almayı kabul etmeyen veya katıldığı eğitimi geçerli neden olmaksızın tamamlamayan kişilerin bu tarihten itibaren işsizlik ödeneği kesilmektedir. İşyerlerinde yapılan kurslara; hizmet alımı ya da işbirliği yapılan işyerinin işçileri, mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek ve yeni teknolojilere uyum sağlamak amacıyla katılabilmekte ve sadece çalışanlara yönelik olarak da işbirliği yoluyla kurslar düzenlenmektedir. Kursa katılan kursiyerler, kursun tamamlanmasından itibaren 6 ay geçmeden yeni bir kurstan yararlanamazlar.⁴²⁹

Kurslara devam zorunlu olmakla birlikte Kurumca kabul edilebilir mazereti olanlara izin verilebilmektedir. Ancak doktor raporu ile en fazla 5 günlük sağlık izni dışında

⁴²⁸ A.e., s. 13-14

⁴²⁹ A.e., s. 15-18

bu izin süreleri, hangi sebeple olursa olsun toplam kurs süresinin onda birini aşamaz. Bu sürenin aşımı halinde kursiyerlerin kursla ilişkileri kesilmektedir. Kurstan; askerlik, tutukluluk, hamilelik veya doğum, uzun süreli hastalık, işe giriş ve kursa devamı engelleyebilecek ikametgâh değişikliği gibi nedenler ile devamsızlık süresini aşmaları nedeniyle ayrılmak durumunda kalanlar, durumları kursu takibe elverişli olmadığı için kursla ilişkisi kesilenler, devam ederken kursun iptal edilmesinden dolayı mezun olamayanlar dışında il müdürlüğünce kabul edilen geçerli bir mazereti olmadan ayrılanlar 24 ay boyunca kurs veya programlardan yararlanamazlar.⁴³⁰

Kurs sınıfları; eğitici sayısı, eğitim yerinin kapasitesi ve donanımı ile kursa konu mesleğin özellikleri dikkate alınarak oluşturmaktadır. Bir sınıfın en az 10 en fazla 25 kursiyerden oluşması esastır. Kursiyer sayısının 5 kişinin altına düşmesi halinde il müdürlüğünce kurs iptal edilebilir ancak kurs süresinin üçte ikisinin tamamlanması halinde kurs iptal edilmez. Ayrıca engellilere yönelik veya işbirliği kapsamında işyerinde düzenlenen kurslarda en az 5 kursiyer için de kurs düzenlenebilmektedir. Kursiyerlerin seçim aşamasında iş ve meslek danışmanları aracılığı ile kursiyer adaylarına; öncelikle meslek seçimi, meslek değişikliği ya da bir mesleğe uyum sağlama gibi iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri verilmektedir. İş ve meslek danışmanı tarafından kursa katılması yönünde olumlu görüş verilen Kuruma kayıtlı işsizler arasından asil ve asil kursiyer sayısının en az %25'i kadar da yedek kursiyer yüklenici ve Kurum tarafından belirlenmektedir.⁴³¹

Kursların bitiminde, yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu tarafından yapılacak sınav, ölçme ve değerlendirme sonucunda başarılı olanlara mesleki yeterlilik belgesi verilmektedir. Kursların işyerleri ile düzenlenmesi halinde, kursiyerlerin en az %50'si, kurs sınav sonucunun açıklandığı tarihten itibaren en geç 30 gün içinde işe başlatılmak şartı ile 120 günden az olmamak üzere en az fiili kurs süresi kadar istihdam edilmesi gerekmektedir. Kursların kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğinde olan meslek kuruluşları ve resmi eğitim kurumları* ile

⁴³⁰ A.e.

⁴³¹ A.e., s. 16-17

* Kendi nam ve hesabına hizmet veya mal üretimi yapan işyerlerinin dışında kalan, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel eğitim kurumları, üniversiteler, eğitim için Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen özel öğretim kurumlarına ait standartlarda mekân ve donanıma sahip dernek ve

düzenlenmesi halinde ise kursiyerlerin en az %20'sinin 3 aydan az olmamak üzere en az düzenlenen kurs süresi kadar eğitim aldıkları alanda istihdam edilmesi gerekmektedir. Kursiyerler kurs sonunda yapılacak sınav tarihinden itibaren en geç 3 ay içerisinde işe başlatılmalıdır.⁴³²

Kursların sona ermesiyle birlikte sınav sonucunda başarılı olan kursiyerlerin belirtilen süreler kapsamında istihdam edilip edilmediklerini kontrol etmek amacıyla Kurum tarafından izleme çalışmaları yapılmaktadır. İstihdam yükümlülüğünün süresi içinde hiç yerine getirilmemesi halinde; kursiyerler için ödenen sigorta primleri ve kursiyer zaruri giderleri hariç, yükleniciye yapılan KDV dâhil tüm giderler yasal faizi ile birlikte alınır ve yüklenici ile 24 ay süresince hizmet alımı ve işbirliği kapsamında sözleşme veya protokol imzalanmaz. Süresi içinde eksik gerçekleştirilmesi halinde ise; ödenen sigorta primleri ve kursiyer zaruri giderleri hariç, istihdam edilmeyen her bir kursiyer için, KDV dâhil toplam kurs giderinin mezun kursiyer sayısına bölünmesi ile bulunan kişi başı ortalama birim maliyet, yükleniciden geri alınır ve yüklenici ile 12 ay süresince hizmet alımı ve işbirliği kapsamında sözleşme veya protokol imzalanmaz.⁴³³

Aşağıdaki Tablo 54'te yıllar itibariyle düzenlenen mesleki eğitim kurs sayısı ve bu kurslara katılanların sayısı verilmektedir. Tabloda, daha önce incelenen TYÇP, İEP ve girişimcilik eğitim programları ile daha sonra ele alınacak olan GAP-2 projesinde yer alan TYÇP, İEP ve UMEM/İEP ve UMEM projesinde yer alan İEP programları hariç veriler yer almaktadır.

2004 yılında 268 olan kurs sayısı 2014 yılında 5.552 ve 8.007 olan katılımcı sayısı ise 109.666'ya kadar yükselmiştir. Küresel ekonomik krizin etkilerinin en çok hissedildiği yıl olan 2009 yılında artan işsizlik oranları ve özellikle de 5763 sayılı Kanun ile İŞKUR'a kayıtlı tüm işsizlerin İşsizlik Sigortası Fonu'ndan aktarılan kaynaktan yararlanma hakkının sağlanması nedeniyle kurs ve katılımcı sayılarında

vakıflar ile işçi, işveren, esnaf ve meslek kuruluşları, meslek birlikleri resmi eğitim kurumu kategorisine girmekte olup, bu tanımlamanın dışında kalan kurum ve kuruluşlar ise işyeri olarak değerlendirilmektedir. (A.e., s. 4-7)

⁴³² A.e., s. 19-20

⁴³³ A.e., s. 21-22

artışlar meydana gelmiştir.⁴³⁴ 2009 yılında bir önceki yıla göre önemli bir artış yaşanmış ve kurs sayısı yaklaşık 5 kat, katılımcı sayısı ise yaklaşık 6 kat artış göstermiştir. Kurs ve katılımcı sayısının en yüksek olduğu 2012 yılında 10.001 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara ise 215.399 kişi katılmıştır. Kurslardan yararlananlara cinsiyet açısından bakıldığında ise ilk yıllarda erkeklerin kadınlara oranla daha fazla katılım gösterdikleri görülürken, son yıllarda ise işgücü piyasasına katılma oranları oldukça düşük düzeyde olan kadınların erkeklere oranla kurslardan daha fazla yararlandıkları görülmektedir. 2014 yılında 48.467 erkek 61.199 kadın kurslardan yararlanmıştır.

Tablo 54. Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayısı (2004-2014)

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2004	268	-	-	8.007
2005	471	-	-	11.025
2006	782	11.212	4.668	15.880
2007	824	11.640	5.326	16.966
2008	1.532	18.976	8.396	27.372
2009	7.626	83.653	76.503	160.156
2010	7.805	74.274	82.310	156.584
2011	7.415	72.596	72.797	145.393
2012	10.001	100.861	114.538	215.399
2013	6.096	60.561	70.688	131.249
2014	5.552	48.467	61.199	109.666

Kaynak: İŞKUR, 2014 Yılı Faaliyet Raporu, **a.g.e.**, s. 41; İŞKUR, 7.Genel Kurul Raporu, **a.g.e.**, s.60-61; İŞKUR, 2013 İstatistik Yıllığı, **a.g.e.**, s. 185-189

2012 yılında mesleki eğitim kurslarına katılan 215.399 kursiyerden 42.680 kişi, 2013 yılında 131.249 kursiyerden 43.380 kişi ve 2014 yılında ise 109.666 kursiyerden 29.033 kişi işe yerleştirilmiştir. Mesleki eğitim kurslarının daha detaylı bir şekilde inceleneceği “Türlerine Göre Mesleki Eğitim Kursları” başlığı altında kurs türleri, kurs, katılımcı ve katılımcılardan işe yerleştirilen sayıları ilerleyen ele alınacaktır.⁴³⁵

⁴³⁴ Bekir S. Gür vd., **Türkiye’nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi**, Ankara, Seta Yayınları, 2012, s. 120

⁴³⁵ İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/default/BilgiEdinme>, 25.03.2015

2.5. İSTİHDAMI ARTIRMAYA YÖNELİK MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI

Çalışmanın temelini oluşturan mesleki eğitim, örgün eğitim* çerçevesinde yer alan mesleki ve teknik eğitimden farklı olarak, yaygın eğitim faaliyetleri içerisinde yürütülen ve aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında uygulanan mesleki eğitim bağlamında ele alınmaktadır. Ancak bu konuya geçmeden önce küreselleşme, uluslararası rekabetin artması ve hızla gelişen teknolojilerin nitelikli işgücüne olan talebi artırması ile birlikte eğitimin ve özellikle de mesleki eğitimin bu talebi karşılamadaki öneminin “eğitim istihdam” ilişkisi bağlamında değerlendirilmesinin çalışma açısından yararlı olacağı kanaatindeyiz.

2.5.1. Eğitim ve İstihdam İlişkisi

İstihdam ile eğitim arasındaki ilişki en belirgin biçimde, istihdamın insan gücüne ilişkin talepleriyle eğitim arzını belirlemesi, eğitim arzının da istihdamın niteliğini ve türlerini etkilemesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. İstihdam, eğitim politikalarının belirlenmesinde güçlü bir etki yaparken, eğitim de istihdamın nitel ve nicel açıdan geliştirilmesinde büyük rol oynamaktadır. Bu nedenle istihdam ve eğitim arasında sürekli ve karşılıklı katkı sağlayıcı bir ilişkinin kurulması zorunlu görülmektedir.⁴³⁶

* Örgün eğitim, resmi olarak planlanan ve ardışık biçimde düzenlenen, öğretmen ve öğrencinin üzerine düşen görevlerin açıkça tanımlandığı, öğretmenin eğitim amacıyla öğrenciyi yönetmeye çalıştığı ve sorumluluk aldığı, öğrencilerin yazılma veya alınmasıyla ilgili işlemlerin yerine getirilmesini gerektiren eğitimidir. Eğitim sisteminin diğer bir kolu olan yaygın eğitim ise, öğrencilerin yazılması veya alınması gibi işlemleri gerektirmeyen, okul çağını tamamlamış yetişkinlere yönelik okul dışında yapılan eğitimi ifade etmektedir. Yaygın eğitim bir yandan örgün eğitim alamayan insanların eksik eğitimlerini tamamlamalarına imkân sağlarken diğer yandan işgücü piyasası politikalarına ve talep edilen istihdam çeşitlerine uygun meslek edinmelerini, mesleklerini geliştirmelerini sağlamakta, çalışanların bilgi ve becerilerini artırmakta, yeni dönüşüm ve gelişmelere göre meslek edinmelerine de büyük katkılar sağlamaktadır. Böylece yaygın eğitim kişinin ilgi, arzu ve yetenekleri çerçevesinde sosyal, ekonomik ve kültürel gelişmesini sağlayan ve hayat boyu devam eden eğitim, rehberlik ve yetiştirme etkinliği olarak görülmektedir. Nitelikli işgücünün her gün daha da önem kazandığı, mesleklerde yaşanan gelişme ve değişimlere paralel olarak gerekli olan nitelikli insan gücünü karşılamada yeterli olmayan örgün eğitim kurumları yanında yaygın eğitimden yararlanmak artık bir zorunluluk olarak görülmektedir. (Sedat Murat, **Dünden Bugüne İstanbul’da Yaygın Eğitim**, İstanbul, İTO, Yayın No: 2009-8, 2009, s.29-32)

⁴³⁶ Ali Gür, “Rekabet Gücünün Arttırılmasında Nitelikli İşgücü İhtiyacı ve Mesleki Eğitim”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011, s. 158

Eğitim genel olarak; bireyin ruhsal ve zihinsel kapasitesini geliştiren, çevresi ile olan iletişimini arttıran, bireye bilgi, beceri ve uzmanlık kazandıran ve bireyin daha verimli, üretken ve nitelikli olmasını sağlayan bir araç şeklinde tanımlanmaktadır.⁴³⁷ Eğitimi dar ve geniş anlamlarıyla değerlendirdiğimizde ise; dar anlamda eğitim, “bireyin davranışında, kendi yaşantısı yoluyla ve belirli bir amaç doğrultusunda değişim meydana getirme süreci” olarak tanımlanırken⁴³⁸, geniş anlamda, “çocuğu veya yetişkini bedensel, ruhsal, zihinsel, toplumsal, ahlaksal yönleri ile oluşturmak ve geliştirmek için onun varlığındaki değer kaynaklarını ortaya çıkarmaya yönelik yöntem ve tekniklerin eyleme dönüştürülmesi” olarak tanımlanmaktadır.⁴³⁹

Ülkelerin sahip oldukları en önemli varlıkların başında gelen insan kaynağını, günümüz teknolojilerinin gelişimine göre gerekli ölçüde nitelik ve nicelik yönünden yetiştiren ülkeler gelişmiş ülke olarak adlandırılmaktadır. İhtiyaç duydukları insan kaynaklarını sağlayamayan gelişmekte olan ülkeler ise nitelikli insan kaynağını sağlamada da ciddi sorunlar yaşamaktadır. Ülkelerin ihtiyaç duydukları ve toplumsal kalkınmalarını gerçekleştirebilecek nitelikli insan gücünün yetiştirilmesini sağlayacak en önemli unsur hiç kuşkusuz ülkelerin eğitim sistemleridir. Eğitim sistemleri bu görevlerini ne derece iyi yerine getirirlerse o ülkede kalkınma hızı ve gelişmişlik düzeyi o derece yüksek olmaktadır.⁴⁴⁰

Eğitim sistemlerinin işgücü piyasalarına yönelik dört temel fonksiyonu bulunmaktadır. Bunlar; işgücünü toplumun ihtiyaç duyduğu işlerin gereklerine uygun şekilde yetiştirmek, ekonomideki yapısal değişimlere uyum sağlamak, ekonomik performansı arttırmak ve bireylerin kendilerini geliştirmelerine imkân vermek ve istihdam edilebilirlik açısından bireylere fırsat eşitliği sağlamaktır.⁴⁴¹ Eğitim, bireylerin küreselleşme sürecinde hızla değişen ve giderek daha fazlasını talep eden

⁴³⁷ Nur Serter, **Türkiye’nin Sosyal Yapısı**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1994, s. 140

⁴³⁸ Mahmut Tezcan, **Eğitim Sosyolojisi**, 11.bs., Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara, 1997, s. 3

⁴³⁹ Ceyda Özsoy, **Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin İktisadi Kalkınmadaki Yeri ve Önemi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1780, Eskişehir, 2007, s. 42-43

⁴⁴⁰ Numan Kurtulmuş, **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, İstanbul, İz Yayıncılık, 1996, s. 149-153; Hüsamettin İnaç, Ümit Güner, Sinan Sarısoy “Eğitimin Ekonomik Büyüme ve Kalkınma Üzerindeki Etkileri”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1-2, Ekim 2006, s. 62-68

⁴⁴¹ Biçerli, Çalışma Ekonomisi, **a.g.e.**, s. 276

işgücü piyasasına hazırlanması ve istihdam edilebilirliğinin artırılması açısından önemli rol oynamaktadır.

Dolayısıyla eğitim; bireyin iş bulma ve işini korumasını sağlama, verimli çalışabilmesi için bireye gerekli asgari nitelikleri kazandırma, bireyin işgücü piyasasında istihdam ve rekabet edilebilirliğini ve gelir elde etme imkânlarını arttırma, bireye mesleki açıdan hareketlilik kazandırma, bireye işgücü piyasası ve yeni iş fırsatları için hayat boyu öğrenme felsefesini aşılama ve bireyin ekonomik ve sosyal hayata tam olarak katılabilmesini sağlayacak şartları oluşturmada gerekli fonksiyonları yerine getirmektedir. Bu fonksiyonların gerçekleştirilmesiyle birlikte birey; bilgi, iletişim ve teknolojiye dayalı bir toplumda daha iyi yaşam ve çalışma koşullarına sahip olabilecektir.⁴⁴²

Küreselleşme sürecinde, teknolojinin hızla gelişmesi ve uluslararası rekabetin çok daha fazla hissedilmesi nedeniyle ülkelerin çoğu eğitim alanındaki reformları yoğunlukla mesleki ve teknik eğitim ve özellikle de kısa vadede beceri kazandıran mesleki eğitim programları üzerinde yoğunlaştırdığı görülmektedir. Diğer yandan, eğitim ve mesleki eğitim istihdam edilebilirliğin temelini oluşturmakla birlikte bunu hayat boyu tek başına güvence altına alamamaktadır. İstihdam edilebilirliğin sürdürülmesi için, gelişen yaşam standartlarına ayak uydurabilme, küreselleşen ekonomik dünyaya doğru atılan adımda insan gücünün etkili bir şekilde kullanılması, bilgi ve iletişim teknolojilerinin geniş alanlara aktarılıp yayılması ve de üretim ve hizmet sektörlerinde kullanılacak bilgi ve becerilere sahip bir nüfusa olan ihtiyaç doğrultusunda, insan yetiştirmeyi hedefleyen yeni bir yaklaşım olarak tanımlanan hayat boyu öğrenme felsefesi ön plana çıkmaktadır.⁴⁴³ Hayat boyu öğrenme, bireysel ve toplumsal olarak tüm örgün ve yaygın eğitim süreçlerini kapsamakla birlikte, günümüzde gelişmiş ülkelerde istihdam ve sosyal politikanın önemli bir parçası olarak da karşımıza çıkmaktadır.

⁴⁴² ILO, **Training for Employment: Social Inclusion, Productivity and Youth Employment-Human Resources Training and Development: Vocational Guidance and Vocational Training**, Geneva, International Labour Office, 88th Session, Report V, 2000

⁴⁴³ T.C. Kalkınma Bakanlığı, **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı-Hayatboyu Eğitim veya Örgün Olmayan Eğitim Özel İhtisas Raporu**, Ankara, DPT Yayını, 2001, s. 12

Mesleki eğitim; bireye iş hayatında belirli bir meslek alanına ilişkin bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ve bireyin kabiliyetlerini çeşitli yönleriyle geliştiren bir eğitim süreci şeklinde tanımlanmaktadır.⁴⁴⁴ Diğer bir tanımda ise mesleki eğitim, uzmanlaşmamış veya yarı uzman kişileri, uzmanlık gerektiren ve özel nitelikteki görevlere hazırlamak amacıyla yetiştiren bir eğitim şekli olarak da belirtilmektedir. Yine mesleki eğitimi, özellikle gençleri belirli bir mesleğe hazırlamayı, belirli bir mesleği olan bireylere o meslekle ilgili gelişmeleri ve yenilikleri vermeyi, meslek değiştirmek isteyenlere yeni mesleki bilgi ve beceri kazandırmayı amaçlayan ve sağlayan eğitim şekli olarak da değerlendirmek mümkündür.⁴⁴⁵

Mesleki eğitim kavramı ile teknik eğitim kavramı genellikle birlikte kullanılan kavramlar olmakla birlikte bazen eş anlamlı olarak da kullanılabilmektedirler. Teknik eğitim kavramının daha sınırlı olduğu ve mesleki eğitimin teknik eğitimi de içerdiği ifade edilmektedir. Teknik eğitim, ileri düzeyde matematik ve fen bilgisi ile uygulamalı teknik kabiliyet gerektiren, meslek hiyerarşisinde orta ve yüksek kademeler arası düzey için gerekli bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ileri düzeyde bir mesleki eğitim olarak tanımlanmaktadır.⁴⁴⁶

Genel anlamda mesleki ve teknik eğitim; bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratik uygulama yeteneklerini ilköğretim sonrası dönemde kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, toplumsal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme; birey, meslek ve eğitim boyutlarının dengeli olarak bir araya getirilmesinden oluşmuş bir eğitim süreci olarak tanımlanmaktadır.⁴⁴⁷ Bir başka tanıma göre ise, “meslekle ilgili deneyimleri, görsel uyarıları, duygusal bilinci, bilişsel verileri ve psikomotor becerileri sağlayan ve aynı zamanda insanın niteliklerini ve yeteneklerini tanıyıp anlamasına, kendisini iş

⁴⁴⁴ İlhan Sezgin, “Mesleki ve Teknik Eğitimin Kapsam Gelişimi”, **Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Sorunları**, Haz. Nurettin Ergen, Mustafa Metin, Ankara, Türk Eğitim Derneği Yayınları, VI. Eğitim Toplantısı, Bilim Dizisi No.6, 1983, s. 21

⁴⁴⁵ Gür, **a.g.e.**, s. 139

⁴⁴⁶ Özsoy, **a.g.e.**, s. 106

⁴⁴⁷ Hıfzı Doğan, Cevat Alkan, S.İlhan Sezgin, **Mesleki ve Teknik Eğitim Prensipleri**, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No: 90, Ankara, 1980, s. 2

dünyasında kabul ettirip varlığını sürdürmesine ilişkin mesleki gelişim süreçlerini güçlendiren bir eğitim şekli” olarak ifade edilmektedir.⁴⁴⁸

Küreselleşme süreciyle birlikte teknoloji alanında meydana gelen hızlı gelişmeler ve uluslararası rekabetin artması; gelişmiş ülkelerle, azgelişmiş ya da gelişmekte olan ülkeler arasındaki farkların ancak nitelikli insan gücü ile kapatılabileceği gerçeğini ortaya çıkarmıştır.⁴⁴⁹ Bu bağlamda da; kalkınmanın hızlandırılması, istihdamın artırılması, ülkelerin rekabet gücünü yükseltmesi, ülkelerin gelişmesi ve kalkınmasında sanayileşmenin temel unsuru olan bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarına sahip nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde mesleki eğitim önemli bir yere sahiptir.

Çalışma hayatına girenlerin sayısının giderek artması ve ortaya çıkan işsizlik ile bilim ve teknolojiye hızlı gelişmeler ve bunların ortaya koyduğu farklı vasıf ve becerilere sahip insan gücü ihtiyacı nedeniyle verim ve üretim kayıpları yaşayan işletmeler iyi planlanmış bir mesleki eğitime olan ihtiyacı daha da artırmaktadırlar. Bu bakımdan işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu çağdaş teknoloji metotlarını bilen, yorumlayan, kullanan, geliştiren ve yeniliklere uyum sağlayan nitelikli insan gücünün işletmelerle işbirliği yapılarak yetiştirilmesi, mesleki eğitim sistemi içerisinde desteklenerek geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması gerekmektedir.⁴⁵⁰

Diğer taraftan mesleki eğitim ile birlikte iş ve birey arasında uyum sağlamaya çalışılmakta ve işin sürekli değişimi mesleki eğitime dinamik bir nitelik kazandırmaktadır. Mesleki eğitimin ihtiyaçlara uyumluluğu ve etkinliği ile değişime uyum göstermesi arasında güçlü bir ilişki vardır. Çağdaş mesleki eğitim sistemlerinde işteki değişim sürekli izlenmekte, eğitime yansımaları analiz edilmekte ve mesleki eğitim sistemleri sürekli olarak teknolojik değişimlere göre güncelleştirilmeye çalışılmaktadır.⁴⁵¹

⁴⁴⁸ Gür, **a.g.e.**, s. 139-140

⁴⁴⁹ Kurtulmuş, **a.g.e.**, s. 149-150; İnaç, Güner, Sarısoy, **a.g.e.**, s. 68

⁴⁵⁰ Sinan Yörük, Abdullah Dikici, Ahmet Ünsal, “Bilgi Toplumu ve Türkiye’de Mesleki Eğitim”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 2, 2002, s. 304

⁴⁵¹ Nazan Öksüz, “İŞKUR Tarafından Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010, s. 8

Bu kapsamda Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimi yapılandırma girişimleri, geçmişten günümüze birçok kez ele alınmış ve hala daha çeşitli çalışmalar ve politikalar kapsamında yürütülmeye devam etmektedir. Uzun yıllar okul merkezli bir model doğrultusunda yapılandırılmış olan mesleki ve teknik eğitim sistemi, 1977-1978 öğretim yılında uygulanmaya başlayan “Okul Sanayi Ortaklaşa Eğitim Projesi (OSANOR)” ile değişmeye başlamıştır. Proje kapsamında mesleki ve teknik eğitim kurumları ile iş dünyasının ortak çalışma alanlarının artırılarak geliştirilmesi sağlanmıştır. OSANOR kapsamının ülke geneline yaygınlaştırılması amacıyla 1982-1983 yılları arasında Mesleki ve Teknik Eğitim Projesi (METEP) uygulanmıştır.⁴⁵²

Mesleki ve teknik eğitimde önemli dönüm noktalarından bir diğerini ise 05.06.1986 tarihli 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu oluşturmaktadır. Bu kanun ile mesleki ve teknik eğitim kurumları okul işletme işbirliğine dayalı olarak yeniden yapılandırılmışlardır. Bu dönemden sonra, mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesine yönelik projeler hızlanmıştır. Bu dönemde, “Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi (METGE)” ve “Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi (MEGEP)” projeleri önemli çalışmalar arasında yer almaktadır. 1993 yılında uygulanmaya başlanan ve 2002-2003 öğretim yılı sonuna kadar devam eden METGE projesi ile okul sanayi işbirliğinin eğitim müfredatına yansıtılması için modüler esasa göre geliştirilen eğitim programlarına işletmelerin eğitim gereksinimlerinin yansıtılarak, okullarda kazandırılan becerilerle, işletmelerin bekledikleri beceriler arasında uyum sağlamak hedeflenmiştir.⁴⁵³

2000’li yılların başına gelindiğinde ise bu alanda en kapsamlı projelerden biri olan MEGEP projesi AB ile uyum politikaları çerçevesinde 04.07.2000 tarihinde uygulanmaya başlanmış ve 5 yıl sürmüştür. Türkiye’nin AB’ye üyelik çerçevesinde önemli bir yere sahip olan mesleki ve teknik eğitim bu tarihten itibaren reform süreci içerisine girmiştir. MEGEP ile uygulanacak olan reformun iş dünyası ve mesleki ve teknik okulları arasındaki ilişkileri güçlendirmesi ve mesleki eğitim sisteminin kalitesini geliştirerek Ulusal Yeterlik Sisteminin oluşturulması hedeflenmiştir.

⁴⁵² Hıfzı Doğan, “Okul Sanayi Ortaklaşa (OSANOR) Eğitimi Çalışmaları ve Elde Edilen Sonuçlar”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Cilt: 17, Sayı: 1, 1984, s. 250

⁴⁵³ T.C. Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalışma Grubu Raporu**, Ankara, 2014, s. 11

Günümüzde mesleki ve teknik eğitim kurumlarında uygulanan eğitim programlarının çerçevesi MEGEP çıktıları doğrultusunda şekillenmiş ve proje ile ulusal mesleki yeterliklerin belirlenmesi ve bu yeterliklere dayalı modüler sistemin kurulması çalışmaları başlatılmıştır.⁴⁵⁴

Diğer taraftan 2001 yılında İŞKUR bünyesinde kurulan Ulusal Gözlemevi tarafından mesleki ve teknik eğitim sistemi ile ilgili bir rapor hazırlamıştır. Raporda yapılan değerlendirmelere göre ülkemizdeki mesleki eğitim sisteminin geliştirilmesi ve yapılandırılması yönünde önlemlerin alınması gerektiği üzerinde durulmuştur. Bu yönde yapılan çalışmalardan biri, meslek yüksekokullarının sayıları artırılarak, meslek lisesi mezunlarına bu okullara sınavsız geçiş hakkı tanınması olmuştur. 4702 sayılı Kanun* ile birlikte tanınan bu geçiş hakkının devamlılığını sağlayabilmek ve ileride modüler sisteme geçişe olanak verecek ve aynı zamanda işgücü piyasasının gereksinimlerini karşılayacak şekilde meslek yüksekokulları eğitim programlarının geliştirilebilmesi için 2003 yılından itibaren MEB ve YÖK iş birliği ile "Meslek Yüksekokulları Program Geliştirme Projesi" uygulanmaya başlanmıştır. Aynı zamanda 4702 sayılı Kanun ile birlikte 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu'nun uygulanmasında karşılaşılan sorunlar giderilmeye çalışılmış ve 3308 sayılı Kanunun adı "Mesleki Eğitim Kanunu" olarak değiştirilmiştir.⁴⁵⁵

Mesleki eğitimin geliştirilmesinde AB ve Türkiye arasında imzalanan bir başka proje olan Mesleki ve Teknik Eğitimin Modernizasyonu Projesi (METEM), 07.07.2003 tarihinde uygulanmaya başlamış ve 3,5 yıl sürmüştür. METEM ile çağdaş ve etkin bir öğretmen eğitimi sisteminin düzenlenmesi ve geliştirilmesine yönelik kapasitenin artırılması, mesleki ve teknik eğitim fakülteleri, meslek yüksekokulları, sosyal

⁴⁵⁴ A.e.

* 29.06.2001 tarihinde yürürlüğe giren 4702 sayılı "Yükseköğretim Kanunu, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu, İlköğretim ve Eğitim Kanunu, Milli Eğitim Temel Kanunu, Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile 24.03.1988 Tarihli ve 3418 Sayılı Kanunda Değişiklik Yapılması ve Bazı Kâğıt ve İşlemlerden Eğitime Katkı Payı Alınması Hakkında Kanun ile Milli Eğitim Bakanlığının Hakkında Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"

⁴⁵⁵ Korkmaz, Mahiroğulları, a.g.e., s. 108

taraflar, meslekî ve teknik eğitim vakıfları, kurum ve kuruluşları arasında kurulacak bölgesel ortaklıkların teşvik edilmesi hedeflenmiştir.⁴⁵⁶

Küreselleşme ile birlikte giderek yoğunluk kazanan ulusal ve uluslararası rekabet, birçok alanda olduğu gibi, mesleki eğitim ve istihdam alanını da etkilemektedir. Hızla gelişen ve değişen teknolojiler ile birlikte üretim şartları da değişmekte ve istihdam edilebilirlik şartlarını karşılayan temel bilgi ve becerilerle donatılmış nitelikli işgücüne ihtiyaç giderek artmaktadır. Bu doğrultuda ülkemizde 15 Temmuz 2010 tarihinde, istihdam ve mesleki eğitim ilişkisinin güçlendirilmesi ve sağlam bir temele yerleştirilmesine ilişkin “İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı” yürürlüğe konulmuştur. Planda eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi amacıyla, mesleki ve teknik eğitimin iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilmesi, hayat boyu öğrenme anlayışı içinde aktif işgücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması, mesleksizlik sorununun giderilerek işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması için bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör arasında işbirliği ve koordinasyonun geliştirilmesi öngörülmüştür.⁴⁵⁷ Eylem Planı dokuz öncelik alanı üzerine kurulmuştur. Bunlar;⁴⁵⁸

- Ulusal Yeterlilik Çerçevesinin (UYÇ) oluşturulması,
- Ulusal meslek standartlarına göre eğitim programlarının güncellenmesi ve uyumlu hale getirilmesi,
- İşgücü piyasasına ilişkin ihtiyaç analizlerinin periyodik olarak yapılması ve değerlendirilmesi,
- Mesleki ve teknik eğitim ortamlarının iyileştirilmesi, eğitimcilerin niteliğinin artırılması ve yeni bir okul yönetim sisteminin tasarlanması,
- Mesleki eğitim ve öğretim kurum ve kuruluşlarının akreditasyonu,

⁴⁵⁶ Burak Faik Emirgil, “Emek Piyasası Perspektifinden Mesleki Eğitime Bakış: Meslek Lisesi Öğrencilerinin Piyasa Algısı Üzerine Bir Araştırma (Bursa Örneği)”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bursa, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008, s. 44

⁴⁵⁷ Enis Bağdadioğlu, “Türkiye’de İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisi”, **TES-İŞ Dergisi**, Haziran 2011, s. 76-78

⁴⁵⁸ Bayram Akbaş, “Türkiye’de Mevcut Eğitim Sisteminin İş Yaşamının İsteklerine Yeterince Duyarlı Olmaması Mesleki Eğitim Etkinliğini Azaltan Önemli Faktörlerden Biri”, **TES-İŞ Dergisi**, Haziran 2011, s. 81-82

- Hareketlilik, yeterlilik ve mesleki eğitimle ilgili AB tarafından geliştirilen araçların uygulanmasında işbirliği yapılması,
- İşgücü yetiştirme kurslarının etkinliğinin artırılmasında işbirliğinin güçlendirilmesi,
- Mesleki ve teknik eğitim mezunlarının ve mesleki yeterlilik belgesi sahiplerinin istihdam edilmelerinde ve işyeri kurmalarında gerekli teşvik mekanizmalarının oluşturulması, işyeri açma ile ilgili mevzuat uyumsuzluklarının giderilmesi,
- Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinde İşbirliği ve Mutabakat Belgesi kapsamında işbirliği ortamının geliştirilmesi olarak belirlenmiştir.

Eylem Planı ile iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda mesleki ve teknik eğitim sisteminin oluşturulması yolunda önemli bir aşama geride bırakılmıştır. Plan ile eğitim-istihdam konusunda öncelik alanları belirlenmiş, alınması gereken tedbirler sorumlu ve ilgili kuruluşlar belirlenerek çalışmalar başlatılmıştır. Eylem Planının ülkemize iki önemli katkısı bulunmaktadır. Birincisi; Plan, farklı yapıda ve alanda faaliyet gösteren pek çok kurum ve kuruluşun birlikte hareket etmesini sağlamaktadır. Bu sayede kamu ve özel sektör, mesleki eğitime ilişkin sorunları çözmek, önemli kararlar almak amacıyla, belirli bir düzen dâhilinde ve sıklıkla bir araya gelmekte, ortak sorunlara ortak çözümler aramaktadır. Bu anlamda, eylem planı sürece yayılmış bir kamu-özel sektör ortaklığı teşkil etmektedir. İkincisi ise, mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesi ve iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda yapılandırılması amacıyla, öncelik alanlarına yönelik alınan tedbirlerle, eğitim ve istihdam bağının oluşturulması hususu, ülkemizde ilk kez olarak bu denli kapsamlı ve bütüncül bir şekilde ele alınmıştır.⁴⁵⁹

Diğer taraftan MEB'in teşkilat ve görevlerinin yeniden düzenlenmesi kapsamında 25.08.2011 tarihinde 652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname yürürlüğe girmiştir. Bu düzenleme ile önceden farklı genel müdürlükler altında faaliyet gösteren mesleki ve teknik eğitim kurumları Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü altında faaliyet göstermeye

⁴⁵⁹ Esin Özdemir, "İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planının Çeşitli Tedbirleri Hakkında Kısa Bir Değerlendirme", **TES-İŞ Dergisi**, Haziran 2011, s. 88-89

başlamış ve görev alanları yeniden tanımlanmıştır. Bu durum daha önceki dağınık görüntünün ortadan kalkması açısından önemli bir gelişme olarak görülmektedir. Bu düzenlemeye göre Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünün görevleri: meslekî ve teknik eğitim ve öğretim veren okul ve kurumların yönetimine ve öğrencilerinin eğitim ve öğretimine yönelik politikalar belirlemek ve uygulamak, meslekî ve teknik eğitim ve öğretim veren okul ve kurumların eğitim ve öğretim programlarını, ders kitaplarını, eğitim araç-gereçlerini hazırlamak veya hazırlatmak ve Talim ve Terbiye Kuruluna sunmak, eğitim-istihdam ilişkisini güçlendirecek, meslekî eğitimi yaygınlaştıracak politika ve stratejiler geliştirmek, uygulamak ve uygulanmasını koordine etmektir.⁴⁶⁰

Mesleki ve teknik eğitimle ilgili bir diğer çalışma da, Mayıs 2012 yılında uygulanmaya başlayan ve 2 yıl süren, AB ve Türkiye tarafından finanse edilen Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Geliştirilmesi (METEK) Projesi’dir. Küresel rekabet ortamında nitelikli işgücüne olan ihtiyacın artmasına istinaden, genç işsizliğini gidermek, iş dünyasının gereksinimlerine uygun, nitelikli, bilgisi güncel bir işgücü potansiyeli oluşturmak, tüm toplumsal kesimlerin kazançlı çıkacağı, ulusal kalite güvencesine sahip bir mesleki ve teknik eğitim sistemine ulaşmak projenin hedefini oluşturmaktadır.⁴⁶¹

Ayrıca mesleki ve teknik eğitimin yapılandırılmasına ilişkin diğer önlemler ise daha önceki bölümlerde ele aldığımız, 2011 yılında hazırlanan Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planının politika eksenlerinden biri olan “Eğitim ve İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi”, 2014 yılında X. Kalkınma Planında yer alan eğitimle ilgili politikalar ve yine 2014 yılında hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi’nin dört temel politika ekseninden biri olan “Eğitim ve İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi” çerçevesinde mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesine yönelik önlem ve politikaları kapsamaktadır.

İşgücü piyasasında kıyasıya rekabetin yaşandığı günümüz dünyasında ayakta kalabilmek için daha kısa zamanda ve daha kaliteli bir üretime ihtiyaç

⁴⁶⁰ T.C. Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalışma Grubu Raporu, **a.g.e.**, s. 11-12

⁴⁶¹ MEB, (Çevrimiçi) <http://metek.meb.gov.tr/index.php/tr/proje>, 06.03.2015

duyulmaktadır. Bu ihtiyaç ancak yeni teknolojiler üretebilmek ve mevcut teknolojileri en verimli şekilde kullanabilmek için işgücünün niteliğinin geliştirilmesi ile giderilebilmektedir. İşgücü niteliğinin geliştirilmesi ise ara eleman ihtiyacını karşılamada büyük öneme sahip örgün veya yaygın eğitim kapsamında yer alan mesleki eğitim ve küreselleşme ile birlikte günden güne önemi artan aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında yürütülen ve çalışmamızın da temelini oluşturan mesleki eğitim kurslarıyla birlikte mümkün olabilmektedir.⁴⁶²

2.5.2. Türlerine Göre Mesleki Eğitim Kursları

Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kursları; “İstihdam Garantili Kurslar”, “İstihdam Garantisi Olmayan/Genel Kurslar”, “Özel Politika Kursları”, “Engellilere Yönelik Kurslar ve Rehabilitasyon Faaliyetleri”, “Hükümlülere/Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar”, “İşsizlik Sigortası Kapsamında Açılan Kurslar” ve “Çalışanların Mesleki Eğitimi” olarak uygulanmaktadır. Bu başlık altında bu kursların yıllar itibarıyla açılan kurs ve katılımcı sayıları kapsamında değerlendirilmesi yapılacaktır. Daha önce “Mesleki Eğitim Kursları” başlığı altında kurslar ile ilgili detaylı bilgilere yer verildiğinden burada bu konulara değinilmeyecek ancak gerekli yerlerde atıf yapılacaktır.

2.5.2.1. İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursları

İstihdam garantili mesleki eğitim kursları adından da anlaşılacağı üzere kurslara katılıp başarı ile bitirenlere istihdam garantisinin verildiği ve belli bir kısmının istihdam edildiği kurs türüdür. Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği’nin istihdam yükümlülüğü başlığı altındaki 40. maddesine göre kursların işyerleri ile düzenlenmesi halinde kursiyerlerin en az %50’sinin, kursların kamu kurum ve kuruluşları (devlet üniversiteleri dâhil) ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile düzenlenmesi halinde ise kursiyerlerin en az %20’sinin istihdam edilmesi gerekmektedir.

⁴⁶² Öksüz, a.g.e., s. 7

Sağlamış olduğu istihdam garantisi nedeniyle mesleki eğitim kursları içerisinde en fazla istihdam sağlayan kurs türü istihdam garantili kurslardır. Aşağıdaki Tablo 55’te 2003-2014 yılları arasında düzenlenen istihdam garantili kurslar ve katılımcı sayıları görülmektedir. 2003 yılında 22 kurs düzenlenmiş olup bu kurslara toplam 374 kişi katılmıştır. 2014 yılında ise düzenlenen kurs sayısı 2.102, katılımcı sayısı 50.607 kişi olarak yıllar içinde yaşanan artış görülmektedir. Kursların en fazla düzenlendiği yıl olan 2012 yılında ise 4.564 kurs gerçekleştirilmiş ve bu kurslara toplam 116.451 kişi iştirak etmiştir.

Kurslara katılanlara cinsiyet açısından bakıldığında ise, 2009 yılından itibaren kadınların erkeklere oranla daha fazla katılım gösterdikleri tabloda görülmektedir. 2006 yılında 3.361 erkek, 1.664 kadın kurslara katılırken 2014 yılında ise 21.041 erkek ve 29.566 kadın kurslara katılmıştır.

**Tablo 55. İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayısı
(2003-2014)**

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2003	22	-	-	374
2004	10	-	-	191
2005	28	-	-	579
2006	246	3.361	1.664	5.025
2007	201	4.847	2.093	6.940
2008	368	5.380	3.286	8.666
2009	942	10.783	10.825	21.608
2010	1.916	20.170	22.277	42.447
2011	2.652	26.981	33.714	60.695
2012	4.564	47.760	68.691	116.451
2013	2.508	25.827	41.300	67.127
2014	2.102	21.041	29.566	50.607

Kaynak: İŞKUR, 3. Genel Kurul Raporu, **a.g.e.**, s. 36; İŞKUR, **Aylık İstatistik Bültenleri**, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.02.2015

Mesleki eğitim kursları içerisinde en yüksek istihdam oranına sahip olan istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına 2012 yılında katılan 116.451 kursiyerden 30.215 kişi, 2013 yılında katılan 67.127 kursiyerden 29.659 kişi ve 2014 yılında 50.607 kursiyerden ise 23.198 kişinin istihdamı sağlanmıştır. Mesleki eğitim kurslarına katılan kursiyerler içerisinde toplam işe yerleştirilenlerin 2012 yılında %70,8’i, 2013

yılında %68,4 ve 2014 yılında ise %79,9'unu istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına katılanlar oluşturmaktadır.⁴⁶³ Bu yüksek oranlar istihdam garantili kursların istihdam yaratma açısından ne kadar önemli olduğunun açık bir göstergesidir.

2.5.2.2. İşsizlik Sigortası Kapsamında Mesleki Eğitim Kursları

İŞKUR, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 48. maddesine göre işsizlik sigortası ödeneği almaya hak kazanan kişilere yönelik mesleki eğitim kursları düzenlemektedir. Ayrıca 23.12.2000 tarihinde yürürlüğe giren "İşsizlik Ödeneği Alan Sigortalı İşsizlerin Meslek Geliştirme, Değiştirme ve Edindirme Eğitimi Yönetmeliği" ile iş arayanlara; meslek geliştirme, değiştirme ve edindirme eğitimi verilmesinin usul ve esasları düzenlenmiştir. Bu yönetmeliğe göre, mesleklerine uygun ve son yaptıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın bir işe yerleştirilemeyen işsizlik ödeneği alan işsizlere, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde işe yerleştirilmeleri ve iş bulmalarının kolaylaştırılması için işsizlik sigortası kapsamında mesleki eğitim kursları verilmektedir.⁴⁶⁴

İŞKUR tarafından düzenlenen bu kurslar, 31.12.2008 tarihinde yürürlüğe giren "Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği" kapsamında İşsizlik Ödeneği Alan Sigortalı İşsizlerin Meslek Geliştirme, Değiştirme ve Edindirme Eğitimi Yönetmeliği'nin yürürlükten kaldırılması ile 2009 yılından sonra "işsizlik sigortası kapsamı" adı altında yürütülmemiş diğer mesleki eğitim kurslarıyla birlikte yürütülmeye devam etmiştir. Diğer yandan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun işsizlik ödeneği ödenmesinde hak düşürücü nedenler başlığı altında 52. maddesinin (c) fıkrasına göre "Kurum tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeden reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen kişilerin" işsizlik ödenekleri kesilmektedir.

Tablo 56'da işsizlik sigortası kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kurs ve katılımcı sayıları yer almaktadır. Tabloda yer alan verilere göre 2003 yılında 9 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 167 kişi katılmıştır. 2009 yılına kadar artan oranda

⁴⁶³ İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/default/BilgiEdinme>, 25.03.2015

⁴⁶⁴ Gençler, **a.g.e.**, s. 14

devam eden kurs sayısı 2008 yılına gelindiğinde 442 sayısına ulaşmış ve kurslara 6.839 kişi katılmıştır. İşsizlik Ödeneği Alan Sigortalı İşsizlerin Meslek Geliştirme, Değiştirme ve Edindirme Eğitimi Yönetmeliği'nin yürürlükten kaldırılması ile birlikte 2009 yılında işsizlik sigortası kapsamı adı altında düzenlenen son kurs sayısı 23 olup bu kurslara 383 kişi katılmıştır. Kurslara katılan erkeklerin kadınlara oranla daha fazla olduğu da yine tabloda karşımıza çıkan bir diğer sonuçtur.

Tablo 56. İşsizlik Sigortası Kapsamında Düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayısı (2003-2009)

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2003	9	-	-	167
2004	11	-	-	168
2005	89	-	-	1.379
2006	118	1.207	480	1.687
2007	280	3.250	1.413	4.663
2008	442	4.963	1.876	6.839
2009	23	207	176	383

Kaynak: İŞKUR, 3. Genel Kurul Raporu, **a.g.e.**, s. 36; İŞKUR, **Aylık İstatistik Bültenleri**, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.02.2015

2.5.2.3. Çalışanların Mesleki Eğitimi

5763 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 85. maddesinde yapılan değişiklikle, işle ilgili mesleki eğitim almamış işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı hükmü getirilmiş ve bu düzenleme 01.01.2009 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. 31.05.2009 tarihinde yürürlüğe giren “Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğ” ile de bu hükmün uygulama yöntemleri belirlenmiştir.

İstihdamın artırılması kadar, korunması da büyük önem taşımaktadır. 4857 sayılı İş Kanunun 85. maddesine göre ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak kişilerin mesleki sertifikalarının olması kanuni bir zorunluluktur. Dolayısıyla İŞKUR, 4857 sayılı İş Kanunu 85. maddesi çerçevesinde ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak kişilerin sahip olmaları gereken sertifikaların verilmesi amacıyla çalışanlara yönelik eğitim programları düzenlemektedir. Söz konusu Kanun maddesine aykırı davranışta

bulunan işverenlere ise aynı kanunun 108. maddesinin (d) fıkrasına göre idari para cezası uygulanmaktadır.

Diğer yandan, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı 16.06.2004 yürürlüğe giren “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği” ile belirtilmiştir. Daha sonra bu yönetmelik 30.12.2012 tarihinde yürürlükten kaldırılarak yerine 13.07.2013 tarihinde “Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik” yürürlüğe girmiştir. Yönetmelikte belirtilen tehlikeli işler; arama ve sondaj, metalürji sanayi, taş ve toprak sanayi, metal ve metalden mamul eşya sanayii ile ilgili işler, ağaç ve bunlardan mamul eşya sanayii ile ilgili işler, yapı işleri, kimya sanayi ile ilgili işler, iplik, dokuma ve giyim sanayi ile ilgili işler, kâğıt ve selüloz sanayii ile ilgili işler, gıda sanayii ile ilgili işler, enerji üretimi, nakli ve dağıtımı ile ilgili işler, tütün sanayii ile ilgili işler, nakliye benzeri işler, tarım ve hayvancılık işleri, ardiye ve antrepoculuk, haberleşme ve çeşitli işler başlığı altında yer almaktadır.

