

**T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİMDALI**

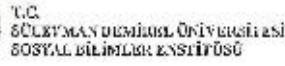
**İŞKUR'UN EĞİTİM PROGRAMLARININ AKTİF İSTİHDAM
POLİTİKALARI AÇISINDAN İNCELENMESİ: KIRŞEHİR İLİ
ÖRNEĞİ**

**Zehra KARAKOÇ
1230225021**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN
Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK**

ISPARTA - 2015



Tarih: 19.8.2013

Lisansüstü Yönetimcilik Madde 25 uyarınca adaylar dakika sureyle teziyle ilgili Ek'te sunulan sorular yöneltilmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonunda adayın tezinin aşağıda belirtilen sebeplerle,

☐ **Tezin**
reddedilmesine
(Öğrenci, yeni tez konusu
belirlemedi.)

İşbirliği Eğitim Programlarının Aktif İştirak
Politikaları Açısından İncelenmesi: Kırşehir
İli Örneği

Imza

 $\dot{Q}_{TC}$

Ek: Harbiye jirisiye ait tez degerlendirme juri raporlari

Kauf Nr:

Das Formelkürzel ist in der ersten Spalte angegeben. Die in der zweiten Spalte angegebenen Formeln sind in der dritten Spalte angegeben.



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Doktora tezi olarak sunduğum “İŞKUR’un Eğitim Programlarının Aktif İstihdam Politikaları Açısından İncelenmesi: Kırşehir İli Örneği” adlı çalışmamın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

Zehra Karakaç

ÖNSÖZ

İşgücünün üretim faktörleri dışında kalması anlamına gelen işsizliğin, ekonomik olduğu kadar toplumsal açıdan da olumsuz sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Devletler bu sayede bütün dünyanın sorunu haline gelen işsizlik ve onun getireceği negatif etkilerden istihdam politikalarıyla kurtulmak istemektedirler. Bunun için de hem aktif istihdam hem de pasif istihdam politikalarını istihdama katkı sağlamak için kullanmaktadırlar. Aktif istihdam politikaları doğrudan istihdama etki ederken, pasif istihdam politikaları dolaylı yünden istihdama ve işsizlik oranının düşmesine katkı sağlamaktadırlar.

Ülkelerin entelektüel sermayeye yaptıkları yatırımlardan en önemlisi olan eğitimin, işsizlikle mücadelede önemli bir politika aracı olduğu ve aktif istihdam politikaları kapsamında düzenlenen mesleki eğitim programları ile işgücü piyasası üzerinde olumlu etkiler sağlayacağı düşüncesinden hareketle hazırlanan “*İŞKUR’un Eğitim Programlarının Aktif İstihdam Politikaları Açısından İncelenmesi: Kırşehir İli Örneği*” adlı bu tez çalışmasının; Kurumun sunduğu hizmetlerin etkinleştirilmesi sürecine katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Çalışmanın öneminin farkında olarak hareket ettiğim bu süreçte konunun belirlenmesinden yazımına ve anket uygulanmasına, son aşamaya varılmasına kadar beni her zaman destekleyen, gerek lisans hayatım boyunca gerekse de lisansüstü hayatım da maddi ve manevi her zaman yardımını gördüğüm, bana katkı sağlayan değerli hocam, tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK’e sonsuz şükranlarımı sunarım. Ve bu zamana gelmemde emeği geçen tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Hayatım boyunca beni yürekten destekleyen, eğitim ve kariyer hayatımın önünü açan, benimle onur duyan sevgili aileme, varlıkları ile hayatıma neşe katan ve her türlü desteği sağlayan değerli arkadaşlarıma en içten duygularıyla teşekkür ederim.

ÖZET

İŞKUR'UN EĞİTİM PROGRAMLARININ AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI AÇISINDAN İNCELENMESİ: KIRŞEHİR İLİ ÖRNEĞİ

Zehra KARAKOÇ

**Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri
Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2015**

Danışman: Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK

İşsizlik, ülkeler açısından en büyük sorunlardan biridir. İşsizlikle mücadelede uygulanan politikalar her ülkenin istihdam ve işgücü piyasasının özelliklerine göre değişmekle birlikte, genel olarak pasif ve aktif istihdam politikaları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Aktif işgücü piyasası politikalarından biri olan mesleki eğitimler bireylere nitelik kazandırarak iş bulmalarını sağlamaktadır. Mesleki eğitim yoluyla beceri ve nitelik kazanan işsiz daha kolay iş bulmaktadır.