Tablo 57. Çalışanların Mesleki Eğitimi Kurs ve Katılımcı Sayısı (2009-2014)

		Katılımcı Sayısı		
Yıllar	Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
2009	34	387	-	387
2010	297	2.134	416	2.550
2011	430	3.918	1.060	4.978
2012	370	7.410	1.043	8.453
2013	166	3.274	706	3.980
2014	252	4.250	565	4.815

Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.02.2015

Yukarıdaki Tablo 57’de çalışanların mesleki eğitimi kurs ve katılımcı sayıları verilmektedir. Tabloda 2009 yılında 34 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 387 kişi katılmıştır. 2014 yılında ise 252 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 4.250 erkek, 565 kadın olmak üzere toplam 4.815 kişi katılmıştır.

2.5.2.4. Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim Kursları ve Rehabilitasyon Hizmetleri

İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarıyla, işgücü piyasasında dezavantajlı durumda olan engellilerin, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda kurs ve programlara yönlendirilerek uygun mesleklerde istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve işe uyum sorunlarının azaltılması hedeflenmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesine istinaden 26.09.2003 tarihinde yürürlüğe giren “Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” hükümleri gereğince, kurulan “Ceza Paralarını Kullandırmaya Yetkili Komisyon” tarafından, engellilere yönelik düzenlenmesi uygun görülerek onaylanan projeler bu kapsamda açılan kursları oluşturmaktadır. Projelerin giderleri, kanuna göre engelli işçi çalıştırması gerektiği halde çalıştırmayan işverenlerden ceza olarak kesilip İŞKUR’a aktarılan ceza paralarından karşılanmaktadır.

09.01.2014 tarihinde yürürlüğe giren “Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik” ile birlikte mevcut olan yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. Yönetmeliğe göre, Ceza Paralarını Kullandırmaya Yetkili Komisyon; her yılın Mart ve Eylül aylarında ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceğine ilişkin karar vermek üzere olağan toplantılarını gerçekleştirmekte olup, gerekli durumlarda da olağanüstü toplantı yapabilmektedir. İl Müdürlükleri burada alınan kararları dikkate alarak, hizmet alanlarındaki engellilere yönelik düzenlemeyi planladıkları projeleri ve gerçek veya tüzel kişiler tarafından hazırlanan projeleri, Komisyonun görüşlerine ve değerlendirmelerine sunulmak üzere Genel Müdürlüğe göndermektedir.

Komisyon tarafından; uygulanması önerilen projelerden, yararlanacak engelli sayıları fazla olan, istihdam oranı düşük birden fazla engel grubuna hizmet etmeyi amaçlayan, istihdam taahhüdü veren, kendi işini kurmaya yönelik olan, katılan engellilere sertifika verilmesini öngören projelerin öncelikle uygun görülmesi ve tercih edilmesi hususları il müdürlüklerince dikkate alınmakta ve engellilere yönelik projeler, Komisyonun bu tercihleri doğrultusunda hazırlanmaktadır. İl ve şube

müdürlüklerince, iş arayan veya kendi işini kurmak isteyen kayıtlı engellilerin çalışabilecekleri meslekler dikkate alınarak düzenlenecek projelere, öncelikle iş piyasasında ihtiyaç duyulan mesleği olmayanların katılımı sağlanmaktadır. Ayrıca engellilere yönelik düzenlenen mesleki eğitim kursları genelde komisyon kaynaklı olmakla birlikte Kurum kaynaklı kurslar da düzenlenebilmektedir.

**Tablo 58. Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayısı
(2003-2014)**

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2003	23	-	-	231
2004	20	-	-	288
2005	42	-	-	1.710
2006	94	1.899	1.148	3.047
2007	135	1.231	855	2.086
2008	273	2.166	1.416	3.582
2009	220	1.714	905	2.619
2010	351	2.252	1.386	3.638
2011	434	2.648	1.592	4.240
2012	574	3.753	2.519	6.272
2013	506	3.326	2.147	5.473
2014	184	1.064	772	1.836

Kaynak: İŞKUR, 3. Genel Kurul Raporu, **a.g.e.**, s. 38; İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.02.2015

Tablo 58’de engellilere yönelik düzenlenen kurs ve katılımcı sayıları görülmektedir. 2003 yılında 23 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 231 engelli katılmıştır. Kursun en fazla düzenlendiği yıl olan 2012 yılında 574 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 6.272 engelli iştirak etmiştir. 2014 yılında ise düzenlenen kurs sayısı azalarak 184 ve katılımcı sayısı da 1.836 şeklinde gerçekleşmiştir. Kurslara katılanları cinsiyet açısından incelediğimizde ise erkeklerin kadınlardan daha fazla katılım gösterdikleri görülmektedir. 2014 yılında 1.064 erkek kurslara katılırken kadın kursiyerlerin sayısı ise 772 olarak tabloda verilmektedir.

Diğer taraftan, 4857 sayılı İş Kanunu gereği engelli çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen idari ceza paraları fonundan finanse edilmek üzere, fonun yönetiminden sorumlu olan Komisyona sunulacak projeler ile girişimcilik eğitimi alan veya kuracağı meslekte eğitim almış sertifika sahipleri ve %40 engelli raporu olan

engellilerden, kendi işini kurmak isteyenlere azami 36 bin TL'ye kadar hibe desteği verilebilmektedir.⁴⁶⁵

2.5.2.5. Hükümlü ve Eski Hükümlülere Yönelik Mesleki Eğitim Kursları

İŞKUR, 2001 yılında yapılan olağan I. Genel Kurulunda alınan kararla; cezaevi ortamında bulunan hükümlülerin tahliye olduklarında daha kolay iş bulabilmeleri amacıyla aktif işgücü piyasası politikalarından yararlandırılmaları istenmiştir. Bu karardan hareketle, işgücü piyasasında dezavantajlı grupta yer alan hükümlü ve eski hükümlülerin istihdamını kolaylaştırmak üzere Adalet Bakanlığı, Cumhuriyet Başsavcılıkları ve sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapılarak tahliyelerine az süre kalan hükümlüler ile tahliye olduğu halde işgücü piyasasına girmekte zorlanan eski hükümlülerin istihdamını kolaylaştırmak amacıyla iş piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde eğitim kursları başlatılmıştır.⁴⁶⁶ Bu faaliyet 4857 sayılı İş Kanununun 30. maddesi gereğince, engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüklerine uymayan işverenlerden kesilip, kuruma aktarılan ceza paraları kapsamında sürdürülmektedir. Ayrıca hükümlü ve eski hükümlülere yönelik düzenlenen mesleki eğitim kursları da, engellilere yönelik düzenlenen kurslar gibi genelde komisyon kaynaklı olmakla birlikte Kurum kaynaklı da düzenlenebilmektedir.

Engellilerde de olduğu gibi ilgili Yönetmelik çerçevesinde kurulan Ceza Paralarını Kullandırmaya Yetkili Komisyon tarafından, hükümlülere ve eski hükümlülere yönelik düzenlenmeleri uygun görülerek onaylanan projeler, bu kapsamda açılan kursları oluşturmaktadır. İl ve şube müdürlüklerince; hükümlülere ve eski hükümlülere yönelik düzenlenecek projelere katılacak kursiyerler, mesleki eğitim kurslarına katılacak kursiyer adayları için belirtilen şartları taşıyan eski hükümlüler arasından seçilmektedir. Cezaevlerinde tutuklu bulunan hükümlülere yönelik düzenlenecek bu projelere katılacak kursiyerlerin seçiminde ayrıca, cezaevlerinin mevzuatı ve özel şartları da dikkate alınmaktadır.

⁴⁶⁵ İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr>, 06.03.2015

⁴⁶⁶ İŞKUR, 3. Genel Kurul Raporu, **a.g.e.**, s. 38

**Tablo 59. Hükümlülere Yönelik Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayısı
(2007-2014)**

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2007	224	3.014	120	3.134
2008	243	3.317	133	3.450
2009	304	3.966	116	4.082
2010	394	5.097	146	5.243
2011	315	4.076	142	4.218
2012	334	4.284	199	4.483
2013	112	1.429	109	1.538
2014	34	575	20	595

Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.02.2015

Tablo 59’da hükümlülere yönelik düzenlenen kurs ve katılımcı sayıları görülmektedir. 2007 yılında 224 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara toplam 3.134 kişi katılmıştır. Kursların en fazla düzenlendiği yıl olan 2010 yılında 394 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 5.243 kişi iştirak etmiştir. 2014 yılında ise kurs sayısında azalmayla birlikte 34 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 595 kişi katılmıştır.

**Tablo 60. Eski Hükümlülere Yönelik Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayısı
(2002-2014)**

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2002	12	-	-	182
2003	21	-	-	358
2004	23	-	-	402
2005	90	-	-	1.402
2006	126	1.966	53	2.019
2007	47	590	8	598
2008	40	432	34	466
2009	21	234	30	254
2010	20	219	21	240
2011	20	213	7	220
2012	20	195	3	198
2013	7	86	2	88
2014	11	27	-	27

Kaynak: İŞKUR, 3. Genel Kurul Raporu, a.g.e., s. 38; İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.02.2015

Tablo 60'ta ise, eski hükümlülere yönelik düzenlenen mesleki eğitim kurs ve katılımcı sayıları verilmektedir. 2002 yılında düzenlenen 12 kursa, 182 kişi katılmıştır. 2006 yılında 126 kurs ile en fazla düzenlenen kurs sayısına ulaşmış ve bu kurslara 2.019 kişi katılmıştır. Sonrasında git gide azalan kurs sayısı 2014 yılında 11'e kadar gerilemiş ve bu kurslara 27 kişi katılmıştır. Kurslara katılanlar cinsiyet kapsamında ele alındığında erkek katılımcıların kadınlara oranla çok daha fazla olduğu görülmektedir. Kursların en fazla düzenlendiği yıl olan 2006 yılında kurslara 1.966 erkek ve 53 kadın katılmıştır. 2014 yılında ise düzenlenen kurslarda kadın kursiyer yer almamıştır.

2.5.2.6. ÖSDP, GAP-2 ve UMEM Projeleri Kapsamında Mesleki Eğitim Kursları

Özelleştirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP), ülkemizde uygulanmakta olan Ekonomik Reform Programını desteklemek, özelleştirme programındaki hedeflerin başarıyla tamamlanmasına katkıda bulunmak ve kamu kuruluşlarının özelleştirilmesinden doğan olumsuz ekonomik ve sosyal etkileri hafifletmek amacıyla, Dünya Bankası'ndan sağlanan kredi ile uygulamaya konulmuştur. Kamu kurumlarında bir hizmet akdine dayalı olarak ücret karşılığı çalışırken bu kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedenleriyle işten çıkarılmış veya çıkarılacak olanlar ile Ekonomik Reform Programının etkisiyle işsiz olan veya anılan programdan dolayı istihdama katılmakta zorluk çekenler Proje kapsamında yer almıştır.⁴⁶⁷

ÖSDP; Tazminatlar, Yeniden İşe Yerleştirme, Ekonomik Reform Programının Sosyal Etkileri ve Proje Yönetimi olmak üzere 4 bileşenden oluşmaktadır. Özelleştirme İdaresi Başkanlığının koordinasyonunda İŞKUR, Projenin Yeniden İşe Yerleştirme Bileşeni kapsamında istihdam amaçlı; Danışmanlık, Eğitim ve Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP) olmak üzere üç temel hizmet sunmuştur. Danışmanlık hizmetleri ile Proje kapsamında bulunanların yeni bir iş bulmalarına

⁴⁶⁷ İŞKUR, 2008 Yılı Faaliyet Raporu, **a.g.e.**, s. 32

yardımcı olunması ve bulunan yeni işe kolayca ve başarılı bir şekilde uyumlarının sağlanması hedeflenmiştir. Danışmanlık hizmetleri sonunda, bu hizmetlerden yararlandırılan katılımcıların en az %10'unun hizmet sağlayıcı tarafından bir işe yerleştirilmesi zorunlu kılınmıştır.⁴⁶⁸

Eğitim hizmetleri ile Proje kapsamında bulunanlara yeni beceriler kazandırılarak iş piyasasına girişlerinin ve yeni işler bulmalarının kolaylaştırılması hedeflenmiştir. Eğitimlerin teorik bölümünün eğitim kurumlarında, pratik bölümünün ise işyerlerinde verilmesi sağlanmıştır. Mesleki eğitim hizmetlerinden yararlandırılan ve başarılı olan katılımcıların; hizmet sağlayıcısı işveren ise asgari %70'inin, eğitim kurumu ise asgari %50'sinin, gördüğü eğitimle ilgili bir işe yerleştirilmesi zorunlu kılınmıştır.⁴⁶⁹

Toplum Yararına Çalışma Programları ile özelleştirme ve ekonomik reform programları nedeniyle işlerini kaybeden işçiler ve kapsama dâhil ikincil işsizlerden kültürel mirasın, çevrenin ve kamusal alt yapının korunması, sosyal yardımlaşma vb. alanlarda çalışmak isteyenlere en fazla 6 ay süre ile geçici iş imkânı sağlanması hedeflenmiştir. Bu program ile geçici iş imkânları elde eden katılımcıların, belli bir süre için maddi olarak desteklenmeleri ve bu sayede çalışma ortamına alışarak iş tecrübesi ve iş disiplini edinmeleri sağlanmıştır. TYÇP hizmetleri sonunda, bu hizmetlerden yararlandırılan katılımcıların en az %10'unun hizmet sağlayıcı tarafından bir işe yerleştirilmesi zorunlu kılınmıştır.⁴⁷⁰

2002-2005 yılları arasında uygulanan ÖSDP kapsamında, İŞKUR tarafından toplam 773 proje uygulanmış ve bu projelerden 25 bin 365 kişi yararlanmış olup, eğitimini tamamlayan 23 bin 478 kişiden 11 bin 709 kişinin istihdamı sağlanmıştır. Özelleştirme Sosyal Destek Projesi'nin devamı niteliğindeki ÖSDP-2 projesi ise, 2006 ve 2008 yılları arasında uygulanmıştır. Proje 2006 yılında 37 ilde uygulanmaya başlamış, daha sonra proje yönetiminin aldığı karar üzerine 2007 ve 2008 yılında, 81 ilde uygulanmaya devam edilmiştir. 2006-2008 yılları arasında uygulanan ÖSDP-2

⁴⁶⁸ İŞKUR, 4. Genel Kurul Raporu, **a.g.e.**, s. 84

⁴⁶⁹ **A.e.**

⁴⁷⁰ **A.e.**, s. 84-85

kapsamında ise 501 Proje uygulamaya konulmuş olup, bu projelerden 9 bin 745 kişi yararlanmış ve bunlardan 4 bin 886 kişi istihdam edilmiştir.⁴⁷¹

Tablo 61. ÖSDP Kapsamında Düzenlenen Kurs, Katılımcı ve İstihdam Sayıları (2002-2008)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Toplam
<i>Danışmanlık</i>								
Program Sayısı	1	7	4	1	1	-	-	14
Katılımcı Sayısı	560	2.886	1.420	300	296	-	-	5.462
İstihdam Edilen	59	173	135	30	34	-	-	431
<i>Eğitim</i>								
Program Sayısı	38	269	177	200	72	160	228	1.144
Katılımcı Sayısı	1.777	7.353	4.703	5.389	1.486	3.089	4.443	28.240
İstihdam Edilen	1.185	4.023	2.872	3.049	904	1.724	2.160	15.917
<i>TYÇP</i>								
Program Sayısı	4	29	22	21	9	16	15	116
Katılımcı Sayısı	34	417	260	266	113	180	138	1.408
İstihdam Edilen	14	77	45	47	14	27	23	247

Kaynak: İŞKUR, 2008 Yılı Faaliyet Raporu, **a.g.e.**, s. 34

Tablo 61’de ÖSDP kapsamında düzenlenen kurs ve programların, katılımcıların ve istihdam edilenlerin sayıları verilmektedir. Danışmanlık hizmeti çerçevesinde 2002-2008 yılları arasında uygulanan 14 programa toplam 5.462 katılmış ve bunlardan 431 kişi istihdam edilmiştir. İstihdam edilen 431 kişi ile danışmanlık hizmetindeki %10’luk istihdam hedefine yaklaşılmıştır. Eğitim hizmetleri kapsamında düzenlenen 1.144 programa toplam 28.240 kişi katılmış ve bunlardan 15.917 kişi istihdama katılmıştır. Bu rakamla birlikte eğitim hizmetindeki istihdam hedefleri hemen hemen tutturulmuştur. TYÇP kapsamında ise toplam 116 program düzenlenmiş ve 1.408 katılımcıdan 247’sinin istihdamı sağlanmıştır. İstihdam edilenlerle birlikte TYÇP hizmetindeki istihdam hedefi aşılmıştır. 2002 ve 2008 yılları arasında ÖSDP ve ÖSDP-2 kapsamında toplam 1.274 program düzenlenmiş, bu programlara toplam 35.110 kişi katılmış ve bunlardan ise toplam 16.595 kişi istihdama katılmıştır.

Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP); Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nin sahip olduğu potansiyeli ortaya çıkarmak için ülke kaynaklarını değerlendirerek, bu bölgede yaşayan insanların gelir düzeyini ve yaşam kalitesini yükseltmeyi, bölgelerarası

⁴⁷¹ İŞKUR, 2008 Yılı Faaliyet Raporu, **a.g.e.**, s. 33

farkları gidermeyi ve ulusal düzeyde ekonomik gelişme ve sosyal istikrar hedeflerine katkıda bulunmayı amaçlayan bölgesel kalkınma projesidir. GAP; Adıyaman, Batman, Diyarbakır, Gaziantep, Kilis, Mardin, Siirt, Şanlıurfa ve Şırnak olmak üzere 9 ilin yer aldığı Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde uygulanmaktadır.⁴⁷²

Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamında, başta sulama olmak üzere temel altyapı ihtiyaçlarının karşılanması ve bölgede ekonomik kalkınmanın ve sosyal gelişmenin hızlandırılması hedeflenmektedir. Bu kapsamda 18.06.2008 tarihinde yayınlanan ve 2008-2012 yıllarını kapsayan GAP Eylem Planı'nda orta vadede bu projeyi tamamlamaya yönelik politika, strateji ve eylemler yer almaktadır. Plan döneminde uygulanacak programlarla bir yandan bölgede işgücünün niteliği artırılarak, işgücüne katılma oranı ülke ortalamasına yaklaştırılmış, diğer yandan özel ve kamu yatırımlarının artırılması ve ekonomik hayatın canlandırılması sonucu bölgedeki toplam istihdam artırılarak bölge genelinde istihdam düzeyi ülke ortalamasına çıkarılmaya çalışılmıştır.⁴⁷³

Bölgenin kalkınıp, ekonomik ve sosyal yönden ülkenin diğer bölgelerinin seviyesine yükseltilmesi için büyük oranda istihdam eksenli bir yapıya sahip olan Plan kapsamında İŞKUR'a da önemli görevler yüklenmiştir. İŞKUR, GAP Eylem Planının Sosyal Gelişmenin Desteklenmesi eksenindeki S.G.2.1, S.G.2.2, S.G.2.3 ve S.G.2.4 numaralı eylemleri içeren GAP-2 Projesini doğrudan yürütmekle sorumlu kılınmıştır. S.G.2.1; işgücü yetiştirme programlarının yaygınlaştırılması ve bu programların etkinliğinin artırılması, S.G.2.2; kendi işini kurmak isteyenlere yönelik eğitim programları ve danışmanlık hizmetlerinin etkin biçimde uygulanması, S.G.2.3; işgücü piyasasına girişleri kolaylaştırmak amacıyla mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve daha etkin hale getirilmesi, S.G.2.4 eylemi ise; TYÇP faaliyetleri ile daha çok AB kaynaklı proje ve programlarda uygulanan istihdamı artırmaya yönelik hibe programının geliştirilmesi ve uygulanmasıdır.⁴⁷⁴

⁴⁷² GAP, (Çevrimiçi) <http://www.gap.gov.tr>, 25.03.2015

⁴⁷³ A.e.

⁴⁷⁴ İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/projeler>, 25.03.2015

GAP Eylem Planı kapsamında İŞKUR'un yürüttüğü GAP-2 Projesi 2009-2012 yılları arasında uygulanmış olup; Kalkınma Bakanlığı 2013 yılı yatırım programlarında Proje süresi 2008-2015 olarak revize edilerek uygulanmaya devam edilmektedir. 2009-2014 yılları arasında uygulanan GAP-2 Projesi kapsamında İŞKUR'un sorumluluğunda aktif işgücü piyasası politikaları gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede mesleki eğitim kursları, TYÇP, girişimcilik programları, işbaşı eğitim programları ve UMEM kapsamında kurslar düzenlenmiştir.

Tablo 62. GAP-2 Projesi Kapsamında Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayıları (2009-2014)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Toplam
GAP-2	515	284	166	138	2	-	1.105
Erkek	5.564	3.027	1.866	1.350	11	-	11.818
Kadın	6.290	2.852	2.204	1.992	14	-	13.352
Toplam	11.854	5.879	4.070	3.342	25	-	25.170
GAP-2/TYÇP	14	63	131	86	-	-	294
Erkek	721	3.019	3.874	4.796	-	-	12.410
Kadın	118	286	305	603	-	-	1.312
Toplam	839	3.305	4.179	5.399	-	-	13.722
GAP-2/İEP	-	-	-	-	962	93	1.055
Erkek	-	-	-	-	1.589	298	1.887
Kadın	-	-	-	-	987	116	1.103
Toplam	-	-	-	-	2.576	414	2.990
GAP-2/Girişimcilik	-	-	34	21	58	-	113
Erkek	-	-	603	323	1.088	-	2.014
Kadın	-	-	228	199	507	-	934
Toplam	-	-	831	522	1.595	-	2.948
GAP-2/UMEM	-	-	24	66	16	-	106
Erkek	-	-	421	843	121	-	1.385
Kadın	-	-	110	284	239	-	633
Toplam	-	-	531	1.127	360	-	2.018
GAP-2/UMEM/İEP	-	-	11	56	80	-	147
Erkek	-	-	137	465	514	-	1.116
Kadın	-	-	-	235	538	-	773
Toplam	-	-	137	700	1.052	-	1.889
TOPLAM KURS	529	347	366	367	1.118	93	2.820
Toplam Erkek	6.285	6.046	6.901	7.777	3.323	298	30.630
Toplam Kadın	6.408	3.138	2.847	3.313	2.285	116	18.107
Toplam Kursiyer	12.693	9.184	9.748	11.090	5.608	414	48.737

Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.02.2015

Tablo 62’de Proje kapsamında 2009-2014 yılları arasında düzenlenen kurs ve katılımcı sayıları verilmektedir. 2009 yılında toplam 515 mesleki eğitim kursu ile 14 TYÇP düzenlenmiş ve bunlara toplam 12.693 kişi katılmıştır. 2011 yılı itibariyle girişimcilik programları da uygulanmaya başlamış ayrıca UMEM kapsamında mesleki eğitim kursları ile işbaşı eğitim programları da gerçekleştirilmiştir. 2013 yılında ise İEP uygulanmaya başlamış ancak TYÇP uygulanmamıştır. 2014 yılında ise sadece İEP uygulanmış ve gerçekleştirilen 93 kursa toplam 414 kişi katılmıştır.

2013 yılında İEP uygulamasının başlamasıyla program sayısı toplam 1.118 olmuş katılımcı sayısı ise geçmiş yıllara göre azalarak 5.608 olarak gerçekleşmiştir. Bu yılda mesleki eğitim kurslarının sadece 2 kere düzenlenmiş olması toplam katılımcı sayısının azalmasına neden olmuştur. GAP-2 projesi kapsamında 2009 ve 2014 yılları arasında toplam 2.820 mesleki eğitim kursu, girişimcilik programı, TYÇP ve İEP düzenlenmiş olup, bu kurslara ise toplam 48.737 kişi katılmıştır. Bu projeden yararlananların 30.630’u erkek ve 18.107’si ise kadın kursiyerlerden oluşmaktadır. En çok katılımın sağlandığı faaliyet ise 25.170 kişi ile toplam 1.105 kere düzenlenen mesleki eğitim kursları olmuştur.

Tablo 63. GAP-2 Projesi Kapsamında Güneydoğu Anadolu İllerinde Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayıları (2013)

İller	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
Adıyaman	211	511	464	975
Batman	105	649	250	899
Diyarbakır	57	104	168	272
Gaziantep	270	895	505	1.400
Kilis	31	108	101	209
Mardin	122	235	163	398
Siirt	50	109	41	150
Şanlıurfa	104	418	437	855
Şırnak	168	294	156	450
Toplam	1.118	3.323	2.285	5.608

Kaynak: İŞKUR, 2013 Faaliyet Raporu, **a.g.e.**, s. 35

Tablo 63’te ise 2013 yılında GAP kapsamındaki illerde düzenlenen kurs ve katılımcı sayıları görülmektedir. En fazla kurs Gaziantep’te gerçekleştirilmiş ve düzenlenen 270 kursa 895 erkek, 505 kadın olmak üzere toplam 1.400 kişi katılmıştır. Bu ili

sırasıyla 211 kurs ile Adıyaman, 168 kurs ile Şırnak, 122 kurs ile Mardin, 105 kurs ile Batman ve 104 kurs ile Şanlıurfa izlemektedir.

Beceri kazandırma ve iş edindirme seferberliği olarak tanımlanan Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 Projesi, başta sanayi sektörü olmak üzere işgücü piyasasındaki arz-talep uyumsuzluklarından kaynaklanan işsizliğe çözüm getirmek ve İŞKUR'un mesleki eğitim faaliyetlerinin yaygınlaştırılması ve işsizlere mesleki eğitim yoluyla beceri kazandırılarak istihdam edilebilirliklerinin artırılması amacıyla 23.06.2010 tarihinde ÇSGB, İŞKUR, TOBB, TOBB ETÜ ve MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü arasında imzalanan protokol neticesinde başlatılmıştır. Proje ile özellikle sanayi ile mesleki ve teknik eğitim kurumları arasındaki işbirliğinin artırılması ve sanayi sektörünün talep ettiği nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması amaçlanmıştır. 2012 yılı Mart ayı itibariyle tarım ve hizmetler sektörü de Projeye dâhil edilmiştir.⁴⁷⁵

Beş yıl süre ile uygulamaya konulan UMEM Projesi'nin temel amacı, özellikle sanayiye yönelik alanlarda eğitim ortamlarının yetersizliği, eğitim içeriklerinin güncel gelişmelerden uzak olması, hangi alanlarda eğitime gereksinim duyulduğunun belirlenmesi gibi, sorunlara çözüm üretmek, sürekli gelişen ve kendini yenileyen teknolojiye uygun eğitim olanakları sunmak, emek piyasasının nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak ve işsizlerin daha nitelikli eğitim alabilmelerini sağlamaktır.⁴⁷⁶

Finansmanı işsizlik sigortası fonundan karşılanan Proje'nin önemli hedeflerinden bir diğeri de proje kapsamındaki okulların teknik alt yapılarının güçlendirilmesi, ihtiyaç duyulan makine, teçhizat ve donanımın sağlanması ve eğitimcilerin eğitiminin gerçekleştirilmesidir. Bu bağlamda 2010 ve 2011 yıllarında, 81 ilde faaliyet gösteren okullar arasından seçilen 111 okulun, teknolojik gelişmelere uygun şekilde mesleki eğitim verebilmesi için teknik alt yapıları iyileştirilmiş ve gerekli donanımları sağlanmıştır. Aynı zamanda bu okullardaki eğitimciler, yenilenen teknolojik donanıma uygun olarak hizmet içi eğitimlerden geçirilmiştir. Bu okullarda mesleki eğitim alacak kişiler, İŞKUR'a kayıtlı olan işsizler arasından seçilmekte olup, eğitimler

⁴⁷⁵ UMEM Beceri'10, (Çevrimiçi) <http://www.beceri10.org.tr>, 25.03.2015

⁴⁷⁶ UMEM Beceri'10, **Beceri'10 Uzmanlaşmış Mesleki Eğitim Merkezleri Projesi Bilgilendirme Kitapçığı**, Temmuz 2010, s. 3

işgücü piyasası analizi sonuçlarına göre planlanmakta ve eğitimlerin içeriğinin piyasanın ihtiyaçlarına uygun olması sağlanmaktadır. Böylece eğitimler sonucunda başarılı olan kursiyerlerin yerel düzeydeki işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre istihdam edilmesi planlanmaktadır.⁴⁷⁷

10 Ocak 2010 tarihinde başlayan kurslar ilk etapta 19 ilde sonrasında ise 81 ilde uygulanmaya devam etmiştir. Kurslar, teorik ve pratik eğitimden oluşan iki aşamalı olarak sürdürülmektedir. Teorik ve temel uygulama eğitimleri, Proje kapsamında belirlenen meslek liselerinde, pratik eğitimler ise işgücü talebinde bulunan özel sektör kuruluşlarında gerçekleştirilmektedir. Pratik eğitimler süresince kursiyerlere İŞKUR tarafından kursiyer zaruri gider ödemesi yapılmakta, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı sigorta prim giderleri ödenmektedir. Kursları başarılı olarak tamamlamak için teorik ve temel uygulama eğitimleri ile pratik eğitimlerin her ikisinden başarılı olmak zorunludur. Teorik ve temel uygulama eğitimi sonrasında kursiyerlerin başarılarının değerlendirilmesi yapılacak sınavla belirlenmekte ve belgelendirilmektedir. Pratik eğitimlere katılan kursiyerlerin başarısı ise işveren tarafından Kurumun da uygun göreceği bir yöntemle değerlendirilmekte ve belgelendirilmektedir.⁴⁷⁸

Proje ile birlikte her yıl yaklaşık 200 bin, 5 yılda ise 1 milyon işsize beceri kazandırılması amacıyla mesleki eğitim kursu verilmesi ve kursları başarılı olarak tamamlayan kursiyerlerin pratik eğitim aldıkları işyerlerinde veya diğer işyerlerinde asgari %90'ının en az teorik ve pratik eğitim süresi kadar istihdam edilmelerinin sağlanması beklenmektedir.⁴⁷⁹

Aşağıdaki Tablo 64'te UMEM Projesi kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kurs ve katılımcı sayıları verilmektedir. 2011 yılında toplam 4.961 kurs, 2012 yılında toplam 5.814, 2013 yılında toplam 5.061 ve 2014 yılında ise toplam 1.981 kurs düzenlenmiştir. Bu kurslara ise sırasıyla 38.722, 55.384, 55.705 ve 24.120 kişi katılmıştır. 2011 ve 2014 yılları arasında düzenlenen toplam 17.817 kursa 173.931

⁴⁷⁷ A.e., s. 27

⁴⁷⁸ A.e., s. 37

⁴⁷⁹ A.e., s. 33-38

kursiyer katılmıştır. Bu kursiyerlerin 107.067'sini erkek, 66.864'ünü kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo 64. UMEM Projesi Kapsamında Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayıları (2011-2014)

	2011	2012	2013	2014	Toplam
UMEM	1.746	2.359	2.149	1.176	7.430
Erkek	19.453	25.963	22.631	9.145	77.192
Kadın	7.856	15.091	16.910	8.919	48.776
Toplam	27.309	41.054	39.541	18.064	125.968
UMEM/İEP	3.180	3.333	2.816	805	10.134
Erkek	7.744	8.486	8.291	2.853	27.374
Kadın	3.001	4.017	6.461	3.203	16.682
Toplam	10.745	12.503	14.752	6.056	44.056
GAP-2/UMEM	24	66	16	-	106
Erkek	421	843	121	-	1.385
Kadın	110	284	239	-	633
Toplam	531	1.127	360	-	2.018
GAP-2/UMEM/İEP	11	56	80	-	147
Erkek	137	465	514	-	1.116
Kadın	-	235	538	-	773
Toplam	137	700	1.052	-	1.889
TOPLAM KURS	4.961	5.814	5.061	1.981	17.817
Toplam Erkek	27.755	35.757	31.557	11.998	107.067
Toplam Kadın	10.967	19.627	24.148	12.122	66.864
Toplam Kursiyer	38.722	55.384	55.705	24.120	173.931

Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.02.2015

Projenin beklentileri ile Tablo 64'teki rakamları karşılaştırdığımızda ise beklentilerden çok uzak bir durumun söz konusu olduğu açıkça görülmektedir. Her yıl 200 bin işsize verilmesi beklenen mesleki eğitim kursunun, 2011 ve 2014 yılları arasında toplam 4 yılda bile 200 bin işsize ulaşamaması Projenin hedefine ulaşamadığının açık bir göstergesidir. Ancak 2002-2009 yılları arasında İŞKUR'un aktif işgücü programlarından yaklaşık 330 bin ve 2010-2014 yılları arasında ise yaklaşık 1 milyon kişinin (TYÇP hariç) yararlandığı düşünüldüğünde 2011-2014 yılları arasında Projeden yararlanan kişi sayısının, işsizlere beceri ve meslek kazandırılması ve özellikle de mesleki eğitim faaliyetlerinin yaygınlaştırılması açısından faydalı olduğu da bir gerçektir.

Diğer yandan Proje kapsamında düzenlenen kurslara katılanların yaklaşık %60'ı istihdam edilmiştir.⁴⁸⁰ Projeden beklentinin %90 olduğu düşünüldüğünde hedefin gerçekleşmediği görülmekte fakat katılımcıların yarısından fazlasının istihdama katılmış olması gelecekte oluşturulması planlanan projeler için teşvik edici bir gösterge oluşturmaktadır.

2.5.2.7. Özel Politika Mesleki Eğitim Kursları

İşgücü piyasasında dezavantajlı konumda olan; kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelli ve aileleri, madde bağımlıları, yabancı ve göçmenler, romanlar gibi dezavantajlı grupların işgücü piyasası ile bütünleşmelerini sağlamak amacıyla özel düzenlemeler, kurs ve programlar gerçekleştirilmektedir.

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nin özel politikaların ve uygulamaların geliştirilmesi başlığı altında yer alan “Genel Müdürlükçe bu Yönetmeliğin amacına uygun olarak özel politika ve uygulamalar geliştirilerek bu kapsamda kurs, program, uygulama, proje ve protokol tasarlanabilir ve uygulanabilir” şeklindeki 99. maddesine istinaden “Özel Politika ve Uygulamaların Geliştirilmesine İlişkin Genelge” yayımlanmıştır. Bu kapsamda, dezavantajlı kişi ve gruplara yönelik düzenlenecek mesleki eğitim kursları için İl müdürlüklerine kaynak tahsis edilecek ve İl müdürlüklerine sunulacak projelerden uygun görülenler desteklenecektir.⁴⁸¹ 2014 yılında uygulanmaya başlayan özel politika mesleki eğitim kursları yönelik 1.037 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 8.100'ü erkek ve 11.232'si kadın olmak üzere toplam 19.332 kişi katılmıştır.⁴⁸²

Diğer taraftan yine bu kapsamda dezavantajlı gruplara yönelik çalışmalar sürdürülmektedir. Dezavantajlı gruplarda yer alan Romanlara yönelik Ulusal Roman Strateji Belgesi çalışmaları, 18.06.2012 tarihinde Bakanlık Müsteşarları ve üst düzey yöneticilerin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Toplantıda; sağlık, barınma, eğitim ve istihdam gibi üst başlıklar çerçevesinde, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının

⁴⁸⁰ Faruk Çelik, “UMEM 170 bin kişiye meslek kazandırdı”, (Çevrimiçi) <http://www.farukcelik.com.tr/umem-170-bi-kisiye-meslek-kazandirdi>, 25.03.2015

⁴⁸¹ İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr>, 25.03.2014

⁴⁸² İŞKUR, **Aylık İstatistik Bültenleri**, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.03.2015

koordinasyonunda ilgili kurum ve kuruluşların katkılarıyla Roman vatandaşlara yönelik strateji ve eylem planları hazırlanması hususu karara bağlanmıştır. Tüm ilgili sektör temsilcilerinin ve geniş bir toplumsal kesimin katılımıyla söz konusu belgenin hazırlanması için gerekli çalışmalar devam etmektedir.⁴⁸³

Romanlar İçin Kamu-STK Diyalogu projesi Sıfır Ayrımcılık Derneği öncülüğünde, Roman toplulukların; sosyal, ekonomik ve kültürel sorunlarının yanı sıra ayrımcılığa maruz kalmamalarına yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesi hedeflenmiştir. 2012 yılından beri devam eden projeyi, ÇSGB, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, AB Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, MEB, İçişleri Bakanlığı, İŞKUR ve Lom, Domari, Abdal, Roman gibi grupların temsil edildiği sivil toplum kuruluşları da iştirakçi olarak desteklemektedir. 2013 yılına gelindiğinde, ilk projenin devamı niteliğinde “Romanlar İçin Kamu STK Diyalogu Grubunun Yerel Modellemesi” Projesi yürütülmüştür. Proje ile yerelde vatandaşların karşılaştıkları sorunların tespiti dâhil, pek çok faaliyet yürütülmüştür. Bu kapsamda Gaziantep ve Diyarbakır illerine alan ziyareti gerçekleştirilerek, İl Müdürlükleri ile iletişimleri geliştirilmiştir.⁴⁸⁴

Avrupa Komisyonu ile ülkemizin ortaklaşa finanse ettiği “Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (GİD I)” ile birlikte aktif işgücü programları ile gençlerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması hedeflenmektedir. Proje kapsamında 2013 yılında, hibe projelerinden toplam 12.629 genç yararlanmıştır. Bu gençlerden; 2.497’si istihdam edilmiş, 218’i kendi işini kurmuş, 6.176’sı mesleki sertifika almış, 2.768 kişi staj olanağı bulmuş ve 5.655 genç danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinden yararlanmıştır.⁴⁸⁵

Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında planlanan ve İŞKUR tarafından yürütülecek olan “Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (GİD II)” ile gençlerin istihdamının artırılması hedeflenmiştir. GİD I’ın devamı niteliğinde oluşturulan GİD II’nin en önemli farkı ise sektörel ve bütüncül bir yaklaşıma göre hazırlanmasıdır. Operasyonun hedef grubunda, eğitim seviyesine bakılmaksızın 15-29 yaş arasındaki

⁴⁸³ Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, **2014 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, s. 129

⁴⁸⁴ İŞKUR, 2013 Faaliyet Raporu, **a.g.e.**, s. 48

⁴⁸⁵ **A.e.**, s. 46

tüm işsiz gençler ve eğitimine devam eden gençler yer alabilecektir. Operasyon kapsamında; gençlerin mesleki ve genel becerilerinin ve niteliklerinin uygun sektörlerle uyumlu bir şekilde geliştirilmesi, gençlerin uygun sektörlerde kendi işlerini kurmaları için girişimcilik bilgilerinin ve becerilerinin artırılması, iyi nitelikte rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile okuldan işe geçişin kolaylaştırılması ve gençlerin iş deneyimlerini, meslek ve kariyer bilgilerinin staj yoluyla artırılması yer almaktadır. 08.02.2013 tarihinde başvuruları sona eren hibe teklif çağrısı sonrası desteklenecek olan projelerin değerlendirilmesi ve belirlenmesi sürecinin tamamlanmasından sonra hibe projelerinin 2015 yılının ikinci yarısında hayata geçirilmiş olması öngörülmektedir.⁴⁸⁶

“Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi”, İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) mali katkısı ve ILO-İŞKUR işbirliği ile hazırlanmıştır. 2013-2016 yılları arasında Ankara, İstanbul, Bursa ve Konya illerinde uygulanacak olan Proje ile birlikte kadın istihdamının artırılması ve yaygınlaştırılması konusunda ulusal ölçekte kapsayıcı ve bütünsel bir politikanın geliştirilmesine destek olmak, aktif işgücü piyasası politikaları ile kadınlar için insana yakışır iş olanakları oluşturmak, toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma standartları alanında farkındalık yaratarak Türkiye’de kadın istihdamının güçlendirilmesine destek olmak hedeflemektedir. Projenin ana hedef kitlesi İŞKUR’a kayıtlı olan işsiz kadınlar olup, genç kadın işsizlere öncelik verilecektir. Aynı zamanda, İŞKUR’a kayıtlı işsiz kadın ve erkeklere verilecek olan toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma standartları eğitimlerinin çalışan kadın ve erkek işçilere de sağlanması öngörülmektedir.⁴⁸⁷

2014 yılı sonunda hayata geçirilen “Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı” ise, kadınlara ait veya kadınlar tarafından yönetilen işletmelerin finansal olan ve finansal olmayan iş geliştirme araçlarına erişiminin kolaylaştırılmasını hedeflemektedir. Program sonucunda kadınlara ait veya kadınların yönettiği 12.000 KOBİ’nin uygun kredi ve finansman olanaklarına erişmesi ve kredi kullanımı sonucunda toplamda 21.000 yeni işin ortaya çıkması

⁴⁸⁶ A.e., s. 47

⁴⁸⁷ İŞKUR, 2014 Faaliyet Raporu, a.g.e., s. 52

beklenmektedir. Ayrıca küçük işletme destekleri bileşeni kapsamında hedef kobilere yönelik 31 danışmanlık projesi hayata geçirilmiştir.⁴⁸⁸

ÇSGB ve AB ile ortaklaşa finanse edilen ve SGK tarafından yürütülen, kadınlara yönelik bir diğer proje olan “Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu” ile birlikte kayıt dışı çalışan çocuk bakıcılarının istihdamının sağlanması ve çalışan annelerin doğum sonrasında işlerine geri dönme süreçlerinin kolaylaştırılması hedeflenmektedir. 2015 yılında hazırlanan proje ilk etapta Antalya, İzmir ve Bursa illerinde uygulanmaya başlanacak ve her ay 5 bin anneye 300 EURO bakım ücreti desteği sağlanacaktır. Böylece projeye 5 bin çocuk bakıcısı kadın sosyal güvenlik sistemine dâhil edilerek ve 5 bin annenin de işlerine geri dönmesi sağlanarak, 10 bin kadının kayıtlı istihdamda kalması sağlanmış olacaktır.⁴⁸⁹

2.5.2.8. İstihdam Garantisi Olmayan (Genel) Mesleki Eğitim Kursları

İstihdam garantisi olmayan mesleki eğitim kursları yani genel kurslar adından da anlaşılacağı üzere istihdam garantili kurslarda olduğu gibi belli bir oranda istihdam taahhüdünün bulunmadığı kurslardır. İŞKUR tarafından yapılan işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda belirlenen ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu’nun onayından geçen Yıllık İşgücü Eğitim Planı’nda yer alan mesleklere göre düzenlenen mesleki eğitim kursları; özel sektör işyerleri, kamu kurum ve kuruluşları tarafından talebin olmadığı dönemlerde Plan’da yer aldığı şekilde yüklenicisi ve dolayısıyla da istihdam garantisi olmadan Kurum tarafından işbirliği ya da hizmet satın alımı ile gerçekleştirilmektedir.

İstihdam garantisi olmayan kurslar, diğer kurslara göre dezavantajlı bir yapıya sahiptir. İstihdam garantili kurslarda kursiyerlerin almış oldukları eğitimle beceri kazanmaları ve meslek öğrenmelerinin yanında eğitim sonrasında belli bir oranda da olsa istihdam edilmeleri işsizler açısından önemli bir çıktıdır. İstihdam garantisi

⁴⁸⁸ A.e., s. 53

⁴⁸⁹ SGK, (Çevrimiçi) <http://www.sgk.gov.tr>, 25.03.2015

olmayan kurslarda ise kursiyerlerin eğitim sonrasında iş aramaya devam etmeleri işsizler açısından olumsuz bir durum olarak görülmektedir.

Tablo 65. İstihdam Garantisi Olmayan Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayısı (2008-2014)

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2008	21	199	221	420
2009	5.174	54.895	53.735	108.630
2010	4.332	40.311	49.397	89.708
2011	1.212	8.578	18.407	26.985
2012	1.576	9.303	24.716	34.019
2013	630	3.856	9.261	13.117
2014	756	4.265	10.125	14.390

Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.02.2015

Yukarıdaki Tablo 65’te istihdam garantisi olmayan mesleki eğitim kurs ve katılımcı sayıları verilmektedir. 2008 yılında sadece 21 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 420 kişi katılmıştır. 2009 yılı ise istihdam garantisi olmayan kursların en fazla gerçekleştirildiği yıldır. Bu yılda 5.174 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara toplamda 108.630 kişi katılmıştır. Bu yıldan sonra git gide azalan kurs sayısı 2014 yılında 756 kursa kadar gerilemiş ve bu kurslara ise 14.390 kişi iştirak etmiştir. Tabloyu incelediğimizde kurslara, kadınların erkeklere oranla daha fazla katılım gösterdiği görülmektedir. 2014 yılında 10.125 erkek ve 14.390 kadın kurslara katılmıştır.

İstihdam garantisi olmayan (genel) mesleki eğitim kurslarına katılanlar içerisinde 2012 yılında 34.019 kursiyerden 1.490 kişi, 2013 yılında 13.117 kursiyerden 526 kişi ve 2014 yılında ise 14.390 kursiyerden sadece 160 kişi işe yerleştirilmiştir.⁴⁹⁰ Mesleki eğitim kursları içerisinde en düşük istihdam yaratma oranına sahip olan istihdam garantisi olmayan kurslara katılanların almış oldukları eğitimlerin işgücü piyasasında avantaj sağlamaması hem İŞKUR açısından hem de kursiyerler açısından olumsuz bir durum olarak değerlendirilmektedir.