Bu çalışmada; işsizlik sorunu, işsizlikle mücadelede uygulanan aktif ve pasif istihdam politikaları ve Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) işsizlik sorununun çözümündeki etkisi ele alınmaktadır. Aynı zamanda, aktif politikalar içinde yer alan işgücü yetiştirme programlarının, işsizlik sorununun çözümüne etkisi değerlendirilmektedir. Bu bağlamda İŞKUR'un düzenlediği eğitim programlarının istihdama etkisini incelemek için Kırşehir'de 2012-2015 yılları arasında düzenlenmiş olan kurslara katılan mezun kursiyerler üzerine bir anket çalışması yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında kurslara katılan 450 mezun kursiyerden %64'ünün kurstan sonra istihdam edilmediği görülmüştür.

Anahtar kelimeler: İşsizlik, Aktif İstihdam Politikaları, İŞKUR, Mesleki Eğitim

ABSTRACT

STUDYING İSKUR’S EDUCATIONAL PROGRAMS IN TERMS OF ACTIVE EMPLOYMENT POLITICS: KİRSEHİR PROVINCE SAMPLE

Zehra KARAKOÇ

**Süleyman Demirel University, The Main Branch of Labor Economics and
Industrial Relations, Master Thesis, Isparta, 2015**

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK

Unemployment is one of the biggest problems in countries. Although the policies applied to struggle against unemployment differ according to the employment and labor market specificities of each country, in general they can be divided into two; passive and active employment policies.

Active labour market policies, vocational training, which is one of the qualities of the individuals providing them to find work. Winner of the skills and qualifications through vocational training of unemployed find work more easily.

In this study, the unemployment problem and the active and passive employment policies and the impact of Turkey Employment Organization (İŞKUR) in the resolution of the problem are analyzed. The impact of workforce training programs in resolving unemployment problem is also evaluated. In this context, the effect of the training programs organized by the employment of İSKUR to examine Kirsehir 2012-2015 the course participating in the graduate trainees upon a survey was carried out. When looking at the results of the survey involved 450 graduate courses from 64% of participants after the course has not been employed.

Keywords: Unemployment, Active Labor Market Policies, İŞKUR, Vocational Training

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ABSTRACT	iv
KISALTMALAR DİZİNİ	ix
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU VE EĞİTİM PROGRAMLARI

1.1. Kuruluş ve Tarihçesi	4
1.2. İŞKUR' un Hukuki ve İdari Yapısı	6
1.3. Türkiye İş Kurumu'nun Görevleri.....	8
1.4. İŞKUR Tarafından Sunulan Hizmetler	9
1.4.1. İstihdam Hizmetleri	12
1.4.2. İşgücü Piyasası Enformasyon Hizmetleri	17
1.4.3. Aktif İşgücü Programları	18
1.4.3.1. Meslek Araştırma Geliştirme Çalışmaları.....	18
1.4.3.2. İş ve Meslek Danışmanlığı Çalışmaları	19
1.4.3.3. İşgücü Yetiştirme Kursları	20
1.4.3.4. Çalışanların Mesleki Eğitimi.....	22
1.4.3.5. İstihdam Garantili İşgücü Eğitim Kursları	22
1.4.3.6. Engellilere Yönelik Düzenlenen İşgücü Eğitim Kursları.....	23
1.4.3.7. Hükümlülere/Eski Hükümlülere Yönelik Düzenlenen İşgücü Eğitim Kursları.....	25
1.4.3.8. Kendi İşini Kuracaklara Yönelik Düzenlenen İşgücü Eğitim Kursları...	26
1.4.3.9. İşsizlik Ödeneği Alanlara Yönelik Düzenlenen İşgücü Eğitim Kursları	27
1.4.3.10.Toplum Yararına Çalışma Programları	28

1.4.4. Özel İstihdam Programlarına İlişkin Çalışmalar	29
1.4.5. Aktif İstihdam Politikaları Çerçevesinde Uygulanan Kursların İçeriği.....	31
1.4.5.1. Kursların Finansmanı	32
1.4.5.2. Kursların Planlanması ve Uygulanması	32
1.4.5.2.1.Kurs Süresinin Belirlenmesi	33
1.4.5.2.2. Kurs Programları ve Bölümlerinin Belirlenmesi.....	33
1.4.5.2.3. Kursiyer Seçimi, Değişimi, Taahhütname.....	34
1.4.5.2.4. Kurslarda Görev Alan Eğitimcilerin Seçimi ve Değiştirilmesi	34
1.4.5.2.5. Kurs Giderleri.....	35
1.4.5.2.6.Kursların Denetimi	35
1.4.5.2.7. Sınav ve Belgelendirme.....	35
1.4.5.2.8. Kurslara İlişkin Memnuniyeti Ölçme ve Değerlendirme	35
1.4.5.2.9. Kursiyerlerin İncelenmesi	36

İKİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM POLİTİKALARI

2.1. İstihdam.....	37
2.2. İstihdam ve İşsizlik	38
2.3. Dünyada İşgücü Piyasasının Genel Görünümü.....	40
2.4. Türkiye’de İstihdamın Genel Yapısı	44
2.5. İstihdam Edilebilirlik	48
2.6. İstihdam Politikaları ve Amaçları.....	50
2.7. Aktif ve Pasif İstihdam Politikaları	51
2.7.1. Aktif İstihdam Politikaları	52
2.7.1.1. Aktif İstihdam Politikalarının Hedef Kitlesi	54
2.7.1.2. Aktif Politikalarla İşgücü Piyasası Arasındaki İlişki	55
2.7.1.3. Aktif Politikaların İş Bulmaya Etkisi	56
2.7.1.4. Aktif İstihdam Politikası Araçları	56
2.7.1.4.1. Mesleki Eğitim	57
2.7.1.4.2. Danışmanlık Hizmetleri.....	57

2.7.1.4.3. Meslek (Kariyer) Danışmanlığı	58
2.7.1.4.4. İş Danışmanlığı.....	59
2.7.1.4.5. İş Kurma ya da İstihdam Teşvik Programları	59
2.7.2. Pasif İstihdam Politikaları.....	60
2.7.2.1. Pasif İstihdam Politikalarıyla İşgücü Piyasası Arasındaki İlişki.....	61
2.7.2.2. Pasif İstihdam Politikası Araçları	62
2.7.2.2.1. İşsizlik Sigortası	62
2.7.2.2.2. Ücret Garanti Fonu	64
2.7.2.2.3. Kısa Çalışma Ödeneği	65
2.7.2.2.4. Kıdem Tazminatı	66
2.7.2.2.5. Erken Emeklilik.....	67
2.7.2.2.6. Sosyal Yardımlar	67

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞKUR’UN EĞİTİM PROGRAMLARININ AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI AÇISINDAN İNCELENMESİ: KIRŞEHİR İLİ ÖRNEĞİ

3.1.Araştırmanın Amacı.....	68
3.2.Araştırmanın Varsayımları	68
3.3.Araştırmanın Sınırlılıkları.....	68
3.4.Yöntem ve Teknikler	69
3.4.1.Evren ve Örneklem	69
3.4.2.Veri Toplama Araçları	70
3.4.3.Anketin Uygulanması ve Verilerin Toplanması	70
3.4.4.Verilerin Analizi	70
3.5.Araştırmanın Bulguları	71
3.5.1. Demografik Bulgular	71
3.5.2. Farklılıklara Yönelik Bulgular.....	74
3.6.Yorum ve Bulguların Değerlendirilmesi	82
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	85

KAYNAKLAR	89
EKLER.....	97
Ek-1) Anket Formu	97
Ek-2) Özgeçmiş.....	101

KISALTMALAR DİZİNİ

AB: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

AİPP: Aktif İşgücü Piyasası Programları

AİS: Avrupa İstihdam Stratejisi

AR-GE: Araştırma ve Geliştirme

F: Frekans Değeri

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

İİBK: İş ve İşçi Bulma Kurumu

İŞGEM: İş Geliştirme Merkezi

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

KOBİ: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler

KOSGEB: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme İdaresi Başkanlığı

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

MEDAK: Meslek Danışma Komisyonu

OECD: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı

P: Anlamlılık Düzeyi

SPSS: Statical Package Social Sciences

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

TÜSİAD: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği

TYÇP: Toplum Yararına Çalışma Programları

X²: Ki-Kare Değeri

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. İŞKUR’da İstihdam Şekillerine Göre Personelin Yıllar İtibariyle Sayısı	10
Tablo 1.2. İŞKUR’da Personelin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	11
Tablo 1.3. İŞKUR’da Personelin Cinsiyet Durumlarına Göre Dağılımı	11
Tablo 1.4. İŞKUR’un 2003-2014 Yılları Arası Genel Çalışmaları.....	13
Tablo 1.5. İŞKUR’a 2013-2014 Yılları Başvuruların Kadın-Erkek Dağılımı	14
Tablo 1.6. İŞKUR’a 2013-2014 İşe Yerleştirmelerin Kadın-Erkek Dağılımı	14
Tablo 1.7. 2003-2014 Yılları Arasında Engelli ve Eski Hükümlü Çalışmaları	16
Tablo 1.8. 2013-2014 İŞKUR Tarım, Sanayi Ve Hizmet Sektörlerinde Özel Sektöre Yapılan İşe Yerleştirmeler	17
Tablo 1.9. 2000 Yılından 2013 Yılına Kadar Gerçekleştirilen İş ve Meslek Danışmanlığı Çalışmaları.....	20
Tablo 1.10. 2013-2014 İstihdam Garantili Kurslar	23
Tablo 1.11. Engellilere Yönelik Düzenlenen Kurslar ve Katılımcı Sayıları.....	25
Tablo 1.12. Hükümlülere/Eski Hükümlülere Yönelik Düzenlenen Kurslar ve Katılımcı Sayıları.....	26
Tablo 1.13. Kendi İşini Kuracaklara Yönelik Düzenlenen Girişimcilik Kursları.....	27
Tablo 1.14. Yıllara göre Toplum Yararına Program ve Katılımcı Sayısı	29
Tablo 2.1. AB 28 Ülkelerinde İstihdam ve İşsizlik Oranları (2014).....	43
Tablo 2.2. Türkiye’nin Yıllar İtibariyle İstihdam Oranı	45
Tablo 2.3. Türkiye’nin Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranı.....	46
Tablo 2.4. Türkiye’de İstihdamın Meslekteki Mevkiine Göre Dağılımı (2014) (%).....	47
Tablo 3.1. Belli Evrenler için Kabul Edilebilir Örnek Büyüklükleri	69
Tablo 3.2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları	71
Tablo 3.3. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları	71
Tablo 3.4. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları ..	72
Tablo 3.5. Katılımcıların Engelli Olup Olmama Durumlarına Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları	72
Tablo 3.6. Katılımcıların Katıldıkları Kurslara Göre İstihdam Edilme Oranlarına İlişkin Frekans ve Yüzdelik Dağılımlar	73
Tablo 3.7. Katılımcıların İstihdam Durumlarına Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları	74

Tablo 3.8. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İstihdam Edilme Durumlarının Karşılaştırılması.....	74
Tablo 3.9. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İstihdam Edilme Durumlarının Karşılaştırılması.....	75
Tablo 3.10. İstihdam Edilen Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları	76
Tablo 3.11. Katılımcıların Engelli Olup Olmama Durumlarına Göre İstihdam Edilme Durumlarının Karşılaştırılması.....	77
Tablo 3.12. Katılımcıların Göçmenlik Durumuna Göre İstihdam Edilme Durumlarının Karşılaştırılması.....	78
Tablo 3.13. Katılımcıların İş Bulma Kanallarına Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları	78
Tablo 3.14. Kurs Sonrası Aynı İş Yerinde Çalışmaya Devam Eden Katılımcıların İşyerinde Çalıştıkları Meslek İle Aldıkları Mesleki Eğitim Kursu Arasında İlişkinin Bağlantı Derecelerinin Dağılımları.....	79
Tablo 3.15. İstihdam Sonrası İşe Devam Eden Katılımcıların Ücret Aralıklarına Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları	79
Tablo 3.16. İstihdam Sonrası İşe Devam Eden Katılımcıların Haftalık Çalışma Sürelerine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları	80
Tablo 3.17. İstihdam Edildikten Sonra İşe Devam Eden Katılımcıların Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'na Kayıt Olma Durumlarına Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları.....	80
Tablo 3.18. İstihdam Sonrası İşe Devam Eden Katılımcıların Sendikalılık Durumlarına Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları.....	80
Tablo 3.19. Katılımcıların İstihdam Sonrası İşe Devam Etme Durumlarına Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları	81
Tablo 3.20. Katılımcıların Son Bir Ay içerisinde Çalışma Durumlarına Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları	81
Tablo 3.21. İstihdam Edilip Sonrasında İşten Ayrılan Katılımcıların İşten Ayrılma Nedenlerine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları	81
Tablo 3.22. Eğitim Sonrası İş Aramayan Katılımcıların İş Aramama Nedenlerine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları.....	82

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. İŞKUR'un Hukuki ve İdari Yapısı	6
Şekil 1.2. Türkiye İş Kurumu'nun Görevleri	8
Şekil 1.3. İŞKUR'un Hizmet Etkileşim Şeması.....	12
Şekil 1.4. 2013-2014 İşe Yerleştirilenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	15
Şekil 1.5. 2004-2014 Özel İstihdam Büroları İşe Yerleştirme Faaliyetleri.....	31
Şekil 2.1. Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı (2014)	46

GİRİŞ

Günümüzde istihdam ve işsizlik sorunu sadece gelişmekte olan ülkelerin değil, gelişmiş batı toplumlarının da en önemli sorunu haline gelmiştir. Küreselleşme ve getirdiği yoğun rekabet, teknolojik alanda yaşanan gelişmeler, uluslararası ticaretin ulusal piyasaları sarsması, bununla birlikte yoğunlaşan ekonomik krizler sonucunda ülke ekonomilerinde yaşanan daralmalar işgücü piyasalarını da olumsuz etkilemiş ve bu durum işsizlik oranlarının yükselmesine, yeni istihdam yaratma kapasitesinin de düşmesine neden olmuştur. Bir ülkenin ekonomisinin mevcut durumu hakkında bilgi almak için istihdam yapısının değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda özellikle son zamanlarda hızla gelişen bilişim çağıyla birlikte çoklu beceriye sahip işgücüne olan ihtiyacın artması işsizlik sorununa yol açmıştır.