⁴⁹⁰ İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/default/BilgiEdinme>, 25.03.2015

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MESLEKİ EĞİTİM KURSLARININ İSTİHDAMA KATKISI: TRABZON İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. TRABZON İLİNİN SOSYO-EKONOMİK YAPISI

Trabzon ili, doğusunda Rize, batısında Giresun, güneyinde Gümüşhane ve Bayburt illeri ile komşu olup kuzeyinde ise Karadeniz yer almaktadır. İl, 4662 km² yüzölçümü ile Türkiye yüzölçümünün yaklaşık %0,6'sını oluşturmaktadır. Topraklarının %22,4'ü platolardan (yaylalardan), %77,6'sı ise dağlık alanlardan meydana gelen Trabzon'un deniz seviyesinden başlayarak güneye doğru artan yüksekliği 3.000 metreyi geçmekte ve ilin en yüksek bölümünü Haldizen Dağı oluşturmaktadır. Trabzon, Doğu Karadeniz'in sahil kesimi üzerinde yer alması nedeniyle yumuşak bir deniz iklimine sahiptir. İklim yazları orta sıcaklıkta, kışları ise ılık sıcaklıkta ve her mevsim yağışlı geçmektedir. İl, ılıman iklim özellikleri göstermesinden ve her mevsim yağış almasından dolayı farklı türlerde bitki örtüsüne sahiptir.⁴⁹¹

Aşağıdaki Tablo 66'da da görüldüğü üzere 18 ilçeye sahip olan Trabzon'un 2013 yılı nüfusu 758.237 ve 2014 yılı nüfusu ise 766.782'dir. Nüfusun %56'sı il ve ilçe merkezlerinde yaşarken %44'ü ise kırsal alanlarda yaşamını sürdürmektedir. Kadın nüfusu 388.273 ile toplam nüfus içerisinde %50,6 paya sahiptir. 4.662 km² yüzölçümü sahip olan Trabzon, km²'ye düşen 164 kişi ile nüfus yoğunluğu bakımından 81 il arasında 11. sırada yer almaktadır. 06.12.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6360 sayılı Kanun* ile birlikte büyükşehir statüsü kazanan şehirde merkez ilçe Ortahisar, 314.246 ile en kalabalık nüfusa sahip yerleşim yeridir. Nüfus artış hızı 2014 yılı itibariyle binde 11,2 olarak gerçekleşen Trabzon'da; 0-14 yaş grubu nüfus 157.326 (80.250 erkek, 77.076 kadın), 15-24 yaş grubu nüfus 126.384 (63.707 erkek,

⁴⁹¹ Trabzon Valiliği, (Çevrimiçi) <http://www.trabzon.gov.tr>, 15.04.2015

* “On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Altı İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”

62.677 kadın), 25-64 yaş grubu nüfus 397.140 (199.755 erkek, 197.385 kadın), 65 ve üstü yaş grubu nüfus ise 85.932 (34.797 erkek, 51.135 kadın) kişidir.⁴⁹² Trabzon’da kadın nüfusunun erkek nüfusundan daha fazla olması, Türkiye genelinde de olduğu gibi genç yaşlarda genellikle erkek nüfusun fazla olmasına karşılık kadınlarda ortalama yaşam süresinin daha uzun olması nedeniyle ileri yaşlarda kadın nüfusunun erkek nüfusa göre daha fazla olması ile açıklanabilmektedir. Dolayısıyla genç yaşlardaki nüfusun oranı arttıkça genel cinsiyet oranının erkekler lehine, yaşlı nüfus arttıkça genel cinsiyet oranının ise kadınların lehine gerçekleşeceği ifade edilebilir.⁴⁹³

Tablo 66. İlçelere Göre Trabzon İli Nüfusu (2013-2014)

Trabzon	2013			2014		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Akçaabat	113.917	56.402	57.515	115.939	57.380	58.559
Araklı	48.489	23.914	24.575	47.960	23.695	24.265
Arsin	27.927	13.872	14.055	28.208	13.990	14.218
Beşikdüzü	21.826	10.513	11.313	21.870	10.428	11.442
Çarşıbaşı	15.742	7.927	7.815	15.596	7.840	7.756
Çaykara	14.384	7.168	7.216	13.854	6.835	7.019
Dernekpazarı	3.859	1.882	1.997	3.803	1.796	2.007
Düzköy	14.804	7.130	7.674	14.527	7.033	7.494
Hayrat	7.446	3.555	3.891	7.631	3.627	4.004
Köprübaşı	5.212	2.597	2.615	4.940	2.429	2.511
Maçka	24.971	12.164	12.807	24.232	11.769	12.463
Of	41.649	20.474	21.175	42.405	20.781	21.624
Ortahisar	306.286	152.303	153.983	314.246	156.515	157.731
Sürmene	26.493	13.193	13.300	26.421	13.032	13.389
Şalpazarı	11.546	5.590	5.956	10.903	5.255	5.648
Tonya	15.620	7.530	8.090	15.217	7.348	7.869
Vakfıkebir	26.320	12.853	13.467	26.636	12.928	13.708
Yomra	31.746	15.495	16.251	32.394	15.828	16.566
Toplam	758.237	374.562	383.675	766.782	378.509	388.273

Kaynak: TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059, 15.04.2015

Çalışma çağındaki nüfus oranı (15-64) toplam nüfusun %68,3’ünü oluşturmaktadır. Genç nüfus oranı (15-24) ise toplam nüfusun %16,5’ini oluşturmakta ve işgücü arzı açısından önemli bir büyüklük olarak değerlendirilmektedir. Diğer yandan toplam nüfusun %5,1’i okuma yazma bilmeyenlerden, %18,6’sı okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerden, %21,6’sı ilkokul, %17,2’si ilköğretim, %4,4’ü ortaokul,

⁴⁹² TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059, 15.04.2015

⁴⁹³ Murat, Dünden Bugüne İstanbul’un Nüfus ve Demografik Yapısı, **a.g.e.**, s. 121-122

%21,3'ü lise veya dengi okul, %10,7'si yüksekokul ya da fakülte ve %1,1'i ise yüksek lisans ve doktora mezunlarından oluşmaktadır. Yine toplam nüfusun %94,9'u okuma yazma bilmekte iken bu oran erkeklerde %98,7 ve kadınlarda ise %91,3'tür. Türkiye'de ise okuma yazma oranı toplam nüfusta %96 iken erkeklerde %98,7 ve kadınlarda ise %93,4'tür. Oranlarda görüldüğü üzere Trabzon'da kadın nüfusta okuma yazma oranı Türkiye geneline göre daha düşüktür ve bu toplam nüfusun okuma yazma oranını da düşürmektedir.⁴⁹⁴

Trabzon, Osmanlı döneminden kalan potansiyeli ve Cumhuriyet döneminde zaman zaman hızlanan sanayileşme hareketlerine rağmen bu sektörde yeterince gelişmemiş illerden biridir. Buna rağmen, Trabzon ulusal ve uluslararası yatırımcılara çok çeşitli fırsatlar sunan bir sanayi altyapısına sahiptir. Trabzon'da sanayi sektöründe faaliyet gösteren yaklaşık 500 firma olup bu firmaların %28'si mikro ölçekli, %60'ı küçük ölçekli, %10'u orta ölçekli ve %2'si ise büyük ölçekli işletmelerden oluşmaktadır. Büyük ölçekli üretim tesislerinin en önemlileri, 1992 yılında özelleştirilen 455.000 ton/yıl kapasiteli çimento ile 1975 yılında kurulan 65.000 ton/yıl kapasiteli döküm fabrikasıdır. Bunun haricindeki imalat sanayi kuruluşları daha çok tarımsal, hayvansal ve su ürünleri işlemeye yönelik küçük ve orta ölçekli işletmelerdir. Trabzon'da en fazla işyeri bulunan ilk üç sektör ise Türkiye genelinde de olduğu gibi Toptan ve Perakende Ticaret, İnşaat ve İmalat sektörüdür.⁴⁹⁵

Diğer yandan Trabzon'da ikisi faal (Arsin OSB ve Beşikdüzü OSB), biri kurulum aşamasında (Akçaabat, Şinik OSB) ve diğeri de kamulaştırma ve yapım aşamasında (Vakfikebir OSB) olmak üzere 4 Organize Sanayi Bölgesi (OSB) bulunmaktadır. Fiili üretim yapan 88 firma ve bu firmalarda çalışmakta olan 4.200 kişi ile Arsin OSB, yıllık 305 milyon Dolar ihracat ve yüksek ticaret hacmi ile Doğu Karadeniz Bölgesinin en büyük Organize Sanayi Bölgesidir. Beşikdüzü OSB'de ise üretim halinde 18 firma yer alırken bu firmalarda 303 kişi çalışmakta ve OSB'nin yıllık ihracatı ise 3 milyon Doları bulmaktadır. Ayrıca Trabzon'da 1.469 işletmenin faaliyet gösterdiği ve 3.381 kişilik istihdama sahip dokuz Küçük Sanayi Sitesi

⁴⁹⁴ TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1018, 15.04.2015

⁴⁹⁵ DOKA, (Çevrimiçi) <http://www.doka.org.tr/TR/Bolgemiz/Trabzon>, 15.04.2015

bulunmaktadır. Yine sanayi sektöründe faaliyet gösteren özel sektöre ait 375 işletmede 8.072 ve kamuya ait 10 işletmede ise 2.071 kişi istihdam edilmektedir.⁴⁹⁶

Trabzon'da bulunan liman ve serbest bölge de şehrin ekonomisine canlılık kazandıran diğer ekonomik faaliyetler arasında yer almaktadır. Trabzon Serbest Bölgesinin; 2013 yılı sonu itibariyle ticaret hacmi 57,8 milyon Dolar olup, Serbest Bölge; ilk ticari faaliyete başladığı 1992 yılından bugüne kadar toplam 1,1 milyar Dolar ticaret hacmine ulaşmıştır. Trabzon, 2013 yılı verilerine göre 1 milyar 137 milyon Dolar ihracat ile Türkiye genelinde 15. sırada yer almış ve 224 milyon Dolarlık da ithalat gerçekleştirmiştir. Diğer taraftan Trabzon özellikle son 10 yılda turizm alanında da büyük ilerleme kaydetmiştir. 2006 yılında Trabzon'u ziyaret eden turist sayısı yaklaşık 1,7 milyon iken 2013 yılında bu sayı yaklaşık 2,75 milyona yükselmiştir. 2001 yılında Trabzon'da kişi başına GSYH 1.506 Dolar olarak gerçekleşmiş ve Trabzon, Türkiye genelinde 45. sırada yer almıştır. 2011 yılında ise Düzey 2 sınıflandırmasına göre TR90 bölgesinde (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) kişi başına GSYH 6.652 Dolar olarak gerçekleşmiş ve bölge, Türkiye genelinde 17. sırada yer almıştır.⁴⁹⁷

Trabzon'un sahip olduğu 466.200 hektarlık toplam arazinin %22,3'ünü tarımsal alanlar, %26'sını çayır ve meralar, %43'ünü ormanlık alanlar ve %8,8'ini de tarım dışı araziler oluşturmaktadır. İlin en önemli gelir kaynakları fındık ve çaydır. Ülke genelindeki üretimlere göre fındık üretiminin %15'i ve çay üretiminin de %29'u Trabzon'da yapılmaktadır. Ayrıca Trabzon, Doğu Karadeniz illeri arasında mısır, patates ve yem pancarı üretimlerinde de birinci sıradadır. Tarımsal faaliyetlerde traktör ve benzeri araçların kullanılması arazi yapısı gereği pek mümkün olmadığından tarımda emek yoğun bir üretim söz konusudur. Optimal ölçeklere sahip tarım işletmeleri yok denecek kadar az olmakla birlikte Trabzon'da 72.612 tane tarımsal işletme faaliyet göstermektedir. Diğer yandan hayvancılık, daha çok süt ve süt mamulleri üretimine yönelik olarak yapılmakta ve daha çok büyükbaş hayvan

⁴⁹⁶ Trabzon Valiliği, (Çevrimiçi) <http://www.trabzon.gov.tr>, 15.04.2015

⁴⁹⁷ A.e.; TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1075, 15.04.2015

beslenebilmektedir. Balıkçılık ise Trabzon için önemli bir gelir kaynağı olmasının yanısıra, Trabzon kültürünün de en önemli parçalarından biridir.⁴⁹⁸

3.2. TRABZON İLİNİN İŞGÜCÜ PİYASASI ÖZELLİKLERİ

Aşağıdaki Tablo 67’de 2008 ve 2013 yılları arasında Trabzon iline ait işgücüne katılma, işsizlik ve istihdam oranları verilmektedir. Veriler incelendiğinde işgücüne katılma ve istihdam oranının yıllar geçtikçe azaldığı, işsizlik oranının ise yükseldiği görülmektedir. 2008 yılında %59,5 olan işgücüne katılma oranı 2013 yılında %50,3 ve %55,8 olan istihdam oranı ise %46,6’ya kadar gerilemiştir. İşsizlik oranı ise 2008 yılında %6,1 iken 2013 yılında %7,4’e kadar yükselmiştir. Bu oranlar Türkiye geneliyle karşılaştırıldığında 2013 yılı verilerine göre işgücüne katılma (%50,8) ve istihdam (%45,9) oranları ile benzerlik gösterirken, işsizlik oranı (%9,7) ise Türkiye genelinin altında gerçekleşmiştir.

Tablo 67. Trabzon İli İşgücüne Katılma, İşsizlik ve İstihdam Oranları (%), (2008-2013)

	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı
2008	59,5	6,1	55,8
2009	59,7	6,6	55,8
2010	56,4	6,3	52,8
2011	54,9	7,0	51,1
2012	54,4	6,9	50,6
2013	50,3	7,4	46,6

Kaynak: TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 25.04.2015

TÜİK tarafından yapılan işgücü istatistiklerinde, il bazında yeterli sayılara ulaşamadığından işgücüne katılma, işsizlik ve istihdam oranı dışında diğer veriler oluşturulamamaktadır. Bu nedenle diğer işgücü istatistikleri, Düzey-2 sınıflandırmasına göre belirlenen bölgeler kapsamında ele alınacaktır. TR90 bölgesinde yer alan Trabzon’un haricinde bölgede Ordu, Giresun, Rize, Artvin ve Gümüşhane illeri yer almaktadır. Aşağıdaki Tablo 68’de 2004-2014 yılları arasında TR90 bölgesinde kurumsal olmayan nüfus, işgücü, istihdam edilen, işsiz ve istihdama dâhil olmayan nüfus rakamları yer almaktadır. Verilere bakıldığında 2014

⁴⁹⁸ DOKA, (Çevrimiçi) <http://www.doka.org.tr/TR/Bolgemiz/Trabzon>, 15.04.2015

yılı itibariyle kurumsal olmayan nüfusun 2004 yılına kıyasla yaklaşık %10 oranında arttığı, işgücünün ve istihdam edilenlerin yaklaşık %11 azaldığı, aynı şekilde işsizlerin de yaklaşık %20 oranında azaldığı görülmektedir. İşgücüne dâhil olmayan nüfus incelendiğinde ise 2004 yılından 2014 yılına kadar artarak devam etmiş ve 2014 yılı itibariyle yaklaşık %53 oranında bir artış gerçekleşmiştir.

Tablo 68. TR90 Bölgesinde 15 ve Üstü Yaş Nüfusun Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu (2004-2014)

		15+Yaş	İşgücü	İstihdam Edilenler	İşsiz	İşgücüne Dâhil Olmayan
2004	Erkek	858.000	676.000	620.000	56.000	183.000
	Kadın	929.000	502.000	476.000	26.000	428.000
	Toplam	1.788.000	1.177.000	1.096.000	81.000	611.000
2005	Erkek	877.000	675.000	636.000	39.000	202.000
	Kadın	929.000	476.000	452.000	25.000	453.000
	Toplam	1.806.000	1.151.000	1.088.000	64.000	655.000
2006	Erkek	883.000	651.000	611.000	40.000	232.000
	Kadın	934.000	457.000	435.000	22.000	477.000
	Toplam	1.817.000	1.108.000	1.046.000	62.000	709.000
2007	Erkek	893.000	637.000	588.000	49.000	256.000
	Kadın	934.000	444.000	422.000	22.000	490.000
	Toplam	1.827.000	1.081.000	1.010.000	71.000	746.000
2008	Erkek	914.000	681.000	639.000	42.000	233.000
	Kadın	945.000	456.000	432.000	24.000	489.000
	Toplam	1.859.000	1.137.000	1.071.000	66.000	723.000
2009	Erkek	922.000	682.000	635.000	47.000	240.000
	Kadın	964.000	462.000	440.000	22.000	502.000
	Toplam	1.885.000	1.144.000	1.075.000	69.000	742.000
2010	Erkek	939.000	669.000	620.000	49.000	270.000
	Kadın	958.000	435.000	416.000	19.000	523.000
	Toplam	1.897.000	1.104.000	1.037.000	68.000	793.000
2011	Erkek	942.000	673.000	623.000	50.000	270.000
	Kadın	988.000	434.000	414.000	21.000	554.000
	Toplam	1.930.000	1.107.000	1.036.000	71.000	823.000
2012	Erkek	952.000	656.000	605.000	51.000	297.000
	Kadın	1.030.000	444.000	426.000	18.000	586.000
	Toplam	1.982.000	1.100.000	1.031.000	69.000	883.000
2013	Erkek	958.000	642.000	593.000	49.000	316.000
	Kadın	1.053.000	385.000	365.000	20.000	668.000
	Toplam	2.011.000	1.027.000	958.000	69.000	984.000
2014	Erkek	970.000	661.000	619.000	42.000	309.000
	Kadın	1.002.000	382.000	359.000	23.000	619.000
	Toplam	1.972.000	1.043.000	979.000	65.000	929.000

Kaynak: TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 25.04.2015

Cinsiyet açısından rakamlar incelendiğinde ise 2014 yılındaki işgücü ve istihdam edilen sayılarının 2004 yılına göre kadınlarda erkeklere oranla daha fazla azaldığı tabloda karşımıza çıkmaktadır. Diğer yandan işsiz sayılarında ise tam tersi erkeklerin kadınlara göre daha fazla azaldığı yine tabloda görülmektedir. İşgücüne dâhil olmayanların işgücüne dâhil olmama nedenleri aşağıdaki Tablo 69’da görülmektedir. İşgücüne dâhil olmayan nüfusun 2014 yılı itibariyle %36’sı ev işleri ile meşgul olma, %24,1’i engelli veya hasta, %18,5’i eğitim-öğretim ve %11,7’si emeklilik nedenleri ile daha çok işgücüne katılmamaktadırlar.

Tablo 69. TR90 Bölgesinde İşgücüne Dâhil Olmayanların Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (%), (2004-2014)

	%	2004	2007	2009	2011	2013	2014
İş Bulma Ümidi Yok	Erkek	2,2	3,5	2,9	7,0	6,3	6,5
	Kadın	1,4	2,2	1,4	1,1	1,0	1,5
	Toplam	1,6	2,7	1,9	3,0	2,8	3,1
İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olan	Erkek	8,2	10,5	10,9	12,2	10,1	11,3
	Kadın	3,7	7,3	5,2	4,2	3,1	4,7
	Toplam	5,1	8,4	7,0	6,8	5,5	6,8
Mevsimlik Çalışan	Erkek	3,8	1,6	0,8	0,7	0,3	0,3
	Kadın	9,8	3,5	1,4	0,4	0,1	0,3
	Toplam	8,0	2,8	1,2	0,5	0,2	0,3
Ev İşleri İle Meşgul	Erkek	-	-	-	-	-	-
	Kadın	40,7	45,5	47,2	50,2	55,1	54,0
	Toplam	28,5	29,9	31,9	33,8	37,4	36,0
Öğrenci (Eğitim-Öğretim)	Erkek	29,5	35,2	33,3	32,2	27,2	29,1
	Kadın	11,7	12,2	13,9	13,4	14,4	13,2
	Toplam	17,0	20,1	20,2	19,6	18,6	18,5
Emekli	Erkek	16,4	19,1	20,0	25,2	33,2	30,7
	Kadın	2,3	2,4	2,4	2,7	2,4	2,4
	Toplam	6,7	8,2	8,1	10,1	12,2	11,7
Engelli veya Hasta	Erkek	29,5	27,7	30,0	25,9	24,4	25,6
	Kadın	25,7	25,1	26,5	26,7	22,6	23,4
	Toplam	26,8	26,0	27,8	26,5	23,2	24,1
Ailevi ve Kişisel Nedenler/Diğer	Erkek	13,1	5,9	5,0	4,1	4,7	3,6
	Kadın	5,6	4,1	3,0	2,2	1,9	2,1
	Toplam	7,9	4,7	3,8	2,8	2,8	2,6

Kaynak: TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 25.04.2015

2004 yılından 2014 yılına işgücüne dâhil olmayan nüfusun artışındaki nedenler ise daha çok, ev işleri ile meşgul olmak, emeklilik, iş aramayıp çalışmaya hazır olmak, öğrenci ve iş bulma ümidi olmama nedenlerindeki artıştan kaynaklanmaktadır.

Engelli veya hasta, ailevi ve kişisel nedenler ve mevsimlik çalışma nedenleri ile işgücüne dâhil olmayanlar ise 2004 yılına göre azalmıştır. Daha önce incelediğimiz Türkiye geneline bakıldığında ise ev işleri ile meşgul olma nedeni geçmiş yıllara göre 2014 yılı itibarıyla azalırken TR90 bölgesinde artmış, engelli veya hasta ve ailevi ve kişisel nedenler dolayısıyla işgücüne katılmayanlar artarken TR90 bölgesinde ise azalmıştır.

Cinsiyete göre işgücüne dâhil olmama nedenleri incelendiğinde erkeklerin kadınlara kıyasla daha çok iş bulma ümidi olmama, iş aramayıp çalışmaya hazır olma, eğitim-öğretim, emeklilik nedenleri ile işgücüne katılmamakta iken kadınlar ise daha çok ev işleri ile meşgul olma nedeni ile işgücüne dâhil olmamaktadır.

Tablo 70. Türkiye ve TR90 Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre İşgücü, İşsiz ve İstihdam Durumu (%), (2011-2014)

		İşgücü		İşsiz		İstihdam Edilen	
		Türkiye	TR90	Türkiye	TR90	Türkiye	TR90
Okuma-Yazma Bilmeyen	2011	4,5	10,2	2,1	-	4,8	10,1
	2012	4,3	10,7	1,8	-	4,5	11,4
	2013	4,1	8,6	2,1	-	4,3	9,2
	2014	4,1	7,2	2,6	1,5	4,2	7,6
Lise Altı Eğitimliler	2011	58,7	60,0	55,7	46,5	59,0	60,9
	2012	57,2	59,9	54,1	46,4	57,5	60,9
	2013	56,4	57,3	53,9	52,2	56,6	57,6
	2014	55,9	57,8	53,1	47,7	56,2	58,4
Lise ve Dengi Meslek Okulu	2011	20,1	18,0	24,3	29,6	19,6	17,2
	2012	20,3	18,0	24,1	33,3	19,9	17,0
	2013	20,5	20,2	23,7	30,4	20,1	19,5
	2014	20,2	19,6	23,1	24,6	19,9	19,1
Yükseköğretim	2011	16,7	11,8	17,9	23,9	16,6	11,1
	2012	18,3	11,4	20,0	21,7	18,1	10,8
	2013	19,1	14,0	20,3	17,4	18,9	13,8
	2014	19,8	15,5	21,2	26,2	19,6	14,8

Kaynak: TÜİK, Seçilmiş Göstergelerle Trabzon 2013, Ankara, Yayın No: 4284, 2014, s.137; TÜİK, (Çevrimiçi) <http://tuikapp.tuik.gov.tr/medas>, 25.04.2015

Tablo 70’te Türkiye ve TR90 bölgesinde işgücü, işsiz ve istihdam edilenlerin okuma-yazma bilmeyen, lise altı eğitimliler, lise ve dengi meslek okulu ve yükseköğretim şeklinde eğitim durumuna göre dağılımı görülmektedir. Türkiye ve TR90 bölgesi verilerinin hemen hemen birbirine benzer dağılım gösterdikleri ve okuma-yazma bilmeyenler ile lise altı eğitimlilerin işgücü ve istihdam edilenler içerisinde azaldığı,

buna karşılık lise ve dengi meslek okulu ve yükseköğretim mezunu olanların ise işgücü ve istihdam edilenler içerisinde arttığı görülmektedir.

**Tablo 71. TR90 Bölgesinde İşgücüne Katılma, İşsizlik ve İstihdam Oranları
(%), (2004-2014)**

		İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı
2004	Erkek	78,7	8,2	72,2
	Kadın	54,0	5,1	51,2
	Toplam	65,8	6,9	61,3
2005	Erkek	76,9	5,8	72,5
	Kadın	51,3	5,2	48,6
	Toplam	63,7	5,5	60,2
2006	Erkek	73,7	6,1	69,2
	Kadın	49,0	4,9	46,6
	Toplam	61,0	5,6	57,5
2007	Erkek	71,4	7,7	65,9
	Kadın	47,5	5,0	45,2
	Toplam	59,2	6,6	55,3
2008	Erkek	74,5	6,2	69,9
	Kadın	48,2	5,2	45,7
	Toplam	61,1	5,8	57,6
2009	Erkek	74,0	6,9	68,9
	Kadın	48,0	4,7	45,7
	Toplam	60,7	6,0	57,0
2010	Erkek	71,3	7,3	66,1
	Kadın	45,4	4,4	43,4
	Toplam	58,2	6,1	54,6
2011	Erkek	71,4	7,5	66,1
	Kadın	44,0	4,7	41,9
	Toplam	57,4	6,4	53,7
2012	Erkek	68,9	7,8	63,5
	Kadın	43,1	4,0	41,4
	Toplam	55,5	6,3	52,0
2013	Erkek	67,0	7,7	61,8
	Kadın	36,6	5,2	34,7
	Toplam	51,1	6,8	47,6
2014	Erkek	68,1	6,3	63,8
	Kadın	38,2	6,1	35,8
	Toplam	52,9	6,2	49,6

Kaynak: TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 25.04.2015

TR90 bölgesinde işgücüne katılma, işsizlik ve istihdam oranlarına Tablo 71’de bakıldığında, oranların yıllar itibarıyla (2004 yılındaki oranlardan 2014 yılındaki

oranlara göre) azaldığı görülmektedir. 2004 yılında %65,8 olan işgücüne katılma oranı 2014 yılında %52,9 yine %6,9 olan işsizlik oranı %6,2 ve %61,3 olan istihdam oranı ise %49,6 olarak gerçekleşmiştir. 2014 yılı verileri Türkiye geneli ile karşılaştırıldığında ise TR90 bölgesinde işsizlik oranı (%9,9) daha düşük, işgücüne katılım (%50,5) ve istihdam oranları (%45,5) daha yüksektir.

Cinsiyet açısından işgücüne katılma oranları erkeklerde %68,1 iken kadınlarda %38,2, işsizlik oranları erkeklerde %6,3 iken kadınlarda %6,1 ve istihdam oranları ise erkeklerde %63,8 iken kadınlarda %35,8'dir. İşsizlik oranlarının kadın ve erkeklerde birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Türkiye genelinde ise işsizlik oranları kadınlarda %11,9 iken erkeklerde ise %9'dur.

TR90 bölgesinde 2014 yılı genç işgücüne katılma oranları yani 15-24 yaş grubunda işgücüne katılma oranları %33,7 (erkeklerde %41,3 ve kadınlarda %25,9), genç istihdam oranları %27,5 (erkeklerde %34,6 ve kadınlarda %20,1) ve genç işsizlik oranları ise %17,6 (erkeklerde %16,2 ve kadınlarda %20) olarak gerçekleşmiştir.⁴⁹⁹

Tablo 72. TR90 Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma, İşsizlik ve İstihdam Oranları (%), (2014)

		İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı
Okuma-Yazma Bilmeyen	Erkek	27,0	5,2	25,6
	Kadın	25,5	-	25,5
Lise Altı Eğitilmişler	Erkek	65,8	6,2	61,7
	Kadın	38,7	3,3	37,4
Lise ve Dengi Meslek Okulu	Erkek	75,8	6,9	70,6
	Kadın	37,0	11,8	32,6
Yükseköğretim	Erkek	83,2	5,9	78,3
	Kadın	71,5	17,1	59,3

Kaynak: TÜİK, (Çevrimiçi) <http://tuikapp.tuik.gov.tr/medas>, 25.04.2015

Tablo 72'de ise eğitim durumuna göre işgücüne katılma, işsizlik ve istihdam oranları verilmektedir. Eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılma, istihdam ve işsizlik oranları artmaktadır. İşsizlik oranlarının eğitim seviyesi ile doğru orantılı olması daha önceki bölümlerde de belirtildiği gibi eğitim sistemi ve işgücü piyasası arasındaki

⁴⁹⁹ TÜİK, (Çevrimiçi) <http://tuikapp.tuik.gov.tr/medas>, 25.04.2015

koordinasyon eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Tablodaki veriler Türkiye geneliyle de paralellik göstermektedir.

Tablo 73. Türkiye ve TR90 Bölgesinde İş Arama Süresine Göre İşsizliğin Dağılımı (%), (2011-2014)

(%)		1 Yıldan Az	1 Yıl ve Daha Çok	İş Bulmuş Başlamak İçin Bekleyen
2011	Türkiye	72,5	26,3	1,2
	TR90	57,7	39,4	2,8
2012	Türkiye	73,9	24,6	1,4
	TR90	56,5	42,0	1,4
2013	Türkiye	74,2	24,2	1,6
	TR90	58,0	40,6	1,4
2014	Türkiye	79,3	20,7	-
	TR90	69,2	30,8	-

Kaynak: TÜİK, Seçilmiş Göstergelerle Trabzon 2013, Ankara, Yayın No: 4284, 2014, s.137; TÜİK, (Çevrimiçi) <http://tuikapp.tuik.gov.tr/medas>, 25.04.2015

Tablo 73'te iş arama süresine göre Türkiye'de ve TR90 bölgesinde işsizliğin dağılımı görülmektedir. TR90 bölgesinde 2011 yılında bir yıldan az süreli işsizlerin oranı %57,7 iken 2014 yılında bu oran %69,2'ye kadar yükselmiştir. Uzun süreli işsizliğin yani bir yıl ve daha çok süreli işsizlerin oranı ise %39,4'ten %30,8'e kadar gerilemiştir. Türkiye genelinde de kısa süreli işsizlik artarken, uzun süreli işsizlik azalmakta ancak TR90 bölgesinde kısa süreli işsizliğin oranı daha az iken uzun süreli işsizliğin oranı ise daha yüksektir.

Tablo 74. TR90 Bölgesinde İstihdamın Sektörel Dağılımı (%), (2004-2014)

	Tarım	Sanayi	Hizmetler
2004	62,0	8,4	29,6
2005	57,1	9,5	33,5
2006	52,8	11,6	35,6
2007	50,5	11,9	37,6
2008	51,0	13,4	35,5
2009	54,6	12,8	32,6
2010	54,7	12,7	32,6
2011	53,6	14,7	31,7
2012	55,2	13,4	31,4
2013	47,1	14,3	38,6
2014	44,7	17,5	37,8

Kaynak: TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 25.04.2015

Tablo 74’te TR90 bölgesinde istihdamın sektörlere göre dağılımı verilmektedir. Tablodan da anlaşılabacağı üzere bölgede sanayinin fazla gelişmediği ve tarım ağırlıklı bir yapının mevcut olduğu görülmektedir. 2004 yılında tarım sektöründeki istihdam oranı %62 iken 2014 yılında %44,7 kadar gerilemiş ancak Türkiye geneline (%21,1) göre hala oldukça yüksek bir seviyede yer almaktadır. Sanayi sektöründe istihdam oranı 2004 yılında %8,4 iken 2014 yılında iki kattan fazla bir artışla %17,5 oranına kadar yükselmiştir. Hizmet sektörü ise %29,6’dan %37,8’e kadar artış göstermiştir. Türkiye geneline göre sanayi (%27,9) ve hizmet (%51) sektörleri bölgede geri kalmış bir konumda bulunurken, tarım sektörü ise hala daha ağırlığını korumaktadır. Bunda bölgede çay ve fındığın, bölge ve Türkiye ekonomisine katkısı rol oynamaktadır. Bölgede tarımsal işletmeler, özellikle de çay ve fındık işletmeleri istihdam yaratma açısından önemli bir yere sahiptir.

Cinsiyet açısından istihdamın sektörlere göre dağılımına bakıldığında ise, 2014 yılında erkeklerin tarım sektöründe oranı %32,5 iken kadınların %65,6, sanayi sektöründe erkeklerin oranı %24,7 iken kadınların %4,9 ve hizmet sektöründeki erkeklerin oranı ise %42,7 iken kadınların %29,5’dir. Oranların dağılımına bakıldığında tarım sektörü (erkeklerde %16,1 ve kadınlarda %32,9) Türkiye geneliyle benzerlik gösterirken sanayi (erkeklerde %32,4 ve kadınlarda %17,1) ve hizmet (erkeklerde %51,5 ve kadınlarda %50) sektörleri arasında farklılıklar mevcuttur. Türkiye genelinde sanayi sektöründe kadınların yaklaşık 2 katı oranına sahip olan erkekler, TR90 bölgesinde ise 5 katı oranına sahiptir. Hizmet sektöründe ise Türkiye genelinde erkek ve kadınların oranları hemen hemen aynı iken bölgede erkeklerin oranı çok daha fazladır.

Aşağıdaki Tablo 75’te ise TR90 bölgesinde istihdamın işteki durumuna göre ücretli/maaşlı/yevmiyeli, işveren ve kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi olarak dağılımı verilmektedir. Bölgede ücretli/maaşlı/yevmiyeli olarak çalışanların istihdamdaki payı 2004 yılında %25,5 oranında iken 2014 yılında %45,3’e kadar yükselmiştir. İşveren ve kendi hesabına çalışanların istihdamdaki payında geçmiş yıllara kıyasla önemli bir değişiklik olmamakla birlikte 2014 yılında %36,3 olarak gerçekleşmiştir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların istihdamdaki payı ise yıllar içerisinde azalarak 2014 yılında %18,4’e kadar gerilemiştir.

**Tablo 75. TR90 Bölgesinde İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı (%),
(2004-2014)**

	Ücretli/Maaşlı/ Yevmiyeli	İşveren ve Kendi Hesabına Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi
2004	25,5	36,1	38,4
2005	30,6	38,1	31,2
2006	34,5	37,8	27,7
2007	36,2	39,2	24,6
2008	34,8	39,5	25,6
2009	31,9	42,0	26,1
2010	33,8	40,7	25,5
2011	36,7	40,5	22,9
2012	35,6	42,2	22,2
2013	41,0	41,9	17,0
2014	45,3	36,3	18,4

Kaynak: TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 25.04.2015

Türkiye geneliyle karşılaştırıldığında ücretli/maaşlı/yevmiyeli olarak çalışanlar (%66) bölgede daha az oranda, işveren ve kendi hesabına çalışanlar (%21,8) ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar (%12,2) ise bölgede daha yüksek orandadır. Cinsiyete göre istihdamın işteki durumuna göre dağılımına bakıldığında ise erkeklerin %53,8'i ücretli/maaşlı/yevmiyeli, %40,2'si işveren ve kendi hesabına ve %6'sı da ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Kadınların ise %30,6'sı ücretli/maaşlı/yevmiyeli, %29,5'i işveren ve kendi hesabına ve %39,8'i de ücretsiz aile işçisi olarak çalışma hayatında yer almaktadır.

Diğer yandan TR90 bölgesinde kayıtdışı istihdam oranı 2014 yılı itibarıyla %54,1 oranı ile Türkiye genelinde %35 olarak gerçekleşen kayıtdışı istihdam oranından daha yüksek bir seviyede gerçekleşmiştir. Bölgede kayıtdışı istihdam oranı Türkiye genelinde de olduğu gibi kadınlarda daha yüksektir. Erkeklerde %44 olan kayıtdışı istihdam oranı kadınlarda ise %71,6'dır. Türkiye genelinde ise erkeklerde %29,3 olan kayıtdışı istihdam oranı kadınlarda %48,4 olarak gerçekleşmiştir.⁵⁰⁰

⁵⁰⁰ A.e.

3.3. TRABZON İLİNDE İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

Tablo 76’da Trabzon ilinde İŞKUR’un 2007 ve 2014 yılları arasındaki temel göstergeleri yer almaktadır. Tablo incelendiğinde Trabzon ilinde kuruma yapılan başvurularda 2009 yılı itibariyle azalma yaşanmaya başladığı ve bu azalmanın 2011 yılından itibaren artışa geçtiği görülmektedir. 2014 yılında ise kuruma yapılan başvurular bir önceki yıla göre yaklaşık %11 oranında azalarak 23.360 kişi olmuştur.

Tablo 76. Trabzon İlinde İŞKUR’un Temel Göstergeleri (2007-2014)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Başvurular	20.574	21.914	13.679	12.537	14.805	21.641	26.307	23.360
- Kadın	5.248	5.778	5.140	5.374	5.829	8.449	10.328	9.469
- Erkek	15.326	16.136	8.539	7.163	8.976	13.192	15.979	13.891
Açık İş	809	924	1.635	2.501	5.478	5.953	10.948	13.224
- Kamu	87	36	333	193	439	254	511	31
- Özel	722	888	1.302	2.308	5.039	5.699	10.437	13.193
İşe Yerleştirme	747	667	972	2.281	3.937	3.238	5.791	7.770
- Kadın	163	184	283	625	1.057	1.148	1.781	2.909
- Erkek	584	483	689	1.656	2.880	2.090	4.010	4.861
Kamu	281	42	27	487	432	243	504	18
- Kadın	44	2	-	94	226	8	223	5
- Erkek	237	40	27	393	206	235	281	13
Özel	466	625	945	1.794	3.505	2.826	5.287	7.752
- Kadın	119	182	283	531	831	1.116	1.558	2.904
- Erkek	347	443	662	1.263	2.674	1.710	3.729	4.848
Engelli	47	98	208	237	335	167	188	132
- Kadın	5	20	35	39	53	24	26	25
- Erkek	42	78	173	198	282	143	162	107
Eski Hükümlü	20	12	-	1	2	2	-	-
- Kadın	2	-	-	-	-	-	-	-
- Erkek	18	12	-	1	2	2	-	-
Kayıtlı İşgücü	9.446	10.351	16.544	15.517	22.792	37.246	49.471	52.825
- Kadın	2.139	2.957	-	-	9.118	14.863	20.968	21.940
- Erkek	7.307	7.394	-	-	13.674	22.383	28.503	30.885
Kayıtlı İşsiz	8.890	9.411	15.226	13.886	19.113	24.057	25.939	28.798
- Kadın	2.085	2.806	5.068	4.444	8.047	10.142	11.514	12.883
- Erkek	6.805	6.605	10.158	9.442	11.066	13.915	14.425	15.915
Yurtdışı Gönd.	25	16	3	1	12	2	15	-
- Kadın	-	-	-	-	-	-	-	-
- Erkek	-	-	-	-	-	2	15	-

Kaynak: İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.04.2015

Kuruma yapılan başvurularda erkeklerin sayısında 2007 yılına göre azalma yaşanırken, kadınların sayısında ise neredeyse 2 kat artış yaşanmıştır. Açık iş ve işe yerleştirmelere bakıldığında açık işlerin yıllar itibariyle arttığı, işe yerleştirmelerin ise 2008 ve 2012 yıllarında bir önceki yıla göre azaldığı diğer yıllarda ise artış gösterdiği tabloda görülmektedir. Açık işlerin 2007 yılına göre yaklaşık 17 kat, işe yerleştirmelerin ise yaklaşık 10 kat arttığı yine tabloda karşımıza çıkmaktadır. Açık işlerin neredeyse tamamına yakını özel sektörde yer alırken, işe yerleştirmelerde erkeklerin kadınlara göre sayısal üstünlüğü bulunmaktadır. Ancak kadınların yıllar itibariyle işe yerleştirme sayıları artarken erkeklerde ise 2008 ve 2012 yıllarında azalmalar meydana gelmiştir. Kadın ve erkeklerin toplam işe yerleştirmeler içerisinde oranları ise kadınlarda artarken erkeklerde azalmaktadır. 2007 yılında toplam işe yerleştirme içinde kadınların oranı %21,8 iken, 2014 yılında %37,4'e kadar yükselmiş, erkeklerde ise 2007 yılında %78,2 olan bu oran 2014 yılında %62,6'ya kadar gerilemiştir.

2007 yılında açık işlerin %92,3'ü işe yerleştirmede kullanılırken, bu oran 2008 yılında %72,2'ye ve 2009 yılında da %59,4'e kadar gerilemiştir. 2010 yılında artış gösteren bu oran %91,2'ye kadar yükselmiştir. Ancak 2011 yılında tekrar azalmaya başlayan oran %71,9'a, 2012 yılında %54,4'e ve 2013 yılında da %52,9'a kadar gerilemiştir. 2014 yılı itibariyle tekrar artışa geçen bu oran ancak %58,8'e kadar yükselebilmektedir. Ayrıca 2014 yılında alınan toplam 13.224 açık iş talebine, kurum tarafından 72.954'ü erkek ve 41.168'i kadın olmak üzere toplam 114.122 kişi takdim edilmiştir.

Tabloda işe yerleştirilenler içerisinde engellilerin 2012 yılına kadar artış gösterdiği, bu yıldan sonra ise azaldığı görülmektedir. 2014 yılı itibariyle 25'i kadın ve 107'si erkek olmak üzere 132 engelli işe yerleştirilmiştir. Eski hükümlü olarak ise 2007 yılında 20, 2008 yılında 12, 2010 yılında 1, 2011 ve 2012 yıllarında ise 2 kişi işe yerleştirilmiştir. Aşağıdaki Tablo 77'de ise Trabzon ilinde engelli, eski hükümlü ve TMY çalıştırmakla yükümlü işyeri sayıları ve bu işyerlerinde işverenlerin çalıştırmakla yükümlü oldukları engelli, eski hükümlü ve TMY sayısı, çalışan sayıları, açık kontenjan sayıları ve kontenjan fazlası sayıları yer almaktadır.

Tablo 77. Trabzon İlinde Çalışan Engelli, Eski Hükümlü/TMY Sayısı ve Kontenjanları (2011-2012)

		2011		2012		2013		2014	
		A	B	A	B	A	B	A	B
Engelli, Eski Hükümlü/TMY Çalıştırmakla Yükümlü 50+ İşyeri Sayısı	Kamu	12	13	8	8	8	8	6	6
	Özel	121	-	127	-	111	-	117	-
Çalıştırmakla Yükümlü Olduğu Engelli, Eski Hükümlü/TMY Sayısı	Kamu	92	45	66	49	50	26	38	18
	Özel	420	-	456	-	433	-	452	-
Çalışan Sayısı	Kamu	131	66	84	41	71	39	54	30
	Özel	369	-	389	-	388	-	434	-
Açık Kontenjan Sayısı	Kamu	5	9	4	15	0	1	0	0
	Özel	72	-	91	-	78	-	62	-
Kontenjan Fazlası Sayısı	Kamu	44	30	22	7	21	14	16	12
	Özel	21	-	24	-	33	-	44	-

Kaynak: İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.04.2015;

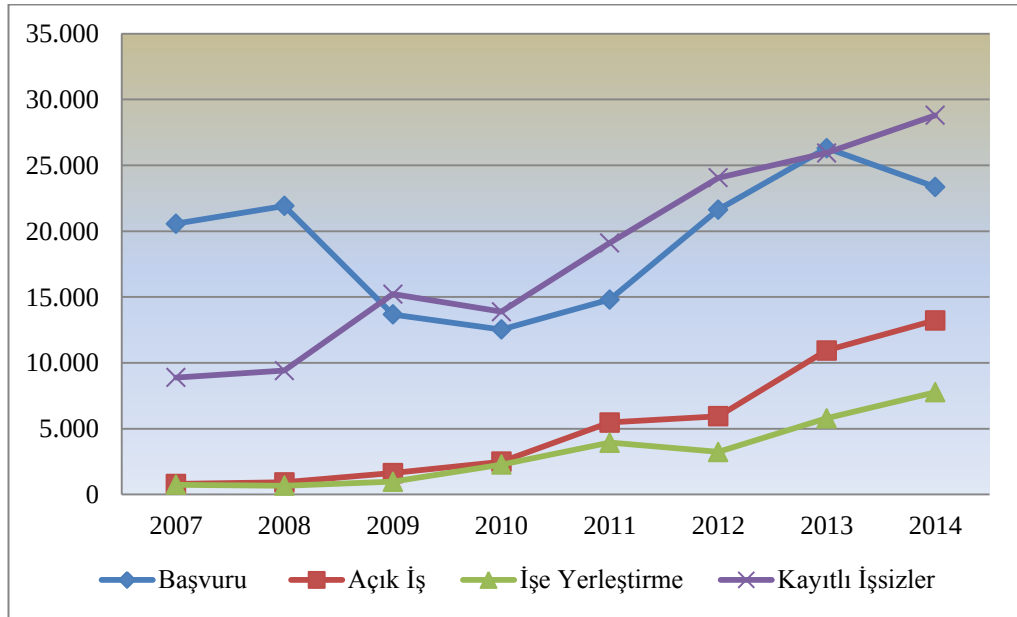
*A: Engelli, B: Eski Hükümlü/TMY

2011 yılında engelli çalıştırmakla yükümlü işyeri sayısı kamuda 12 ve çalıştırmakla yükümlü olduğu sayı 92 iken 2014 yılında işyeri sayısı 6'ya ve bu işyerlerinin çalıştırmakla yükümlü oldukları sayı ise 38'e kadar düşmüştür. Özel işyeri sayısı ise 2011 yılında 121 ve bu işyerlerinin çalıştırmakla yükümlü oldukları sayı 420 iken 2014 yılında işyeri sayısı 117'ye düşmüş ve çalıştırmakla yükümlü olduğu sayı ise artarak 452 olmuştur. Çalışan sayılarına bakıldığında ise 2011 yılında kamuda 131 engelli çalışırken 2014 yılında bu sayı 54'e düşmüş, özelde 369 engelli çalışırken 2014 yılında 434'e yükselmiştir. Yine Tablo 77'de kamu ve özel işyerlerinde engelliler için açık kontenjan ve kontenjan fazlası olduğu görülmektedir.

Eski hükümlü ve TMY çalıştırmakla yükümlü işyeri sayısına bakıldığında ise 2011 yılında 13 olan işyeri sayısı 2014 yılında 6'ya düşmüştür. 2011 yılında 13 işyerinde 66 kişi çalışırken bu sayı 2014 yılında azalarak 30'a kadar düşmüştür. Yine tabloda 2011,2013 ve 2014 yıllarında işyerlerinin çalıştırmakla yükümlü eski hükümlü ve TMY sayılarından daha fazla sayıda yani kontenjan fazlası eski hükümlü ve TMY çalıştırdıkları görülmektedir.

Tablo 76’da kayıtlı işgücü ve işsiz rakamlarına bakıldığında 2010 yılında bir önceki yıla göre meydana gelen azalma dışında diğer yıllarda artışın yaşandığı görülmektedir. 2014 yılında kayıtlı işgücü sayısı kadınlarda 21.940 ve erkeklerde 30.885 olmak üzere toplam 52.825 ve kayıtlı işsiz sayısı ise kadınlarda 12.883 ve erkeklerde 15.915 olmak üzere toplam 28.798 kişidir. 2007 yılında kayıtlı işsizlerin %8,4’ü işe yerleştirilirken 2014 yılında bu oran artarak %27’ye kadar yükselmiştir. Kayıtlı kadın işsizlerin ise 2007 yılında %7,8’i işe yerleştirilirken 2014 yılında az bir artışla %8,6’ya yükselmiş, erkeklerde ise 2007 yılında %22,6’sı işe yerleştirilirken 2014 yılında bu oran %30,5’e kadar artış göstermiştir. Yine tabloda kurum tarafından yurt dışına gönderilen işçilere bakıldığında 2007 yılında 25 kişi gönderildiği, 2014 yılında ise yurt dışına göndermenin olmadığı görülmektedir.

Grafik 4. Trabzon İlinde İŞKUR’un Genel Faaliyetleri (2007-2014)

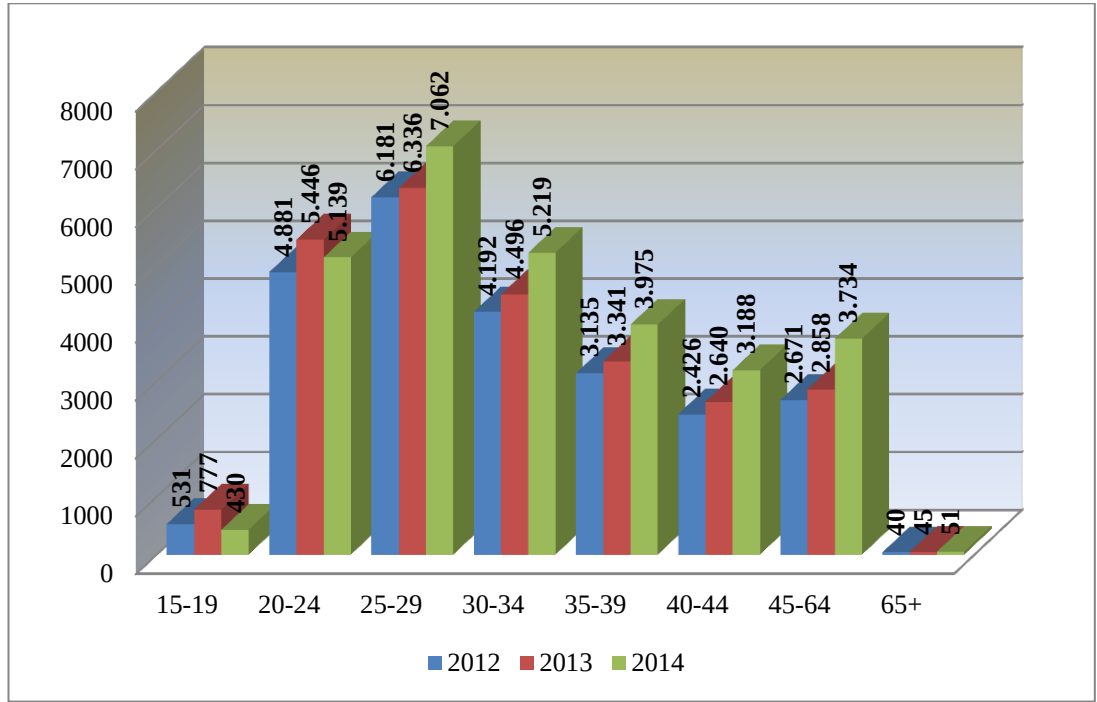


Kaynak: İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.04.2015
 *Grafik bu kaynaklardaki verilerden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 76’da yer alan Trabzon ilinde İŞKUR’un başvurular, açık iş, işe yerleştirme ve kayıtlı işsizler verilerinin 2007 ve 2014 yılları arasındaki değişimi Grafik 4 ile daha iyi bir şekilde anlaşılmaktadır. Grafikte başvuruların 2009 yılında sert bir düşüş yaşadığı daha sonraki yıllar ise arttığı ve 2014 yılında ise azaldığı görülmektedir. Kayıtlı işsizlerde ise 2010 yılında yaşanan azalmayla birlikte sonraki yıllarda artışa

geçilmiştir. Açık iş ve işe yerleştirmelerin 2011 yılına kadar hemen hemen aynı hızda gittiği görülse de 2011 yılı ve sonrasında ayrılmaya başladıkları ve açık işlerin işe yerleştirmelerden daha çok olduğu grafikte açıkça görülmektedir.