İşsizlik 1980'li yıllardan itibaren küresel bir sorun haline gelmiştir. Bu yıllarda ekonomik büyümeye paralel istihdam imkânlarının yaratılamaması, istihdam politikalarının yeniden gözden geçirilmesini zorunlu kılmıştır. İşsizlikle mücadelede hem gelişmiş ülkeler hem de gelişmekte olan ülkelerin istihdam politikalarına verdiği önem gün geçtikçe artmaktadır. Çünkü her ülkenin istihdam olanaklarını arttırması hem ekonomik hem de sosyal refahını arttıracaktır.

İşsizlikle mücadelenin en önemli araçlarından birisi ekonomik kalkınmadır. Ekonomik kalkınmada en önemli yatırım ise insana yapılan yatırımdır. İnsan kaynakları yönetimi açısından da son derece önemli olan insana yatırımın getirisi uzun vadede gerçekleşmekte, ancak gerçekleştiğinde de getirisi büyük olmaktadır. Günümüz dünyasında sanayileşme ve modern hizmet sektörlerinin gelişmesi kalifiye insan gücüne olan ihtiyacı gündeme getirmiştir. Ekonomide bir taraftan yüksek işsizlik oranları seyrederken diğer taraftan emek piyasasında vasıfsız emek arzı büyük ölçüde devam etmektedir.

İşgücünün niteliği ile işsizlik arasında ters bir orantı olduğu, nitelik seviyesi arttıkça işsizlik oranlarının düştüğü bir gerçektir. İşgücünün kalitesi, işletmelerin rekabet gücünde ve karlılığında başlıca etken durumuna gelmiştir. Günümüzde işletmeler sahip oldukları teknolojiyi kullanabilmek için vasıfsız ve eğitimsiz işgücü yerine; yüksek kaliteli, farklı alanlarda beceriler edinmiş, yaratıcı işgücüne gereksinim

duymaktadır. İşgücünün niteliğini etkileyen temel unsur ise işgücünün sahip olduğu eğitim düzeyidir.

Bilgili ve becerili insan sermayesi, teknoloji çağında fiziksel sermayenin önüne geçmiştir. Bu çerçevede işgücünün rekabet gücünü artırmak, istihdam edilebilirliğini ve uyum becerisini geliştirmek yaşam boyu eğitimle ve insan kaynaklarına daha fazla yatırımla mümkün hale gelmiştir. Eğitim, istihdamda artış ve yeni iş kollarına uyumu sağlarken, günün koşullarına göre istihdam yapısında meydana gelen değişimler de eğitim politikalarına yön vermektedir. Bu bağlamda işsizlikle mücadelenin en etkili yolu şüphesiz ekonomik büyümenin yanında, yeni iş alanları yaratma ve nitelikli işgücünün yetiştirilmesidir. Bu noktada, kısa süreli ve kademeli eğitim uygulayarak kişilerin ekonomik gelişmeler doğrultusunda ve ülkenin istihdam politikasına uygun meslekler edinmelerini sağlayıcı mesleki eğitim kurslarının önemi ortaya çıkmaktadır.

Aktif istihdam politikası araçlarından olan mesleki eğitim kurslarının düzenlenmesi bakımından, Türkiye’de aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarını yürütmekle yükümlü kamu kuruluşu olan İŞKUR’a önemli sorumluluklar yüklenmektedir. İŞKUR’un yürüttüğü aktif istihdam politikaları uzun süreli işsizliğin önlenmesinde oldukça önemlidir. Özellikle niteliksiz uzun süreli işsizleri mesleki eğitime tabi tutmak, iş arama konusunda kaybettikleri güveni geri getirmek veya iş arama becerileri kazandırmak için iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri verilmekte ve işgücü yetiştirme kursları düzenlenmektedir. İşgücü yetiştirme kurslarının temel amacı işsizlikten en fazla etkilenen ve işgücü piyasasında diğer gruplara kıyasla dezavantaja sahip grup olan kadınlar, gençler, eski hükümlüler, uzun süredir işsiz olanlar, özürllüler ve işsizlik sigortası kapsamındaki işsizlerin ihtiyaç duyulan alanlarda yetiştirilerek istihdam edilebilirliklerinin arttırılmasını sağlamaktır.