Grafik 5. Trabzon İlinde İŞKUR’a Kayıtlı İşsizlerin Yaş Grubuna Göre Dağılımı (2012-2014)



Kaynak: İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.04.2015

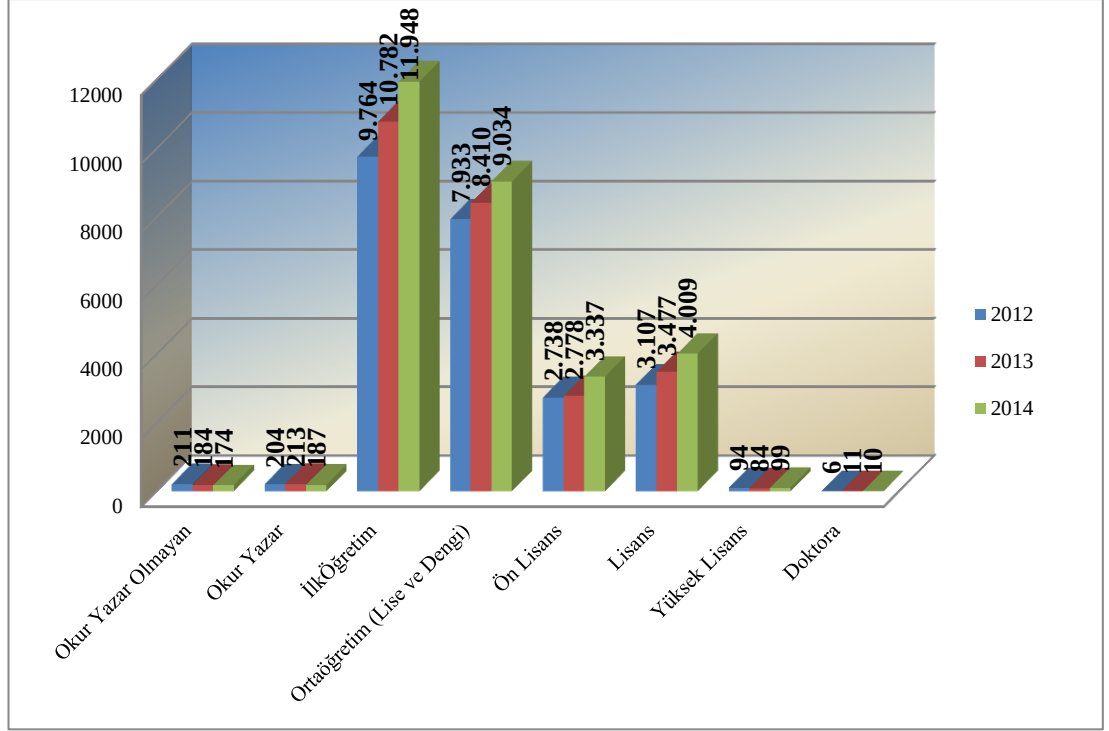
*Grafik bu kaynaklardaki verilerden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Grafik 5’te Trabzon ilinde 2012, 2013 ve 2014 yıllarında İŞKUR’a kayıtlı işsizlerin yaş grubuna göre dağılımı görülmektedir. 15-19 ve 20-24 yaş grubundaki işsizler 2014 yılında bir önceki yıla göre azalmıştır. Diğer yaş gruplarındaki işsizlerin ise yıllar itibariyle arttıkları grafikte görülmektedir. Ayrıca kayıtlı işsizlerin ağırlıklı olarak 20-34 yaş aralığında toplandığı yine grafikte karşımıza çıkmaktadır.

Aşağıdaki Grafik 6’da ise Trabzon ilinde 2012, 2013 ve 2014 yıllarında İŞKUR’a kayıtlı işsizlerin eğitim durumuna göre dağılımı gösterilmektedir. Okur-yazar olmayan, okur-yazar, yüksek lisans ve doktora eğitim seviyesine sahip işsizlerin kayıtlı işsizler içerisinde çok az yer tuttuğu grafikte açıkça görülmektedir. Kayıtlı işsizler daha çok ilk ve orta öğretim mezunu işsizlerden oluşmaktadır. Yıllar

itibariyle de ilk ve orta öğretim, ön lisans ve lisans mezunu işsizlerde artış yaşanmaktadır.

Grafik 6. Trabzon İlinde İŞKUR’a Kayıtlı İşsizlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (2012-2014)



Kaynak: İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.04.2015
 *Grafik bu kaynaklardaki verilerden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 78’de Trabzon ilinde iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri yer almaktadır. Tabloda, 2009 yılında meslek danışmanlığı sayısı 5 iken 2014 yılında 533, iş danışmanlığı sayısı ise 22 iken 9.314’e kadar yükselmiştir. Bu sayıların yükselmesinde daha önceki bölümlerde de değindiğimiz İŞKUR’a tahsis edilen 4.000 kişilik iş ve meslek danışmanı kadrosu önemli rol oynamaktadır. Yine tabloda 2009 yılında yapılan işyeri ziyareti sayısı 1 iken 2014 yılında bu sayı 3.982 olmuştur. Aynı şekilde okul ziyareti sayısı da 2011 yılında 3 iken 2014 yılında 225 okul ziyareti yapılarak öğrencilere mesleğe yönlendirme hizmeti sunulmuştur.

Tablo 78. Trabzon İlinde İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri (2009-2014)

Yıllar	İşyeri Ziyaret Sayısı	Meslek Danışmanlığı Sayısı	İş Danışmanlığı Sayısı	Okul Ziyaret Sayısı
2009	1	5	22	-
2010	3	20	285	-
2011	4	9	2.322	3
2012	1.216	41	3.302	9
2013	3.103	389	9.314	254
2014	3.982	533	30.227	225

Kaynak: İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.04.2015

Tablo 79’da Trabzon ilinde işsizlik sigortasına başvuranlar ile ödemesi devam edenlerin sayıları görülmektedir. Yıllar itibariyle artan işsizlik sigortasına başvuru sayısı 2014 yılına gelindiğinde 8.397 kişiye kadar yükselmiştir. İşsizlik sigortası ödemesi devam edenlerin sayısı ise 2010 yılında bir önceki yıla göre azalmış ancak sonraki yıllar artarak 2014 yılında 1.583 kişi işsizlik ödeneğinden yararlanmıştır.

Tablo 79. Trabzon İlinde İşsizlik Sigortasına Başvuru ve Ödemesi Devam Edenlerin Sayısı (2009-2014)

Yıllar	Başvuru Sayısı	Ödemesi Devam Edenler
2009	2.584	910
2010	3.336	863
2011	3.781	999
2012	5.847	1.319
2013	7.020	1.379
2014	8.397	1.583

Kaynak: İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.04.2015

Aşağıdaki Tablo 80’de 2007 ve 2014 yılları arasında Trabzon ilinde İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurs ve programların sayısı, kursiyerlerin sayısı, istihdam edilenlerin sayısı ve istihdam edilenlerin toplam işe yerleştirmeler içindeki oranı verilmektedir. Trabzon ilinde 2007 yılında düzenlenen kurs ve program sayısı 17 iken 2014 yılına gelindiğinde bu sayı bir önceki yıla göre azalmış olmasına rağmen yaklaşık 18 kat artarak 303’e ulaşmıştır. En fazla kurs ve programın düzenlendiği yıl ise 470 ile 2013 yılı olduğu tabloda görülmektedir.

Kurslara katılanlara bakıldığında ise 2007 yılında toplam 276 olan kursiyer sayısı 2012 yılında zirve yaparak 4.219 kursiyere ulaşmış ve bu yıldan sonra azalmaya başlayarak 2014 yılında 2.941 kursiyere düşmüştür. Kursiyerler içerisinde kadınların 2010, 2011 ve 2014 yıllarında erkeklere oranla sayısal üstünlüğü mevcuttur. Kursiyerlerden istihdam edilenlere bakıldığında ise 2007 yılında 25 kursiyer istihdam edilmişken 2014 yılında 573 kursiyerin istihdam edildiği tabloda görülmektedir. Kursiyerler içerisinde en fazla ve kursiyer sayılarına oranla en çok işe yerleştirme 1.266 kursiyer ile 2011 yılında gerçekleşmiştir.

Tablo 80. Trabzon İlinde Toplam İşgücü Yetiştirme Kurs ve Kursiyer Sayıları, İstihdam Edilenler ve Toplam İşe Yerleştirmeler İçindeki Oranı (%), (2007-2014)

	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			İstihdam Edilenler			(%)
		Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	
2007	17	185	91	276	1	24	25	3,3
2008	64	481	463	944	28	46	74	11,1
2009	120	1.264	1.046	2.310	33	1	34	3,5
2010	102	906	1.203	2.109	549	135	684	30,0
2011	217	1.642	1.679	3.321	756	510	1.266	32,2
2012	293	2.291	1.928	4.219	716	214	930	28,7
2013	499	2.231	1.927	4.158	436	656	1.092	18,9
2014	333	1.352	1.589	2.941	234	339	573	7,4

Kaynak: İŞKUR, **Yıllık İstatistik Bültenleri**, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 22.04.2015; İŞKUR, **İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurul Raporları**, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar>, 25.04.2015

Tabloda kurslar vasıtasıyla işe yerleştirilenlerin toplam işe yerleştirmeler içerisindeki oranları incelendiğinde, 2007 yılında %3,3 olan oranın 2014 yılında %7,4 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu oran 2011 yılında %32,2 ile en yüksek seviyesine ulaştıktan sonra azalmaya başlamıştır. İŞKUR'un Türkiye genelinde kurslar vasıtasıyla işe yerleştirilenlerin toplam işe yerleştirmeler içerisindeki oranları ile karşılaştırıldığında 2008 (%5,7), 2010 (%26,8) ve 2011 (%22,3) yıllarında Trabzon ilinde daha yüksek olan oranlar, 2009 (%18,9) ve 2012 (%32,3) yıllarında Türkiye genelinde daha yüksek olarak gerçekleşmiş ve diğer yıllar ise hemen hemen aynı oranlarda seyretmiştir. 2014 yılında toplam işe yerleştirilenler içerisinde kurslar vasıtasıyla işe yerleştirilenlerin oranının %7,4 olması düzenlenen bu kursların istihdam sağlamada yeterli bir katkı sağlamadığını göstermektedir.

Tablo 81. Trabzon İlinde Girişimcilik, İEP ve TYÇP Program ve Katılımcı Sayıları (2008-2014)

Yıllar	Girişimcilik		İEP		TYÇP	
	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı
2008	49	701	-	-	-	-
2009	1	15	-	-	9	387
2010	5	150	10	11	4	166
2011	6	451	44	59	20	557
2012	4	294	100	138	62	1.824
2013	16	407	356	531	29*	2.050
2014	9	242	232	321	30*	1.381

Kaynak: İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.04.2015;
*İŞKUR, **İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurul Raporları**, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar>, 25.05.2015

Tablo 81’de Trabzon ilinde girişimcilik eğitim programları, işbaşı eğitim programları ve toplum yararına çalışma programları ve bunlara katılanların sayıları yer almaktadır. 2008 yılında 48 girişimcilik eğitimi düzenlenmiş ve bu eğitimlere 701 kişi katılmıştır. Daha sonraki yıllarda azalmaya başlayan girişimcilik eğitimleri 2013 yılında 16 ve 2014 yılında ise 9 kere düzenlenmiştir. Bu eğitimlere katılanlar cinsiyet açısından incelendiğinde 2013 yılında 16 eğitime katılan 407 kişiden 231’i erkek ve 176’sı kadın, 2014 yılında ise gerçekleştirilen 9 eğitime katılan 242 kişiden 128’si erkek ve 114’ü de kadın kursiyerlerden oluşmaktadır.⁵⁰¹

İşbaşı eğitim programlarına bakıldığında ise 2010 yılında 10 olan İEP sayısı, 2013 yılında 356’ya yükselmiş ve 2014 yılında ise azalarak 232’ye kadar gerilemiştir. Katılımcılar incelendiğinde ise 2013 yılında 279’u erkek, 252’si kadın olmak üzere toplam 531 kursiyer ve 2014 yılında ise 135’i erkek, 186’sı kadın olmak üzere toplam 321 kursiyer düzenlenen eğitimlerde yer almıştır. İşbaşı eğitim programlarına katılanlar içerisinde 2012 yılında 138 katılımcıdan 17, 2013 yılında 531 katılımcıdan 51 ve 2014 yılında ise 321 katılımcıdan ise 161 kişi işe yerleştirilmiştir.⁵⁰²

Tabloda toplum yararına çalışma programlarına katılanları incelediğimizde 2009 yılında düzenlenen program sayısı 9 iken bu sayı 2012 yılında zirve yaparak 62’ye 2014 yılında ise azalarak 30’a kadar gerilemiştir. Programdan yararlananların sayıları

⁵⁰¹ İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.04.2015

⁵⁰² A.e.; İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/default/BilgiEdinme>, 25.04.2015

2013 yılında 652'si kadın ve 1.398'si erkek olmak üzere toplam 2.050 kişi ve 2014 yılında 596'sı kadın ve 785'i erkek olmak üzere 1.381 kişidir. Programdan yararlanan kişilerden program süresi bittikten sonra İŞKUR tarafından işe yerleştirilenlerin sayısı 2012 yılında 649 ve 2013 yılında ise 451 kişidir.⁵⁰³

Tablo 82. Trabzon İlinde UMEM Projesi Kapsamında Düzenlenen Kurs ve Katılımcı Sayıları (2011-2014)

Yıllar	UMEM		UMEM/İEP	
	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı
2011	25	447	48	230
2012	13	254	24	150
2013	9	168	38	122
2014	9	115	6	56

Kaynak: İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.04.2015

Tablo 82'de Trabzon ilinde UMEM projesi kapsamında düzenlenen kurslara ve bu kurslara katılanların sayılarına yer verilmiştir. Yıllar itibarıyla düzenlenen UMEM kurslarının azaldığı tabloda görülmektedir. 2011 yılında 25, 2012 yılında 13, 2013 ve 2014 yıllarında ise 9 UMEM kursu düzenlenmiştir. Bu kurslara katılanlara cinsiyet açısından bakıldığında 2013 yılında 168 kursiyerden 49'u erkek, 119'u ise kadın ve 2014 yılında ise 115 kursiyerden 25'i erkek ve 90'ı kadın kursiyerden oluşmaktadır. Proje kapsamında düzenlenen İEP kursları ise 2011 yılında 48 iken 2014 yılında 6'ya kadar gerilemiştir. Bu programlara 2013 yılında 19'u erkek, 103'ü kadın olmak üzere toplam 122 kişi ve 2014 yılında da 11'i erkek ve 45'i kadın olmak üzere toplam 56 kişi katılmıştır. Proje kapsamında düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılanlar içerisinde 2012 yılında 128, 2013 yılında 60 ve 2014 yılında ise 43 kişi işe yerleştirilmiştir.⁵⁰⁴

Aşağıdaki Tablo 83'te Trabzon ilinde engellilere ve hükümlü/eski hükümlülere yönelik düzenlenen mesleki eğitim kursları ve katılımcı sayıları görülmektedir. Hükümlü/eski hükümlülere yönelik 2008 yılında 3, 2013 yılında ise 2 mesleki eğitim kursu düzenlenmiştir. En fazla kursun düzenlendiği yıl olan 2012 yılında ise 6 kursa

⁵⁰³ A.e.

⁵⁰⁴ A.e.

99 kişi katılım göstermiştir. 2014 yılında hükümlü/eski hükümlü ve engellilere yönelik mesleki eğitim kursları düzenlenmemiştir. Engellilere yönelik ise 2009 yılında 3, 2010 yılında 1, 2012 yılında 5 ve 2013 yılında da 1 mesleki eğitim kursu düzenlenmiştir. Kurslara katılanlara cinsiyet açısından bakıldığında ise 2013 yılında hükümlü/eski hükümlülere yönelik kurslarda kadın kursiyer yer almazken, engellilere yönelik kurslarda ise 4 kadın kursiyer yer almıştır.

Tablo 83. Trabzon İlinde Engellilere ve Hükümlü/Eski Hükümlülere Yönelik Mesleki Eğitim Kurs ve Kursiyer Sayıları (2008-2013)

Yıllar	Hükümlü ve Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar		Engellilere Yönelik Kurslar	
	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı
2008	3	52	-	-
2009	2	22	3	42
2010	3	47	1	15
2011	5	71	-	-
2012	6	99	5	61
2013	2	30	1	15

Kaynak: İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.04.2015

Tablo 84’te Trabzon ilinde düzenlenen istihdam garantili ve istihdam garantili olmayan (genel) mesleki eğitim kursları ve bu kurslara katılanların sayıları verilmektedir. 2008 yılından 2013 yılına kadar artış gösteren istihdam garantili kurslar 2013 yılında azalmış ve 2014 yılında ise çok az artış göstermiştir. 2008 yılında 7 istihdam garantili mesleki eğitim kursu düzenlenirken 2012 yılında 39 ile en yüksek sayıya ulaşmış ve 2014 yılında da 29 kursa gerilemiştir. İstihdam garantili kurslara katılanlar incelendiğinde ise 2013 yılında 177’si erkek, 322’si kadın olmak üzere toplam 499 ve 2014 yılında da 204’ü erkek, 333’ü kadın olmak üzere toplam 537 kişi kurslara katılmıştır. Kursiyerler içerisinde 2012 yılında 130, 2013 yılında 526 ve 2014 yılında da 161 kişi işe yerleştirilmiştir.⁵⁰⁵

Tabloda, istihdam garantisi olmayan kurslara baktığımızda yıllar itibariyle azaldığı görülmektedir. 2009 yılında 95 istihdam garantisi olmayan mesleki eğitim kursu düzenlenirken bu sayı 2014 yılında 10’a kadar gerilemiştir. bu kurslara katılanlara

⁵⁰⁵ A.e.

cinsiyet açısından bakıldığında 2013 yılında düzenlenen 21 kursa 37'si erkek, 299'u kadın olmak üzere toplam 336 kişi, 2014 yılında ise 25'i erkek ve 140'ı kadın olmak üzere toplam 165 kişi katılmıştır. Türkiye genelinde de olduğu gibi Trabzon ilinde de istihdam garantili ve istihdam garantisi olmayan mesleki eğitim kurslarına katılanlar içerisinde kadınlar erkeklere oranla daha fazla katılım göstermektedirler. İstihdam garantisi olmayan kurslara katılanlar içerisinde 2012 yılında 677 kursiyerden 5 kişi, 2013 yılında 336 kursiyerden 4 kişi ve 2014 yılında ise 165 kursiyerden 9 kişi işe yerleştirilmiştir.⁵⁰⁶

Tablo 84. Trabzon İlinde İstihdam Garantili ve İstihdam Garantisi Olmayan (Genel) Mesleki Eğitim Kurs ve Kursiyer Sayıları (2008-2014)

Yıllar	İstihdam Garantili Kurslar		İstihdam Garantisi Olmayan (Genel) Kurslar	
	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı
2008	7	82	-	-
2009	8	136	95	1.628
2010	13	398	57	1.056
2011	15	393	42	637
2012	39	701	39	677
2013	27	499	21	336
2014	29	537	10	165

Kaynak: İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.04.2015

3.4. ÇALIŞMANIN AMACI VE ÖNEMİ

İşsizlikle mücadelede uygulanan aktif işgücü piyasası politikalarının Dünya ve Türkiye'deki rolü ve önemi anlaşıldıktan sonra aktif işgücü piyasası politikaları farklı açılardan ele alınıp incelenmiştir. Türkiye'de AİPP'lerin özellikle mesleki eğitim kurslarının istihdama katkısına yönelik çalışmaların oldukça sınırlı olduğu dikkati çekmektedir. AİPP'ler içerisinde maliyeti yüksek olan mesleki eğitim kurslarının istihdamı nasıl etkilediğine yönelik çalışmaların, kaynakların israf edilmemesi ve istihdam oluşturulmasında daha etkin kursların planlanması noktasında artırılması gerekmektedir.

⁵⁰⁶ A.e.

Çalışmanın amacı, İŞKUR tarafından gerçekleştirilen mesleki eğitim kurslarının istihdama olan katkısını tespit etmektir. Diğer bir ifadeyle mesleki eğitim kurslarına katılanların kurs sonrasında istihdamda olup olmadıkları, yaptıkları iş ile aldıkları mesleki eğitim arasındaki bağlantı, çalışma koşulları (ücret, sosyal güvence, haftalık çalışma saati), iş bulma süreleri ve kanalları, işten ayrılmışlarsa ayrılma nedenleri, iş bulamama nedenleri, işgücüne katılmama nedenleri, kurslara katılma nedenleri ve kurs ile ilgili görüşleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın diğer bir amacı ise mesleki eğitim kurslarına katılanların, kurstan memnuniyetlerinin farklı demografik değişkenlerle olan ilişkilerini incelemektir. Ayrıca çalışmadan elde edilecek sonuçların, mesleki eğitim kurslarının işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda geliştirilerek planlanması ve uygulanmasında yol gösterici olması hedeflenmektedir.

3.5. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.5.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Mesleki eğitim kurslarının istihdama olan katkısını belirlemeye yönelik bu çalışma, Trabzon ili genelinde gerçekleştirilmiştir. Trabzon ilinin çalışma çağındaki nüfusu ile genç nüfusunun toplam nüfus içindeki oranları incelendiğinde, Türkiye geneli ile aynı oranlara sahip olduğu görülmektedir. Ancak uzun süreli işsizlik oranlarının Türkiye genelinden çok daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir. Dolayısıyla genç işsizlik ve uzun süreli işsizliğin önlenmesi için İŞKUR'un işe yerleştirme faaliyetlerinin ve aktif işgücü piyasası programlarının iyi bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir. Diğer taraftan Trabzon ili, 2014 yılı verilerine göre İŞKUR'un toplam işe yerleştirmeleri kapsamında Türkiye genelinde 22.sırada, kurslar vasıtasıyla işe yerleştirmeler kapsamında ise 27.sırada yer almaktadır. Ayrıca Trabzon ilinde kurslar vasıtasıyla işe yerleştirilenlerin toplam işe yerleştirmeler içindeki oranları dikkate alındığında ise Türkiye genelinden daha yüksek sonuçlar verdiği de görülmektedir.

Yapılan bu araştırmanın örneklemini 2012 yılı içerisinde (başlangıcı 2011 yılı ve bitişi 2012 yılında olan kurslar da dâhil olmak üzere) Trabzon ilinde İŞKUR tarafından düzenlenen istihdam garantisi olmayan (genel) mesleki eğitim kurslarına katılanlar oluşturmaktadır. Araştırmamıza mesleki eğitim kursları içerisinde yer alan istihdam garantisi olmayan (genel) kursların dâhil edilmesinin nedeni, istihdam garantili kursların sonunda belli bir oranda kursiyerin istihdam edilmesi ve bunların en azından bir işe ya da bir iş tecrübesine sahip olmalarıdır. Engelli ve hükümlü/eski hükümlülere yönelik mesleki eğitim kursları da engellilere ve eski hükümlülere uygulanan zorunlu istihdam kotası nedeniyle araştırmadan çıkarılmıştır.

2012 yılının temel olarak alınmasının nedeni ise işgücü eğitiminin etkisinin genel olarak orta dönemde (iki yıl ya da daha uzun) kendini göstermesi⁵⁰⁷ ve Trabzon ilinde uygulanan istihdam garantisi olmayan kursların giderek azalmasıdır. Tablo 84’te de görüldüğü üzere 2012 yılında düzenlenen 39 kursa 677 kişi, 2013 yılında düzenlenen 21 kursa 337 kişi ve 2014 yılında düzenlenen 10 kursa 165 kişi katılmıştır. Kurslara katılan bu kişilerden bazılarının çeşitli nedenlerle kurslardan çıkarılması, iletişim bilgilerinin yanlış olması ya da kayıtlı olmaması ve bazılarının ise araştırmaya katılmak istememesi göz önüne alınarak daha fazla katılımcının yer aldığı yıl olan 2012 yılı tercih edilmiştir.

Araştırmada kurslara katılanların kimlik, kurs ve iletişim bilgileri Trabzon İŞKUR İl Müdürlüğünden alınmıştır. İŞKUR istatistik yıllıklarında Trabzon ilinde 2012 yılı içerisinde düzenlenen istihdam garantisi olmayan kurs sayısının 39 ve katılımcı sayısının 677 olarak gösterilmesine karşın Trabzon İŞKUR İl Müdürlüğünde yapılan incelemelerde sistemde kayıtlı olarak (başlangıcı 2011 yılı ve bitişi 2012 yılında olan kurslar da dâhil olmak üzere) toplam 29 kurs ve 504 katılımcı yer almaktadır. Sonuç olarak bu araştırma toplam 504 kursiyer içerisinde 321’inin katılımı ile gerçekleştirilmiş ve analizler 321 katılımcı üzerinden yapılmıştır.

⁵⁰⁷ OECD, **Employment Outlook 2005**, Paris, 2005, s. 173

3.5.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Aktif işgücü piyasası programlarının sonuçlarının değerlendirilmesi, istihdam ve ücret seviyesi üzerindeki etkilerinin araştırılması ile ilgili çeşitli yöntemler mevcuttur. Bunlar; Performans Değerlendirmesi, Maliyet ve Maliyet-Fayda Değerlendirmesi, Süreç Değerlendirmesi ve Etki Değerlendirmesi yöntemleridir.

Performans Değerlendirmesi yönteminde, program süreçlerinin nasıl işlediği ve program hedeflerinin ne ölçüde gerçekleştirilebildiği araştırılmaktadır. AİİP ile ilgili performans göstergelerine örnek olarak programa katılanlardan istihdam edilenlerin sayısı, katılımcıların aylık gelirleri, programların maliyeti vb. değişkenler verilebilir. Sonuçlar, hizmet ve fon sağlayıcıları, politika yapıcıları tarafından programların performans ve başarılarının değerlendirilmesinde kullanılmaktadır.⁵⁰⁸

Maliyet ve Maliyet-Fayda Değerlendirmesi; aynı kaynakların alternatif kullanımı ile ilgili tercihleri ve programların yararlarının neler olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Uygulanan programın katılımcılar için yararlı olmasına karşın, eğer programın maliyeti yararlardan fazla ise bu program etkin bir program sayılmamaktadır. Bir programın maliyetinin parasal değer olarak belirlenmesi karmaşık ve zordur. Bir AİİP programının başlıca maliyet bileşenleri; programın idari masrafları, hizmet sunumuna ait masraflar ve katılımcıların fırsat maliyetlerinden oluşmaktadır. Ancak çoğu kez maliyet-fayda değerlendirmesi, yöntem ile karşılaşılan sınırlılıklar nedeniyle uygulanamamaktadır.⁵⁰⁹

Süreç Değerlendirmesi; programların nasıl işlediği, hizmet sunumunda gerçekleştirilen prosedür ve faaliyetlerin neler olduğu konusundaki sorulara yanıt arayan bir değerlendirme türüdür. Bu tip değerlendirmeler, hizmet verilmesi sürecinde karşılaşılan sorunların tespit edilmesi ve üstesinden gelebilecek stratejilerin belirlenmesine yardımcı olmaktadır.⁵¹⁰

⁵⁰⁸ Adele Harrel vd., "Evaluation Strategies for Human Services Programs- A Guide for Policymakers and Providers", **The Urban Institute Washington, D.C.**, (Çevrimiçi) https://www.bja.gov/evaluation/guide/documents/evaluation_strategies.html, 15.05.2015; Dar, Tzannatos, **a.g.e.**, s. 11

⁵⁰⁹ Dar, Tzannatos, **a.g.e.**, s. 11; Dirioz, **a.g.e.**, s. 40

⁵¹⁰ Harrel, **a.g.e.**

Etki Değerlendirmesi; nedensellik soruları üzerine odaklanmaktadır. Program beklenen etkiyi göstermiş midir? Eğer etki varsa, kime yardım edildi ve programın yaratılan etkisinin özelliği ya da faaliyetleri nedir? Programın olumlu ya da olumsuz herhangi bir istenmeyen sonucu var mı? gibi soruları yanıtlamaya çalışan bir değerlendirme yöntemidir. Bu değerlendirme iyi yapıldığında, programın uygulandığı zamanki sonuçlar ile uygulanmadığı zamanki sonuçlar kıyaslanabilmektedir.⁵¹¹

AİPP'lere etki değerlendirmesi yapmak için bilimsel ve bilimsel olmayan teknikler kullanılmaktadır. Bilimsel etki teknikleri, deneysel ve yarı deneysel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Deneysel yöntemlerde program başlamadan önce kontrol ve deney grubu şeklinde programa katılmayan ve programa katılanlardan iki grup oluşturulur. Bu yöntemde oluşturulan gruplardan programa katılanların istihdam oranları ve ücret seviyeleri programa katılmayanlarla karşılaştırılır. Deneysel yöntem kendi içinde pek çok sorunu da barındırmaktadır. Programlara katılanlar ile program yöneticileri, söz konusu programı olduğundan farklı ve başarılı (gruplara yapılan atamalarda adam kayırma, daha iyi sonuçların alınması için yüksek risk gruplarının dışlanması, gruplara atanmanın öğrenilmesi durumunda davranış değişiklikleri) gösterebilmektedirler. Diğer yandan, özellikle Avrupa ülkelerinde deneysel yöntemlerin genellikle spesifik programlara odaklanması ve programın diğer aktif işgücü piyasası politikalarına entegre edilerek fonksiyonlarının dikkate alınmaması deneysel yöntemin başka bir sorununu oluşturmaktadır.⁵¹²

Yarı deneysel teknikte ise kontrol grubu mevcut olmadığından değişik kaynaklardan istatistikler kullanılarak bir grup oluşturulması gerekmektedir. Bu yöntemde gruplar programdan sonra oluşturulur ve etkiler programdan sonra değerlendirilir. Kontrol grubundaki kişilerin özellikleri deney grubundaki kişilerin özelliklerine benzer bir şekilde seçilmelidir. Bu yöntemin sorunları ise gözlenemeyen özelliklerdeki farklılıklar ve istatistiksel olarak karmaşık sonuçlar vermesidir. Bilimsel olmayan tekniklerde ise programların değerlendirilmesinde kontrol grubu kullanılmamaktadır. Programın uygulanmasından sonra program yöneticilerinin oluşturdukları istatistikler

⁵¹¹ Betcherman v.d., **a.g.e.**, s. 14

⁵¹² **A.e.**, s. 14-15; Dirioz, **a.g.e.**, s. 44-45

bu yöntem için önem teşkil etmektedir. Kontrol grubu olmadan katılımcıların başarı veya başarısızlıklarını programa bağlamak doğru bir seçenek değildir. Ancak bazı durumlarda (işveren ve işçilerle görüşmeler) bilimsel olmayan tekniklerin de programların değerlendirilmesinde birtakım bilgiler sağladığı bilinmektedir.⁵¹³

Yapılan bu araştırmada bir kontrol grubu oluşturulmamıştır. Bunun nedenlerinden en önemlisi araştırmının, kurslar sona erdikten sonra kursa katılanlar üzerinde yapılmasının planlanmasıdır. Çalışmada deneysel tekniğin uygulanabilmesi için kontrol grubunun kurslar başlamadan oluşturulması ve kurs boyunca da kontrol grubundaki kişilerin hiçbir aktif işgücü piyasası programından yararlandırılmaması gerekirdi. Bu durum ise zaten işsizlik nedeniyle yeterince mağdur olan bireylerin iki yıl gibi bir süre ile hiç bir programdan yararlandırılmaması mağduriyetlerini daha da çok artırabileceği anlamına gelmektedir. Böylesine bir durum hem yasalara hem de etik kurallara uygun değildir. Bir diğer yöntem olan yarı deneysel yöntem ise kurslar bittikten sonra aynı dönemde, deney grubu ile aynı yaş, eğitim, cinsiyet özelliklerinde aktif işgücü piyasası programlarından hiç yararlanmamış olan kişilerin seçilmesi zaman, maliyet ve yapılabilirlik açısından mümkün olmadığı için uygulanmamıştır.

Ayrıca İŞKUR'a işsizlerin dışında, daha iyi koşullarda çalışabilmek için kayıtlı olanların varlığı, İŞKUR dışında başka kurumların ya da AB destekli projeler kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kursları ve işsizlerin hangi programlardan yararlanıp hangilerinden yararlanmadığı ile ilgili detaylı bir veri tabanının olmaması, yarı deneysel yöntemin kullanılması için gerekli olan kontrol grubunun oluşturulmasını engellemiştir. Araştırmanın diğer bir sınırlılığı ise, sadece Trabzon ilindeki mesleki eğitim kurslarına katılanlara yönelik anket uygulamasının gerçekleştirilmiş olması ve yapılan değerlendirmelerin farklı iller ile mukayese edilmesinin mümkün olmamasıdır.

⁵¹³ Diriöz, a.g.e., s. 44-46

3.5.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, sosyal araştırmalarda kullanılan çeşitli veri toplama tekniklerinden biri olan anketten yararlanılmıştır. Anket formu mesleki eğitim kurslarına katılanların istihdam durumlarını tespit etmek amacıyla oluşturulmaya çalışılmıştır. Anket formunun oluşturulması aşamasında Karadeniz ve diğerlerinin⁵¹⁴ 2013 yılında mesleki eğitim kursları ile ilgili yaptıkları bir çalışmada kursiyerlere uygulamış oldukları anket temel olarak alınmıştır. Anket ile kurs sonrası çalışan ve işten ayrılan kursiyerlerin son bir ay içindeki istihdam durumunu tespit edebilmek amacıyla, kursiyerlerin istihdam durumları üç grupta incelenmeye çalışılmıştır. Bu üç gruptan birincisini mesleki eğitim kursundan sonra işe girip işten hiç ayrılmayanlar, ikincisini işten ayrılanlar oluşturmaktadır. Üçüncü grup ise kurstan sonra hiç çalışmamış kişilerden (ya da çalışmış ve işten ayrılmış; ancak son bir ay içinde çalışanlardan) oluşmaktadır.

Yararlanılan anket formunda çalışmamıza yönelik birtakım değişiklikler yapılmıştır. Soruların içeriğinin belirlenmesi ve hangi soruların yer alması gerektiği, şimdiye kadar yapılan bu konuyla ilgili çalışmalarla karşılaştırma yapılmasına izin verecek şekilde hazırlanmıştır. Sorular hazırlanırken ön görüşmeler ve teorik çerçeve dikkate alınarak çoktan seçmeli şeklinde oluşturulmuştur. Buna rağmen cevaplayanlara seçenek bırakmak için gerekli sorulara “diğer” şıkkı konulmuştur. Bu durum cevaplayanlara geniş bir cevaplama olanağı sağlamıştır. Anket formu, 2 açık uçlu soru ile birlikte toplam 40 sorudan oluşmaktadır.

Mesleki eğitim kurslarına katılanların almış oldukları eğitimlerden memnuniyetlerini tespit etmek amacıyla, Şahin ve Sevimli’nin⁵¹⁵ 2013 yılında işgücü eğitim kursları ile ilgili yapmış oldukları çalışmada kursiyerlere uygulamış oldukları anketten ve İŞKUR işgücü eğitimi değerlendirme anketinden⁵¹⁶ yararlanılarak memnuniyet ölçeği oluşturulmuştur. 4 sorudan oluşan memnuniyet ölçeği “çok kötü, kötü, orta,

⁵¹⁴ Oğuz Karadeniz vd., **Mesleki Eğitim Kurslarına Katılanların İşgücü Piyasasındaki Durumu Araştırması**, ILO, Ankara, 2013

⁵¹⁵ Begüm Erdil Şahin, Yeliz Sevimli, “Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İŞKUR’un Önemi”, **Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 5, No: 1, 2013

⁵¹⁶ İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr>, 25.05.2015

iyi ve çok iyi” şıklarıyla 5’li Likert ölçeği şeklinde hazırlanmıştır. Memnuniyet ölçeğine yapılan güvenirlik analizi sonucunda 0,77 olarak tespit edilen Cronbach’s Alfa değeri bize ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Diğer yandan oluşturulan anket ile kurstan sonra hiç çalışmamış kursiyerlerin iş arayıp aramadıkları, işgücüne katılmama nedenleri ve kursiyerlerden iş arayıp bulamayanların iş bulamama nedenleri de tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca kursiyerlerden kurslara katılma nedenlerini belirtmeleri istenerek, kurslara sadece iş amaçlı mı yoksa başka amaçlar için mi katıldıkları konusundaki görüşleri de alınmıştır. Yine anket formunun geliştirilmesinde TÜİK tarafından gerçekleştirilen Hane Halkı İşgücü anketlerindeki⁵¹⁷ (işgücü, istihdam, işsizlik vb.) temel kavramlardan ve 2011 yılında Sivas ilinde uygulanan “Aldığım Donanım Ülkeme Kazanım Projesi” kapsamında ilin işgücü yapısı hakkında bilgi edinmek amacıyla uygulanan anketten⁵¹⁸ yararlanılmıştır. Çalışmada nicel araştırma teknikleri kullanılmıştır.

3.5.4. Anketin Uygulanması

Araştırmanın ilk aşamasında ön (pilot) çalışma yapılmıştır. Bu çalışma kapsamında hazırlanan soruların araştırmanın amacına uygun olup olmadığı kontrol edilmiştir. Farklı mesleklerde eğitim kurslarına katılan toplam 35 kişiyle yapılan ön çalışma sonrasında soruların anlaşılabilirliği, sorular arasında yanlış ifadeler olup olmadığı, ilgiyle ya da tepkiyle karşılanan sorular ve ifadeler, konunun içeriğini daha iyi bir biçimde açığa çıkaracak yaklaşımlar ayrıntılı olarak incelenmiş ve daha sonra sorulara son şekli verilerek anket formu hazır hale getirilmiştir.

Son haline getirilen anket, araştırmacı tarafından 2015 yılı Mart ayında telefon ile kursiyerlere uygulanmıştır. Örneklemi oluşturan toplam 504 kursiyerden 99’u çeşitli nedenlerle (devamsızlık, ailevi nedenler, hamilelik, ikametgâh değişikliği, hiç başlamama veya gelmeme vb.) kurslardan çıkarılmıştır. Geriye kalan 405 kursiyerin ise 64’ü, telefon numaraları değişmiş olduğundan, 20’si farklı günlerde 3 kez aranmasına rağmen telefonu kapalı olduğu, açmadığı ve meşgule aldığı için

⁵¹⁷ TÜİK, (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr>, 25.05.2015

⁵¹⁸ İKG, (Çevrimiçi) <http://www.wremote.ikg.gov.tr/miswebsite/default.aspx?projeID=229382>, 25.05.2015

araştırmaya dâhil edilememiştir. Sonuç olarak toplamda 321 kursiyere ulaşılarak araştırmaya katılması sağlanmış ve analizler 321 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

3.5.5. Analiz Yöntemi

Verilerin analizi için SPSS 16.0 (Statistical Package for Social Sciences) istatistik programı kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde frekans dağılımı, güvenilirlik analizi, çapraz tablo, t-testi ve varyans analizi (Anova testi) kullanılmıştır. Yapılan istatistiksel çözümlemelerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

3.6. BULGULAR

3.6.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanlara, cinsiyet, yaş, eğitim, çocuk ve medeni durumlarına ilişkin demografik sorular yöneltilmiş ve bu sorulara verilen cevaplara ilişkin elde edilen dağılımlar aşağıda sırasıyla verilmiştir. Ayrıca katılımcıların kurs bazında dağılımı ile merkez ve ilçelere göre dağılımları da aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 85’te Trabzon ilinde 2012 yılında kurslara (başlangıcı 2011 yılı ve bitişi 2012 yılında olan kurslar da dâhil olmak üzere) ve ankete katılanların cinsiyete göre dağılımı gösterilmektedir. Ayrıca tabloda kurslardan çeşitli nedenlerden dolayı çıkartılan, mezun, telefon numaraları değişmiş ve ankete katılmak istemeyen kursiyerlerin de cinsiyete göre dağılımı yer almaktadır. Tabloda da görüldüğü üzere kurslara katılan 504 kişiden (198 erkek ve 306 kadın) 99’u (48 erkek ve 51 kadın) devamsızlık, ikametgâh değişikliği, kursa hiç başlamama, hamilelik, işe girme, ailevi nedenler ve sağlık sorunları gibi nedenlerden dolayı kurslardan çıkartılmış veya ayrılmıştır.

Kurslardan mezun olan 150’si erkek ve 255’i kadın olmak üzere 405 kursiyerden 64’üne (21 erkek ve 43 kadın) telefon numaraları değişmiş olduğundan dolayı ve 20’sine de (9 erkek ve 11 kadın) 3 kez farklı günlerde aranmalarına rağmen telefonu açmamaları, meşgule almaları ve kapatmaları nedeniyle ulaşılamamıştır. Araştırma

bu nedenlerden dolayı 120'si erkek ve 201'i kadın olmak üzere toplam 321 mezun kursiyer üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Tablo 85. Kurslara ve Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin Dağılımı (%)

		Toplam Kursiyer	Mezun Kursiyerler	Ayrılan Kursiyerler	Numarası Değişmiş Kursiyerler	Ankete Katılmayan Kursiyerler	Ankete Katılan Kursiyerler
Erkek	Sayı	198	150	48	21	9	120
	%	39,3	29,8	9,5	5,2	2,2	29,6
Kadın	Sayı	306	255	51	43	11	201
	%	60,7	50,6	10,1	10,6	2,7	49,6
Toplam	Sayı	504	405	99	64	20	321
	%	100,0	80,4	19,6	15,8	4,9	79,3

Tablo 86'da araştırmaya katılanların cinsiyete göre dağılımları verilmektedir. Araştırmaya katılanlar, mezun kursiyerlerin %79,3'ünü oluşturduğu tabloda görülmektedir. Yine mezun erkek kursiyerlerin %80'i ve mezun kadın kursiyerlerin ise %78,8'inin araştırmaya katıldığı tabloda yer almaktadır. Araştırmaya katılan toplam kursiyerlerin %37,4'ünü erkekler, %62,6'sını ise kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo 86. Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımı (%)

	Mezun Kursiyerler	%	Ankete Katılanlar	%	Ankete Katılanlar/Tüm Kursiyerler (%)
Erkek	150	37,0	120	37,4	80,0
Kadın	255	63,0	201	62,6	78,8
Toplam	405	100,0	321	100,0	79,3

Aşağıdaki Tablo 87'de araştırmanın örneklemini oluşturan mezun kursiyerlerin ve bunların içerisinde araştırmaya katılanların sayısı, katılmış oldukları mesleki eğitim kursları bazında gösterilmiştir. Ayrıca tabloda kurs bazında mezun kursiyerlerden araştırmaya katılanların oranı ile katılımcıların toplam katılımcı içerisindeki oranları da yer almaktadır. Tabloda da görüldüğü üzere katılımcılar 19 farklı mesleki eğitim kursundan araştırmaya dâhil edilmiştir. Bilgisayarlı muhasebe elemanı kursu 6, ekskavatör operatörü, kuaför, yükleyici operatörü, muhasebe yardımcı elemanı ve greyder operatörü kursları 2'şer defa olmak üzere araştırma toplam 29 kurs üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Tablo 87. Kurs Bazında Mezun Olanlar ve Araştırmaya Katılanların Dağılımı (%)

	Mezun Kursiyerler			Ankete Katılan Sayısı			%	%
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam		
Aşçı Yardımcısı	7	2	9	4	1	5	55,6	1,6
Bayan Terzisi	0	25	25	0	22	22	88,0	6,9
Bilgisayar Bakım ve Onarımcısı	6	0	6	2	0	2	33,3	0,6
Bilgisayarlı Muhasebe Elemanı	31	61	92	25	49	74	80,4	23,1
Çocuk Bakıcısı	0	15	15	0	13	13	86,7	4,0
Dekoratif Ev Tekstili Üretim Elemanı	0	15	15	0	11	11	73,3	3,4
Ekskavatör (Kazıma ve Yükleme) Operatörü	26	0	26	21	0	21	80,8	6,5
Folklorik Taş Bebek Yapımcısı	0	15	15	0	11	11	73,3	3,4
Greyder Operatörü	20	0	20	19	0	19	95,0	5,9
Hasta ve Yaşlı Bakım Elemanı	1	13	14	1	11	12	85,7	3,7
Hasta ve Yaşlı Refakatçisi	0	27	27	0	26	26	96,3	8,1
Kuaför	0	26	26	0	15	15	57,7	4,7
Yükleyici (Loder) Operatörü	21	0	21	18	0	18	85,7	5,6
Mobilya Tasarımcısı	0	10	10	0	8	8	80,0	2,5
Muhasebe Yardımcı Elemanı	12	17	29	10	13	23	79,3	7,2
Pazarlamacı	9	2	11	8	1	9	81,8	2,8
Pide Ustası	9	6	15	5	4	9	60,0	2,8
Web Tasarımcısı	8	7	15	7	5	12	80,0	3,7
Yapay Çiçek Yapım İşçisi	0	14	14	0	11	11	78,6	3,4
Toplam	150	255	405	120	201	321	79,3	100,0

Tabloda mezun olan kursiyerlerden araştırmaya katılımın en fazla olduğu mesleki eğitim kursu %96,3 ile hasta ve yaşlı refakatçisi kursu olmuştur. Bu kursu sırasıyla %95 ile greyder operatörü, %88 ile bayan terzisi, %86,7 ile çocuk bakıcısı, %85,7 ile hasta ve yaşlı bakım elemanı ile yükleyici operatörü kursları takip etmektedir. Araştırmaya katılan toplam kursiyerler içerisinde ise en fazla katılımcı %23,1 ile bilgisayarlı muhasebe kursundan olmuştur. Bu kursun ardından sırasıyla %8,1 ile hasta ve yaşlı refakatçisi, %7,2 ile muhasebe yardımcı elemanı, %6,9 ile bayan terzisi ve %6,5 ile ekskavatör operatörü kursu gelmektedir.

Tablo 88. Araştırmaya Katılanların Merkez ve İlçeye Göre Dağılımı (%)

	Erkek		Kadın		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Merkez	93	49,7	94	50,3	187	58,3
İlçe	27	20,1	107	79,9	134	41,7
Toplam	120	37,4	201	62,6	321	100,0

Tablo 88’de merkez ve ilçelerden araştırmaya katılan kursiyerlerin cinsiyete göre dağılımı yer almaktadır. Katılımcıların %58,3’ü merkezde düzenlenen mesleki eğitim kurslarından ve %41,7’si ise ilçelerde düzenlenen mesleki eğitim kurslarından oluşmaktadır. Merkezde düzenlenen kurslardan araştırmaya katılanlar içerisinde kadın ve erkeklerin oranı hemen hemen aynıdır. Erkekler %49,7 oranında katılım sağlarken, kadınlar ise %50,3 oranında katılım sağlamıştır. İlçede düzenlenen kurslardan araştırmaya katılanlar içerisinde ise kadın ve erkekler arasında büyük oranda fark vardır. İlçelerde erkekler %20,1 oranında katılım sağlarken kadınlar ise 79,9 oranında katılım sağlamıştır.

Tablo 87’de görülen mesleki eğitim kursları içerisinde aşçı yardımcısı, bayan terzisi, dekoratif ev tekstili üretim elemanı, ekskavatör operatörü, greyder operatörü, hasta ve yaşlı refakatçisi, yükleyici operatörü, pazarlamacı ve pide ustası kursları merkezde düzenlenirken, bilgisayar bakım ve onarımcısı, çocuk bakıcısı, folklorik taş bebek yapımıcısı, hasta ve yaşlı bakım elemanı, kuaför, mobilya tasarımcısı, web tasarımcısı ve yapay çiçek yapım işçisi kursları ise ilçelerde düzenlenmiştir. Bilgisayarlı muhasebe kursunun ise 4’ü ilçelerde, 2’si merkezde ve muhasebe

yardımcı elemanı kursunun ise biri merkezde, diğeri de ilçede düzenlenmiştir. İlçelerde düzenlenen bilgisayarlı muhasebe kurslarından araştırmaya 44 kursiyer katılırken, merkezden 30 kursiyer ve yine ilçede düzenlenen muhasebe yardımcı elemanı kursundan araştırmaya 6 kursiyer katılırken, merkezden 17 kursiyer katılmıştır.

Diğer taraftan araştırmada yer alan mesleki eğitim kurslarından 8'i (bayan terzisi, çocuk bakıcısı, dekoratif ev tekstili üretim elemanı, folklorik taş bebek yapımıcısı, hasta ve yaşlı refakatçisi, kuaför, mobilya tasarımcısı, yapay çiçek yapım işçisi) kadınlara yönelik düzenlenmişken, 4'ü (bilgisayar bakım ve onarımcısı, ekskavatör, greyder ve yükleyici operatörü) erkeklere yönelik düzenlenmiştir. Kalan 7 kurs ise (aşçı yardımcısı, bilgisayarlı muhasebe elemanı, hasta ve yaşlı bakım elemanı, muhasebe yardımcı elemanı, pazarlamacı, pide ustası, web tasarımcısı) hem erkeklere hem de kadınlara yönelik olarak düzenlenmiştir.

Aşağıdaki Tablo 89'da araştırmaya katılanların cinsiyete göre yaş grupları dağılımı verilmektedir. Araştırmaya katılanlar %49,2 oranı ile en çok 25-34 yaş grubunda bulunmakta ve bu grubu sırasıyla %29 ile 35-44 yaş grubu, %14,6 ile 18-24 yaş grubu ve %7,2 ile 45-52 yaş grubu takip etmektedir. Cinsiyete göre yaş gruplarının dağılımına bakıldığında ise, grupların hepsinde kadınların sayısal olarak üstünlüğü mevcuttur. Tabloda dikkati çeken nokta ise 45-52 yaş grubunu oluşturanların %95,7'sinin kadınlardan ve sadece %4,3'ünün erkeklerden oluşmasıdır. Yine 35-44 yaş grubunda da erkeklerin oranı %34,4 iken kadınların oranının ise %65,6 olduğu tabloda görülmektedir.

Tablo 89. Araştırmaya Katılanların Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (%)

Yaş Aralığı	Erkek		Kadın		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
18-24	19	40,4	28	59,6	47	14,6
25-34	68	43,0	90	57,0	158	49,2
35-44	32	34,4	61	65,6	93	29,0
45-54	1	4,3	22	95,7	23	7,2
Toplam	120	37,4	201	62,6	321	100,0

Tablo 90’da araştırmaya katılanların cinsiyet ve eğitim durumlarına göre dağılımı verilmektedir. Araştırmaya katılanların içerisinde eğitim seviyesine göre çoğunlukta olanlar %28 ile lise mezunları, %19,6 ile ilkokul ve %19 ile üniversite mezunlarıdır. Daha sonra ise %14 ile yüksekokul mezunları ve %10,3 ile ortaokul mezunları gelmektedir. Katılımcılardan lise mezunlarının %55,6’sını kadınlar, %44,4’ünü erkekler, üniversite mezunlarının %52,5’ini kadınlar, %47,5’ini erkekler ve ilkokul mezunlarının ise %79,4’ünü kadınlar, %20,6’sını erkekler oluşturmaktadır.

Tablo 90. Araştırmaya Katılanların Cinsiyete ve Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı (%)

	Erkek		Kadın		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İlkokul	13	20,6	50	79,4	63	19,6
Ortaokul	13	39,4	20	60,6	33	10,3
Lise	40	44,4	50	55,6	90	28,0
Meslek Lisesi	6	50,0	6	50,0	12	3,8
Yüksekokul	14	31,1	31	68,9	45	14,0
Üniversite	29	47,5	32	52,5	61	19,0
Açıköğretim	5	29,4	12	70,6	17	5,3
Toplam	120	37,4	201	62,6	321	100,0

Araştırmaya katılanların cinsiyete ve medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 91’de görülmektedir. Katılımcıların %50,5’i evli iken, %49,5’i ise bekârdır. Evli olan katılımcıların %23,5’ini erkekler, %76,5’ini kadınlar ve bekâr olan katılımcıların ise %51,6’sını erkekler, %48,4’ünü de kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo 91. Araştırmaya Katılanların Cinsiyete ve Medeni Durumlarına Göre Dağılımı (%)

	Erkek		Kadın		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Evli	38	23,5	124	76,5	162	50,5
Bekâr	82	51,6	77	48,4	159	49,5
Toplam	120	37,4	201	62,6	321	100,0

Tablo 92’de araştırmaya katılanların cinsiyete ve çocuk durumuna göre dağılımları verilmektedir. Katılımcılardan %41,4’ünün çocuğu olduğu ve %58,6’sının ise

çocuğu olmadığı tabloda görülmektedir. Çocuk sahibi olan katılımcıların %24,8'ini erkekler, %75,2'sini kadınlar ve çocuğu olmayanların ise %46,3'ünü erkekler ve %53,7'sini kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo 92. Araştırmaya Katılanların Cinsiyete ve Çocuk Durumuna Göre Dağılımı (%)

	Erkek		Kadın		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Çocuğu Var	33	24,8	100	75,2	133	41,4
Çocuğu Yok	87	46,3	101	53,7	188	58,6
Toplam	120	37,4	201	62,6	321	100,0

3.6.2. Katılımcıların Kurs Sonrası İstihdam Durumları

Çalışmanın bu kısmında araştırmaya katılanların kurs sonrası istihdam durumları incelenmiştir. Araştırmada kursların istihdama katkısı temelde dört soru ile ölçülmeye çalışılmıştır. Bunlardan birincisi kursiyerlerin kurs bitiminden sonra çalışıp çalışmadıklarıdır. İkincisi mesleki eğitim kursundan sonra çalışanların halen daha aynı işte çalışmaya devam edip etmediğidir. Üçüncüsü mesleki eğitim kursundan sonra çalışıp ayrılanların ya da hiç çalışmayanların son bir ayda çalışıp çalışmadıklarıdır. Dördüncü ve en önemlisi ise çalışanların kurslarda almış oldukları eğitim ile yaptıkları işin aynı olup olmadığıdır.

Tablo 93. Araştırmaya Katılanların Cinsiyete ve İstihdam Durumlarına Göre Dağılımı (%)

	Ankete Katılan Kursiyerler		Kurs Sonrası Çalışanlar		Kurs Sonrası Çalışıp Ayrılanlar		Kursun Sonra Halen Çalışanlar		Son Bir Ayda Çalışanlar		Toplam (Anket Döneminde) Çalışanlar	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Erkek	120	37,4	107	51,0	37	42,5	70	56,9	15	46,9	85	54,8
Kadın	201	62,6	103	49,0	50	57,5	53	43,1	17	53,1	70	45,2
Toplam	321	100,0	210	65,4	87	27,1	123	38,3	32	10,0	155	48,3

Tablo 93'te araştırmaya katılanların kurs sonrasında istihdam durumları ile ilgili verilere yer verilmektedir. Katılımcılardan kurs sonrasında çalışanların oranı %65,4

iken bunların %51'ini erkekler ve %49'unu ise kadınlar oluşturmaktadır. Kurstan sonra çalışanların %41,4'ü (87 kişi) işlerinden ayrılmış ve %58,6'sı (123 kişi) ise çalışmaya devam etmektedir. Kurstan sonra çalışıp ayrılanların, katılımcılar içerisindeki oranı %27,1 olup bu kişilerin %42,5'i erkek %57,5'i ise kadındır. Kurstan sonra halen çalışmaya devam edenlerin oranı ise %38,3 olarak tabloda görülmektedir. Bunların %56,9'unu erkekler ve %43,1'ini de kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanlardan son bir ay içerisinde çalışanların oranı %10 olarak tabloda görülmektedir. Bunların %46,9'unu erkekler ve %53,1'ini ise kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmada toplam çalışanların (anket döneminde) katılımcılar içerisindeki oranı ise %48,3'tür. Toplam çalışanların %54,8'i erkekler ve %45,2'si de kadınlardan oluşmaktadır.

Karadeniz ve diğerlerinin⁵¹⁹, Birleşmiş Milletler Ortak Programı “Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması” kapsamında 2011-2012 yıllarında düzenlenen mesleki eğitim kurslarına katılanlara yönelik 2013 yılında yapmış oldukları çalışmada da katılımcıların %51,4'ü kurs sonrası istihdam edilirken, anket döneminde ise bu oran azalarak %39,2'ye kadar gerilemiştir. Ayrıca çalışmada, anket döneminde çalışanların %53'ü kadınlardan ve %47'si de erkeklerden oluşmaktadır. Çalışmada kadınların erkeklere göre daha fazla istihdam edilmiş olmasına karşın cinsiyete göre toplam katılımcı sayıları dikkate alındığında hesaplanan istihdam oranları incelendiğinde kadınlarda %38 ve erkeklerde ise %40,7 olduğu görülmektedir. Bu çalışmada ise istihdam oranları kadınlarda %34,8 ve erkeklerde ise %70,8 olarak hesaplanmıştır. Bu açıdan bakıldığında mesleki eğitim kurslarının istihdam açısından erkekler üzerinde daha etkin olduğu söylenebilir.

Diğer taraftan mesleki eğitim kursları ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde hedef kitlenin önemi ortaya çıkmaktadır. Programlar hangi kesime ya da özel gruba yönelik düzenlenmişse (gençler, kadınlar, engelliler, uzun süreli işsizler, yaşlılar, genel vs.) programlara yönelik yapılan analiz sonuçları da o gruplara göre değişiklik gösterebilmektedir. Nitekim Auer, Efendioğlu ve Leschke,⁵²⁰ yapmış oldukları

⁵¹⁹ Karadeniz vd., **a.g.e.**, s. 24

⁵²⁰ Auer, Efendioğlu, Leschke, **a.g.e.**, s.77

çalışmada aktif işgücü piyasası politikalarının etkisinin genellikle kadınlar ve işgücü piyasasına yeniden girenler üzerinde oldukça yüksek, gençler üzerinde ise düşük olduğunu belirtmektedirler. Aynı şekilde Dar ve Tzannatos'un⁵²¹ yapmış oldukları çalışmada da aktif işgücü piyasası programlarının kadınlar üzerindeki etkisinin daha yüksek olduğu ifade edilmektedir.

Aralık 2004 ile Ağustos 2006 tarihleri arasında Adana, Ankara, Antalya, İstanbul, İzmir, Malatya ve Trabzon'da "Yeni Fırsatlar" isimli AB hibe projesi kapsamında 246 alt proje ile desteklenen aktif işgücü piyasası programları uygulanmıştır. Bu programların etkinliğini ölçmek için Varçın ve diğerleri⁵²² tarafından 2007 yılında yapılan çalışmaya göre programlara katılan 10.888 katılımcıdan 3.746'sının yani %34,4'ünün istihdam edildiği belirtilmektedir. Çalışmada kadın katılımcıların program sonrası iş bulmada erkek katılımcılara göre şanslarının daha az olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

1997 ve 1998 yılları arasında "Cross Country Study of Active Labor Programs" isimli ülkeler arası araştırma projesi kapsamında Polonya, Macaristan, Çek Cumhuriyeti ve Türkiye'nin de içinde bulunduğu ülkelerde aktif istihdam programlarının etkinliğinin ölçülmesine yönelik bir çalışma yapılmıştır.⁵²³ Çalışmanın Türkiye ayağında araştırmaya 1995 yılında İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa ve Adana illerinde gerçekleştirilen istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına katılanlar dâhil edilmiştir. Yapılan araştırmada, 1995 yılında katılımcıların %78'inin, 1997 yılında ise %63'ünün çalışmakta olduğu belirtilmiştir. Araştırmanın genel sonuçlarına göre erkeklerin kadınlara oranla daha fazla istihdam edildiği ortaya çıkmakta ancak alt gruplara göre etkinliğin ölçülmesi durumunda ise programların istihdama yönelik etkisi erkekler açısından negatif bir sonuç verirken, kadınlar açısından ise pozitif bir sonuç vermektedir.⁵²⁴ Mesleki eğitim kursları ile ilgili 2012

⁵²¹ Dar, Tzannatos, **a.g.e.**, s. 22

⁵²² Recep Varçın vd., **Active Labour Market Project New Opportunities Programme-Programme Evaluation Report-Final Report**, Ankara, Nisan 2007, s. 40; ETF (Çevrimiçi) [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/E86885FF4D4AE350C12578AA00479BF3/\\$file/ALMP_Report%202007.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/E86885FF4D4AE350C12578AA00479BF3/$file/ALMP_Report%202007.pdf), 25.06.2015

⁵²³ David H. Fretwell, Jacob Benus, Christopher J. O'Leary, **Evaluating the Impact of Active Labor Market Programs: Results of Cross Country Studies in Europe and Asia**, World Bank, Social Protection Discussion Paper Series, No: 9915, June 1999

⁵²⁴ Varçın, **a.g.e.**, s. 152-157

yılında yapılan bir başka çalışmada ise katılımcıların %63,2'sinin istihdam edildiği belirtilmekte ve kursların iş bulmada etkisinin kadınlara kıyasla erkekler açısından daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır.⁵²⁵

Kurslardan mezun olduktan sonra çalışan 210 kursiyerin iş bulma süreleri ortalama 8,76 ay (standart sapma 7,727) olarak tespit edilmiştir. Bu süre 2014 yılında Türkiye genelinde iş arama sürelerine göre işsizlerin dağılımı ile karşılaştırıldığında uzun bir süre olarak görülmektedir. Türkiye'de 1 ile 8 ay arasında iş arayanların oranı %76,2 iken 9 ay ve daha fazla süredir iş arayanların oranı ise %23,8'dir. Ayrıca daha önceki bölümlerde de değinilen ve Tablo 73'te verilen TR90 bölgesinde iş arama süresine göre işsizlerin dağılımında ise 1 yıldan az süredir iş arayanların oranı %69,2 iken 1 yıldan fazla süredir iş arayanların oranı %30,8'dir. Hem Türkiye genelinde hem de TR90 bölgesindeki oranlara bakıldığında işsizlerin büyük bir çoğunluğunun 8 ay ve daha az sürelerde iş aradığı görülmektedir. Kurslardan mezun olan işsizler ise iş arama süresi açısından Türkiye genelindeki 9 ay ve daha fazla iş arayan işsizlerin oluşturduğu %23,8'lik dilimde yer almaktadırlar.

Mesleki eğitim kurslarından mezun olmuş ve ellerinde eğitimini almış oldukları meslekle ilgili sertifikaları olan işsizlerin yaklaşık olarak ortalama 9 ay boyunca işgücü piyasasında iş aramaları, düzenlenen mesleki eğitim kurslarının içeriğinin tekrardan ele alınmasını gerektirmektedir. Özellikle de istihdam garantisi olmayan (genel) mesleki eğitim kurslarının işsizlere eğitim sırasında veya eğitimin bitiminde staj, istihdam, teşvik, sübvansiyon gibi olanaklar sunmaması, bu kursların istihdam sağlamada çok pasif bir konumda kalmasına neden olmaktadır. Ayrıca düzenlenen bu meslek kurslarının işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde açılmaması, kurslarda verilen eğitimlerin teknolojiyi geriden takip etmesi, işsizlerin işgücü piyasasında iş tecrübesine sahip olmaması, ilk kez iş arıyor olması ve işgücü piyasası hakkında bilgi eksikliğinin olması kurslardan mezun olan işsizlerin iş arama sürelerini uzatmakta ve dolayısıyla da istihdam garantisi olmayan kursların istihdama katkısını azaltmaktadır.

⁵²⁵ Diriöz, a.g.e., s. 182-183

Aşağıdaki Tablo 94’te kurs sonrası çalışanların cinsiyeti ile iş bulma süreleri arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığı görülmektedir. Burada iki farklı grup arasında karşılaştırma yapma imkânı veren bağımsız örneklem t-testi⁵²⁶ yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda hipotezler şu şekildedir;

H₀: Kurs sonrası çalışanların cinsiyeti ile iş bulma süreleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kurs sonrası çalışanların cinsiyeti ile iş bulma süreleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 94. Kurs Sonrası Çalışanların Cinsiyeti İle İş Bulma Süreleri Arasındaki İlişki

	Cinsiyet	N	M	SS	t	P
İş Bulma Süresi	Kadın	103	9,36	8,11	1,100	0,273
	Erkek	107	8,19	7,32		

Kurs sonrası çalışanların cinsiyeti ile iş bulma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiş ($p>0,05$) ancak tablodaki veriler yorumlanmaya değer bulunmuştur. Tabloya bakıldığında kadınların iş arama süresi erkeklerden daha fazla olduğu görülmektedir. İş arama süresi erkeklerde ortalama 8,19 ay iken bu süre kadınlarda 9,36 aydır. Türkiye genelinde de iş arama süresine göre işsizliğin dağılımında kadınların oranı 1 yıl ve daha fazla sürelerde iş arayanlarda %26,8 iken erkeklerde bu oran %17,1’dir.⁵²⁷ Diğer taraftan Çağlar, Kumaş ve Moralı’nın⁵²⁸ Türkiye’de iş arama süresine yönelik 2015 yılında yapmış oldukları çalışmada da kadınların iş arama süresi bakımından erkeklere göre dezavantajlı konumda oldukları sonucuna varılmıştır.

Aşağıdaki Tablo 95’te kurs sonrası çalışanların eğitim durumları ile iş bulma süreleri arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığı görülmektedir. Burada ikiden fazla grubun

⁵²⁶ Şener Büyüköztürk, **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**, 16. bs., Ankara, Pegem Akademi, 2012, s. 39

⁵²⁷ TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 25.06.2015

⁵²⁸ Atalay Çağlar, Handan Kumaş, Tuncay Moralı, “Türkiye’de İşsizlerin İş Arama Süresini Belirleyen Faktörler: 2007-2013 Dönemi”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 1, 2015, s. 85-86

ortalamalarının karşılaştırmasının yapılabileceği, bağımsız örneklem tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi⁵²⁹ kullanılmıştır. Bu kapsamda hipotezler aşağıdaki gibidir;

H₀: Kurs sonrası çalışanların eğitim durumları ile iş bulma süreleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kurs sonrası çalışanların eğitim durumları ile iş bulma süreleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 95. Kurs Sonrası Çalışanların Eğitim Durumları İle İş Bulma Süreleri Arasındaki İlişki

	Eğitim Durumu	N	M	SS	F	P
İş Bulma Süresi	Lise Altı	51	7,71	6,99	0,705	0,495
	Lise ve Dengi Okul	70	8,83	8,12		
	Yükseköğretim	89	9,31	7,82		

Kurs sonrası çalışanların eğitim durumlarına göre iş bulma sürelerinde değişiklik olup olmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi sonucuna göre eğitim durumu ile ilk iş bulma süresi arasında anlamlı bir ilişki ($p>0,05$) bulunamamıştır. Kurs sonrası çalışanların eğitim durumları ile iş bulma süresi arasında her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmese de tablodaki veriler yorumlanmaya değer bulunmuştur. Tablo 95 incelendiğinde eğitim seviyesinin arttıkça iş bulma süresinin de uzadığı görülmektedir.

Eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte işgücü piyasasından beklentileri de artan yükseköğretim mezunu işsizlerin daha iyi çalışma koşullarında (yüksek ücret, sosyal güvence, esnek çalışma süreleri vb.) bir iş bulmak amacıyla iş arama süreleri de diğer eğitim seviyesindeki işsizlere göre uzamaktadır. Ayrıca Çağlar, Kumaş ve Morali'nin⁵³⁰ 2015 yılında yapmış olduğu çalışmada da eğitim seviyesi arttıkça iş arama süresinin arttığı ortaya çıkmıştır. Çalışmada iş arama süresi ve eğitim düzeyi değişkenleri arasındaki ilişkiye göre, 2011 yılından itibaren tüm eğitim

⁵²⁹ Büyüköztürk, **a.g.e.**, s. 48

⁵³⁰ Çağlar, Kumaş, Morali, **a.g.e.**, s. 86-87

düzeyindekilerin 5 aydan daha fazla süre ile işsiz kalma olasılıklarının, ilkokul mezunlarına göre giderek artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 96. Kurs Sonrası Çalışanların Yaşı İle İş Bulma Süreleri Arasındaki İlişki

	Yaş Grupları	N	M	SS	F	P
İş Bulma Süresi	18-24	28	9,14	7,90	0,327	0,806
	25-34	112	8,84	7,28		
	35-44	61	8,16	8,41		
	45-54	9	10,67	8,70		

Kurs sonrası çalışanların yaşa göre iş bulma süreleri arasında farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 96’da görülmektedir. Bu bağlamda hipotezler aşağıdaki gibidir;

H₀: Kurs sonrası çalışanların yaşa göre iş bulma süreleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kurs sonrası çalışanların yaşa göre iş bulma süreleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kurs sonrası çalışanların yaşa göre iş bulma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilememiş ($p>0,05$) ancak tablodaki veriler yorumlanmaya değer bulunmuştur. Tabloya bakıldığında kurs sonrası iş bulanların çoğunluğu 25-34 ve 35-44 yaş grubu aralığında bulunmakta ve bu yaş gruplarının diğer yaş gruplarına kıyasla iş bulma sürelerinin daha kısa olduğu görülmektedir. Yaş gruplarına göre en uzun iş bulma süresi 10,67 ay olarak 45-54 yaş grubundaki işsizlerde ve 9,14 ay olarak da 18-24 yaş grubu yani genç işsizlerde bulunmaktadır.

Dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan gençlerin özellikle ilk kez işgücü piyasasına girmeleri ve iş aramaları, işgücü piyasası hakkındaki bilgi ve tecrübe eksikliği gençlerin iş arama sürelerinin, diğer yaş grubundaki işsizlere göre uzamasına neden olmaktadır. Diğer taraftan istatistiklere ve yapılan araştırma sonuçlarına göre yaş arttıkça işsizlik süresi de artmaktadır. İş arama süresinin uzaması ve dolayısıyla da

işsizlik süresinin artmasıyla birlikte yaşı ilerleyen işsizler, uzun süreli işsizlik riskiyle karşı karşıya kalmaktadırlar.⁵³¹

Aşağıdaki Tablo 97’de kurs sonrası çalışanların medeni durumu ile iş bulma süreleri arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan t-testi sonuçları görülmektedir. Bu kapsamda hipotezler şu şekildedir;

H₀: Kurs sonrası çalışanların medeni durumları ile iş bulma süreleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kurs sonrası çalışanların medeni durumları ile iş bulma süreleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 97. Kurs Sonrası Çalışanların Medeni Durumu İle İş Bulma Süreleri Arasındaki İlişki

	Medeni Durum	N	M	SS	t	P
İş Bulma Süresi	Evli	91	7,89	7,24	1,433	0,153
	Bekâr	119	9,43	8,04		

Kurs sonrası çalışanların medeni durumları ile iş bulma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiş ($p>0,05$) ancak tablodaki veriler yorumlanmaya değer bulunmuştur. Tabloya bakıldığında evli olan işsizlerin iş bulma süresi bekâr olan işsizlere göre daha kısa olarak görülmektedir. Katılımcılardan evli olan işsizlerin iş bulma süresi 7,89 ay iken bekâr işsizlerin iş bulma süresi ise 9,43 aydır. Evli olmanın getirdiği birtakım sorumluluklar ve bakmakla yükümlü olunan kişiler nedeniyle medeni durum iş arama süresini etkileyebilmektedir. Nitekim Çağlar, Kumaş ve Moralı’nın⁵³² 2015 yılında yapmış olduğu çalışmada iş arama süresi ve medeni durum değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiş ve evli olan işsizlerin bekâr olan işsizlere göre iş arama sürelerinin daha kısa olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

⁵³¹ A.e., s. 86; TEPAV, **İstihdam İzleme Bülteni**, Sayı: 17, Mayıs 2013, s.7-8; European Commission, **Long-term Unemployment 2012**, European Employment Observatory Review, Luxembourg, 2012, s. 8

⁵³² Çağlar, Kumaş, Moralı, a.g.e., s. 87

Tablo 98. Kurs Sonrası Çalışanların Çocuk Durumu İle İş Bulma Süreleri Arasındaki İlişki

	Çocuk Durumu	N	M	SS	t	P
İş Bulma Süresi	Var	73	8,07	7,79	0,949	0,344
	Yok	137	9,13	7,59		

Tablo 98’de ise kurs sonrası çalışanların çocuk durumu ile iş bulma süreleri arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan t-testi sonuçları görülmektedir. Bu kapsamda hipotezler aşağıdaki gibidir;

H₀: Kurs sonrası çalışanların çocuk durumu ile iş bulma süreleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kurs sonrası çalışanların çocuk durumu ile iş bulma süreleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kurs sonrası çalışanların çocuk sahipliği ile iş bulma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p>0,05$) bulunamamıştır. Ancak anlamlı bir ilişki tespit edilmemesine rağmen tablodaki veriler yorumlanmaya değer görülmüştür. Tablodan da anlaşılabileceği üzere çocuk sahibi olanların iş bulma süreleri çocuk sahibi olmayan işsizlere göre daha kısadır. Tablo 97’de incelen medeni durum ile iş arama süresi arasındaki ilişkide de olduğu gibi evli olmak ve bakmakla sorumlu olunan çocuklar iş arama süresini kısaltabilmektedir. Ancak sadece kendilerinin değil eş ve çocuklarının da geçimini sağlamak zorunda olan bu işsizlerin kısa sürelerde buldukları işler, çoğu zaman evli ve çocuk sahibi olmayan işsizlerin tercih etmeyeceği ve çalışma koşulları iyi olmayan işler olabilmektedir.

Tablo 99’da kurs sonrası çalışanlardan merkez ve ilçelerde düzenlenen kurslara katılanlar ile iş bulma süreleri arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığını tespit edebilmek için yapılan t-testi sonuçları görülmektedir. Bu kapsamda hipotezler şu şekildedir;

H₀: Kurs sonrası çalışanlardan merkez ve ilçelerde düzenlenen kurslara katılanlar ile iş bulma süreleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kurs sonrası çalışanlardan merkez ve ilçelerde düzenlenen kurslara katılanlar ile iş bulma süreleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 99. Kurs Sonrası Çalışanlardan Merkez ve İlçelerde Düzenlenen Kurslara Katılanlar İle İş Bulma Süreleri Arasında İlişki

		N	M	SS	t	P
İş Bulma Süresi	Merkez	136	8,24	7,46	-1,341	0,181
	İlçe	74	9,73	8,15		

Kurs sonrası çalışanlardan merkez ve ilçelerde düzenlenen kurslara katılanlar ile iş bulma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p>0,05$) bulunamamasına rağmen tablodaki veriler yorumlanmaya değer görülmüştür. Merkezde düzenlenen kurslardan mezun olan kursiyerlerin iş bulma süresi 8,24 ay iken, bu süre ilçelerde 9,73 ay olarak Tablo 99’da görülmektedir.

İlçelerde düzenlenen kurslardan mezun olan kursiyerlerin iş bulma sürelerinin merkeze göre daha uzun olmasının nedeni ilçelerde çok fazla açık iş olmamasından kaynaklanmaktadır. Bulunan açık işlerin de ücretlerinin çok düşük ve sosyal güvenceden yoksun olduğu katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Aynı zamanda katılımcılar merkezde buldukları işlerin de ikametgâhlarına uzak olması nedeniyle aldıkları ücretlerin çoğunun yol masrafına gittiğini ve işe gidiş-gelişlerin çok zaman aldığını ve bu nedenle merkezde de çalışamadıklarını ifade etmişlerdir. Diğer taraftan ilçelerde düzenlenen kurslara katılanların yaklaşık %80’ini ve bu kurslara katılanlardan iş arayanların da %76’sını kadınların oluşturması bu kurslardan mezun olan kursiyerlerin iş bulma sürelerinin merkeze göre uzun olmasının bir başka nedenidir.

Tablo 100’de araştırmaya katılanlardan kurs sonrası çalışanların iş bulma kanalları yer almaktadır. Kurs sonrası çalışanların %81 gibi büyük bir çoğunluğu işlerini aile, akraba, tanıdık, arkadaş aracılığıyla veya kendileri bulduklarını belirtmişlerdir. İşlerini İŞKUR aracılığıyla bulanların oranı ise %11,9 ve eğitimi veren kurumlar aracılığıyla bulanların oranı ise %7,1 olarak tabloda görülmektedir.

Tablo 100. Kurs Sonrası Çalışanların İş Bulma Kanalları (%)

	Sayı	%
İŞKUR aracılığıyla	25	11,9
Tanıdık/Akraba vasıtasıyla- (Kendim Buldum)	170	81,0
Eğitimi veren kurum aracılığıyla	15	7,1
Toplam	210	100,0

Karadeniz ve diğerlerinin⁵³³ yapmış oldukları çalışmada katılımcıların %44’ü kendi buldukları, %37’si İŞKUR’un yönlendirdiği, %18’i ise eğitim verenin işyerinde ya da yönlendirdiği bir işyerinde çalıştıkları belirtilmiştir. Aynı zamanda 1995-1998 yılları arasında uygulanan “Cross Country Study of Active Labor Programs” projesi kapsamında Türkiye’de yapılan çalışmada da katılımcıların %34’ünün İŞKUR tarafından işe yerleştirildiği ifade edilmiştir.⁵³⁴ Diğer çalışmalarda da görüldüğü üzere kurs sonrası işe yerleştirmede İŞKUR’un etkinliği düşük kalmaktadır. Diğer yandan bu çalışmada katılımcıların İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilme oranının diğer araştırmalara göre daha az olmasının nedeni çalışmanın istihdam garantisi olmayan kurslara yönelik olmasından kaynaklanmaktadır. Çalışmada katılımcılara kurslarla ilgili olumlu ya da olumsuz görüşlerini sorduğumuzda alınan cevapların çoğunluğu da kurslar bittikten sonra iş bulmada ve işe yönlendirmede İŞKUR’un kendilerine yardımcı olmadığı ve yol göstermediği şeklinde olmuştur.

Aşağıdaki Tablo 101’de katılımcılara sorulan “mesleki eğitim kursunda almış olduğunuz eğitim ile yapmış olduğunuz iş aynı mı?” sorusuna verilen cevapların kurs bazında dağılımı görülmektedir. Kurs sonrası çalışanların %26,2’si eğitimini almış oldukları meslek ile aynı meslekte bir işte çalıştıklarını, %5,2’si almış oldukları meslek eğitimi ile yaptıkları iş arasında kısmen bir benzerlik olduğunu ve %68,6’sı ise mesleki eğitim kurslarında almış oldukları eğitim ile yaptıkları işlerin farklı olduğunu belirtmişlerdir.

⁵³³ Karadeniz vd., **a.g.e.**, s. 23

⁵³⁴ Varçın, **a.g.e.**, s. 147

Tablo 101. Kurs Sonrası Çalışanların Eğitimini Almış Oldukları Meslek İle Yaptıkları İş Arasındaki İlişkinin Kurs Bazında Dağılımı (%)

	Evet		Kısmen		Hayır		Toplam Sayı
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Aşçı Yardımcısı	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5
Bayan Terzisi	6	60,0	-	-	4	40,0	10
Bilgisayar Bakım ve Onarımcısı	1	50,0	-	-	1	50,0	2
Bilgisayarlı Muhasebe Elemanı	16	29,1	1	1,8	38	69,1	55
Çocuk Bakıcısı	1	25,0	-	-	3	75,0	4
Dekoratif Ev Tekstili Üretim Elemanı	1	25,0	-	-	3	75,0	4
Ekskavatör (Kazıma ve Yükleme) Operatörü	3	15,0	4	20,0	13	65,0	20
Folklorik Taş Bebek Yapımcısı	-	-	-	-	7	100,0	7
Greyder Operatörü	3	17,6	1	5,9	13	76,5	17
Hasta ve Yaşlı Bakım Elemanı	2	40,0	-	-	3	60,0	5
Hasta ve Yaşlı Refakatçisi	3	25,0	2	16,7	7	58,3	12
Kuaför	2	18,2	-	-	9	81,8	11
Yükleyici (Loder) Operatörü	2	15,4	1	7,7	10	76,9	13
Mobilya Tasarımcısı	-	-	-	-	4	100,0	4
Muhasebe Yardımcı Elemanı	2	14,3	1	7,1	11	78,6	14
Pazarlamacı	2	25,0	-	-	6	75,0	8
Pide Ustası	7	77,8	-	-	2	22,2	9
Web Tasarımcısı	2	22,2	-	-	7	77,8	9
Yapay Çiçek Yapım İşçisi	-	-	-	-	1	100,0	1
Toplam	55	26,2	11	5,2	144	68,6	210

Tablo 101'e kurs bazında bakıldığında ise eğitimi almış oldukları meslek ile aynı mesleği yapanların oranı en yüksek olan meslek kursu %77,8 ile pide ustası ve %60 ile bayan terzi kursudur. Eğitimi almış oldukları meslek ile aynı mesleği yapmayanlar oranı en yüksek olan meslek kursu ise %100 ile folklorik taş bebek yapımcısı, yapay çiçek yapım işçisi ve mobilya tasarımcısı kurslarıdır.

Karadeniz ve diğerlerinin⁵³⁵ 2013 yılında yapmış oldukları çalışmada ise kurs sonrası çalışanların %57'si eğitimi almış oldukları meslek ile aynı meslekte bir işte çalıştıklarını, %19'u eğitimi almış oldukları meslek ile yaptıkları iş arasında kısmen bir benzerlik olduğunu ve %25'i ise yaptıkları iş ile eğitimi almış oldukları mesleğin aynı olmadığını belirtmişlerdir. Karadeniz ve diğerlerinin 2013 yılında yapmış oldukları çalışmaya göre bu çalışmada, katılımcıların eğitimi almış oldukları meslek ile aynı meslekte çalışanların oranlarının düşük olmasının nedeni, araştırmanın istihdam garantisi olmayan (genel) mesleki eğitim kurslarına yönelik olması ve özellikle de bu kursların işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda gerçekleştirilmemesi olarak ifade edilebilir.

Araştırma 2012 yılı içerisinde (başlangıcı 2011 yılı ve bitişi 2012 yılında olan kurslar da dâhil olmak üzere) gerçekleştirilen kurslara yönelik olduğundan İŞKUR tarafından yapılan 2011 ve 2012 yılı Trabzon ili işgücü piyasası analiz raporları incelendiğinde, 2011 yılında Trabzon ili işgücü piyasası analiz raporuna göre temininde güçlük çekilen meslekler sırasıyla Mobilya Satış Elemanı, Ayakkabı, Deri ve Yan Ürünler Satış Elemanı, Diğer İmalat ve İlgili İşçiler (Elle), Gaz Altı Kaynakçısı, Beden İşçisi (Genel), Satış Elemanı (Tanıtım), Kat Görevlisi-Temizlik, Bankacılık Meslek Elemanı, Beden İşçisi (İnşaat), Diğer Dikişçiler ve Nakışçılar, Kasiyer, Pazarlamacı (Satış Elemanı), Reyon Görevlisi, Su Arıza İşçisi, Banka Gişe Yetkilisi, Diğer Üst Düzey Yöneticiler, Dış Ticaret Ofis Hizmetleri Elemanı, Resepsiyonist, İnşaat Elemanları Kalıpçısı (Elle) meslekleri olarak görülmektedir.⁵³⁶

Diğer taraftan 2012 yılı Trabzon ili işgücü piyasası analiz raporuna göre temininde güçlük çekilen meslekler ise Beden İşçisi (Genel), Garson (Servis Elemanı),

⁵³⁵ Karadeniz vd., a.g.e., s. 23

⁵³⁶ İŞKUR, **İşgücü Piyasası Araştırması Trabzon İli Sonuç Raporu**, Ankara, 2011, s. 15-16; İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar>, 25.06.2015

Pazarlamacı (Satış Elemanı), Aşçı, Satış Elemanı (Tanıtım), Çay Eksperi, Plastik Doğramacı/PVC Doğrama-İmalat, Komi (Garson Yardımcısı), Fırıncı Ustası-Unlu Mamuller, Ağır Kamyon Şoförü, Temizlik Görevlisi, Şoför-Yük Taşıma, Gaz Altı Kaynakçısı, Beko Loder (Kazıyıcı-Yükleyici) Operatörü, Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik), Sıvacı, Satış Temsilcisi/Plasiyer, Diğer Plastik Mamuller İmalat İşçileri, Oto Bakım-Onarımcısı (Oto Mekanikeri) meslekleri şeklinde sıralanmaktadır.⁵³⁷

2011 ve 2012 yıllarında temininde güçlük çekilen meslekler ile araştırmada yer alan mesleki eğitim kursları karşılaştırıldığında sadece ekskavatör (kazıma ve yükleme) operatörü, loder (yükleyici) operatörü, pazarlamacı (satış elemanı), aşçı yardımcısı ve pide ustası kurslarının temininde güçlük çekilen meslekler ile aynı ya da ilişkili olduğu karşımıza çıkmaktadır. Bu yıllarda Trabzon ilinde açılan diğer kurs türleri de incelendiğinde Beden İşçisi (Genel) mesleğinin TYÇP, Garson (Servis Elemanı), Şoför-Yük Taşıma, Gaz Altı Kaynakçısı ve Satış Temsilcisi/Plasiyer mesleklerinin de çok düşük sayılarda iş başı eğitim programları kapsamında gerçekleştirildiği görülmektedir.⁵³⁸

İşgücü piyasası analiz raporları ile gerçekleştirilen mesleki eğitim kursları arasındaki ilişkinin zayıf olmasının en önemli nedeni, yıllık işgücü eğitim planlamasında yıl içerisinde açılacak olan mesleki eğitim kurslarının belirlenmesinde öncelikli olarak işgücü piyasası analiz raporlarının değil de İŞKUR'a gelen işveren taleplerinin dikkate alınmasıdır. Burada işgücü piyasası analizlerinin zamanlaması da önemli bir durum olarak görülmektedir. Dolayısıyla yıllık işgücü eğitim planlamasının ve işgücü piyasası analizlerinin yapılması arasındaki zaman farkı, işgücü piyasasının taleplerinde değişiklikler meydana getirebilmektedir. Diğer önemli bir husus da işgücü piyasası analizlerinde işgücü talebinde bulunan işverenlerin çalışma koşullarıdır. Bunların çalışma koşulları incelendiğinde bazılarının uzun çalışma süreleri ve düşük ücret gibi kötü koşullarda işçi talep ettikleri ortaya çıkmaktadır. Ayrıca talepte bulunan bazı işverenler kurslardan gelecek olan işçilere şüpheyle yaklaşmaktadırlar. En az kurs süresi kadar çalıştırılması zorunlu olan istihdam

⁵³⁷ İŞKUR, 2012 Trabzon İşgücü Piyasası Analizi Raporu, Ankara, 2012, s. 65

⁵³⁸ İŞKUR, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Raporları, İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar>, 25.06.2015

garantili kurslardan mezun olanların çalışma süresince kurum tarafından takibinin yapılması işverenlerin bu kişilere, kurumla ve dolayısıyla da devletle sorun yaşarım düşüncesiyle endişeyle yaklaşımlarına neden olmaktadır.

Aşağıdaki Tablo 102’de araştırmaya katılanlardan kurs sonrası çalışanların, çalışıp ayrılanların, çalışmaya devam edenlerin, son bir ayda çalışanların ve anket döneminde çalışanların kurs bazında dağılımları görülmektedir. Kurs sonrası çalışanlara kurs bazında bakıldığında en fazla çalışanın olduğu kurslar %26,2 ile bilgisayarlı muhasebe elemanı, %9,5 ile ekskavatör operatörü, %8,1 ile greyder operatörü kursu ve en az çalışanın olduğu kurslar ise %0,5 ile yapay çiçek yapım işçisi ve %1 ile bilgisayar bakım ve onarımcısı kursudur. Kurs sonrası çalışıp ayrılanlar içerisinde en yüksek orana sahip kurslar sırasıyla %27,6 ile bilgisayarlı muhasebe elemanı, %8 ile ekskavatör operatörü ve muhasebe yardımcı elemanı kurslarıdır. Kurs sonrası çalıştıktan sonra işlerinden ayrılanlardan en düşük orana sahip kurslar %1,1 ile bilgisayar bakım ve onarımcısı, yapay çiçek yapım işçisi, hasta ve yaşlı bakım elemanı, yükleyici operatörü kurslarıdır.

Kurstan sonra aynı işinde çalışmaya devam edenler içerisinde en yüksek orana sırasıyla %25,2 ile bilgisayarlı muhasebe elemanı, %11,4 ile greyder operatörü, %10,6 ile ekskavatör operatörü kursları ve en düşük orana ise %0,8 ile bilgisayar bakım ve onarımcısı, %1,6 ile çocuk bakıcısı ve mobilya tasarımcısı kursları sahiptir. Kurs bazında son bir ay içerisinde çalışanlar incelendiğinde en yüksek oranın sırasıyla %5,1 ile bilgisayarlı muhasebe elemanı, %2 ile ekskavatör operatörü, %1,5 ile hasta ve yaşlı refakatçisi kursları ve en düşük oranın ise %0,5 ile pide ustası, çocuk bakıcısı, hasta ve yaşlı bakım elemanı, mobilya tasarımcısı ve aşçı yardımcısı kurslarında olduğu tabloda görülmektedir. Anketin yapıldığı dönemde çalışan oranının en yüksek olduğu mesleki eğitim kursları ise sırasıyla %26,5 ile bilgisayarlı muhasebe elemanı, %11 ile ekskavatör operatörü ve %10,3 ile greyder operatörü kurslarıdır. Bu dönemde çalışan oranının en düşük olduğu kurslar ise sırasıyla %0,6 ile aşçı yardımcısı, bilgisayar bakım ve onarımcısı ve %1,9 ile çocuk bakıcısı, folklorik taş bebek yapımıcısı ve mobilya tasarımcısı kurslarıdır.

Tablo 102. Araştırmaya Katılanların Kurs Bazında İstihdam Durumlarının Dağılımı (%)

	Kurs Sonrası Çalışanlar		Kurs Sonrası Çalışıp Ayrılanlar		Kursun Sonra Halen Çalışanlar		Son Bir Ayda Çalışanlar		Toplam (Anket Döneminde) Çalışanlar	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Aşçı Yardımcısı	5	2,4	5	5,7	-	-	1	0,5	1	0,6
Bayan Terzisi	10	4,8	4	4,6	6	4,9	-	-	6	3,9
Bilgisayar Bakım ve Onarımcısı	2	1,0	1	1,1	1	0,8	-	-	1	0,6
Bilgisayarlı Muhasebe Elemanı	55	26,2	24	27,6	31	25,2	10	5,1	41	26,5
Çocuk Bakıcısı	5	1,9	2	2,3	2	1,6	1	0,5	3	1,9
Dekoratif Ev Tekst. Üretim Elemanı	4	1,9	-	-	4	3,3	-	-	4	2,6
Ekskavatör Operatörü	20	9,5	7	8,0	13	10,6	4	2,0	17	11,0
Folklorik Taş Bebek Yapımcısı	7	3,3	4	4,6	3	2,4	-	-	3	1,9
Greyder Operatörü	17	8,1	3	3,4	14	11,4	2	1,0	16	10,3
Hasta ve Yaşlı Bakım Elemanı	5	2,4	1	1,1	4	3,3	1	0,5	5	3,2
Hasta ve Yaşlı Refakatçisi	12	5,7	6	6,9	6	4,9	3	1,5	9	5,8
Kuaför	11	5,2	6	6,9	5	4,1	2	1,0	7	4,5
Yükleyici (Loder) Operatörü	13	6,2	1	1,1	12	9,8	-	-	12	7,7
Mobilya Tasarımcısı	4	1,9	2	2,3	2	1,6	1	0,5	3	1,9
Muhasebe Yardımcı Elemanı	14	6,7	7	8,0	7	5,7	2	1,0	9	5,8
Pazarlamacı	8	3,8	4	4,6	4	3,3	2	1,0	6	3,9
Pide Ustası	9	4,3	3	3,4	6	4,9	1	0,5	7	4,5
Web Tasarımcısı	9	4,3	6	6,9	3	2,4	2	1,0	5	3,2
Yapay Çiçek Yapım İşçisi	1	0,5	1	1,1	-	-	-	-	-	-
Toplam	210	65,4	87	27,1	123	38,3	32	10,0	155	48,3

Tablo 102’de çalışanlar içerisinde bilgisayarlı muhasebe elemanı kursu oranının yüksek olmasının nedeni araştırmaya katılanların %23,1’ini bu kursun oluşturmasından kaynaklanmaktadır. Daha önceki bölümlerde verilen Tablo 87’de de görüldüğü üzere araştırmaya katılanlar içerisinde diğer kurslar hemen hemen aynı oranlara sahipken, yüksek oranlara sahip bayan terzi, hasta ve yaşlı refakatçisi ve muhasebe yardımcı elemanı kurslarının çalışanlar içerisinde ise oranları düşük kalmaktadır.

Tablo 103. Merkez ve İlçelerde Düzenlenen Kurslardan Araştırmaya Katılanların İstihdam Durumlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (%)

		Kurs Sonrası Çalışanlar		Kurs Sonrası Çalışıp Ayrılanlar		Kursun Sonra Halen Çalışanlar		Son Bir Ayda Çalışanlar		Anket Döneminde Çalışanlar	
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Merkez	Erkek	83	61,0	26	50,1	57	67,1	12	57,1	69	65,1
	Kadın	53	39,0	25	49,9	28	32,9	9	42,9	37	34,9
	Toplam	136	64,8	51	58,6	85	69,1	21	65,6	106	68,4
İlçe	Erkek	24	32,4	11	30,6	13	34,2	3	27,3	16	32,7
	Kadın	50	67,6	25	69,4	25	65,8	8	72,7	33	67,3
	Toplam	74	35,2	36	41,4	38	30,9	11	34,4	49	31,6
Toplam		210	100,0	87	100,0	123	100,0	32	100,0	155	100,0

Tablo 103’te araştırmaya katılanların istihdam durumlarının merkez ve ilçelerde düzenlenen kurslara göre dağılımları cinsiyet açısından incelenmiştir. Tabloya bakıldığında merkezde düzenlenen kurslardan istihdam edilenlerin çoğunluğunu erkekler oluştururken ilçelerde düzenlenen kurslardan istihdam edilenlerin çoğunluğunu ise kadınlar oluşturmaktadır. İlçelerde kadınların çoğunlukta olmasının nedeni daha önceki bölümlerde verilen Tablo 88’de de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların yaklaşık %80’inin kadın olmasından kaynaklanmaktadır. Tabloda kurs sonrası çalışanların oranı merkezde düzenlenen kurslarda %64,8 (erkek %61 ve kadın %39) ilçelerde düzenlenen kurslarda ise %35,2 (erkek %32,4 ve kadın %67,6) olarak görülmektedir. Anket döneminde çalışanların oranı ise merkezde düzenlenen kurslarda %68,4 iken bu oranın %65,1’ini erkekler ve %34,9’unu da kadınlar oluşturmaktadır. Bu dönemde çalışanların ilçelerde düzenlenen kurslardaki oranı ise %31,6 iken oranın %32,7’si erkekler ve %67,3’ü de kadınlardan oluşmaktadır.