Bu çalışmada, istihdam politikaları ekseninde aktif ve pasif istihdam politikaları ve işleyişi hakkında bilgiler verilerek, İŞKUR tarafından verilen eğitimler ve bu eğitimlerin istihdama katkıları ele alınmaya çalışılacaktır. Bu konunun teori kısmında, geniş bir yerli ve yabancı literatür taraması yapılmış olup, birçok farklı kitap, makale ve internet kaynağından faydalanılmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde; Kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un kuruluş ve tarihçesi, hukuki ve idari yapısı, görevleri, sunduğu hizmetlere yer verilmiştir. Ayrıca aktif istihdam politikaları çerçevesinde uygulanan kursların içeriği ve özel istihdam bürolarına ilişkin çalışmalara değinilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde; İstihdam kavramı, işsizlik kavramı, işgücü piyasaları, istihdam politikaları ile birlikte aktif ve pasif istihdam politikaları geniş bir literatür perspektifinde ele alınmıştır. Ardından aktif istihdam politikalarının hedef kitlesi, işgücü piyasası ile arasındaki ilişki, iş bulmaya etkisi ve bu politikaları uygulama araçları incelenmiştir. Benzer şekilde pasif istihdam politikalarının işgücü piyasası ile arasındaki ilişki ve bu politikaları uygulama araçlarına yer verilmiştir.

Son bölüm olan üçüncü bölümünde ise İŞKUR Kırşehir İl Müdürlüğü tarafından düzenlenen kursların istihdama etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Düzenlenen bu kurslara katılan mezun kursiyerler üzerine anket uygulanmış elde edilen veriler SPSS ortamında analiz edilmiş, sonuçları yorumlanmış ve bulgular değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU VE EĞİTİM PROGRAMLARI

1.1. Kuruluş ve Tarihçesi

Ülkemizde kamu istihdam hizmetlerine ilişkin ilk yasal düzenleme, ilk iş yasamız olan 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile yapılmıştır. Söz konusu Kanun iş ve işçi bulma aracılığı yapan özel büroların yasaklanmasını ve bu hizmetin kamu tekelinde yapılmasını sağlayacak olan İş ve İşçi Bulma Kurumunun üç yıl içinde kurulması planlanmaktaydı. Ancak araya II. Dünya Savaşının da girmesiyle bu süre de aşıldı ve sonunda 21 Ocak 1946 tarihinde 4837 sayılı Kanun ile kamu istihdam hizmetlerini vermek üzere İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) kurulmuştur. İş ve İşçi Bulma Kurumu 15.03.1946 tarihinde faaliyete geçmiştir. 4837 sayılı Kanun Kurumun görevini "işçilere vasıflarına uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçi bulmak" yani iş ve işçi bulmaya aracılık olarak belirlemiştir. İİBK 1946 yılından itibaren işgücü piyasasında iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetini vermeye başlamış, özellikle gelişmekte olan sanayiinin işgücü ihtiyacını karşılama ve işgünün sektörel ve coğrafi hareketliliğini sağlamada kendisine verilen görevi uzun süre başarıyla yerine getirmiştir. 1960'lı yıllarla birlikte başta Almanya olmak üzere sanayileşmiş ülkelerin artan işgücü ihtiyaçları ve bu ihtiyacı yabancı işçiler yoluyla da karşılamaları üzerine İİBK, yurtdışına işçi gönderme faaliyeti üzerinde durmuştur.¹

1973 Petrol Krizinden sonra gelişmiş ülkelerde yaşanan krizler işsizlik sorununu ortaya çıkarmış ve kamu istihdam hizmetleri hem yurt içinde hem de yurt dışında sekteye uğramış ve kamu hizmetlerinin rolü gitgide zayıflamaya başlamıştır. Kurumun faaliyetleri için düzenleyici ve uygulatıcı olan Uluslararası Çalışma Teşkilatının uygulama ve denetimleri bazı sözleşmelerle kesinlik kazanmıştır. Bunlardan ücretli iş bulma bürolarının kapatılması hakkındaki 1933 tarihli ve 34 No'lu sözleşmesi 11.02.1946 tarihinde; iş ve işçi bulma servisi kurulması hakkındaki 1948 tarihli ve 88No" lu Sözleşmesi 30.11.1949 tarihinde; işsizlik hakkındaki 1919 tarihli ve 2 No'lu

¹ İŞKUR, Tarihçe

<http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx> , (10.11.2013).