Tablo 104’te araştırmaya katılanların anket dönemindeki istihdam durumlarının cinsiyete ve eğitim durumuna göre dağılımı görülmektedir. Ayrıca tabloda cinsiyete ve eğitim durumuna göre istihdam oranlarına da yer verilmiştir. Tabloda da görüldüğü üzere eğitim seviyesi arttıkça istihdam edilenlerin oranı da artmaktadır. Tabloda lise altı seviyesinde olanlarda çalışanların oranı %26,5 iken bu oran lise ve dengi okul seviyesinde %32,3 ve yükseköğretim seviyesinde ise %41,3 olarak görülmektedir. Mesleki eğitim kurslarıyla ilgili yapılan diğer çalışmalara da bakıldığında eğitim seviyesinin arttıkça istihdam edilme olasılığının da arttığı görülmektedir. Dolayısıyla eğitim seviyesi yükseldikçe mesleki eğitim kurslarının istihdama olan katkısı da artış göstermektedir.⁵³⁹

Tablo 104. Araştırmaya Katılanların Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Durumları (%)

		Çalışıyor		Çalışmıyor		İstihdam Oranı*
		Sayı	%	Sayı	%	
Lise Altı	Erkek	19	46,3	7	12,7	73,1
	Kadın	22	53,7	48	87,3	31,4
	Toplam	41	26,5	55	33,1	42,7
Lise ve Dengi Okul	Erkek	31	62,0	15	28,8	67,4
	Kadın	19	38,0	37	71,2	33,9
	Toplam	50	32,3	52	31,3	49,0
Yükseköğretim	Erkek	35	54,7	13	22,0	72,9
	Kadın	29	45,3	46	78,0	38,7
	Toplam	64	41,3	59	35,5	52,0
Toplam		155	100,0	166	100,0	48,3

* İstihdam Oranı= Anket Döneminde İstihdam Edilenler*100/Araştırmaya Katılanlar

Tabloda cinsiyete göre çalışanların oranı karşılaştırıldığında ise lise altı seviyesinde kadınların oranı erkeklere göre daha yüksek iken, lise ve dengi okul ve yükseköğretim mezunlarında erkeklerin oranı kadınların oranına göre daha yüksektir. Erkeklerin oranı lise altı seviyesinde olanlarda %46,3 iken, lise ve dengi okul mezunlarında %62’ye yükselmiş, yükseköğretim mezunlarında ise azalarak %54,7’e kadar gerilemiştir. Kadınlarda lise altı seviyesinde olanların oranı %53,7 iken, lise ve dengi okul mezunlarında azalarak %38’e gerilemiş ve yükseköğretim mezunlarında ise bu oran %45,3’e yükselmiştir.

⁵³⁹ Varçın, a.g.e., s. 152; Karadeniz vd., a.g.e., s. 25; Dirioz, a.g.e., s. 183; Varçın vd., a.g.e., s. 40

Tablo 104’te eğitim durumu ve cinsiyete göre istihdam oranlarına bakıldığında ise eğitim seviyesi arttıkça istihdam oranlarının da arttığı görülmektedir. Lise altı seviyesinde %42,7 olan istihdam oranı yükseköğretim mezunlarında ise %42’ye kadar artmaktadır. Daha önceki bölümlerde verilen Tablo 72’de, TR90 bölgesinde de istihdam oranlarının eğitim seviyesi ile doğru orantılı olarak arttığı görülmüştür. Cinsiyet açısından ele alındığında ise, erkeklerde istihdam oranlarının lise altı seviyesi ile yükseköğretim mezunlarında hemen hemen aynı olmakla birlikte lise ve dengi okul mezunlarında ise düşük olduğu görülmektedir. Lise altı seviyesinde %73,1 olan istihdam oranı lise ve dengi okul mezunlarında %67,4 ve yükseköğretim mezunlarında ise %72,9’dur. TR90 bölgesinde ise erkeklerde istihdam oranları yükseköğretim mezunlarında %78,3, lise ve dengi okul mezunlarında %70,6 ve lise altı mezunlarında ise %61,7’dir.

Kadınlarda ise en yüksek istihdam oranı %38,7 ile yükseköğretim mezunlarındadır. Lise ve dengi okul mezunlarında istihdam oranının %33,9 ve lise altı seviyesinde ise %31,4 olduğu tabloda görülmektedir. TR90 bölgesinde ise kadınlarda en yüksek istihdam oranına %59,3 ile yükseköğretim mezunları sahip olmakla birlikte bunu sırasıyla %37,4 ile lise altı seviyesindekiler ve %32,6 ile lise ve dengi okul mezunları takip etmektedir.

Tablo 105. Araştırmaya Katılanların Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre İstihdam Durumları (%)

		Çalışıyor		Çalışmıyor		İstihdam Oranı*
		Sayı	%	Sayı	%	
18-24	Erkek	6	54,5	13	36,1	31,6
	Kadın	5	45,5	23	63,9	17,9
	Toplam	11	7,1	36	21,7	23,4
25-34	Erkek	51	60,0	17	23,3	75,0
	Kadın	34	40,0	56	76,7	37,8
	Toplam	85	54,8	73	44,0	53,8
35-44	Erkek	27	52,9	5	11,9	84,4
	Kadın	24	47,1	37	88,1	39,3
	Toplam	51	32,9	42	25,3	54,8
45-54	Erkek	1	12,5	-	-	-
	Kadın	7	87,5	15	100,0	31,8
	Toplam	8	5,2	15	9,0	34,8
Toplam		155	100,0	166	100,0	48,3

* İstihdam Oranı= Anket Döneminde İstihdam Edilenler*100/Araştırmaya Katılanlar

Tablo 105'te araştırmaya katılanların anket dönemindeki istihdam durumlarının cinsiyete ve yaş gruplarına göre dağılımı görülmektedir. Tablo incelendiğinde en fazla istihdam edilenlerin 25-34 yaş grubunda olduğu görülmektedir. 18-24 yaş grubunda toplam istihdam edilenlerin oranı %7,1, 25-34 yaş grubunda %54,8, 35-44 yaş grubunda %32,9 ve 45-54 yaş grubunda istihdam edilenlerin oranı ise %5,2'dir. Mesleki eğitim kursları ile ilgili yapılan diğer çalışmalarda ise 15-24 yaş grubundakilerin yani gençlerin görece yaşlılara göre daha fazla istihdam edildikleri ve iş bulma olasılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir.⁵⁴⁰ Bu çalışmada ise katılımcıların yaş dağılımının çoğunlukla 25-44 yaş aralığında olması ve 15-24 ve 45-54 yaş gruplarında çok az katılımcının bulunması oranların farklılaşmasına neden olmuştur.

Cinsiyete göre bakıldığında 18-24, 25-34 ve 35-44 yaş gruplarında erkeklerin, 45-54 yaş grubunda ise kadınların daha çok istihdam edildiği görülmektedir. 18-24 yaş grubunda erkekler %54,5, 25-34 yaş grubunda %60, 35-44 yaş grubunda %52,9 ve 45-54 yaş grubunda %12,5 iken kadınlarda bu oranlar sırasıyla %45,5, %40, %47,1 ve %87,5'dir.

Tablo 105'te yaş gruplarına göre istihdam oranlarına bakıldığında ise 25-34 ve 35-44 yaş gruplarının diğer gruplara göre daha yüksek oranlara sahip olduğu görülmektedir. 18-24 yaş grubunda %23,4 olan istihdam oranı 25-34 yaş grubunda %53,8, 35-44 yaş grubunda %54,8 ve 45-54 yaş grubunda ise %34,8'dir. Cinsiyete göre istihdam oranlarına bakıldığında ise hem erkeklerde hem de kadınlarda en yüksek istihdam oranının 35-44 yaş grubunda olduğu görülmektedir. 18-24 yaş grubundaki erkeklerde istihdam oranı %31,6, kadınlarda %17,9, 25-34 yaş grubunda erkeklerde %75, kadınlarda %37,8 ve 35-44 yaş grubunda erkeklerde %84,4, kadınlarda %39,3'dür. TR90 bölgesinde ise 15-24 yaş grubunda istihdam oranı %27,5'tir. Cinsiyete göre incelendiğinde ise erkeklerde %34,6 olan istihdam oranı kadınlarda %20,1 olarak gerçekleşmiştir.⁵⁴¹

⁵⁴⁰ Varçın, **a.g.e.**, s. 156-157; Karadeniz vd., **a.g.e.**, s. 26; Diriöz, **a.g.e.**, s. 183; Varçın vd., **a.g.e.**, s. 40

⁵⁴¹ TÜİK, (Çevrimiçi) <http://tuikapp.tuik.gov.tr/medas>, 25.06.2015

Tablo 104 ve 105’te ki araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş ve eğitim durumuna göre istihdam oranları hesaplanarak incelenmiştir. Kursların etkinliğini ölçmek için bir kontrol grubu oluşturulmadığından, mezun kursiyerlere uygulanan anketten elde edilen veriler ile hesaplanan istihdam oranları TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi verileri ile karşılaştırma yoluna gidilmiştir. Ancak yapılan bu karşılaştırmanın bazı sakıncaları olduğunu da belirtmek gerekir. Bunlardan ilki, TÜİK verilerinin TR90 bölgesi olarak Trabzon ilinin yanında aynı zamanda Ordu, Giresun, Rize, Artvin ve Gümüşhane illerini de kapsamasıdır. İkincisi, TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketindeki örneklem ile mezun kursiyerlere uygulanan anketteki örneklemin eğitim, yaş ve cinsiyet açısından aynı oranda ve ağırlıkta olmamasıdır. Üçüncü olarak istihdam oranının hesaplanmasında kurslara katılanlar içerisinde istihdam edilenler ile işsizler baz alınırken TÜİK verilerinde ise çalışma çağındaki tüm nüfus hesaba katılmaktadır. Son olarak, TÜİK verileri kamuda çalışan memurları ve tarım sektöründe çalışanları da kapsamaktadır.

Tablo 106 araştırmaya katılanlardan anket döneminde çalışanların, eğitimi almış oldukları meslek ile yaptıkları işin aynı olup olmadığını kurs bazında göstermektedir. Anket döneminde çalışanlardan eğitimi almış oldukları meslek ile aynı meslekte bir işte çalışanların oranı, Tablo 101’deki kurs sonrası çalışanlara göre azalmıştır. Bu oran kurs sonrası çalışanlarda %26,2 olarak gerçekleşirken anket döneminde çalışanlarda %24,5’e kadar gerilemiştir. Eğitimi almış oldukları meslekten farklı bir meslekte çalışanların oranı ise kurs sonrası çalışanlarda %68,6 iken anket dönemi çalışanlarda %69,7’ye kadar yükselmiştir. Diğer yandan anket döneminde çalışanların %5,8’i ise almış oldukları meslek eğitimi ile yaptıkları iş arasında kısmen bir benzerlik olduğunu belirtmişleridir.

Ayrıca Tablo 106’da kurs bazında eğitimi almış oldukları meslek ile aynı mesleği yapanlara bakıldığında ise oranı en yüksek olan meslek kursu %71,4 ile pide ustası ve %66,7 ile bayan terzi ve %50 ile hasta ve yaşlı bakım elemanı kursudur. Eğitimi almış oldukları meslek ile aynı mesleği yapmayanlar içerisinde oranı en yüksek olan meslek kursu ise %100 ile bilgisayar bakım ve onarımcısı, çocuk bakıcısı, folklorik taş bebek yapımcısı, kuaför ve mobilya tasarımcısı kurslarıdır.

Tablo 106. Anket Döneminde Çalışanların Eğitimini Almış Oldukları Meslek İle Yaptıkları İş Arasındaki İlişkinin Kurs Bazında Dağılımı (%)

	Evet		Kısmen		Hayır		Toplam Sayı
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Aşçı Yardımcısı	-	-	1	100,0	-	-	1
Bayan Terzisi	4	66,7	-	-	2	33,3	6
Bilgisayar Bakım ve Onarımcısı	-	-	-	-	1	100,0	1
Bilgisayarlı Muhasebe Elemanı	13	31,7	1	2,4	27	65,9	41
Çocuk Bakıcısı	-	-	-	-	3	100,0	3
Dekoratif Ev Tekstili Üretim Elemanı	1	25,0	-	-	3	75,0	4
Ekskavatör (Kazıma ve Yükleme) Operatörü	2	11,8	3	17,6	12	70,6	17
Folklorik Taş Bebek Yapımcısı	-	-	-	-	3	100,0	3
Greyder Operatörü	3	18,8	1	6,3	12	75,0	16
Hasta ve Yaşlı Bakım Elemanı	3	50,0	-	-	3	50,0	6
Hasta ve Yaşlı Refakatçisi	2	25,0	2	25,0	4	50,0	8
Kuaför	-	-	-	-	7	100,0	7
Yükleyici (Loder) Operatörü	1	8,3	1	8,3	10	83,3	12
Mobilya Tasarımcısı	-	-	-	-	3	100,0	3
Muhasebe Yardımcı Elemanı	2	22,2	-	-	7	77,8	9
Pazarlamacı	1	16,7	-	-	5	83,3	6
Pide Ustası	5	71,4	-	-	2	28,6	7
Web Tasarımcısı	1	20,0	-	-	4	80,0	5
Yapay Çiçek Yapım İşçisi	-	-	-	-	-	-	-
Toplam	38	24,5	9	5,8	108	69,7	155

3.6.3. Anket Döneminde Çalışan Kursiyerlerin Çalışma Koşulları

Çalışmanın bu bölümünde anket döneminde çalışan kursiyerlerin haftalık çalışma süreleri, aylık ücretleri, SGK'ya kayıtlılık durumları, işteki çalışma durumları demografik değişkenlere göre analiz edilmiştir. Diğer taraftan anket dönemi itibariyle kurs bazında işgücüne katılma, istihdam ve işsizlik oranları hesaplanarak düzenlenen meslek kursları değerlendirilmiştir.

Tablo 107'de anket döneminde çalışan mezun kursiyerlerin cinsiyete göre haftalık çalışma süreleri verilmektedir. Çalışanlardan haftada 45 saat çalışanların oranı %35,5 ve 45 saatten az (30-44) çalışanların oranı ise %26,5'dir. Tablo incelendiğinde çalışanların %38'inin ise haftalık çalışma süreleri, yasal sınırın (45 saat) üzerinde olduğu görülmektedir. Cinsiyete göre haftalık çalışma saatleri incelendiğinde ise kadınların oranı 30-44 saat arasında çalışanlar içerisinde daha yüksek iken haftada 45 saat ve üzerinde çalışanlar içerisinde ise erkeklerin oranı daha yüksektir. Hafta 45 saat çalışanların %61,8'ini erkekler oluştururken %38,2'sini kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo 107. Çalışan Katılımcıların Cinsiyete Göre Haftalık Çalışma Sürelerinin Dağılımı (%)

	Erkek		Kadın		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
30-44	13	31,7	28	68,3	41	26,5
45	34	61,8	21	38,2	55	35,5
46-54	25	73,5	9	26,5	34	21,9
55 ve Üstü	13	52,0	12	48,0	25	16,1
Toplam	85	54,8	70	45,2	155	100,0

Tablo 108'de ise çalışanların eğitim durumlarına göre haftalık çalışma süreleri, 30-44, 45, 46-54 ve 55 saat ve üstü olmak üzere gruplar halinde verilmektedir. Tabloda haftalık çalışma süresi 30-44, 45 ve 46-54 saat olan çalışanların oranı, lise altı seviyesinden yükseköğretime doğru gittikçe arttığı görülmektedir. Haftalık 45 saat çalışanların oranı lise altı seviyesinde %25,5, lise ve dengi okul seviyesinde %34,5 ve yükseköğretimde ise %40'dır. Haftalık çalışma süresi 55 saat ve üstü olan

çalışanların oranı ise lise altı seviyesinde %32, lise ve dengi okul mezunlarında %40 ve yükseköğretim mezunlarında ise %28'dir.

Tablo 108. Çalışan Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Haftalık Çalışma Sürelerinin Dağılımı (%)

	Lise Altı		Lise ve Dengi		Yükseköğretim		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
30-44	11	26,8	10	24,4	20	48,8	41	26,5
45	14	25,5	19	34,5	22	40,0	55	35,5
46-54	8	23,5	11	32,4	15	44,1	34	21,9
55 ve Üstü	8	32,0	10	40,0	7	28,0	25	16,1
Toplam	41	26,5	50	32,3	64	41,3	155	100,0

Tablo 109'da çalışan mezun kursiyerlerin cinsiyete göre aylık ücret aralıkları, asgari ücret altı, asgari ücret, 950-1499, 1500-1999 ve 2000 TL ve üstü şeklinde gruplar halinde verilmektedir. Tablo incelendiğinde çalışanların %3,9'u asgari ücretin altında, %25,8'i asgari ücret*, %37,4'ü 950-1499 TL arasında, %20'si 1500-1999 TL arasında ve %12,9'u da 2000 TL ve üzeri aylık ücret aldıkları görülmektedir. Asgari ücretin altında çalışanların tamamı kadınlardan oluşmakla birlikte asgari ücretle çalışanlarında %75'ini kadınlar oluşturmaktadır. Asgari ücret üzerindeki gelir aralıklarının tamamında ise erkeklerin oranı kadınlara kıyasla daha yüksektir.

Tablo 109. Çalışan Katılımcıların Cinsiyete Göre Aylık Ücretlerinin Dağılımı (%)

	Erkek		Kadın		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Asgari Ücret Altı	-	-	6	100,0	6	3,9
Asgari Ücret	10	25,0	30	75,0	40	25,8
950-1499	33	56,9	25	43,1	58	37,4
1500-1999	23	74,2	8	25,8	31	20,0
2000 ve Üstü	19	95,0	1	5,0	20	12,9
Toplam	85	54,8	70	45,2	155	100,0

Tablo 110'da ise çalışanların eğitim durumuna göre aylık ücret aralıkları görülmektedir. Çalışanlardan aylık asgari ücret alanların oranı lise altı seviyesinde

* Anket dönemindeki net asgari ücret 01.01.2015-30.06.2015 tarihleri arasında 949,07 TL'dir. Ücret aralıkları bu ücrete göre ayarlanmıştır.

%40, lise ve dengi okul mezunlarında %35 ve yükseköğretim mezunlarında ise %25'dir. Asgari ücretin üzerindeki ücret aralıklarında çalışanların oranı eğitim seviyelerine göre incelendiğinde ise lise altı seviyesinden yükseköğretime doğru artış olduğu tabloda görülmektedir.

Tablo 110. Çalışan Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Aylık Ücretlerinin Dağılımı (%)

	Lise Altı		Lise ve Dengi		Yükseköğretim		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Asgari Ücret Altı	2	33,3	1	16,7	3	50,0	6	3,9
Asgari Ücret	16	40,0	14	35,0	10	25,0	40	25,8
950-1499	15	25,9	16	27,6	27	46,6	58	37,4
1500-1999	3	9,7	13	41,9	15	48,4	31	20,0
2000 ve Üstü	5	25,0	6	30,0	9	45,0	20	12,9
Toplam	41	26,5	50	32,3	64	41,3	155	100,0

Tabloda dikkati çeken bir başka durum ise asgari ücretin altında çalışanların oranının, yükseköğretim mezunlarında diğer eğitim seviyelerine göre yüksek olmasıdır. Asgari ücret altında çalışanlar toplam çalışanların %3,9'unu oluşturmakta ve bunların da %1,3'ü lise altı seviyesi, %0,6'sı lise ve dengi okul ve %1,9'u da yükseköğretim mezunudur. Ayrıca asgari ücret altında çalışanların tamamının kadınlardan oluştuğu Tablo 109'da görülmektedir. Asgari ücretin altında çalışanların oranı diğer eğitim seviyelere göre yükseköğretimde daha yüksek olmasının nedenleri arasında bu gruptaki dağılımın diğer gruplara oranla çok daha az olmasıyla birlikte kadınların erkeklere göre daha düşük ücretlerle çalışmaları, ailelerine katkı yapmak için kısa süreli işlerde çalışmaları, düşük ücretli aile işçisi olmaları yani az bir ücretle aile işyerlerinde belli saatlerde çalışmaları gibi birçok neden sayılabilir.

Tablo 111. Çalışanların Cinsiyeti ve Haftalık Çalışma Süreleri Arasındaki İlişki

	Cinsiyet	N	M	SS	t	P
Haftalık Çalışma Süresi	Kadın	70	48,17	11,09	-1,916	0,057
	Erkek	85	51,02	7,33		

Tablo 111’de, çalışanların cinsiyeti ile haftalık çalışma süreleri arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığı görülmektedir. Burada iki farklı grup arasında karşılaştırma yapma imkânı veren bağımsız örneklem t-testi yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda hipotezler şu şekildedir;

H₀: Çalışanların cinsiyeti ile haftalık çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Çalışanların cinsiyeti ile haftalık çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Cinsiyet ile haftalık çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak anlamlı bir ilişki tespit edilmemesine rağmen tablodaki veriler yorumlanmaya değer görülmüştür. Tablo incelendiğinde, erkek çalışanların haftalık çalışma sürelerinin kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Aşağıdaki Tablo 112’de çalışanların eğitim durumları ile haftalık çalışma süreleri arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığı görülmektedir. Burada ikiden fazla grubun ortalamalarının karşılaştırmasının yapılabileceği, bağımsız örneklem tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda hipotezler aşağıdaki gibidir;

H₀: Çalışanların eğitim durumları ile haftalık çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Çalışanların eğitim durumları ile haftalık çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 112. Çalışanların Eğitim Durumu ve Haftalık Çalışma Süreleri Arasındaki İlişki

	Eğitim Durumu	N	M	SS	F	P
Haftalık Çalışma Süresi	Lise Altı	41	50,14	9,50	1,920	0,150
	Lise ve Dengi Okul	50	51,48	9,51		
	Yükseköğretim	64	48,10	8,86		

Çalışanların eğitim durumlarına göre haftalık çalışma sürelerinde değişiklik olup olmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi sonucuna göre eğitim durumu ile

haftalık çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki ($p>0,05$) bulunamamıştır. Tabloda çalışanların eğitim durumları ile haftalık çalışma süreleri arasında her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmese de tablodaki veriler yorumlanmaya değer bulunmuştur. Tablo incelendiğinde eğitim seviyesi ile haftalık çalışma sürelerinin ters orantılı olduğu ve eğitim seviyesinin arttıkça ortalama haftalık çalışma sürelerinin azaldığı görülmektedir.

Tablo 113'te ise çalışanların cinsiyeti ile aylık ücretleri arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığı görülmektedir. Burada iki farklı grup arasında karşılaştırma yapma imkânı veren bağımsız örneklem t-testi yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda hipotezler aşağıdaki gibidir;

H₀: Çalışanların cinsiyeti ile aylık ücretleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Çalışanların cinsiyeti ile aylık ücretleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışanların cinsiyeti ile aylık ücretleri arasında istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre, erkek çalışanların aylık ücretleri kadın çalışanların aylık ücretlerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışan erkeklerin ortalama aylık ücretleri kadınlardan yaklaşık %36 daha fazladır. Kadınların ortalama aylık ücretleri yaklaşık 1.079 TL iken, erkeklerin ise yaklaşık 1.469 TL'dir. Tablo 105'te incelenen cinsiyet ile haftalık çalışma süreleri arasındaki verilerle karşılaştırıldığında kadınlar, erkeklere kıyasla haftalık çalışma süresi olarak yaklaşık %10 daha az çalışmakta ve aylık ücretleri bakımından erkeklerden yaklaşık %36 daha az kazanmaktadırlar.

Tablo 113. Çalışanların Cinsiyeti ve Aylık Ücretleri Arasındaki İlişki

	Cinsiyet	N	M	SS	t	P
Aylık Ücret	Kadın	70	1079,57	275,70	-7,030	0,000
	Erkek	85	1469,88	391,29		

TÜİK tarafından yapılan kazanç yapısı anketi sonuçlarında da cinsiyete göre aylık ortalama brüt ücretleri arasındaki fark yaklaşık %20 olarak çıkmıştır. 2010 yılı sonuçlarına göre erkekler, kadınlara oranla aylık ortalama ücret bakımından yaklaşık

%20 daha fazla kazanmaktadırlar.⁵⁴² Cinsiyeti itibariyle kadın çalışanlar, hem toplumda hem de çalışma hayatında erkeklere göre daha farklı sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar, iş ortamlarında erkek çalışanlar ile kadın çalışanlar arasındaki ayrımcılığın önemli bir yönünü oluşturmaktadır. Kadınların işgücü piyasalarında karşılaştıkları ayrımcılık genel olarak işe alınmada, terfide ve ücretlendirmede ayrımcılık olarak ortaya çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyetin bir uzantısı olarak kadınlara yüklenen rollerin fazla olması, cinsiyet açısından kadınların erkeklere oranla daha az güçlü olmasından kaynaklanmaktadır. Bu durum evi, eşi, çocukları gibi zamanını farklı uğraşlara ayırmak zorunda kalan kadın çalışanların, işlerine daha az enerji ya da dikkat göstermesine neden olmaktadır. Kadınlar, toplumsal cinsiyet, fiziksel güç ve çocuk doğurma gibi biyolojik dezavantajların sonucu olarak iş hayatında hak ettiklerinden daha az ücretle çalıştıkları görülmektedir.⁵⁴³

Tablo 114. Çalışanların Eğitim Durumu ve Aylık Ücretleri Arasındaki İlişki

	Eğitim Durumu	N	M	SS	F	P
Aylık Ücret	Lise Altı	41	1177,66	403,65	2,464	0,088
	Lise ve Dengi Okul	50	1329,72	367,99		
	Yükseköğretim	64	1339,69	399,39		

Çalışanların eğitim durumlarına göre aylık ücretleri arasında değişiklik olup olmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 114'te görülmektedir. Bu kapsamda hipotezler şu şekildedir;

H₀: Çalışanların eğitim durumları ile aylık ücretleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Çalışanların eğitim durumları ile aylık ücretleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışanların eğitim durumları ile aylık ücretleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiş ($p>0,05$) ancak tablodaki veriler yorumlanmaya değer bulunmuştur. Tabloya bakıldığında eğitim seviyesi arttıkça ortalama aylık ücretlerin arttığı görülmektedir. Çalışanlardan lise altı seviyesinde olanların ortalama aylık

⁵⁴² TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1008, 05.06.2015

⁵⁴³ Gökçen Sayar Özkan, Bülent Özkan, “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2010/1, Sayı: 24, 2010, s. 95-96

ücreti yaklaşık 1.177 TL, lise ve dengi okul mezunlarında yaklaşık 1.329 TL ve yükseköğretim mezunlarında ise yaklaşık 1.339 TL'dir. Tablo 114 ile eğitim durumuna göre haftalık çalışma sürelerinin incelendiği Tablo 112 karşılaştırıldığında eğitim seviyesinin arttıkça ortalama haftalık çalışma süresinin azaldığı ve ortalama aylık ücretlerin arttığı, aynı zamanda eğitim seviyesi düştükçe ortalama haftalık çalışma sürelerinin arttığı ve ortalama aylık ücretlerin ise azaldığı görülmektedir. TÜİK tarafından yapılan kazanç yapısı anketi sonuçlarında da eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte ortalama aylık ücretlerin arttığı görülmektedir.⁵⁴⁴

Tablo 115. Kurs Sonrası ve Anket Döneminde Çalışanların Cinsiyete Göre İşteki Durumu (%)

		Kurs Sonrası Çalışanlar		Anket Dönemi Çalışanlar	
		Ücretli/Maaşlı	Yevmiyeli	Ücretli/Maaşlı	Yevmiyeli
Kadın	Sayı	99	4	69	1
	%	48,8	57,1	45,7	25,0
Erkek	Sayı	104	3	82	3
	%	51,2	42,9	54,3	75,0
Toplam	Sayı	203	7	151	4
	%	96,7	3,3	97,4	2,6

Tablo 115'te katılımcılardan kurs sonrası çalışanlar ile anket dönemi çalışanların işteki durumları görülmektedir. Tabloya bakıldığında kurs sonrası ve anket döneminde çalışanların neredeyse tamamının ücretli ya da maaşlı olduğu görülmektedir. Kurs sonrası çalışanlar içerisinde sadece %3,3 olan yevmiyeli çalışanların oranı, anket döneminde çalışanlar içerisinde %2,6'ya gerilemiştir. Cinsiyete göre tablodaki veriler incelendiğinde ise kurs sonrası yevmiyeli olarak çalışanların %57,1'ini kadınlar ve %42,9'unu erkekler oluştururken, anket döneminde bu oranlar kadınlarda azalarak %25 ve erkeklerde ise artarak %75 olmuştur.

Araştırmaya katılanlardan kurs sonrası çalışanlar ile anket döneminde çalışanlara yöneltilen “Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı mısınız?” sorusuna verilen cevapların cinsiyete göre dağılımı Tablo 116'da görülmektedir. Kurs sonrası çalışanların

⁵⁴⁴ TÜİK, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1008, 05.06.2015

%87,1'i SGK'ya kayıtlı iken %12,9'u kayıtlı değildir. Kayıtlı olmayanların %74,1 gibi büyük bir çoğunluğunu ise kadınlar oluşturmaktadır. Anket dönemi çalışanlarda kayıtlılık durumuna bakıldığında ise SGK'ya kayıtlı çalışanların oranının arttığı görülmektedir. Kayıtlı çalışanların oranı %95,5 iken kayıtlı olmayanların oranı %4,5'tir. Kayıtlı olmayanların çoğunluğunu ise %71,4 ile yine kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo 116. Kurs Sonrası ve Anket Döneminde Çalışanların Cinsiyete Göre SGK'ya Kayıtlılık Durumu (%)

		Kurs Sonrası Çalışanlar		Anket Dönemi Çalışanlar	
		Evet	Hayır	Evet	Hayır
Kadın	Sayı	83	20	65	5
	%	45,4	74,1	43,9	71,4
Erkek	Sayı	100	7	83	2
	%	54,6	25,9	56,1	28,6
Toplam	Sayı	183	27	148	7
	%	87,1	12,9	95,5	4,5

Aşağıdaki Tablo 117'de kurs bazında ankete katılanların, anket dönemi çalışanların, işsizlerin ve işgücüne katılmayanların sayıları ile anket dönemi itibariyle istihdam, işgücüne katılma ve işsizlik oranları görülmektedir. Tablodan da görüldüğü üzere en yüksek istihdam oranına sahip üç kurs sırasıyla 84,2 ile greyder operatörü, %80,1 ile ekskavatör operatörü ve %77,8 ile pide ustası kurslarıdır. En düşük istihdam oranına sahip kurslar ise %20 ile aşçı yardımcısı, %23,1 ile çocuk bakıcısı ve %27,3 ile bayan terzisi ve folklorik taş bebek yapımıcısı kurslarıdır.

İşgücüne katılma oranlarına bakıldığında, en yüksek orana sahip üç kurs sırasıyla %94,7 ile greyder operatörü, %94,4 ile yükleyici operatörü ve %88,9 ile pide ustası kurslarıdır. En düşük işgücüne katılma oranına sahip kurslar ise %36,4 ile bayan terzisi ve folklorik taş bebek yapımıcısı kurslarıdır. Tabloda işsizlik oranları incelendiğinde ise en düşük işsizlik oranlarına %5,6 ile ekskavatör operatörü, %11,1 ile greyder operatörü, %12,5 ile pide ustası ve %14,3 ile pazarlama kurslarıdır. En

yüksek işsizliğin bulunduğu kurslar ise %75 ile aşçı yardımcısı ve %57,1 ile çocuk bakıcısı kurslarıdır.

Tablo 117. Anket Dönemi İtibariyle Kurs Bazında İstihdam, İşgücüne Katılma ve İşsizlik Oranları (%)

	Ankete Katılanlar	Toplam Çalışanlar	İşsizler	İşgücüne Katılmayan	İstihdam Oranı*	İşgücüne Katılma Oranı*	İşsizlik Oranı*
Aşçı Yardımcısı	5	1	3	1	20,0	80,0	75,0
Bayan Terzisi	22	6	2	14	27,3	36,4	25,0
Bilgisayar Bakım ve Onarımcısı	2	1	-	1	50,0	50,0	-
Bilgisayarlı Muhasebe Elemanı	74	41	14	19	55,4	74,3	25,5
Çocuk Bakıcısı	13	3	4	6	23,1	53,8	57,1
Dekoratif Ev Tekstili Üretim Elemanı	11	4	3	4	36,4	63,6	42,9
Ekskavatör Operatörü	21	17	1	3	81,0	85,7	5,6
Folklorik Taş Bebek Yapımcısı	11	3	1	7	27,3	36,4	25,0
Greyder Operatörü	19	16	2	1	84,2	94,7	11,1
Hasta ve Yaşlı Bakım Elemanı	12	6	4	2	50,0	83,3	40,0
Hasta ve Yaşlı Refakatçisi	26	8	7	11	30,8	57,7	46,7
Kuaför	15	7	4	4	46,7	73,3	36,4
Yükleyici Operatörü	18	12	5	1	66,7	94,4	29,4
Mobilya Tasarımcısı	8	3	1	4	37,5	50,0	25,0
Muhasebe Yardımcı Elemanı	23	9	4	10	39,1	56,5	30,8
Pazarlamacı	9	6	1	2	66,7	77,8	14,3
Pide Ustası	9	7	1	1	77,8	88,9	12,5
Web Tasarımcısı	12	5	5	2	41,7	83,3	50,0
Yapay Çiçek Yapım İşçisi	11	-	-	11	-	-	-
Toplam	321	155	62	104	48,3	67,6	28,6

*İstihdam Oranı = Anket Döneminde Çalışanlar*100/Ankete Katılanlar, İşgücü=Çalışanlar + İşsizler
İşgücüne Katılma Oranı= İşgücü*100/Ankete Katılanlar, İşsizlik Oranı= İşsizler*100/İşgücü

Hem merkezde hem de ilçelerde düzenlenen kurslardan merkezde düzenlenen bilgisayarlı muhasebe elemanı kursuna katılanlar arasında istihdam oranı %70, işgücüne katılma oranı %86,7 ve işsizlik oranı %19,2 iken, ilçelerde bu oranlar sırasıyla %45,5, %65,9 ve %31 olarak daha düşük seviyelerde gerçekleşmiştir. Aynı şekilde merkezde düzenlenen muhasebe yardımcı elemanı kursuna katılanlar arasında istihdam oranı %47,1, işgücüne katılma oranı %64,7 ve işsizlik oranı %27,3 iken, ilçelerde bu oranlar sırasıyla %16,7, %33,3 ve %50 olarak merkezden daha düşük seviyelerde gerçekleşmiştir.

Tablo 118. Anket Dönemi İtibariyle Merkez ve İlçelerde Düzenlenen Kurslara Katılanların Cinsiyete Göre İstihdam, İşgücüne Katılma ve İşsizlik Oranları (%)

		Ankete Katılanlar	Toplam Çalışanlar	İşsizler	İşgücüne Katılmayan	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı
Merkez	Kadın	94	37	19	38	39,4	59,6	33,9
	Erkek	93	69	14	10	74,2	89,2	16,9
	Toplam	187	106	33	48	56,7	74,3	23,7
İlçe	Kadın	107	33	22	52	30,8	51,4	40,0
	Erkek	27	16	7	4	59,3	85,2	30,4
	Toplam	134	49	29	56	36,6	58,2	36,7
Toplam	Kadın	201	70	41	90	34,8	55,2	36,9
	Erkek	120	85	21	14	70,8	88,3	19,8

Tablo 118’de istihdam, işgücüne katılma ve işsizlik oranları, merkez ve ilçelerde düzenlenen kurslara ve cinsiyete göre verilmektedir. Tablo incelendiğinde istihdam, işgücüne katılma ve işsizlik oranları bakımından erkeklerin kadınlara oranla büyük bir üstünlüğünün olduğu görülmektedir. Toplam istihdam oranları kadınlarda %34,8, erkeklerde %70,8, işgücüne katılma oranları kadınlarda %55,2, erkeklerde %88,3 ve işsizlik oranları kadınlarda %36,9 erkeklerde ise %19,8’dir. Toplam istihdam, işgücüne katılma ve işsizlik oranları bakımından erkeklerin kadınlara olan üstünlüğü, merkez-ilçe ayrımında da görülmektedir.

Merkezde düzenlenen kurslara katılanlar içerisinde toplam istihdam oranı %56,7 iken, ilçelerde düzenlenen kurslara katılanlar içerisinde bu oran %36,6’dır. Aynı şekilde işgücüne katılma oranı merkezde düzenlenen kurslara katılanlar arasında %74,3 ve işsizlik oranı %23,7 iken ilçelerde bu oranlar sırasıyla %58,2 ve %36,7’dir.

Diğer yandan katılımcılara yöneltilen “mesleki eğitim kurslarına katılma nedeninizi kısaca belirtiniz?” sorusuna verilen cevaplar ilçelerde düzenlenen kurslardaki istihdam ve işgücüne katılma oranlarındaki düşüklüğün nedenini açıklamaktadır. Katılımcılardan kadınların büyük bir çoğunluğu (özellikle de ilçelerde düzenlenen kurslara katılan kadınların) ücret için kurslara katıldıklarını belirtmişlerdir. İlçelerde ev hanımı olan, köylerinde tarlasıyla ilgilenen kadınlar evlerine katkı sağlamak adına kurslara katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 118’de de görüldüğü üzere ilçelerde kurslara katılanların yaklaşık %80’i kadınlardan oluşmakta ve bunların da neredeyse yarısı işgücüne katılmamaktadır. Buradan da anlaşılabacağı üzere özellikle ilçelerde düzenlenen mesleki eğitim kurslarının kursiyer profili, iş bulmak ve çalışmak isteyen kişilerden değil de daha çok kursiyerlere verilen günlük harçlıklarla evlerine katkı sağlamak isteyen kişilerden oluşmaktadır. Bu durum da mesleki eğitim kurslarının istihdama olan etkisini olumsuz yönde etkileyen faktörlerin başında gelmektedir.

Ayrıca “mesleki eğitim kurslarına katılma nedeninizi kısaca belirtiniz?” sorusuna verilen diğer cevaplar da hobi olması amacıyla, sosyalleşmek, arkadaş edinmek, zaman geçirmek gibi cevaplar olmuştur. Özellikle merkezde düzenlenen kurslara katılan kadın kursiyerlerin vermiş oldukları bu cevaplar mesleki eğitim kurslarının özellikle de istihdam garantisi olmayan (genel) mesleki eğitim kurslarının istihdama olan etkisini gözler önüne sermektedir. Yine katılımcılardan gençler özellikle de üniversiteyi yeni bitirmiş olan kursiyerler ise kurslara hem kendilerini geliştirmek hem belge sahibi olmak hem de daha kolay iş bulabilmek amacıyla katıldıklarını belirtmişlerdir.

3.6.4. Kursiyerlerin İşten Ayrılma, İşgücüne Katılmama ve İş Bulamama Nedenleri

Çalışmanın bu bölümünde kurs sonrası çalışmaya başlayıp daha sonra işten ayrılanların işten ayrılma nedenleri, katılımcılardan iş aramayanların iş aramama diğer bir ifadeyle işgücüne katılmama nedenleri ve iş arayan ancak bulamayanların iş bulamama nedenleri incelenmiştir.

Tablo 119. Kurs Sonrası Çalışanların İşten Ayrılma Nedenleri (%)

	Sayı	%
İşyeri kapandı.	9	10,3
Sözleşmem belirli süreliydi. Sözleşme süresi bitti.	12	13,8
İstifa ettim. Çalışma koşulları (ücret, sigorta, iş sağlığı ve güvenliği, ikametgâhın işe uzaklığı) uygun değildi.	55	63,2
İşveren iş sözleşmesini fesih etti. (Kovuldum)	11	12,6
Toplam	87	100,0

Tablo 119’da kurstan sonra çalışanların işten ayrılma nedenleri görülmektedir. Araştırmaya katılanlardan kurs sonrası çalışmaya başlayan 210 kişiden 87’si çeşitli nedenlerle işlerinden ayrılmışlardır. Bunların %10,3’ü işyerlerinin kapanması ve %13,8’inin de sözleşme sürelerinin bitmesi nedeniyle işlerinden ayrıldıklarını, %12,6’sı kovulduklarını ve %63,2 gibi büyük bir çoğunluğun da çalışma koşullarının uygun olmadığı için istifa ettiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 120. İş Aramayan Kursiyerlerin İş Aramama Nedenlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı (%)

		Kadın	Erkek	Toplam
İş buldu, başlamak için bekliyor	Sayı	-	1	1
	%	-	100,0	1,0
Öğrenci	Sayı	17	2	19
	%	89,5	10,5	18,3
Ev hanımı	Sayı	38	-	38
	%	100,0	-	36,5
Hamileyim/Çocuğuma bakıyorum	Sayı	21	-	21
	%	100,0	-	20,2
Sağlık sorunları ve ailevi nedenler	Sayı	14	-	14
	%	100,0	-	13,5
Mevsimlik çalışıyor	Sayı	-	1	1
	%	-	100,0	1,0
Askerlik	Sayı	-	10	10
	%	-	100,0	9,6
Toplam	Sayı	90	14	104
	%	86,5	13,5	100,0

Tablo 120’de iş aramayan kursiyerlerin iş aramama nedenlerinin cinsiyete göre dağılımları verilmektedir. Araştırmaya katılanların %32,4’ü (104 kişi) işgücüne katılmamakta, başka bir deyişle çalışmamakta ve iş aramamaktadır. Tablo 120’de iş

aramayanların %86,5'inin kadın ve %13,5'inin ise erkek olduğu görülmektedir. İşgücüne katılmayan kursiyerlerin %36,5'i ev hanımı olmaları, %20,2'si hamile olmaları ya da çocuklarına bakmaları, %18,3'ü öğrenci olmaları, %13,5'i sağlık ve ailevi sorunları, %9,6'sı askerlik ve %2'si de işe başlamak için bekleme ve mevsimlik çalışma nedenleri ile işgücüne katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Cinsiyet açısından işgücüne katılmama nedenleri incelendiğinde, işgücüne katılmayan erkeklerin %71,4 gibi büyük bir çoğunluğu askerlik yapmaları, %14,3'ü öğrenci olmaları, %7,1'i iş bulup işe başlamak için bekleme ve %7,1'i de mevsimlik çalışma nedeni ile işgücüne katılmadıkları tabloda görülmektedir. İşgücüne katılmayan kadınların ise %42,2'si ev hanımı, %23,3'ü hamile oldukları ya da çocuklarına baktıkları, %18,9'u öğrenci oldukları ve %15,6'sı da sağlık ve ailevi sorunlar nedeni ile işgücüne katılmamaktadırlar. Öğrenci olmalarından dolayı işgücüne katılmayanların %89,5'ini kadınlar ve %10,5'ini de erkekler oluşturmaktadır.

Tablo 121. İş Aramayan Kursiyerlerin İş Aramama Nedenlerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (%)

		Lise Altı	Lise ve Dengi Okul	Yükseköğretim	Toplam
İş buldu, başlamak için bekliyor	Sayı	-	1	-	1
	%	-	100,0	-	1,0
Öğrenci	Sayı	2	2	15	19
	%	10,5	10,5	79,0	18,3
Ev hanımı	Sayı	21	14	3	38
	%	55,3	36,8	7,9	36,5
Hamileyim/Çocuğuma bakıyorum	Sayı	5	7	9	21
	%	23,8	33,3	42,9	20,2
Sağlık sorunları ve ailevi nedenler	Sayı	8	5	1	14
	%	57,1	35,7	7,1	13,5
Mevsimlik çalışıyor	Sayı	-	1	-	1
	%	-	100,0	-	1,0
Askerlik	Sayı	2	4	4	10
	%	20,0	40,0	40,0	9,6
Toplam	Sayı	38	34	32	104
	%	36,5	32,7	30,8	100,0

Tablo 121’de işgücüne katılmayan kursiyerlerin eğitim durumuna göre işgücüne katılmama nedenleri verilmektedir. Tablo incelendiğinde yükseköğretim mezunları için öğrenci ve hamile ya da çocuğuna bakma, lise altı seviyesinde olanlar için ev hanımı ve sağlık sorunları ile ailevi nedenler işgücüne katılmamanın en önemli nedenleri arasındadır. Ev hanımı olmalarından dolayı işgücüne katılmayanların %55,3’ünü lise altı, %36,8’i lise ve dengi okul ve %7,9’unu ise yükseköğretim mezunları oluşturmaktadır. Hamile olmaları ya da çocuğuna bakmaları nedeni ile işgücüne katılmayanların %23,8’ini lise altı, %33,3’ünü lise ve dengi okul ve %42,9’unu da yükseköğretim mezunları oluşturmaktadır. Sağlık ve ailevi sorunlardan dolayı iş aramayanların %57,1’ini lise altı, %35,7’sini lise ve dengi okul ve %7,1’ini de yükseköğretim mezunları oluşturmaktadır.

Daha önceki bölümlerde Tablo 69’da incelenen TR90 bölgesinde işgücüne katılmama nedenleri ile araştırmaya katılanlar içerisinde işgücüne katılmayanların nedenleri karşılaştırıldığında TR90 bölgesinde de işgücüne katılmayanların çoğunluğunu ev işleri nedeni ile işgücüne katılmayanlar oluşturmaktadır. TR90 bölgesinde işgücüne dâhil olmayanların %36’sı ev işleri, %18,3’ü öğrenci olmaları, %0,3’ü mevsimlik işçi olmalarından dolayı işgücüne katılmamakta ve bu oranlar araştırma ile benzerlik göstermektedir. TR90 bölgesinde işgücüne katılmayanların %24,1’i engellilik ya da hastalık ve %2,6’sı da ailevi ve kişisel nedenlerden dolayı işgücüne katılmamakta ve bu oranların araştırmaya göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedenleri arasında en önemlisi araştırmaya engellilerin dâhil edilmemesidir.

Tablo 122. Kadının Çalışması Hakkındaki Düşüncelerin Cinsiyete Göre Dağılımı (%)

	Erkek	Kadın
Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir	60,7	64,7
Gelenek göreneklerimize aykırı	12,0	14,1
Çalışma ortamları kadın için güvenli değildir	16,5	9,5
Çalışan kadının çocukları mağdur olur	7,0	7,8
Ücretli bir işte çalışmak kadını yıpratır	2,0	2,5
Diğer	1,8	1,4
Toplam	100,0	100,0

Kaynak: TÜİK, (çevrimiçi), http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068, 05.06.2015

Tablo 122’de TÜİK tarafından 2006 yılında yapılan aile yapısı araştırması kapsamında kadının çalışması hakkındaki düşüncelerin cinsiyete göre dağılımı görülmektedir. Tabloya bakıldığında erkeklerin %60,7’si ve kadınların %64,7’sinin kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğu görüşünü belirttikleri görülmektedir. Bu düşüncüyü belirtenlerin oranı erkeklere göre kadınlarda daha yüksek olması da bir başka dikkat çeken durumdur. Tablodan da anlaşılacağı üzere, ev işleri ve çocuk bakmak kadınların işgücüne katılmamadaki nedenlerin başında gelmektedir.

Tablo 123. İş Arayan Kursiyerlerin İş Bulamama Nedenleri (%)

		1	2	3	4	5	Toplam
Mesleki eğitim kursunda verilen eğitimin yetersiz olması	Sayı	15	37	-	10	-	62
	%	24,2	59,7	-	16,1	-	100,0
Yüksek ücret beklentisi, asgari ücretle çalışmama isteği	Sayı	8	38	2	11	3	62
	%	12,9	61,3	3,2	17,7	4,8	100,0
Çoğu işin sosyal güvenceden yoksun olması	Sayı	-	8	2	14	38	62
	%	-	12,9	3,2	22,6	61,3	100,0
Genel eğitim sisteminin yenilikçi ve piyasaya yönelik olmaması	Sayı	1	6	10	31	14	62
	%	1,6	9,7	16,1	50,0	22,6	100,0
İŞKUR’un, işlevini iyi bir şekilde yerine getirememesi	Sayı	-	14	20	18	10	62
	%	-	22,6	32,3	29,0	16,1	100,0
Ülkede uygulanan işsizliği önleyici politikaların yeterli olmaması	Sayı	-	1	4	34	23	62
	%	-	1,6	6,5	54,8	37,1	100,0
Genel eğitimimin yetersiz olması	Sayı	8	19	3	29	3	62
	%	12,9	30,6	4,8	46,8	4,8	100,0
Trabzon’da yeteri kadar iş alanının olmaması	Sayı	4	20	-	24	14	62
	%	6,5	32,3	-	38,7	22,6	100,0
Piyasada mesleğime uygun iş olmaması	Sayı	3	22	2	18	17	62
	%	4,8	35,5	3,2	29,0	27,4	100,0

1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum

Araştırmaya katılanlardan iş arayanlara “sizce neden iş bulamıyorsunuz?” sorusu yöneltilmiş ve Tablo 123’te görülen nedenlere “hiç katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım (fikrim yok), katılıyorum ve tamamen katılıyorum” şeklinde cevap vermeleri istenmiştir. Tabloda da görüldüğü üzere, araştırmaya katılanların %19,3’ü (62 kişi) aktif olarak iş aramaktadır. İş arayanların çoğunluğu, mesleki eğitim kursunda verilen eğitimin yetersiz olmasından ve yüksek ücret beklentisinden dolayı iş bulamama nedenlerine katılmamaktadır. Bulunan çoğu işin sigortalı olmaması, genel eğitim sisteminin piyasaya yönelik olmaması, ülkede uygulanan işgücü

piyasa politikalarının yeterli olmaması ve Trabzon ilinde yeteri kadar iş alanının olmamasından dolayı iş bulamıyorum nedenine ise iş arayanların çoğunluğu katılmaktadır.

İş bulamama nedeni olarak İŞKUR'un işlevini iyi bir şekilde yerine getirememesi nedenine ise iş arayanlardan %32,3'ü kararsız olduğunu, %22,6'sı katılmadığını, %29'u katıldığını ve %16,1'i ise tamamen katıldığını ifade etmiştir. Kendi genel eğitimlerinin eksik olması nedeni ile iş bulamama nedenine iş arayanların %12,9'u hiç katılmamakta, %30,6'sı katılmamakta, %46,8'i katılmakta ve %4,8'i de tamamen katılmaktadır. Diğer yandan iş piyasasında mesleklerine uygun iş olmamasından dolayı iş bulamama nedenine, iş arayanların %56,4 katılmaktadır. Bu da katılımcılardan iş arayanların, eğitimini almış oldukları mesleklerin işgücü piyasasında aranan bir meslek olmadığını ve aynı zamanda Tablo 101 ve 106'da ki durumu destekleyici nitelikte olduğunu da göstermektedir.

Diğer taraftan tablodaki nedenlerin dışında özellikle de ilçelerde düzenlenen kurslara katılanlar ve ilçelerde ikamet eden katılımcılar ikametgâhın işe uzaklığı nedeniyle ortada kaldıklarını belirtmişlerdir. İlçelerde buldukları işlerde ücretlerin asgari ücretin çok altında oluşu, çalışma sürelerinin fazla oluşu, sosyal güvencenin olmayışı gibi çalışma koşullarının kötü olması, kursiyerleri ilçe merkezleri ve şehir merkezinde iş aramaya sevk etmektedir. Ancak merkezlerde bulunan işlerinde ikametgâhlarına uzak olması ve aldıkları ücretin büyük bir kısmının yol masrafına gitmesi kursiyerleri iş arama ve bulma konusunda zor durumda bırakmaktadır.

3.6.5. Demografik Değişkenler İle Kurstan Memnuniyet Arasındaki İlişkiler

Çalışmanın bu bölümünde, ele alınan demografik değişkenlerle, kursiyerlerin kurslardan almış oldukları eğitimden memnuniyetleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Kursiyerlere "Eğitim süresi mesleği öğrenmede yeterli oldu mu? Eğitimcilerin konuya hâkimiyeti, anlatımı, sunumu ve aktarımını nasıl buldunuz? Teorik ve pratik eğitimler meslekle ilgili size yeteri kadar bilgi ve beceri kazandırdı mı? Eğitimde kullanılan araç ve gereçler sizce yeterli miydi?" şeklinde 4 soru

yöneltirilmiştir. Bu 4 sorudan oluşan memnuniyet ölçeği “çok kötü, kötü, orta, iyi ve çok iyi” şıklarıyla 5’li Likert ölçeği şeklinde hazırlanmıştır. 1 ile 5 arası puandan oluşan değerlendirme sonucunda yüksek puanlar, kursiyerlerin almış oldukları mesleki eğitimden memnun olduklarını göstermektedir. Yine bu bölümde kursiyerlere sorulan “katılmış olduğunuz mesleki eğitim kursunun size iş bulmada katkı sağladığını ya da sağlayacağını düşünüyor musunuz?” sorusuna verilen cevaplar incelenmiştir.

Araştırmaya katılanların kurslardan genel memnuniyet düzeyi 5 puan üzerinden 3,99 (standart sapma 0,54) puan çıkmıştır. Buna göre katılımcıların kurslardan genel olarak memnun oldukları söylenebilir. Şahin ve Sevimli’nin⁵⁴⁵ 2013 yılında yapmış oldukları bir çalışmada da kursa katılan 222 kursiyere memnuniyet anketi düzenlenmiştir. Ankete katılan kursiyerlerin yaklaşık %80’i eğitim konularının içeriğinden ve kurslarda verilen eğitimler sayesinde geliştiklerini hissetmekten büyük ölçüde memnun olduklarını belirtmişlerdir. Aynı zamanda 1995-1998 yılları arasında uygulanan “Cross Country Study of Active Labor Programs” projesi kapsamında Türkiye’de mesleki eğitim kurslarına yönelik gerçekleştirilen çalışmada da katılımcılar genel olarak kurslarda verilen eğitimlerden ve kursların kalitesinden memnun olduklarını belirtmişlerdir.⁵⁴⁶

Aşağıdaki Tablo 124’te katılımcıların cinsiyeti ile kurstan memnuniyetleri arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığı görülmektedir. Burada iki farklı grup arasında karşılaştırma yapma imkânı veren bağımsız örneklem t-testi yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda hipotezler aşağıdaki gibidir;

H₀: Katılımcıların cinsiyeti ile kurstan memnuniyetleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Katılımcıların cinsiyeti ile kurstan memnuniyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Katılımcıların cinsiyeti ile kurstan memnuniyetleri arasında istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre kadın katılımcıların

⁵⁴⁵ Şahin, Sevimli, **a.g.e.**, s. 8-9

⁵⁴⁶ Varçın, **a.g.e.**, s. 145

kurstan memnuniyetleri erkek katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur. Varçın ve diğerlerinin⁵⁴⁷ 2007 yılında yapmış oldukları çalışmada da mesleki eğitim kurslarının beceri kazandırma ve var olan becerilerin geliştirilmesinde kadınların erkeklere göre daha çok memnun oldukları sonucu ortaya çıkmıştır.

Tablo 124. Katılımcıların Cinsiyeti İle Kurstan Memnuniyetleri Arasındaki İlişki

	Cinsiyet	N	M	SS	t	P
Kurstan Memnuniyet	Kadın	201	4,08	0,59	3,861	0,000
	Erkek	120	3,84	0,43		

Tablo 125’de ise katılımcıların yaş grupları ile kurstan memnuniyetleri arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığı görülmektedir. Burada ikiden fazla grubun ortalamalarının karşılaştırmasının yapılabileceği, bağımsız örneklem tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda hipotezler şu şekildedir;

H₀: Katılımcıların yaşı ile kurstan memnuniyetleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Katılımcıların yaşı ile kurstan memnuniyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 125. Katılımcıların Yaşı İle Kurstan Memnuniyetleri Arasındaki İlişki

	Yaş Grupları	N	M	SS	F	P	Post Hoc*
Kurstan Memnuniyet	18-24	47	4,00	0,59	2,759	0,042	-
	25-34	158	3,91	0,50			
	35-44	93	4,06	0,56			
	45-54	23	4,20	0,62			

*Tukey (Murat Kayri, “Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Teknikleri, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 1, 2009, s. 53-61)

Katılımcıların yaş gruplarına göre kurstan memnuniyetlerinde değişiklik olup olmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi sonucuna göre yaş ile kurstan memnuniyet arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir

⁵⁴⁷ Varçın vd., **a.g.e.**, s. 42-44

($p < 0,05$). Buna göre yaş ilerledikçe katılımcıların kurstan memnuniyetleri de artmaktadır. Diğer taraftan yaş grupları ile kurstan memnuniyet arasında anlamlı farklılıkların bulunmasına rağmen bu farklılıkların hangi yaş grupları arasındaki farklılıklardan kaynaklandığını tespit edebilmek amacıyla yapılan çoklu karşılaştırma (Post Hoc) tekniklerinden Tukey testi sonuçlarına göre gruplar arasında herhangi bir fark bulunamamıştır.

Tablo 126. Katılımcıların Eğitim Durumları İle Kurstan Memnuniyetleri Arasındaki İlişki

	Eğitim Durumu	N	M	SS	F	P	Post Hoc*
Kurstan Memnuniyet	1-Lise Altı	96	4,10	0,62	3,319	0,037	1-3
	2-Lise ve Dengi Okul	102	3,98	0,54			
	3-Yükseköğretim	123	3,91	0,47			

*Tukey

Katılımcıların eğitim durumları ile kurstan memnuniyetleri arasında farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 126'da görülmektedir. Bu bağlamda hipotezler şu şekildedir;

H₀: Katılımcıların eğitim durumları ile kurstan memnuniyetleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Katılımcıların eğitim durumları ile kurstan memnuniyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Katılımcıların eğitim durumları ile kurstan memnuniyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu farklılık ise lise altı seviyesindekiler ile yükseköğretim mezunları arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Buna göre eğitim durumları açısından lise altı seviyesindeki katılımcıların kurstan memnuniyetleri yükseköğretim mezunu katılımcılara göre daha yüksektir. Diğer bir ifadeyle, eğitim düzeyi azaldıkça katılımcıların kurstan memnuniyetleri artmaktadır. Varçın ve diğerlerinin⁵⁴⁸ 2007 yılında yapmış oldukları çalışmada da mesleki eğitim kurslarının beceri kazandırma ve var olan becerilerin geliştirilmesi konusunda

⁵⁴⁸ A.e.

yükseköğretim mezunlarının diğer eğitim seviyesindeki kursiyerlere göre daha az memnun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aşağıdaki Tablo 127’de merkezde ve ilçelerde düzenlenen kurslara katılanlar ile kurstan memnuniyet arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığı görülmektedir. Burada iki farklı grup arasında karşılaştırma yapma imkânı veren bağımsız örneklem t-testi yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda hipotezler aşağıdaki gibidir;

H₀: Merkezde ve ilçelerde düzenlenen kurslara katılanlar ile kurstan memnuniyet arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Merkezde ve ilçelerde düzenlenen kurslara katılanlar ile kurstan memnuniyet arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 127. Merkez ve İlçelerde Düzenlenen Kurslara Katılanlar İle Kurstan Memnuniyet Arasındaki İlişki

		N	M	SS	t	P
Kurstan Memnuniyet	Merkez	187	3,9960	0,53	0,085	0,932
	İlçe	134	3,9907	0,57		

Merkezde ve ilçelerde düzenlenen kurslara katılanlar ile kurstan memnuniyet arasında her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmese de ($p>0,05$) tablodaki veriler yorumlanmaya değer bulunmuştur. Tablo incelendiğinde merkezde düzenlenen kurslara katılanlar ile ilçelerde düzenlenen kurslara katılanların, kurslardan ortalama memnuniyet düzeylerinin hemen hemen aynı olduğu görülmektedir.

Tablo 128’de araştırmaya katılan kursiyerlere sorulan “katılmış olduğunuz mesleki eğitim kursunun iş bulmanıza katkı sağladığını ya da sağlayacağını düşünüyor musunuz?” sorusuna verilen cevapların cinsiyete göre dağılımı görülmektedir. Araştırmaya katılan 321 kursiyerin hemen hemen yarısı (%50,5) kısmen katkı sağladığını ya da sağlayacağını düşünürken, %30,5’i katkı sağladığını ve ya sağlayacağını ve %19’u da katkı sağlamadığını ya da sağlamayacağını

düşünmektedir. 1995 ve 1998 yılları arasında uygulanan “Cross Country Study of Active Labor Programs” projesi kapsamında Türkiye’de yapılan çalışmada da katılımcıların %70’i kursların iş bulmada katkı sağladığını ve kurslardan aldıkları eğitimler sayesinde istihdam edildiklerini belirtirken, %30’u ise kursların iş bulmada katkı sağlamadığını belirtmiştir.⁵⁴⁹ Cinsiyete göre bakıldığında ise kadın kursiyerlerden, kursların iş bulmada katkı sağladığı (kadın %73,5 ve erkek %26,5) ya da kısmen sağladığı (kadın %56,2 ve erkek %43,8) ve sağlamadığı (kadın %62,3 ve erkek %37,7) düşüncesini belirtenlerin erkek kursiyerlere oranla daha fazla oldukları tabloda görülmektedir.

Tablo 128. Kursların İş Bulmada Katkı Sağladığını ya da Sağlayacağını Düşünüyor musunuz? Sorusuna Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Dağılımı (%)

		Kadın	Erkek	Toplam
Evet	Sayı	72	26	98
	%	73,5	26,5	30,5
Kısmen	Sayı	91	71	162
	%	56,2	43,8	50,5
Hayır	Sayı	38	23	61
	%	62,3	37,7	19,0
Toplam		201	120	321

Tablo 129’da araştırmaya katılan kursiyerlere sorulan “katılmış olduğunuz mesleki eğitim kursunun iş bulmanıza katkı sağladığını ya da sağlayacağını düşünüyor musunuz?” sorusuna verilen cevapların eğitim durumuna göre dağılımı görülmektedir. Kursların katkı sağladığı ya da sağlayacağını ve kısmen katkı sağladığı veya kısmen sağlayacağını düşünen kursiyerlerin oranı yükseköğretim mezunlarında diğer eğitim seviyelerine göre daha yüksektir. Kursların katkı sağlamadığı ya da sağlamayacağını düşünenlerin ise %42,6’sını lise altı, %29,5’ini lise ve dengi okul ve %27,9’unu da yükseköğretim mezunları oluşturmaktadır.

⁵⁴⁹ Varçın, a.g.e., s. 146-147

**Tablo 129. Kursların İş Bulmada Katkı Sağladığını ya da Sağlayacağını
Düşünüyor musunuz? Sorusuna Verilen Cevapların Eğitim Durumuna Göre
Dağılımı (%)**

		Lise Altı	Lise ve Dengi Okul	Yükseköğretim	Toplam
Evet	Sayı	33	28	37	98
	%	33,7	28,6	37,8	100,0
Kısmen	Sayı	37	56	69	162
	%	22,8	34,6	42,6	100,0
Hayır	Sayı	26	18	17	61
	%	42,6	29,5	27,9	100,0

Tablo 130’da ise araştırmaya katılan kursiyerlere sorulan “katılmış olduğunuz mesleki eğitim kursunun iş bulmanıza katkı sağladığını ya da sağlayacağını düşünüyor musunuz?” sorusuna verilen cevapların merkez ve ilçelerde düzenlenen kurslara göre dağılımı görülmektedir. Kursların iş bulmada katkı sağladığı ya da sağlayacağı (merkez %60,2 ve ilçe %39,8) ve kısmen sağladığı veya kısmen sağlayacağını (merkez %61,1 ve ilçe %38,9) düşünenlerin oranı merkezde düzenlenen kurslara katılanlar arasında daha yüksek iken kursların iş bulmada katkı sağlamadığı ya da sağlamayacağını (merkez %47,5 ve ilçe %52,5) düşünenlerin oranı ise ilçelerde düzenlenen kurslara katılanlar arasında daha yüksek olarak tabloda görülmektedir.

**Tablo 130. Kursların İş Bulmada Katkı Sağladığını ya da Sağlayacağını
Düşünüyor musunuz? Sorusuna Verilen Cevapların Merkez ve İlçelerde
Düzenlenen Kurslara Katılanlara Göre Dağılımı (%)**

		Merkez	İlçe	Toplam
Evet	Sayı	59	39	98
	%	60,2	39,8	100,0
Kısmen	Sayı	99	63	162
	%	61,1	38,9	100,0
Hayır	Sayı	29	32	61
	%	47,5	52,5	100,0

SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

1973 yılında yaşanan petrol krizi sonrası işsizlik, gelişmekte olan ülkelerde mevcut olan işsizliği arttırmakla kalmamış gelişmiş ülkelerde de kendini göstermeye başlamıştır. Günümüzde ise işsizlik, dünyanın farklı bölgelerinde farklı yapısal özellikler göstermekle birlikte küresel bir sorun haline gelmiştir. Bu dönemde birçok ülkede hatta gelişmiş ülkelerde bile işsizlik oranları çift haneli rakamlara ulaşmış ve yüksek işsizlik oranlarının ortaya çıktığı görülmüştür. İşsizlikle mücadele eden ülkeler, öncelikle istihdamı artırmak ve işsizliği azaltmak amacıyla makroekonomik politikalar uygulamaya koymuşlar ancak ekonomik büyümenin her zaman istihdam yaratamadığının görülmesi üzerine makroekonomik politikaların işsizlikle baş etmede tek başına yeterli olmadığını ve bu politikaların yanında aktif işgücü piyasası politikalarına da başvurulması gerektiğini anlamışlardır.

Son yıllarda, işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı uygulamalarına dayanan ve işsizliğin maddi olumsuzluklarını gidermeye yönelik gelir desteği sağlayan pasif işgücü piyasası politikalarının yanında, işsiz olan bireylerin iş arama yardımları, iş ve meslek danışmanlığı ve en önemlisi de mesleki eğitim kursları ile birlikte niteliklerini ve istihdam edilebilirliklerini artırarak çalışma hayatına girmelerini kolaylaştırmayı amaçlayan ve özellikle de gençler, kadınlar, engelliler, uzun süreli işsizler gibi dezavantajlı konumda bulunanlara yönelik planlanan aktif işgücü piyasası politikalarının daha fazla tercih edilmeye başlandığı görülmektedir. Ayrıca günümüzde aktif işgücü piyasası politikalarına ayrılan kaynakların da pasif işgücü piyasası politikalarına ayrılan kaynaklara yaklaştığı hatta bazı ülkelerde aktif işgücü piyasası politikalarına yapılan harcamaların daha yüksek olduğu görülmektedir.

Diğer taraftan dünyada 1980'li yıllardan sonra başlayan ve günümüzde de devam eden, küreselleşme olgusu ve bilgi ekonomisinin gelişiminden kaynaklanan büyük bir değişim süreci yaşanmaktadır. Yaşanan değişim, bir yandan teknolojilerin hızla gelişmesiyle birlikte üretimde yüksek teknolojilerin kullanılmasına, vasıflı işgücünün ön plana çıkmasına ve uluslararası rekabetin yaşanmasına neden olurken diğer yandan da yeni sektörlerin doğmasına veya bazı sektörlerin önemi artarken bazılarının öneminin azalmasına neden olmakta ve ülkelerin işgücü piyasalarını da yakından etkilemektedir.

İşgücü piyasalarının değişen yapısına uyum sağlamak için piyasaların ihtiyaç duyduğu niteliklerin işgücüne kazandırılması gerekmekte ve burada eğitimin önemi ortaya çıkmaktadır. Ülkelerin eğitim sistemlerinin işgücü piyasalarında yaşanan değişimlere göre yeniden yapılandırılması uzun bir süreçtir. Bununla birlikte eğitim kurumları, eğitimi işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre iyi bir şekilde sağlasa bile, günümüzün sürekli değişen yapısı genel eğitim ile sağlanan niteliklerin geçerliliğini hızla yitirmesine neden olmaktadır. Bu nedenle sürekli ilerleyen teknolojinin gereklerini karşılayabilmek için bireylerin daha fazla bilgiye ve daha yüksek teknik beceriye sahip olması gerekmektedir. Bu hususta değişim ve gelişmeler karşısında bireylerin beceri ve niteliklerini geliştirmelerini, verimliliklerini ve gelirlerini artırmalarını sağlamak için sürekli eğitim anlamına gelen hayat boyu öğrenme büyük önem taşımaktadır.

Bireysel ve toplumsal olarak tüm örgün ve yaygın eğitim süreçlerini kapsamakla birlikte, günümüzde özellikle gelişmiş ülkelerde istihdam ve sosyal politikanın önemli bir parçası olan hayat boyu öğrenmenin en önemli bileşenlerinden birisi de işgücü eğitimidir. İşgücü eğitimi kapsamında işgücü yetiştirme kurslarında verilen eğitimlerin amacı işgücüne katılacak bireylerin hayat boyu eğitim çerçevesinde mesleki açıdan daha donanımlı olmalarını sağlamak ve istihdam edilebilirliklerini artırmaktır. Mesleki eğitim kursları aktif işgücü piyasası politikaları içerisinde en önemli programların başında gelmektedir. Aktif işgücü piyasası politikalarının etkinliği üzerine yapılan çalışmalarda bu politikalardan sadece mesleki eğitim programlarının işsizliği azaltmada etkili olduğu; genel istihdam hizmetleri ve kamu sektöründe doğrudan istihdam programlarının nispeten bazı olumlu etkileri bulunmakla birlikte istihdam ve ücret sübvansiyonlarının hiçbir etkisinin olmadığı da tespit edilmiştir.

Diğer yandan aktif işgücü piyasası politikaları içerisinde diğer programlara göre nispeten daha maliyetli olan mesleki eğitim programları işsizlik sorununun çözümünde etkili olmakla birlikte tek başına yeterli olmamaktadır. Bu programların etkinliği ekonomide yaratılacak yeni işgücüne yetecek kadar istihdam alanının olup olmamasına da bağlıdır. Yapısal olarak yeterli düzeyde istihdam yaratmayan bir ekonomide bu politikalara ne kadar önem verilirse verilsin işsizliğin azaltılmasında etkili olamayacağı da bir gerçektir.

Mesleki eğitim kurslarının istihdama olan katkısını tespit etmek amacıyla yapılan bu çalışma, 2012 yılı içerisinde (başlangıcı 2011 yılı ve bitişi 2012 yılında olan kurslar da dâhil olmak üzere) Trabzon ilinde İŞKUR tarafında düzenlenen istihdam garantisi olmayan (genel) mesleki eğitim kurslarından mezun olan kursiyerler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya toplam 321 kursiyer katılmış ve bunlarında %37,4'ünü (120 kişi) erkekler ve %62,6'sını (201 kişi) kadınlar oluşturmaktadır. Bu kapsamda mesleki eğitim kurslarının istihdama olan katkısına yönelik yapılan bu çalışmadan elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmiştir.

Araştırmaya katılanlardan kurs sonrası çalışanların oranı %65,4'tür. Bu oranın %49'unu kadınlar ve %51'ini de erkekler oluşturmaktadır. Anket döneminde çalışanların oranı ise azalarak %48,3'e kadar gerilemiştir. Bu dönemde çalışanlarda erkeklerin oranı artarak %54,8'e yükselmiş, kadınların oranı ise azalarak %45,2'ye gerilemiştir. Araştırmada, ankete katılanlardan cinsiyete göre istihdam oranları ise kadınlarda %34,8 ve erkeklerde %70,8 olarak gerçekleşmiş ve erkeklerin kadınlara göre daha fazla istihdam edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca anket döneminde çalışanların eğitim düzeylerine göre istihdam durumları incelendiğinde eğitim seviyesinin arttıkça istihdam edilenlerin ve dolayısıyla da istihdam oranlarının arttığı görülmüştür.

Katılımcıların %58,3'ü merkezde düzenlenen kurslara katılan kursiyerlerden, %41,7'si ise ilçelerde düzenlenen kurslara katılan kursiyerlerden oluşmaktadır. Merkezde düzenlenen kurslara katılan kursiyerlerin %49,7'si erkek, %50,3'ü kadın ve ilçelerde düzenlenen kurslara katılanların %20,1'i erkek, %79,9'u ise kadınlardan oluşmaktadır. Anket döneminde çalışanların %68,4'ünü (%65,1 erkek ve %34,9 kadın) merkezde düzenlenen kurslara katılanlar, %31,6'sını (%32,7 erkek ve %67,3 kadın) ilçelerde düzenlenen kurslara katılan kursiyerler oluşturmaktadır. Araştırmada, ankete katılanlardan merkez ve ilçelerde düzenlenen kurslara katılanlara göre istihdam oranları ise merkezde %56,7 ve ilçelerde ise %36,6 olarak gerçekleşmiş ve merkezdeki kursiyerlerin ilçelerdeki kursiyerlere göre daha fazla istihdam edildiği tespit edilmiştir.

Katılımcılar, aşçı yardımcısı, bayan terzisi, bilgisayar bakım ve onarımcısı, bilgisayarlı muhasebe elemanı, çocuk bakıcısı, dekoratif ev tekstili üretim elemanı, ekskavatör (kazıma ve yükleme) operatörü, folklorik taş bebek yapımcısı, greyder operatörü, hasta ve yaşlı bakım elemanı, hasta ve yaşlı refakatçisi, kuaför, yükleyici (loder) operatörü, mobilya tasarımcısı, muhasebe yardımcı elemanı, pazarlamacı, pide ustası, web tasarımcısı ve yapay çiçek yapım işçisi kursları olmak üzere 19 farklı mesleki eğitim kursundan araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırma, bilgisayarlı muhasebe elemanı kursu 6, ekskavatör (kazıma ve yükleme) operatörü, kuaför, yükleyici (loder) operatörü, muhasebe yardımcı elemanı ve greyder operatörü kursu 2'şer defa olmak üzere toplam 29 kurs üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu kursların 15'i merkezde düzenlenirken, 14'ü ise ilçelerde düzenlenmiştir.

Araştırmada, en yüksek istihdam oranına sahip olan ilk üç kurs 84,2 ile greyder operatörü, %80,1 ile ekskavatör operatörü ve %77,8 ile pide ustası kurslarıdır. En düşük istihdam oranına sahip kurslar ise %20 ile aşçı yardımcısı, %23,1 ile çocuk bakıcısı ve %27,3 ile bayan terzisi ve folklorik taş bebek yapımcısı kurslarıdır. Yapay çiçek yapım işçisi kursuna katılan kursiyerlerin tamamı ise işgücüne katılmamaktadır.

Diğer taraftan araştırmaya katılanların %27,1'i kurs sonrası çalıştıkları işlerinden ayrıldıklarını, %38,3'ü ise kurs sonrası çalıştıkları işlerinde halen çalışmaya devam ettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca araştırmaya katılanların %10'u son bir ay içerisinde çalışmaya başladıklarını, %32'4'ü iş aramadıklarını ve %19,3'ü de aktif olarak iş aradıklarını ifade etmişlerdir. Kurs sonrası çalıştıkları işlerinden ayrılan kursiyerlerin %63,2'si işten ayrılma nedeni olarak çalışma koşullarının (ücret, sigorta, iş sağlığı ve güvenliği, ikametgâhın işe uzaklığı) kötü olması nedeniyle istifa ettiklerini, %13,8'i sözleşme süresinin bittiğini, %12,6'sı işveren tarafından işlerine son verildiğini ve %10,3'ü de çalıştıkları işyerlerinin kapandığını belirtmişlerdir.

Araştırmada katılımcılardan iş aramayanların %86,5'i kadın ve %13,5'i erkektir. İşgücüne katılmayan kursiyerlerin %36,5'i ev hanımı olmaları, %20,2'si hamile olmaları ya da çocuklarına bakmaları, %18,3'ü öğrenci olmaları, %13,5'i sağlık ve ailevi sorunları, %9,6'sı askerlik ve %2'si de işe başlamak için bekleme ve

mevsimlik çalışma nedenleri ile işgücüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılardan iş arayanlara, neden iş bulamadıklarına yönelik birbirinden farklı nedenler sunulmuş ve bu nedenlere katılıp katılmadıkları sorulmuştur. İş arayanların çoğunluğu mesleki eğitim kursunda verilen eğitimin yetersiz olması ve yüksek ücret beklentisi nedeniyle iş bulamadıklarına katılmamaktadır. İşlerin sosyal güvenceden yoksun olması, genel eğitim sisteminin yenilikçi ve piyasaya yönelik olmaması, İŞKUR'un işlevini iyi bir şekilde yerine getirememesi, ülkede uygulanan işsizlikle mücadele politikalarının yeterli olmaması, genel eğitiminin yetersiz olması, Trabzon'da yeteri kadar iş alanı olmaması ve piyasada mesleğime uygun iş olmaması nedenlerine ise iş arayanların çoğunluğu katıldıklarını belirtmiştir.

Kurs sonrası çalışanların genel olarak, ilk işlerini buluncaya kadar geçen süreleri (iş arama süreleri) ortalama 8,76 ay olarak tespit edilmiştir. Araştırmada kurs sonrası çalışanların iş arama süreleri demografik değişkenlerle karşılaştırılmış ancak istatistiksel olarak anlamlı ($p>0,05$) bir farklılık bulunamamıştır. Çalışmada iş arama süresinin erkeklere göre kadınlarda daha uzun olduğu, eğitim seviyesinin arttıkça iş arama süresinin de arttığı, 25-34 ve 35-44 yaş grubunda olanların 18-24 ve 45-54 yaş grubunda olanlara göre daha kısa sürede iş buldukları, evli ve çocuk sahibi olanların iş arama süresinin bekâr ve çocuk sahibi olmayanlara göre daha kısa olduğu ve merkezde düzenlenen kurslara katılan kursiyerlerin iş arama süresinin ilçelerde düzenlenen kurslara katılan kursiyerlerden daha kısa olduğu görülmüştür.

Çalışmada katılımcılardan kurs sonrası çalışanlara eğitimini almış oldukları meslek ile çalıştıkları işteki mesleklerin aynı olup olmadığı sorusu yöneltilmiş ve kurs sonrası çalışanların %26,2'si eğitimini almış oldukları meslekle ilgili bir işte çalıştıklarını, %5,2'si kısmen benzer bir işte çalıştıklarını ve %68,6'sı da farklı mesleklerde çalıştıklarını belirtmişlerdir. Anket döneminde çalışanlarda ise farklı mesleklerde çalışanların oranı artarak %69,7 ve aynı meslekte çalışanların oranı ise azalarak %24,5 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranlar, kursların etkinliğinin çok düşük olduğunu, düzenlenen kursların işgücü piyasasında aranan mesleklerde olmadığını ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap vermediğini göstermektedir. Ayrıca araştırmaya katılanlardan aktif olarak iş arayanlara yöneltilen neden iş bulamıyorsunuz sorusuna iş arayanların %56,4'ü "piyasada mesleğime uygun iş

olmaması” şikkına katıldıklarını belirtmesi düzenlenen kursların işgücü piyasalarında aranan meslekler olmadığını tekrardan göstermektedir.

Araştırmada anket döneminde çalışanların haftalık çalışma süreleri ve aylık ücretleri ile cinsiyet ve eğitim durumları karşılaştırılmış ancak sadece cinsiyet ile aylık ücretler arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) bir farklılık bulunmuştur. Buna göre erkek çalışanların aylık ücretleri kadın çalışanların aylık ücretlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca haftalık çalışma süreleri ile karşılaştırıldığında kadınların erkeklere göre haftalık çalışma süresi olarak daha fazla çalışmasına rağmen daha az kazındıkları görülmüştür. Yine eğitim seviyesinin arttıkça haftalık çalışma sürelerinin azaldığı ve aylık ücretlerin arttığı, eğitim seviyesinin düştükçe haftalık çalışma sürelerinin arttığı ve aylık ücretlerin ise azaldığı da araştırmada çıkan sonuçlardan bir diğeridir.

Diğer yandan araştırmaya katılanlar kurslarda verilen eğitimlerden genel olarak memnun olduklarını belirtmişlerdir. Araştırmada kurstan memnuniyet ile demografik değişkenler karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) farklılıklar bulunmuştur. Buna göre kadın katılımcıların kurstan memnuniyetleri erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda yaşın arttıkça ve eğitim seviyesinin azaldıkça kurstan memnuniyetin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca katılımcılara yöneltilen “kursların size iş bulmada katkı sağladığını ya da sağlayacağını düşünüyor musunuz?” sorusuna katılımcıların %30,5’i evet, %50,5’i kısmen ve %19’u da hayır cevabı vermiştir.

Araştırmada katılımcılara yöneltilen “kurslarla ilgili olumlu ya da olumsuz görüşlerinizi belirtiniz?” sorusuna verilen olumlu cevaplar genel olarak kurstan memnun oldukları, meslek sahibi oldukları ve o meslekle ilgili bir sertifikaya sahip oldukları şeklindedir. Olumsuz görüş olarak katılımcıların çoğunluğu ise kurslardan mezun olduktan sonra İŞKUR’un iş bulmada bir yardımı ya da yönlendirmesinin olmadığını belirtmiştir. Yukarıda da belirtilen iş arayanların iş bulamama nedeni olarak çoğunluğunun katıldığı İŞKUR’un işlevini iyi bir şekilde yerine getirememesi nedeni de bu görüşü desteklemektedir. Ayrıca kursiyerlerin işgücü piyasasında bulunan açık işlerin büyük bir kısmının tecrübeli eleman aradığını belirterek iş

bulmalarını kolaylaştırması açısından eğitim sırasında veya eğitimden sonra belli bir süre staj imkânı verilmesinin gerektiğini de ifade etmişlerdir. Diğer yandan ilçelerde düzenlenen kurslara katılanlar, ilçelerde hem eğitimini almış oldukları meslekle hem de diğer mesleklerle ilgili fazla iş imkânı olmadığını, bulunan işlerin de asgari ücretten çok düşük, sosyal güvenceden yoksun, haftalık çalışma saatlerinin çok fazla olduğunu ve bu nedenle ilçe merkezlerinde ya da şehir merkezinde iş aradıklarını ancak merkezdeki işlerin de ikametgâhlarına uzak olması nedeniyle işsiz kaldıklarını ve uzun süredir iş aradıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılanlara yöneltilen diğer açık uçlu soru ise “mesleki eğitim kurslarına katılma nedeninizi kısaca belirtiniz?” sorusu olmuştur. Katılımcılardan kadınların büyük bir çoğunluğu (özellikle de ilçelerde düzenlenen kurslara katılan kadınların) açık veya dolaylı bir şekilde ücret için kurslara katıldıklarını belirtmişlerdir. İlçelerde ev hanımı olan, ev işleriyle ya da bağ ve bahçesiyle ilgilenen kadınlar, evlerine katkı sağlamak adına kurslara katıldıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca bu soruya verilen diğer cevaplar, özellikle de merkezde düzenlenen kurslara katılan kadın kursiyerlerin çoğunluğunun vermiş oldukları cevaplar da hobi olması amacıyla, sosyalleşmek, arkadaş edinmek, zaman geçirmek gibi cevaplar olmuştur. Yine katılımcılardan gençler özellikle de üniversiteyi yeni bitirmiş olan kursiyerler ise kurslara hem kendilerini geliştirmek hem belge sahibi olmak hem de daha kolay iş bulabilmek amacıyla katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu soruya verilen cevaplar kadın kursiyerler ve ilçelerde düzenlenen kurslara katılanlar arasındaki istihdam oranlarının düşüklüğünün nedenini açıklamaktadır.

Yapılan araştırmada mesleki eğitim kurslarının özellikle de istihdam garantisi olmayan (genel) mesleki eğitim kurslarının etkinliğinin düşük olduğu ve kursların amacından saptığı görülmektedir. İşsizlere meslek kazandırmak, işsizlerin istihdam edilebilirliklerini, beceri ve niteliklerini artırmak amacıyla düzenlenen mesleki eğitim kurslarına katılan kursiyerlerin (özellikle de kadın kursiyerlerin) kurslara iş bulmak, çalışmak amacıyla değil de daha çok ücret için ya da sosyalleşmek amacıyla katıldıkları görülmektedir. Diğer taraftan araştırmaya katılanların neredeyse yarısının çalışıyor olması kursların istihdama katkı sağladığını göstermekte ancak çalışanların sadece %24,5’inin almış oldukları eğitimle ilgili bir meslekte çalışıyor olması ise

kursların etkinliğini düşürmektedir. Yapılan bu çalışma kapsamında, mesleki eğitim kurslarının dolayısıyla da aktif işgücü piyasası politikalarının etkinliğinin artırılması için önemli olduğu düşünülen önerilere aşağıda yer verilmiştir. Bunlar;

- Ulusal İstihdam Stratejisi'nin dört temel politika ekseninden biri olan "Eğitim ve İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi" ekseninde belirlenen; eğitim ve öğretimin işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılama yeterliliğinin geliştirilmesi ve hayat boyu öğrenme temelinde herkes için erişilebilir hale getirilerek işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması amacı doğrultusunda, genel ve mesleki eğitim, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik düzenlenmeli, hayat boyu öğrenme anlayışı içinde aktif işgücü piyasası politikaları etkin olarak uygulanmalı, özellikle mesleki ve teknik eğitimin kalitesi ve etkinliği artırılarak mesleksizlik sorunu giderilmelidir.
- Değişmeyen tek şeyin değişimin kendisi olduğu günümüz dünyasında eğitim sistemi, işgücü piyasasının hızla değişen yapısına ayak uydurabilmesi için esnek bir yapıya kavuşturulmalıdır.
- İşgücü piyasasının hızla değişen taleplerini karşılayabilmesi için mesleki eğitim programları güncellenmeli ve yeni müfredatlar oluşturulmalıdır.
- İŞKUR'un aktif işgücü piyasası politikaları, ulusal mesleki yeterlilik sisteminin ve meslek standartlarının oluşturulmasıyla birlikte yeniden düzenlenmelidir.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından oluşturulan meslek standartları kapsamında başta mesleki ve teknik eğitim olmak üzere genel eğitim ve yaygın eğitim sistemi bu standartlara göre güncellenmeli ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilecek konuma getirilmelidir.
- En önemli bileşenlerinden birisi de işgücü eğitimi olan ve tüm örgün ve yaygın eğitim süreçlerini kapsayan hayat boyu öğrenme yaygınlaştırılmalı ve geliştirilmelidir.

- Aktif işgücü piyasası politikalarının daha etkin ve yaygın bir şekilde uygulanabilmesi için İŞKUR'un bütçesi artırılmalı ve AB fonlarından daha büyük oranda yararlanmayı sağlayacak geniş kapsamlı ve etkin projeler planlanmalı ve hayata geçirilmelidir. Diğer yandan aktif işgücü piyasası politikalarına ayrılan kaynaklar da artırılmalıdır. Günümüzde ülkeler çok yüksek oranlarda kaynak ayırdıkları pasif istihdam politikalarının uzun vadede işsizliğe çözüm olmaması nedeniyle pasif işgücü piyasası politikalarına ayırdıkları kaynakları azaltmakta veya bu politikalardan yararlanma şartlarını zorlaştırmakta ve aktif işgücü piyasası politikalarına ayırdıkları kaynakları artırmaktadır.
- Daha iyi ve etkin bir hizmet sunabilmek amacıyla İŞKUR'un personel sayısı artırılmalıdır. Nüfus bakımından karşılaştırılabilir olan Almanya'da kamu istihdam kurumu personel sayısı yaklaşık 106 bin, Türkiye'den daha az bir nüfusa sahip olan Fransa'da ise yaklaşık 50 bin iken, Türkiye'de İŞKUR'un personel sayısının sadece 8 bin civarında olması, İŞKUR'un ciddi oranda personele ihtiyacı olduğunu göstermektedir.
- İŞKUR, mesleki eğitim kurslarına katılacak kursiyerlerin seçiminde yeni kriterler geliştirmelidir. Üniversiteden mezun olmuş ya da olacak olan kişilerin zaten bir meslek sahibi olması/olacağı ve ayrıca mesleki eğitim kurslarına katılması kaynakların etkin kullanımını engellemektedir. Bu kişilerin mesleki eğitim kursları yerine iş arama becerilerini geliştirecek programlara ya da işbaşı eğitim programlarına katılmalarının sağlanması iş bulmalarını veya iş sahibi olmalarını kolaylaştırabilir.
- Kursiyer seçiminde kurs ücreti, kursa katılım için tek etken olmaktan çıkarılmalıdır. Mesleki eğitim kurslarına katılacak kişilerin başta kurs ücreti olmak üzere hobi, zaman geçirmek, arkadaş edinmek, sosyalleşmek gibi nedenlerden dolayı değil de çalışmak, para kazanmak ve geçimini sağlamak gibi nedenlerden dolayı kurslara katılmak isteyen kişilerin seçilmesini sağlayacak bir kursiyer seçim sistemi oluşturulmalıdır.

- Mesleki eğitim kurslarına katılan işsizlere yönelik pratik eğitimler artırılmalı ve İŞKUR tarafından işsizlere eğitim süresi içinde ya da eğitim sonunda belli bir süre staj imkânı sunulmalıdır. Böylelikle işsizlerin işgücü piyasasında eğitimini almış oldukları meslekte daha tecrübeli olmaları ve daha kolay iş bulmaları sağlanacaktır.
- İŞKUR'un en önemli sorunlarından birisi işsizlerin kayıt olmak için ve işverenlerin işçi almak için İŞKUR'u seçme yönündeki isteksizliğidir. Bunun önüne geçebilmek için İŞKUR'un üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliği içerisinde iş ve işçi arayanlara yönelik, İŞKUR'un imkân ve olanakları hakkında detaylı bilgilendirme yapılmalıdır.
- İŞKUR ile özel istihdam büroları arasındaki işbirliği artırılmalıdır. Özel istihdam bürolarının sadece işe yerleştirme faaliyetlerinin yapıldığı bir kurum olarak değil de aynı zamanda mesleki eğitim kursları düzenleyen bir kuruma dönüşmesi, şüphesiz vasıflı işgücü sayısının artmasını sağlayacaktır.
- İşgücü piyasası analizlerinin sistematik olarak yapılması ve mesleki eğitim kurslarının bu analizlere göre düzenlenmesi sağlanmalıdır. İşverenlerin ihtiyaç duydukları nitelikte işgücünün işgücü piyasası analizleri doğrultusunda düzenli bir şekilde belirlenmesi ve bu talepler doğrultusunda mesleki eğitim kurslarının düzenlenmesi hem gereksiz ve etkisiz kursların engellenmesini hem de kaynakların etkin kullanılmasını sağlayacaktır.
- İşgücü piyasası analizlerinde işgücü talebinde bulunan işyerleri ve işverenlerin, taleplerinin gerçek dışı talepler olmamasına ve analizlerin, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu onayından geçen Yıllık İşgücü Eğitim Planı'nı ile işgücü piyasası taleplerinin değişmemesi açısından aynı zamana denk getirilmesine özen gösterilmelidir.
- Mesleki eğitim kursları düzenlenirken sadece il merkezlerinin işgücü taleplerine yönelik değil de ilçelerdeki işgücü talepleri de dikkate alınacak şekilde düzenlenmelidir. Böylelikle ilçelerdeki kurslara katılan işsizlerin ikametgâhlarına yakın bir yerde iş bulması kolaylaşacaktır.