Sözleşmesi 16.02.1950 tarihinde; özel iş bulma büroları hakkındaki 1949 tarihli ve 96 No'lu Sözleşmesi 08.08.1951 tarihinde ve istihdam politikasıyla ilgili 1964 tarihli 122 No'lu Sözleşmesinin de 9.11.1976 tarihinde kabul edilmelerine karşın İş ve İşçi Bulma Kurumunun iş piyasalarındaki kesin rolü ancak 25.08.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu'nda belirtilmiştir. Tüm gecikmeler ardından uzman eksikliği, hukuki boşluklar ve yapılanma eksikliğini getirmiş, kamu istihdam kurumunun faaliyetleri sadece iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetlerine destek olmaktan öteye geçememiştir. 20.yy'ın son çeyreğine çoktan girilmişken 80'li yıllardan sonra artan sermaye mobilitesi, teknolojik gelişmeler, küreselleşme hareketi ve arkasından gelen bilgi toplumu işgücü piyasalarının daha aktifleşmesi, süreci tetiklemişlerdir. Tüm bu yenilik ve değişimlere karşı yeni bir yasanın varlığı da aranmıştır. 4 Ekim 2000 tarih ve 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kapatılarak, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur. Ancak, Anayasa Mahkemesi 31.10.2000 tarih ve Esas No: 2000/63, Karar No:2000/36 sayılı kararı ile 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyi iptal etmiş ve iptal kararının Resmi Gazete' de yayımlandığı tarihten dokuz ay sonra yürürlüğe gireceğine karar vermiştir. Bu süre 08.08.2001 tarihinde sona ermiş fakat bu süre içerisinde yeni bir yasal düzenleme yapılamadığından Kurum faaliyetlerini gayri resmi olarak sürdürmek zorunda kalmıştır. Sonunda, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nce 25.06.2003 tarihinde kabul edilen ve 05.07.2003 tarih ve 25159 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu asıl şekline kavuşmuştur. ²

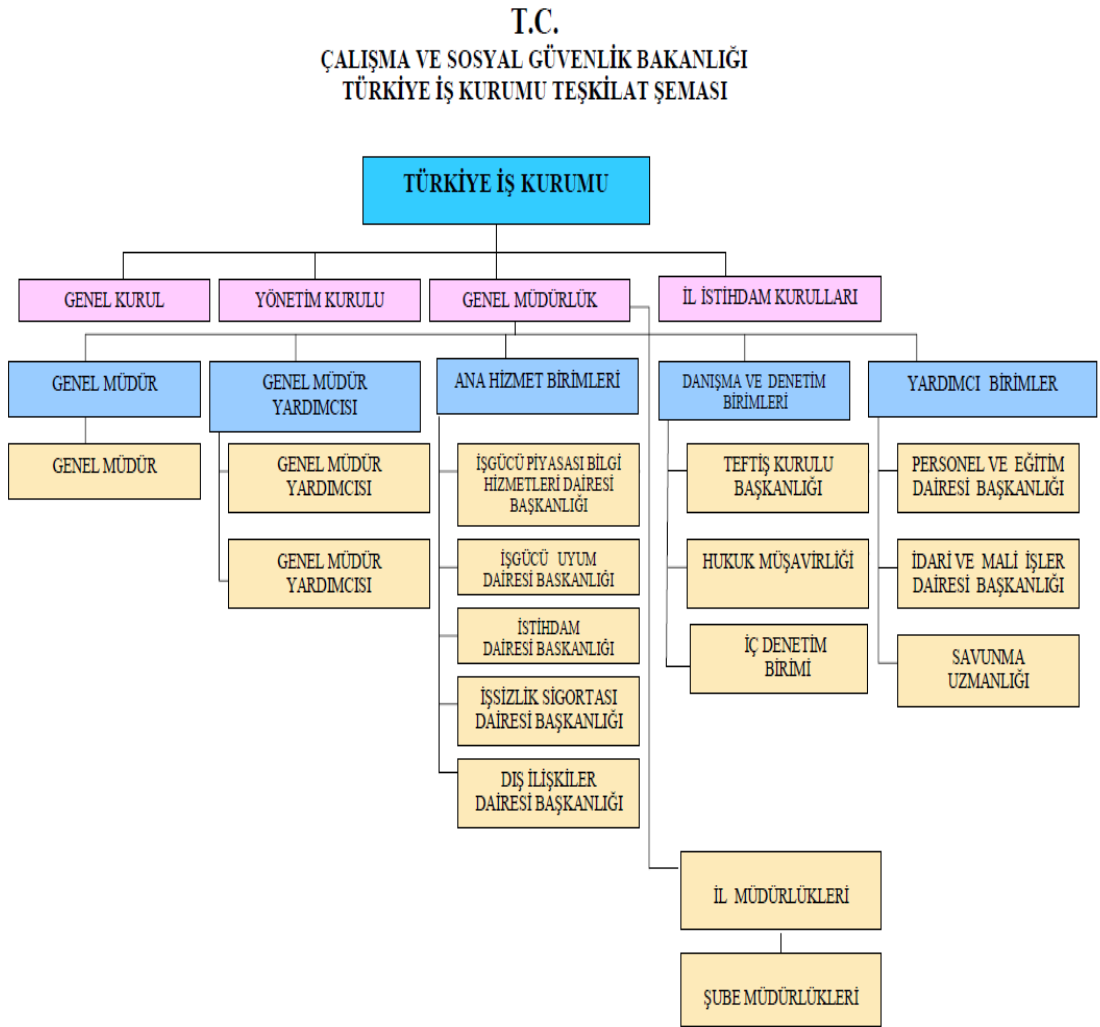
Kabul edilen yeni yasayla istihdamın arttırılması, bölgelere yaygınlaştırılması işsizliğin önlenmesi gibi asıl görevlere dönülmüştür. Yasa ile birlikte; kurum klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinden sıyrılmış, aktif ve pasif politikalarla görev alanlarını genişletmiştir. Endüstriyel demokrasinin gereği olarak hem kamu kurumlarıyla iş birliğinin yolu açılmış hem de diğer sosyal taraflarında bulunduğu ortak komite ve meclisler kurulmuştur. Bunun en önemli örneklerinden biri olan il istihdam kurullarının kurulmasının önü açılmıştır. Bölge müdürlüklerinin yerini, il müdürlükleri almaya