- İŞKUR, üniversiteler ya da özel şirketler tarafından belirli dönemlerde aktif işgücü piyasası programlarının değerlendirilmesi yapılmalıdır. Aktif işgücü piyasası programlarının değerlendirilmesi bu programların amacına ulaşp ulaşmadığını, programlara yapılan harcamaların etkin olup olmadığını gösterecektir. Değerlendirme sonuçlarına göre gerekli önlemler alınabilecek ve eksik yönleri giderilebilecektir.
- İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin özellikle de mesleki eğitim kurslarına katılanların işgücü piyasasındaki durumlarını yıllar itibarıyla sürekli takip edebilecek bir sistem oluşturulmalıdır.
- İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kursları içerisinde istihdam garantili kursların sayısı daha çok istihdam sağlanması açısından artırılmalıdır. İstihdam garantisi olmayan (genel) kursların ise sayısı azaltılarak kaynakların etkin kullanımı açısından işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik düzenlenmesi sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

Alcock, Pete,

Margaret May,

Karen Rowlingson:

Sosyal Politika-Kurumlar ve Uygulamalar, Ed. Bülent Özçelik, Çev. Şenay Gökbayrak, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2011

Andaç, Faruk:

İşsizlik Sigortası, 2.bs., Ankara, TÜHİS Yayınları, Yayın No.66, 2010

Ansal, Hacer vd.,:

Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul, 2000

Aren, Sadun:

İstihdam, Para ve İktisadi Politika, 12.bs., Savaş Yayınları, Ankara, 2005

Arıcı, Kadir:

Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, Kamu İş Yayınları, 1997

Ataman,

Berrin Ceylan:

Çalışma Ekonomisi, Ankara, İmaj Yayınevi, 2014

Auer, Peter,

Ümit Efendioğlu,

Janine Leschke:

Active Labour Market Policies Around The World: Coping With The Consequences Of Globalization, Second Edition, International Labour Office, Geneva, 2008

Aykaç, Mustafa,

Zeki Parlak,

Süleyman Özdemir:

Küreselleşme Sürecinde Rekabet Gücünün Artırılması ve Türkiye’de Kobiler, İstanbul, İTO, Yayın No: 2008-24, 2009

Başterzi, Süleyman:

İşsizlik Sigortası, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Yayın No: 509, 1996

- Biçerli, M.Kemal: **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1563, 2004
- Biçerli, M.Kemal: **Çalışma Ekonomisi**, 6.bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2011
- Biçerli, M.Kemal vd.,: **Çalışma İlişkileri**, 1.bs., Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Yayın No: 1024, 2009
- Bocutoğlu, Ersan: **Makro İktisat-Teoriler ve Politikalar**, 7.bs., Trabzon, Murathan Yayınevi, 2010
- Borjas, George J.,: **Labor Economics**, The McGraw-Hill Companies, Economics Series, Singapore, 1996
- Bulutay, Tuncer: **Türk İşgücü Piyasası İle İlgili Yükler ve Politikalar**, DİE Yayını, Ankara, 1998
- Büyüköztürk, Şener: **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**, 16. bs., Ankara, Pegem Akademi, 2012
- Çelik, Nuri: **İş Hukuku Dersleri**, 20.bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2007
- ÇSGB: **ILO Anayasası ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Ankara, Yayın No: 86, 1998
- ÇSGB: **Türkiye’de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Arttırılması**, Ed. M. Cem Toker, Yayın No: 117, Ankara, 2004
- Doğan, Hıfzı,
Cevat Alkan,
S.İlhan Sezgin: **Mesleki ve Teknik Eğitim Prensipleri**, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No: 90, Ankara, 1980
- DPT: **Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989)**, Ankara, DPT Yayınları, No: 1974, 1985
- DPT: **Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)**, Ankara, DPT Yayınları, No: 2174, 1990

- DPT: **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)**, Ankara, DPT Yayınları, 1996
- DPT: **Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)**, Ankara, DPT Yayınları, 2000
- DPT: **Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)**, Ankara, DPT Yayınları, 2006
- Ekin, Nusret: **Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları**, İstanbul, İTO, Yayın No: 2000-33, 2000
- European Commission: **Long-term Unemployment 2012**, European Employment Observatory Review, Luxembourg, 2012
- EUROSTAT: **Labour Market Policy Statistics-Methodology 2013**, European Union, 2013
- Gerek, Nüvit,
Abdurrahman İlhan Oral: **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 3.bs., Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, Yayın No: 888, 2008
- Germir, H. Nur: **Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği**, 1.bs., Ankara, Adalet Yayınevi, 2012
- Ghose, Ajit K.,
Nomaan Majid,
Christoph Ernst: **Küresel İstihdam Sorunu**, Ed. Ömer Faruk Çolak, Çev. Gökhan Aykaç, Selçuk Kayan, Ankara, Elif Yayınevi, 2010
- Gülmez, Mesut: **Avrupa Birliği ve Sosyal Politika**, 2.bs., Ankara, Hatipoğlu Yayınları, 2008
- Gündoğan, Naci,
M.Kemal Biçerli: **Çalışma Ekonomisi**, 3.bs., Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Yayın No: 777, 2007
- Günlü, Ramazan: **Avrupa Birliği’nde İstihdam, Eğitim ve Meslek Eğitimi**, Ankara, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, Yayın No: 6, 2003

- Gür, Bekir S. vd.,: **Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi**, Ankara, Seta Yayınları, 2012
- Gürsel, Seyfettin,
Veysel Ulusoy: **Türkiye'de İşsizlik ve İstihdam**, 1.bs., İstanbul, Yapı Kredi Yayınları, 1999
- Güven, Ercan,
İhsan Erkul: **İş Hukuku**, 2.bs.,Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, Yayın No: 804, 2004
- ILO: **Global Employment Trends 2010**, Geneva, January 2010
- ILO: **Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?**, Geneva, 2014
- Işığışık, Özlem: **İstihdam ve İşsizlik**, Bursa, Ekin Yayınevi, 2011
- Işığışık, Özlem: **XXI. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş**, 1.bs., Bursa, Ezgi Kitabevi
- Kapar, Recep: **Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi**, İstanbul, Birleşik Metal-İş Yayınları, Yayın No: 17/2005, 2005
- Kazgan, Gülten: **Küreselleşme ve Ulus Devlet- Yeni Ekonomik Düzen**, 5.bs., İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2009
- Koray, Meryem: **Sosyal Politika**, 3.bs., Ankara, İmge Kitabevi, 2008
- Korkmaz, Adem,
Adnan Mahiroğulları: **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri**, 2.bs., Bursa, Ekin Yayınevi, 2007
- Kurtulmuş, Numan: **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, İstanbul, İz Yayıncılık, 1996
- Lordoğlu, Kuvvet,
Nurcan Özkaplan: **Çalışma İktisadı**, 3.bs., İstanbul, Der Yayınları, 2007
- Lordoğlu, Kuvvet,
Nurcan Özkaplan,
Mete Törüner: **Çalışma İktisadı**, 3.bs., İstanbul, Beta Yayınları, 1999

Mahiroğulları, Adnan,

Adem Korkmaz:

İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri, 3.bs., Sivas, Özlem Kitabevi, 2013

Murat, Sedat,

Levent Şahin:

AB'ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği, İstanbul, İTO Yayın No: 2011-35, 2011

Murat, Sedat:

Dünden Bugüne İstanbul'un Nüfus ve Demografik Yapısı, İstanbul, İTO, Yayın No: 2006-49, 2006

Murat, Sedat:

Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı, İstanbul, İTO, Yayın No: 2007-73, 2007

Murat, Sedat:

Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı, İstanbul, Filiz Kitabevi

Murat, Sedat:

Dünden Bugüne İstanbul'da Yaygın Eğitim, İstanbul, İTO, Yayın No: 2009-8, 2009

Narmanlıoğlu, Ünal:

Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul, 1973

OECD:

Employment Outlook 2005, Paris, 2005

OECD:

Employment Outlook 2010-Moving Beyond The Jobs Crisis, Paris, 2010

OECD:

Employment Outlook 2014, Paris, 2014

OECD:

OECD Economic Surveys Turkey, July 2012

OECD:

OECD Glossary Of Statistical Terms, Paris, August 2004

Orhan, Serdar:

Türkiye'de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler), Ankara, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No:35, 2013

Özdemir, Süleyman,

Halis Yunus Ersöz,

İbrahim Sarioğlu:

İşsizlik Sorununun Çözümünde Kobi'lerin Desteklenmesi, İstanbul, İTO, Yayın No: 2006-45, 2006

- Özdemir, Süleyman: **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, İstanbul, İTO, Yayın No: 2007-57, 2007
- Özkaplan, Nurcan: **Çalışma Ekonomisi**, 1.bs., İstanbul, Kavram Yayınları, 1993
- Özsoy, Ceyda: **Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin İktisadi Kalkınmadaki Yeri ve Önemi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1780, Eskişehir, 2007
- Sayın, Ali Kemal: **Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları**, Ankara, Türkiye İş Kurumu, Yayın No: 324, 2002
- Serter, Nur: **Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, Yayın No: 3697, İstanbul, 1993
- Serter, Nur: **Türkiye’nin Sosyal Yapısı**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1994
- Seymen, Recep: **İktisatçılar İçin Sosyal Siyaset**, 2bs., İstanbul, Der Yayınları, 2009
- Seyyar, Ali: **Özürlülere Adanmış Sosyal Politika Yazıları**, 1.bs., Adapazarı, Adapazarı Büyükşehir Belediyesi, 2006
- SGK: **Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik**, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Yayın No: 46, Ankara, 2012
- SSA: **Social Security Programs Throughout the World: Africa, 2013**, Social Security Administration, SSA Publication No.13-11803, August 2013
- SSA: **Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pasific, 2012**, Social Security Administration, SSA Publication No.13-11802, March 2013
- SSA: **Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2012**, , Social Security Administration, SSA Publication No.13-11801, August 2012
- SSA: **Social Security Programs Throughout the World: The Americas, 2011**, Social Security Administration, SSA Publication No.13-11804, February 2012
- Sümer, Haluk Hadi: **İş Hukuku Uygulamaları**, 4.bs., Konya, Mimoza Yayınları, 2010
- Süzek, Sarper: **İş Hukuku**, 6.bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2008

- Şahin, Hüseyin: **Türkiye Ekonomisi, Tarihsel Gelişimi, Bugünkü Durumu**, 6.bs, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000
- T.C. Kalkınma Bakanlığı: **Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)**, Ankara, 2013
- Tezcan, Mahmut: **Eğitim Sosyolojisi**, 11.bs., Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara, 1997
- Tokol, Aysen: **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, 1.bs., Ezgi Kitabevi, Bursa, 1997
- Tokol, Aysen: **Sosyal Politika**, 2.bs., Vipaş Yayınları, Yayın No: 39, Bursa, 2000
- Törüner, Mete: **İşsizlik Sigortası**, İstanbul, Friedrich Ebert Vakfı, 1992
- Tuna, Orhan
- Nevzat Yalçıntaş: **Sosyal Siyaset**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1999
- Tuncay, A.Can
- Ömer Ekmekçi: **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 14.bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2011
- Tunçomağ, Kenan
- Tankut Centel: **İş Hukukunun Esasları**, 3bs., Beta Yayınları, 2003
- TÜİK: **Çalışan Çocuklar 2012**, Ankara, Yayın No: 4113, 2013
- TÜİK: **İstatistik Göstergeler 1923-2013**, Yayın No: 4361, Ankara, 2014
- TÜİK: **İşgücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri-Sorularla Resmi İstatistikler Serisi 1**, Ankara, 2007
- TÜİK: **Seçilmiş Göstergelerle Trabzon 2013**, Ankara, Yayın No: 4284, 2014
- UMEM Beceri'10: **Beceri'10 Uzmanlaşmış Mesleki Eğitim Merkezleri Projesi Bilgilendirme Kitapçığı**, Temmuz 2010
- Ünsal, M.Erdal: **İktisadi Büyüme**, 1.bs., Ankara, İmaj Yayıncılık, 2007
- Varçın, Recep: **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2004
- Yavuz, Arif: **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1995

- Yavuz, Arif: **İşgücü, İstihdam ve Kriz Olgusu**, İstanbul, İTO, Yayın No: 2010-122, 2012
- Zaim, Sabahaddin: **Çalışma Ekonomisi**, 10.bs., İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997
- WAPES: **Public Employment Services in the World Mission, Structure and Activities**, Brussels, December 2011
- Weishaupt, J.Timo: **From The Manpower Revolution To The Activation Paradigm**, Amsterdam, Amsterdam University Press, 2011

Makaleler

- Adem, Mahmut: “Avrupa Birliği ve Türkiye’nin Eğitim Politikası”, **Türkiye’nin Adaylık Sürecinde Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikası**, Der. Berrak Ceylan Ataman, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2010, s.143-174
- Akbaş, Bayram: “Türkiye’de Mevcut Eğitim Sisteminin İş Yaşamının İsteklerine Yeterince Duyarlı Olmaması Mesleki Eğitim Etkinliğini Azaltan Önemli Faktörlerden Biri”, **TES-İŞ Dergisi**, Haziran 2011, s. 80-83
- Akgeyik, Tekin: “Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam Politikaları”, **İÜ İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 4, Sayı: 2, İstanbul, 2004, s. 1-32
- Akın, Cihangir: “1980 Sonrası Türkiye’de İstihdam ve Yapısal Emek Piyasası Politikaları”, **İÜ İktisat Fakültesi Mecmuası (Sabahaddin Zaim’e Armağan)**, 1994/B-3, Cilt:1-4, İstanbul, 1996, s. 137-158
- Alper, Yusuf: “İşsizlik Sigortasının Örgütlenmesi, Yönetimi ve Finansmanı: Türkiye Uygulaması”, **İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları Semineri**, Ankara, Kamu-İş Yayınları, 2002, s. 83-103
- Arellano, F. Alfonso: “Do Training Programmes Get the Unemployed Back to Work? A Look at the Spanish Experience”, **Revista de Economía Aplicada**, Volume: 18, No: 53, 2010, s. 39-65
- Bağdadioğlu, Enis: “Türkiye’de İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisi”, **TES-İŞ Dergisi**, Haziran 2011, s. 76-79
- Biçerli, M.Kemal: “Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 6, Kasım 2005, s. 3-15

- Biçerli, M.Kemal: “Çalışma Paylaşımı İşsizlikle Mücadelede Etkili Bir Politika mıdır?”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt:4, Sayı:1-2, Ocak-Temmuz 2004, s. 59-68
- Bonoli, Giuliano: “The Political Economy of Active Labor-Market Policy”, **Politics & Society**, 38(4), 18 November 2010, s. 435-457
- Çağlar, Atalay,
Handan Kumaş,
Tuncay Morali: “Türkiye’de İşsizlerin İş Arama Süresini Belirleyen Faktörler: 2007-2013 Dönemi”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 1, 2015, s. 68-103
- Çolak, Ömer Faruk: “Avrupa İstihdam Stratejisi ve Genç İşsizlik”, **Tisk Akademi**, Cilt: 2, Özel Sayı: 1, 2007, s. 37-51
- Doğan, Hıfzı: “Okul Sanayi Ortaklaşa (OSANOR) Eğitimi Çalışmaları ve Elde Edilen Sonuçlar”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Cilt: 17, Sayı: 1, 1984, s. 249-288
- Erdoğan, Seyhan: “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Bir Biçimi Olarak Çift Bordro”, **Sosyal Politikada Güncel Sorunlar-Alpaslan Işıklı’ya Armağan**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, No: 596, Ankara, 2009, s. 149-172
- Erdoğan, Nihat: “İş ve Meslek Danışmanlığı”, **İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Eğitim Kitabı**, Haz. İş ve Meslek Danışmanları Derneği, Ankara, 2011, s. 6-23
- Eser, Burçin Yılmaz,
Harun Terzi: “Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 30, 2008, s. 229-250
- Gençler, Ayhan: “Türkiye’de İşsizlik Sigortası Uygulaması”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 3, 2002, s. 3-22
- Gündoğan, Naci: “Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt: 54, Sayı: 1, 1999, s. 63-79

- Güzel, Ali: “4447 Sayılı Kanun’a Göre İşsizlik Sigortası”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**, Tühis Yayını, Yayın No: 38, Ankara, 2000, s. 817-844
- Hesapçıoğlu, Muhsin: “Gelişmekte Olan Ülkelerde İstihdam ve İşsizlik”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 1, 1986, s. 161-182
- Hietala, Kari: “How to Govern and Evaluate Labour Market Policies”, **Peer Review**, Stocholm, 3-4 April 2006, s. 41-49
- Hofer, Helmut,
Andrea Weber: “Active Labor Market Policy in Austria: Practice and Evaluation Results”, DIW Berlin, **Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung**, Vol. 75, No. 3, 2006, s. 1-22
- Holmlund, Bertil: “Unemployment Insurance in Theory and Practice”, **Scandinavian Journal of Economics**, Vol. 100, No. 1, 1998, s. 113-141
- Hunt, Jennifer: “Has work-sharing worked in Germany?”, **Quarterly Journal of Economics**, Vol. 114, No. 1, February 1999, s. 117-148
- Işığışok, Özlem: “Günümüz Sosyal Politika Sorunları”, **Sosyal Politika**, Ed. Aysen Tokol, Yusuf Alper, Bursa, Dora Yayınları, 2011, s. 77-116
- İnaç, Hüsamettin,
Ümit Güner,
Sinan Sarısoy: “Eğitimin Ekonomik Büyüme ve Kalkınma Üzerindeki Etkileri”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1-2, Ekim 2006, s. 59-70
- Kapar, Recep: “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, **İÜ İktisat Fakültesi Mecmuası (Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan Özel Sayısı)**, Cilt:55, Sayı:1, İstanbul, 2006, s. 341-371
- Kapar, Recep: “Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 48, 2004, s. 185-204
- Kaynak, Muhteşem: “İşsizlik ve Emek Kalitesi”, **TİSK Akademi**, Cilt: 2, Özel Sayı: 1, 2007, s. 67-86

- Kayri, Murat: “Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Teknikleri”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 1, 2009, s. 51-64
- Kenar, Necdet: “**Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye**”, İktisat, İşletme ve Finans, Cilt: 19, Sayı: 223, 2004, s. 71-90
- Kesici, Mehmet Rauf,
Ahmet Selamoğlu: “Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm”, **İş Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, 2005, s.25-51
- Kesici, Mehmet Rauf: “Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye’nin Uyumı”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2011/1, Sayı: 28, 2011, s. 75-115
- Kluve, Jochen,
Hartmut Lehmann,
Christoph M. Schmidt: “Disentangling Treatment Effects of Active Labor Market Policies: The Role of Labor Force Status Sequences”, **Labour Economics**, Volume: 15, 2008, s. 1270-1294
- Koray, Meryem: “Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:25, Sayı:4, Aralık 1992, s. 77-96
- Kumaş, Handan: “İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 4, 2001, s. 1-429
- Kutal, Metin: “Türk İşsizlik Sigortasında Sigortalılara Sağlanan Yardımlar ve Bunları Yapmakla Görevli Resmi Kuruluşlar”, **İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları Semineri**, Ankara, Kamu-İş Yayınları, 2002, s. 171-182
- Kutal, Metin: “Türkiye İş Kurumu” Çalışma Hayatımıza Katılırken Bazı Gözlem ve Beklentiler”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 4-5, Kasım 2000-Şubat 2001, s. 1-6

Limoncuoğlu,

S. Alp: “Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları”, **Asomedy**, Ankara Sanayi Odası Yayın Organı, Ocak/Şubat 2010, s. 45-62

Marx, Ive: “Job Subsidies and Cuts in Employers’ Social Security Contributions: The Verdict of Empirical Evaluation Studies”, **International Labour Review**, Vol. 140, No. 1, 2001, s. 69-83

Murat, Sedat: “AB Ülkelerinde ve Türkiye’de İşgücünün Yapısı”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**, Tühis Yayını, Yayın No: 38, Ankara, 2000, s. 303-352

Oladele, P.O.,

N.I. Akake: “A Theoretical Review of Work Sharing: An Analysis of the Nigerian Economy”, **International Journal of Management**, Vol. 29, No. 4, December 2012, s. 430-438

Özdemir, Esin: “İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planının Çeşitli Tedbirleri Hakkında Kısa Bir Değerlendirme”, **TES-İŞ Dergisi**, Haziran 2011, s. 88-90

Özdemir, Süleyman: “Refah Devletinin Gelişme ve Bunalım Dönemlerinde İş Piyasaları”, **İÜ İktisat Fakültesi Mecmuası (Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan Özel Sayısı)**, Cilt:55, Sayı:1, İstanbul, 2006, s. 695-733

Özkan, Gökçen Sayar,

Bülent Özkan: “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2010/1, Sayı: 24, 2010, s. 91-103

Özsağır, Arif: “Küresel İşsizlik Krizi ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 43-44, 2000, s. 281-312

Parlak, Zeki,

Süleyman Özdemir: “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 60, 2011, s. 1-60

- Reenen, John Van: “Active Labor Market Policies and the British New Deal for the Young Unemployed in Context”, **Seeking a Premier Economy: The Economic Effects of British Economic Reforms, 1980-2000**, Ed. David Card, Richard Blundell and Richard B. Freeman, National Bureau of Economic Research, June 2004, s. 461-496
- Rodríguez-Planas,
Núria, Benus Jacob: “Evaluating Active Labor Market Programs in Romania”, **Empir Econ**, Volume: 38, 2010, s. 65-84
- Sayın, Ali Kemal: “Emek Piyasalarını Düzenleyen Uluslararası Normlar, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 48, 2004, s. 53-96
- Sayın, Ali Kemal: “İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması Sürecinde Türkiye İş Kurumu”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi (Prof. Dr. Turan Yazgan’a Armağan Özel Sayısı)**, Sayı: 49, 2005, s. 405-423
- Schulze, Nergis: “Türkiye’de İşgücü Piyasası, İşsizlik ve İstihdam Politikaları”, **İktisat Dergisi**, Sayı: 364, 1997
- Seçer, Barış: “İstihdam Edilebilirlik: Gelişimi, Ölçülmesi, Yönetilmesi ve Eleştiriler”, **Sosyal Politikada Güncel Sorunlar-Alpaslan Işık’ya Armağan**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, No: 596, Ankara, 2009, s. 397-424
- Sezgin, İlhan: “Mesleki ve Teknik Eğitimin Kapsam Gelişimi”, **Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Sorunları**, Haz. Nurettin Ergen, Mustafa Metin, Ankara, Türk Eğitim Derneği Yayınları, VI. Eğitim Toplantısı, Bilim Dizisi No.6, 1983, 19-63
- Shima, Isilda,
Eszter Zólyomi,
Asghar Zaidi: “The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU25”, **European Centre for Social Welfare Policy and Research**, European Centre Policy Brief, February 2008, s. 1-18

- Sianesi, Barbara: “Differential Effects of Active Labour Market Programs for the Unemployed”, **Labour Economics**, Vol. 15, 2008, s. 370-399
- Stenberg, Anders: “Comprehensive Education for the Unemployed-Evaluating the Effects on Unemployment of the Adult Education Initiative in Sweden”, **LABOUR**, Volume: 19, Issue: 1, 2005, s. 123-146
- Şahin, Begüm Erdil,
Yeliz Sevimli: “Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İŞKUR’un Önemi”, **Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 5, No: 1, 2013, s. 1-10
- Şahin, Levent,
Kadir Yıldırım: “Tarihsel Bir Perspektiften Türkiye’de İşe Yerleştirme Faaliyetleri”, **Kamu-İş**, Cilt: 12, Sayı: 2/2012, s. 1-35
- Şahin, Levent,
Kadir Yıldırım: “On Dokuzuncu Yüzyıldan Günümüze Türkiye’de İşsizlikle Mücadele Politikalarının Gelişimi”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2015/2, Sayı: 45, 2015, s. 111-149
- Şen, Mustafa: “Türkiye’de İç Göçlerin Neden ve Sonuç Kapsamında İncelenmesi”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2014/1, Sayı: 40, 2014, s. 231-256
- Şenocak, Hasan: “Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı“, **İÜ İktisat Fakültesi Mecmuası (Sabahaddin Zaim’e Armağan)**, 1994/B-3, Cilt:1-4, İstanbul, 1996, s. 381-393
- Şişman, Yener: “Sosyal Politika Açısından Türkiye’de Çocuk ve Genç İşgücü”, **Kamu-İş**, Cilt: 7, Sayı: 2/2003, s. 1-34
- Taş, Seyhan,
Gülferah Bozkaya: “Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikaları”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 02, Sayı: 1, 2012, s. 151-176
- Taşçı, Faruk,
Yasin Yılmaz: “İşsizlik Sigortasının Türkiye’deki Durumu: Eleştiriler ve Çözüm Önerileri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 56, 2009, s. 601-637

- Uğur, Adem,
Mahmut Demirkıran: “İşsizlik Sigortası ve Türkiye’de Uygulama Sorunları”, **İÜ İktisat Fakültesi Mecmuası (Sabahaddin Zaim’e Armağan)**, 1994/B-3, Cilt:1-4, İstanbul, 1996, s. 445-456
- Uşen, Şelale: “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2007/2, Sayı: 13, 2007, s. 65-95
- Vandaele, Kurt: “A Report From The Homeland Of The Ghent System: The Relationship Between Unemployment and Trade Union Membership in Belgium”, **Transfer: European Review of Labour and Research**, Vol. 12, Issue. 4, December 2006, s. 647-657
- Visier, Laurent: “Sheltered Employment for Persons with Disabilities”, **International Labour Review**, Vol: 137, No: 3, 1998, s. 347-365
- Yazgan, Turan: “Türkiye’de İşsizlik Sigortasının Kurulması İle İlgili Meseleler”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 20, 1969, s. 151-167
- Yılmaz,
Özlem Gökteş: “Türkiye Ekonomisinde Büyüme İle İşsizlik Oranları Arasındaki Nedensellik İlişkisi”, **Ekonometri ve İstatistik Dergisi**, Sayı: 2, 2005, s. 63-76
- Yiğit, Yusuf: “Türkiye’de İşsizlik Sigortası’nın Uygulama Alanı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanmanın Koşulları”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2005/2, Sayı: 5, 2005, s. 75-102
- Yörük, Sinan,
Abdullah Dikici,
Ahmet Ünsal: “Bilgi Toplumu ve Türkiye’de Mesleki Eğitim”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 2, 2002, s. 299-312

Araştırma ve Raporlar

T.C. Aile ve Sosyal

Politikalar Bakanlığı:

2014 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara, 2015

- Ballester, Roman: **European Employment Strategy and Spanish Labour Market Policies**, Working Papers. Department of Economics, University of Girona, Num:14, June 2005
- Betcherman,
Gordon v.d.,; **Active Labor Market Programs: Policy Issues For East Asia**, The World Bank, Social Protection Discussion Paper No: 0005, January 2000
- Betcherman, Gordon,
Karina Olivas,
Amit Dar: **Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries**, World Bank, Social Protection Discussion Paper Series, No: 0402, January 2004
- Boone, Jan,
Jan C. van Ours: **Effective Active Labor Market Policies**, IZA Discussion Paper Series, No. 1335, October 2004
- Calmfors, Lars,
Anders Forslund,
Maria Helmström: **Does Active Labour Market Policy Work? Lessons From The Swedish Experiences**, Working Paper, IFAU - Institute for Labour Market Policy Evaluation, No: 2002:4, 2002
- Calmfors, Lars: **Active Labour Market Policy And Unemployment-A Framework For The Analysis Of Crucial Design Features**, OECD Economic Studies, No. 22, Spring 1994
- Cavaco, Sandra,
Denis Fougère,
Julien Pouget: **Estimating the Effect of a Retraining Program for Displaced Workers on Their Transition to Permanent Jobs**, IZA Discussion Paper Series, No. 1513, March 2005
- CIETT: **2015 Economic Report**, 2015 Edition, Brussels, 2013/2014

- ÇSGB: **Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) Eylem Planları (2014-2016)**, Kasım 2014
- Dar, Amit,
- Zafiris Tzannatos: **Active Labor Market Programs: A Review Of The Evidence From Evaluations**, World Bank, Social Protection Discussion Paper Series, No: 9901, January 1999
- Estevao, Marcello: **Do Active Labor Market Policies Increase Employment?**, IMF Working Paper, WP/03/234, European Department, December 2003
- European Commission: **Catalogue of Measures-Regular Reports, September 2013**, European Employment Observatory (EEO), London, October 2013
- European Commission: **EEO Quarterly Reports Catalogue of Measures, 3rd Quarter of Year (August-October 2012)**, EEO, June 2011
- Fay, Robert G.: **Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in OECD Countries**, Paris, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 18, Organization for Economic Co-operation and Development, 1996
- Greve, Bent: **Active Labour Market Policies-Delivering Lisbon**, European Parliament Policy Department Economic and Scientific Policy, PE 382.181, November 2006
- Greve, Bent: **The Labour Market Situation of Disabled People in European Countries and Implementation of Employment Policies: A Summary of Evidence From Country Reports and Research Studies**, Academic Network of European Disability Experts (ANED)–VT/2007/005, April 2009
- Gupta,
- Nabanita Datta,
- Mona Larsen: **Evaluating Labour Market Effects of Wage Subsidies for the Disabled-The Danish Flexjob Scheme**, The Danish National Centre For Social Research, Research Department of Employment and Integration, Working Paper No: 07, 2010

- Horst, Siebert: **Labor Market Rigidities and Unemployment in Europe**, The Kiel Institute of World Economics Kiel Working Papers, No. 787, January 1997
- Hujer, Reinhard
- Marco Caliendo: **Evaluation of Active Labour Market Policy: Methodological Concepts and Empirical Estimates**, Institute For The Study Of Labor (IZA) Discussion Paper Series, No. 236, December 2000
- ILO: **Training for Employment: Social Inclusion, Productivity and Youth Employment- Human Resources Training and Development: Vocational Guidance and Vocational Training**, Geneva, International Labour Office, 88th Session, Report V, 2000
- İŞKUR: **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**, Ankara, Kasım 2014
- İŞKUR: **Dünden Bugüne 1946-2011**, Ed. Uğur Tunç, Yayın No: 357, Ankara, 2011
- İŞKUR: **İşgücü Piyasası Araştırması Trabzon İli Sonuç Raporu**, Ankara, 2011
- İŞKUR: **Türkiye İşgücü Piyasası Analizi (2014-I.Dönem)**, Ankara, 2014
- İŞKUR: **Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı**, Ankara, Yayın No: 360, 2011
- İŞKUR: **3. Genel Kurul Çalışma Raporu**, Ankara, 2005
- İŞKUR: **4. Genel Kurul Çalışma Raporu**, Ankara, 2007
- İŞKUR: **5. Genel Kurul Çalışma Raporu**, Ankara, 2009
- İŞKUR: **7.Genel Kurul Çalışma Raporu**, Ankara, 2013
- İŞKUR: **2014 Aralık Ayı İstatistik Bülteni**, Ankara, 2014
- İŞKUR: **2013 İstatistik Yıllığı**, Ankara, 2014
- İŞKUR: **2012 Trabzon İşgücü Piyasası Analizi Raporu**, Ankara, 2012
- İŞKUR: **2006 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, 2007

- İŞKUR: **2008 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, 2009
- İŞKUR: **2011 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, 2012
- İŞKUR: **2014 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, 2015
- Karadeniz,
Oğuz vd.,: **Mesleki Eğitim Kurslarına Katılanların İşgücü Piyasasındaki Durumu Araştırması**, ILO, Ankara, 2013
- Kluve, Jochen: **Study of Effectiveness of ALMPs**, Final Report, Essen, 22 December, 2005
- Kluve, Jochen: **The Effectiveness of European Active Labor Market Policy**, RWI Discussion Papers, No: 37, February 2006
- KOSGEB: **Faaliyet Raporu 2010**, Ankara, 2011
- KOSGEB: **Faaliyet Raporu 2011**, Ankara, 2012
- KOSGEB: **Faaliyet Raporu 2012**, Ankara, 2013
- KOSGEB: **Faaliyet Raporu 2013**, Ankara, 2014
- KOSGEB: **Faaliyet Raporu 2014**, Ankara, 2015
- Kuddo, Arvo: **Employment Services and Active Labor Market Programs in Eastern European and Central Asian Countries**, The World Bank, Social Protection and Labor, Discussion Paper, No: 0918, October 2009
- Kuddo, Arvo: **Public Employment Services and Activation Policies**, The World Bank, Social Protection and Labor, Discussion Paper, No: 1215, May 2012
- Martin, John P.,
David Grubb: **What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies**, Working Paper, IFAU - Institute for Labour Market Policy Evaluation, No. 2001:14, 2001, s. 10
- Martin, John P.: **What Works Among Active Labour Market Policies: Evidence From OECD Countries' Experiences**, OECD Economic Studies, No. 30, 2000/I, 2000

T.C. Maliye

Bakanlığı:

Türkiye’de İşgücü Piyasası Sorunları ve Çözüm Önerileri, Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Araştırma Raporu, Ekonomik ve Sektörel Analiz Dairesi, Ankara, 2011

Özsabuncuoğlu,

İsmail Hakkı,

Tuğba Direkçi:

“Seçilmiş Bazı Makroekonomik Değişkenlerin Türkiye’de Bölgesel İstihdama Katkısı”, **Türkiye Ekonomi Kurumu Tartışma Metni 2012/86**, Ekim 2012

Pierre, Gaelle:

A Framework for Active Labour Market Policy Evaluation, Genava, ILO Employment and Training Papers, No. 49, 1999

Sohlman, Asa,

David Turnham:

What Can Developing Countries Learn From OECD Labor Market Programmes And Policies?, OECD Development Centre Working Paper No: 93, January 1994

T.C. Kalkınma

Bakanlığı:

Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalışma Grubu Raporu, Ankara, 2014

T.C. Kalkınma

Bakanlığı:

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı-Hayatboyu Eğitim veya Örgün Olmayan Eğitim Özel İhtisas Raporu, Ankara, DPT Yayını, 2001

TEPAV:

İstihdam İzleme Bülteni, Sayı: 17, Mayıs 2013

Varçın, Recep vd.,:

Active Labour Market Project New Opportunities Programme-Programme Evaluation Report-Final Report, Ankara, Nisan 2007

Weber, Andrea,

Helmut Hofer:

Active Job-search Programs a Promising Tool? A Microeconometric Evaluation for Austria, Working Paper, Reihe Ökonomie/Economics Series, Institut für Höhere Studien (IHS), No. 131, 2003

Wilson, Sandra,

Arvil V. Adams:

Promotion of Self-Employment: Experience in OECD and Transitional Economies, The World Bank, Education and Social Policy Department, Discussion Paper Series, No. 30, June 1994

Wilson, Sandra,

Arvil V. Adams:

Self-Employment for the Unemployment: Experience in OECD and Transitional Economies, World Bank, Discussion Papers, No. 263, September 1994

Tezler

Alabaş, Aydın:

“Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR’un Önemi”, (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara, ÇSGB, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2007

Başel, Halis:

“Sosyal Politika Açısından İç Göçler: Sivas’tan İstanbul’a Göç Örneği”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003

Diriöz,

Sinem Çapar:

“İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü”, (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara, Kalkınma Bakanlığı, Yayın No: 2835, 2012

Emirgil,

Burak Faik:

“Emek Piyasası Perspektifinden Mesleki Eğitime Bakış: Meslek Lisesi Öğrencilerinin Piyasa Algısı Üzerine Bir Araştırma (Bursa Örneği)”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bursa, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008

Eser,

Burçin Yılmaz: “Ekonomik Büyüme ve İstihdam İlişkisi: Türkiye Uygulaması”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012

Gür, Ali: “Rekabet Gücünün Arttırılmasında Nitelikli İşgücü İhtiyacı ve Mesleki Eğitim”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011

Öksüz, Nazan: “İŞKUR Tarafından Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010

Şahin, Levent: “AB’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010

Tiryaki, Mustafa: “Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Tarımdan Kopan İşgücünün İstihdam Edilmesinde Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği”, (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara, ÇSGB, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2007

Elektronik Kaynaklar

Adam, Georg: “Low Take-Up of Subsidised Wage Scheme”, **Institute of Industrial Sociology, University of Vienna**, 14 May 2006, (Çevrimiçi) <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/08/articles/de0608039i.htm>, 25.03.2014

Akbaş, Gökşen,

Altan Apar: **Avrupa 2020 Stratejisi: Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme İçin Avrupa Stratejisi**, Ankara, T.C. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, 2010, (Çevrimiçi) <http://www.abgs.gov.tr/files/SBYPB/Sosyal%20Politika%20ve%20C4%B0stihdam/avrupa2020stratejisi.pdf>, 17.05.2014

Alper, Yusuf: “İş ve İşçi Bulma Kurumu’ndan Türkiye İş Kurumu’na”, **İŞ, GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2, No: 165, 2003, (Çevrimiçi) <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=165&cilt=5&sayi=2&yil=2003>, 25.02.2015

- Burns, Andrew: “France’s Employment Challenge: Mobilising Young and Old”, **OEDC Observer**, No: 238, July 2003, (Çevrimiçi) http://www.oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/1043/France_92s_employment_challenge:_Mobilising_young_and_old.html, 25.03.2014
- CEDEFOP: (Çevrimiçi) <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/mission.aspx>, 25.03.2014
- Çelik, Faruk: “UMEM 170 bin kişiye meslek kazandırdı”, (Çevrimiçi) <http://www.farukcelik.com.tr/umem-170-bi-kisiye-meslek-kazandirdi>, 25.03.2015
- ÇSGB: (Çevrimiçi) www.csgb.gov.tr, 25.02.2015
- DOKA: (Çevrimiçi) <http://www.doka.org.tr/TR/Bolgemiz/Trabzon>, 15.04.2015
- ETF: (Çevrimiçi) [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/E86885FF4D4AE350C12578AA00479BF3/\\$file/ALMP_Report%202007.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/E86885FF4D4AE350C12578AA00479BF3/$file/ALMP_Report%202007.pdf), 25.06.2015
- EUROSTAT: **Public Expenditure on Labour Market Policy Measures, by Type of Action**, (Çevrimiçi) http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_market_policy/main_tables/, 17.03.2014
- EUROSTAT: **Unemployment Rate by Age Group**, (Çevrimiçi) http://epp.eurostat.ec.europa.eu/porta/page/portal/employment_unemployment_lfs/introduction, 17.03.2014
- EUROSTAT: (Çevrimiçi) <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, 25.01.2015
- EUROSTAT: (Çevrimiçi) <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, 22.11.2014
- EYH: **Korumalı İşyerleri**, (Çevrimiçi) <http://www.eyh.gov.tr/tr/html/20127/Korumali-Isyeri>, 25.03.2014
- GAP: (Çevrimiçi) <http://www.gap.gov.tr>, 25.03.2015
- GOV.UK: (Çevrimiçi) <https://www.gov.uk/new-enterprise-allowance>, 17.04.2014

- Harrel Adele vd.,: “Evaluation Strategies for Human Services Programs-A Guide for Policymakers and Providers”, **The Urban Institute Washington, D.C.**, (Çevrimiçi) https://www.bja.gov/evaluation/guide/documents/evaluation_strategies.html, 15.05.2015
- ILO: (Çevrimiçi) <http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata>, 22.11.2014
- ILO: **Work-sharing and job-sharing**, Information Sheet No. WT-17, August 2004, (Çevrimiçi) http://www.ilo.org/travail/info/fs/WCMS_169673/lang-en/index.htm, 15.12.2013
- İKG: (Çevrimiçi) <http://www.remote.ikg.gov.tr/miswebsite/default.aspx?projeID=229382>, 25.05.2015
- İŞKUR: **İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurul Raporları**, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar>
- İŞKUR: **Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Fonu Basın Bülteni**, Ankara, Aralık 2012, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/yayinlar>, 01.02.2014
- İŞKUR: **Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Fonu Basın Bülteni**, Ankara, Aralık 2014, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/yayinlar>, 01.02.2014
- İŞKUR: **Yayımlanmış İşsizlik Sigortası Bültenleri 2002-2014**, (Çevrimiçi) www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/yayinlar, 01.02.2014
- İŞKUR: (Çevrimiçi) http://statik.iskur.gov.tr/tr/isgucu_uyum/isletmelerde_egitim_semineri.htm, 25.11.2014
- İŞKUR: (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdam/burolari/istatistikibilgiler>, 17.03.2014
- İŞKUR: (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/projeler>, 15.02.2015
- İŞKUR: (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.11.2014
- İŞKUR: (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce>, 25.11.2014

- İŞKUR: (Çevrimiçi) <http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek>, 25.11.2014
- İŞKUR: (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar>, 25.11.2014
- İŞKUR: (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/danismanlik>, 25.02.2015
- İŞKUR: (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/default/BilgiEdinme>, 25.03.2015
- İŞKUR: (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/sveren/isbasi> egitim, 25.02.2015
- İŞKUR: (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr>, 06.03.2015
- MEB: **Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik**, (Çevrimiçi) <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/261830.html>, 25.03.2014
- MEB: (Çevrimiçi) <http://metek.meb.gov.tr/index.php/tr/proje>, 06.03.2015
- MYK: (Çevrimiçi), <http://www.myk.gov.tr>, 25.02.2015
- OECD: **Coverage and Classification of OECD Data for Public Expenditure and Participants in Labour Market Programmes**, (Çevrimiçi) <http://www.oecd.org/employment/emp/42116566.pdf>, 20.03.2014
- OECD: **Public Expenditure Of LMP By Main Categories** , (Çevrimiçi) <http://stats.oecd.org/>, 17.03.2014
- OECD: (Çevrimiçi) <http://data.oecd.org/unemp/long-term-unemployment-rate.htm#indicator-chart>, 22.11.2014
- OECD: (Çevrimiçi) <http://stats.oecd.org>, 25.01.2015
- SGK: (Çevrimiçi) <http://www.sgk.gov.tr>, 25.03.2015
- SGK: (Çevrimiçi) http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/kayitdisi_istihdam, 25.01.2015
- Stettes, Oliver: “Wage Incentives Aim to Boost Employment of Older Workers”, **Cologne Institute for Economic Research**, IW Köln, 08 October 2006, (Çevrimiçi) <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/08/articles/de0608039i.htm>, 25.03.2014

Trabzon Valiliği:	(Çevrimiçi) http://www.trabzon.gov.tr , 15.04.2015
TRT:	(Çevrimiçi) http://www.trthaber.com/haber/gundem/basbakan-istihdam-ve-tesvik-paketini-acikladi-176491.html , 17.03.2015
TÜİK:	(Çevrimiçi) http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp , 25.01.2015
TÜİK:	(Çevrimiçi) http://tuikapp.tuik.gov.tr/medas , 25.01.2015
TÜİK:	(Çevrimiçi) http://tuikapp.tuik.gov.tr/SecilmisUluslararasiGostergeler/menuAction.do , 22.11.2014
TÜİK:	(Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16007 , 12.12.2014
TÜİK:	(Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18645 , 25.11.2014
TÜİK:	(Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16015 , 17.05.2014
TÜİK:	(Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059 , 15.04.2015
TÜİK:	(Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1018 , 15.04.2015
TÜİK:	(Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1075 , 15.04.2015
TÜİK:	(Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1008 , 05.06.2015
TÜİK:	(Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 , 05.06.2015
TÜİK:	(Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 , 25.01.2015
TÜİK:	(Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1013 , 25.01.2015
TÜİK:	(Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?Metod=temelist , 25.01.2015
TÜİK:	(Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr , 25.01.2015
ÜİS:	(Çevrimiçi) http://www.uis.gov.tr , 25.02.2015

UMEM Beceri'10:

(Çevrimiçi) <http://www.beceri10.org.tr>, 25.03.2015

ÖZGEÇMİŞ

6 Mart 1983'te Merkez, Trabzon'da doğan Mustafa ŞEN, ilköğrenimini 1989-1994 yılları arasında Cudibey İlkokulu ve Mehmet Akif Ersoy İlkokulunda, ortaöğrenimini 1994-1997 yılları arasında Mehmet Akif Ersoy Ortaokulunda ve lise öğrenimini ise 1997-2001 yılları arasında Trabzon Lisesi'nde (Yabancı Dil Ağırlıklı) tamamlamıştır.

Karadeniz Teknik Üniversitesi (KTÜ) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde 2001 yılında başladığı lisans eğitimini, 2005 yılında bölüm ikincisi olarak tamamladıktan bir yıl sonra Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalında yüksek lisans öğrenimine başlamıştır. 2010 yılında Cumhuriyet Üniversitesi (CÜ) Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne Araştırma Görevlisi olarak atanmış ve Enstitü tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde görevlendirilmiştir. Mayıs 2010'da danışmanlığını Prof. Dr. Celalettin VATANDAŞ'ın yaptığı "Türkiye'de İç Göç ve Sosyo-Ekonomik Uyum Süreci: İstanbul'daki Trabzonlular Örneği" isimli çalışması ile yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır.

Yüksek lisans eğitimini tamamladıktan sonra Eylül 2010'da İstanbul Üniversitesi (İÜ) İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde Doktora eğitimine başlayan ŞEN, 2012 yılı içerisinde Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne Araştırma Görevlisi olarak atanmış ve Enstitü tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde görevlendirilmiştir. Hâlen bu görevi ve Prof. Dr. Sedat MURAT danışmanlığında Doktora tez çalışmalarını sürdürmekte olan ŞEN, evli ve bir çocuk babasıdır.

Yayınları;

- Şen, M. "Mobbing Kavramı ve Araştırma Görevlilerine Yönelik Mobbing Araştırması", **Prof. Dr. Cihangir Akın'a Armağan**, Ed. Özkan, Y., Fidan, F., Durmuşkaya, C., Sakarya, Sakarya Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 80, 2012, s. 303-330

- Şen, M. “Türkiye’de İç Göçlerin Neden ve Sonuç Kapsamında İncelenmesi”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2014/1, Sayı: 40, 2014, s. 231-256
- Şen, M. “Trabzon’dan İstanbul’a Göç Edenlerin Sosyo-Ekonomik Analizi”, **Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 3, 2014, s. 46-61
- Şen, M. “Adaylık Sürecinde AB ve Türkiye’nin Nüfus Yapısı Açısından Karşılaştırılması”, **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 7, 2014, s. 120-145

EK-ANKET FORMU

1) Cinsiyetiniz?

1() Kadın 2() Erkek

2) Yaşınız?

(.....)

3) Eğitim durumunuz?

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

4) Medeni durumunuz?

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

5) Çocuğunuz var mı?

1() Çocuğu yok 2() 1 Çocuk 3() 2 Çocuk
4() 3 Çocuk 5() 4 Çocuk ve üzeri

6) Hangi mesleki eğitim kursuna katıldınız?

(.....)

7) Katılmış olduğunuz mesleki eğitim kursunda verilen eğitimle ilgili aşağıdaki ifadeleri “çok kötüden çok iyiye” şeklinde nasıl değerlendirirsiniz?

	Çok Kötü	Kötü	Orta	İyi	Çok İyi
1)Eğitimin süresi mesleği öğrenmede yeterli oldu mu?	()	()	()	()	()
2) Eğitimcilerin konuya hâkimiyeti, anlatımı, sunumu, aktarımını nasıl buldunuz?	()	()	()	()	()
3) Teorik (derslikte ders anlatımı) ve pratik (uygulama) eğitimler meslekle ilgili size yeteri kadar bilgi ve beceri kazandırdı mı?	()	()	()	()	()
4) Eğitimde kullanılan araç ve gereçler sizce yeterli miydi?	()	()	()	()	()

8) Katıldığınız mesleki eğitim kursunun iş bulmanıza katkı sağladığını ya da sağlayacağını düşünüyor musunuz?

1()Evet 2()Kısmen 3()Hayır

9) Kurs sonrasında, herhangi bir işyerinde çalıştınız mı?

1()Evet-(Cevabınız **EVET** ise **10.soruya** geçiniz.)
2()Hayır-(Cevabınız **HAYIR** ise **27.soruya** geçiniz.)

10) İŖi, aŖağıdaki kanallardan hangisi ile buldunuz?

- 1() İŖKUR
- 2() Gazete ilanları ile
- 3() Tanıdık/Akraba (EŖ-dost, arkadaŖ) vasıtası ile
- 4() İnternet aracılığı ile
- 5() Staj yaptığım aracılığı ile
- 6() Eğıtimi veren kurum aracılığı ile
- 7() Diğer (Belirtiniz.....)

11) Kursa katılmadan önce herhangi bir mesleğiniz var mıydı?

- 1() Hayır
- 2() Evet (Belirtiniz.....)

12) Kursu bitirdikten sonra, işinizi ne kadar süre içinde buldunuz?

(.....Ay)

13) İşyerindeki mesleğiniz nedir?

(.....)

14) Çalıştığınız işyerindeki meslek ile kursta aldığınız mesleki eğitim arasındaki bağıntı derecesi nedir?

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

15) Söz konusu işyerinde halen çalışıyor musunuz?

- 1() Evet-(Cevabınız **EVET** ise 16.soruya geçiniz.)
- 2() Hayır-(Cevabınız **HAYIR** ise 21.soruya geçiniz.)

16) İşyerinde ne kadar süredir çalışıyorsunuz?

(.....Ay)

17) İŖteki çalışma durumunuz aŖağıdaki kategorilerden hangisine girmektedir?

- 1() Ücretli-MaaŖlı
- 2() Yevmiyeli
- 3() Ücretsiz aile işçisi
- 4() Kendi hesabına
- 5() İşveren

18) İşyerindeki aylık kazancınız kaç TL'dir?

(.....TL)

19) Çalıştığınız işyerinde herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı mısınız?

- 1() Evet
- 2() Hayır

20) İşyerindeki haftalık çalışma süreniz kaç saattir?

(.....Saat)

Lütfen 39. Soruya geçiniz

15. soruya HAYIR cevabı verenler lütfen buradan devam ediniz.

21) İşyerinden ayrılma nedeniniz nedir?

- 1() İşyeri kapandı
2() Sözleşmem belirli süreliydi. Sözleşme süresi bitti.
3() İstifa ettim. Çalışma koşulları (ücret, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği) uygun değildi.
4() İşveren iş sözleşmesini fesih etti. (Kovuldum)
5() Diğer (Belirtiniz.....)

22) İşten ayrılmadan önce işyerinde ne kadar süredir çalıştınız?

(.....Ay)

23) İşten ayrılmadan önce çalışma durumu bakımından aşağıdaki kategorilerin hangisinde çalışıyordunuz?

- 1() Ücretli-Maaşlı 2() Yevmiyeli 3() Ücretsiz aile işçisi
4() Kendi hesabına 5() İşveren

24) İşten ayrılmadan önce işyerindeki aylık kazancınız kaç TL idi?

(.....TL)

25) İşten ayrılmadan önce çalıştığınız işyerinde herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı mıydınız?

- 1() Evet 2() Hayır

26) İşten ayrılmadan önce işyerinde haftalık kaç saat çalışıyordunuz?

(.....Saat)

27) Son bir ay içinde “bir saat” bile olsa ücret veya kar elde etmek amacıyla herhangi bir işte çalıştınız mı?

- 1() Evet (Cevabınız **EVET** ise 29.soruya geçiniz.)
2() Hayır (Cevabınız **HAYIR** ise 28.soruya geçiniz.)

28) Son 4 hafta içerisinde iş aramak için teşebbüste bulundunuz mu? (Cevabınız EVET ise birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

- 1() Hayır. Bulunmadım. (Cevabınız **HAYIR** ise 38.soruya geçiniz.)
2() Evet. İŞKUR vasıtasıyla bulundum. (Cevabınız **EVET** ise 37.soruya geçiniz.)
3() Evet. Gazete ilanları aracılığıyla bulundum.
4() Evet. Tanıdık/Akraba (Eş-dost, arkadaş) vasıtasıyla bulundum.
5() Evet. İnternet aracılığıyla bulundum.
6() Evet. Staj yaptığım işyeri vasıtasıyla bulundum.
7() Evet. (Diğer, belirtiniz.....)

29) İşi, aşağıdaki kanallardan hangisi ile buldunuz?

- 1() İŞKUR
- 2() Gazete ilanları ile
- 3() Tanıdık/Akraba (Eş-dost, arkadaş) vasıtasıyla bulundum.
- 4() İnternet aracılığıyla bulundum.
- 5() Staj yaptığım işyeri vasıtasıyla bulundum.
- 6() Diğer (Belirtiniz.....)

30) İşyerinde ne kadar süredir çalışıyorsunuz?

(.....Ay)

31) İşyerindeki mesleğiniz nedir?

(.....)

32) İşteki çalışma durumunuz aşağıdaki kategorilerden hangisine girmektedir?

- 1() Ücretli-Maaşlı
- 2() Yevmiyeli
- 3() Ücretsiz aile işçisi
- 4() Kendi hesabına
- 5() İşveren

33) İşyerindeki aylık kazancınız kaç TL'dir?

(.....TL)

34) Çalıştığınız işyerinde herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı mısınız?

- 1() Evet
- 2() Hayır

35) İşyerindeki haftalık çalışma süreniz kaç saattir?

(.....Saat)

36) Çalıştığınız işyerindeki meslek ile kursta aldığınız mesleki eğitim arasındaki bağıntı derecesi nedir?

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

37) Sizce neden iş bulamıyorsunuz?

	1	2	3	4	5
1) Katılmış olduğum mesleki eğitim kursunda verilen eğitimin yetersiz olması	()	()	()	()	()
2) Yüksek ücret beklentisi, asgari ücretle çalışmama isteği	()	()	()	()	()
3) Çoğu işin sosyal güvenceden yoksun olması	()	()	()	()	()
4) Genel eğitim sisteminin yenilikçi ve piyasaya yönelik olmaması	()	()	()	()	()
5) İŞKUR'un, işlevini iyi bir şekilde yerine getirememesi	()	()	()	()	()
6) Ülkede uygulanan işsizliği önleyici politikaların yeterli olmaması	()	()	()	()	()
7) Genel eğitimimin yetersiz olması	()	()	()	()	()
8) Trabzon'da yeteri kadar iş alanının olmaması	()	()	()	()	()
9) Piyasada mesleğime uygun iş olmaması	()	()	()	()	()

1. Hiç Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Karasızım (Fikrim Yok), 4. Katılıyorum, 5. Tamamen Katılıyorum

38) İş aramama nedeniniz aşağıdakilerden hangisidir?

- 1() İş buldu, başlamak için bekliyor.
2() İşini kurdu, başlamak için bekliyor.
3() Öğrenci 4() Ev hanımı 5() Hamileyim/Çocuğuma bakıyorum
6() İş bulma ümidi kırıldı. 7() Sağlık sorunları ve ailevi durumlar
8() Mevsimlik çalışıyor 9() Diğer (Belirtiniz.....)

39) Mesleki eğitim kurslarına katılma nedeninizi bir cümle ile belirtiniz?

40) Mesleki eğitim kursları ile ilgili olumlu ya da olumsuz belirtmek istediğiniz görüşleriniz varsa nelerdir?