² İŞKUR, IV. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 2007, s. 31.

başlamıştır. Bu da beraberinde daha nitelikli personel ve konusunda uzman kişilerin istihdam edilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.³

1.2. İŞKUR' un Hukuki Ve İdari Yapısı

Şekil 1.1. İŞKUR'un Hukuki ve İdari Yapısı



Kaynak: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, **Stratejik İş Planı (2006-2008)**, s. 26. (10.11.2013).

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı İŞKUR, tüzel kişiliğe haiz idari ve mali yönlerden özerk ve özel

³ İŞKUR, IV. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 2007, s. 31.

hukuk kurallarına tabi bir kurumdur. Kurumun tüm organları bir bütün olarak; Sosyal politikaların oluşturulmasına yardımcı olmak ve ekonomi politikalarını takip etmek, uygulanan politikaları analiz etmek, istihdamın devamlılığı, geliştirilmesi, ulusa yaygınlaştırılması ve işsizliğin azaltılması politikalarıyla görevlidir. Yönetim Kurulu, en üst yönetim birimidir. Kurul, karar mercii olma, üst düzey yetki ve sorumluluk sahibidir. Yönetim kurulu altı üyeden oluşmaktadır. Genel Müdürün başkanlığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının ve Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanın önerisi üzerine atanan birer temsilci, en çok üyeye sahip işçi konfederasyonu, işveren konfederasyonu ve esnaf ve sanatkârlar konfederasyonunca belirlenen birer temsilci bu altı kişiyi oluşturmaktadır. Genel Müdürlük, merkez ve taşra teşkilatından oluşmaktadır. Kurumun Merkez Teşkilatını, Teftiş Kurulu Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, İç Denetim Birimi, 7 Daire Başkanlığı ve Savunma Uzmanlığı; Taşra Teşkilatını ise 81 il müdürlüğü ve 27 ilçe şube müdürlüğü meydana getirir. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları ise, ildeki işgücü yapısını, istihdam edilebilirliği ve mesleki eğitim durumunu analiz eder ve çözüm önerileri sunar. Aktif istihdam politikaları çerçevesinde mesleki eğitimlerin geliştirilmesi ve verimliliğinin arttırılması politikalarını takip eder. Plan yapma, işleyiş ve geliştirme esaslı görüş ve öneride bulunma faaliyetlerini yürütür. Kurul sendika ve konfederasyonlar gibi sosyal taraflar ve sanayi müdürlükleri ve üniversite gibi kamu temsilcilerinden oluşmaktadır.⁴

⁴ Murat Aydın, “İstihdam Politikaları Açısından İŞKUR’un Eğitim Programları: Yalova İli Örneği”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2011, s. 53-54.

1.3. Türkiye İş Kurumu’nun Görevleri

Şekil 1.2. Türkiye İş Kurumu’nun Görevleri



Kaynak: İŞKUR, IV. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 2007, s. 44.

http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/genel_kurul_karar_ve_raporlar, (10.11.2013).

İŞKUR, Türkiye’de aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarını yürütmekle yükümlü kamu kuruluşudur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren İŞKUR, yönetsel ve mali bakımdan özerktir. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Yasası’na göre İŞKUR, istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerinin yürütülmesinden sorumludur.⁵

Kurumun başlıca görev alanları;

- “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 organize etmek, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak,

⁵ Nergis Mütevellioğlu - Beyhan Aksoy, “İşsizlikle Mücadelede İl İstihdam Ve Mesleki Eğitim Kurullarının İşlevi”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, 2010, s. 19.

- İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya 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 yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı 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 yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına yönelik işlemleri yapmak,
- Gerektiğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde 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'nin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak” (m. 3).⁶

1.4. İŞKUR Tarafından Sunulan Hizmetler

İŞKUR tarafından sunulan hizmetleri daha iyi kavramak adına İŞKUR bünyesinde çalışan sayısına göz atmak yararlı olacaktır.

31.12.2014 tarihi itibarıyla görev yapan personel sayısı 8.185'tir. Bu sayı, istihdamın geliştirilmesi ve işsizlikle mücadelede çok önemli görevler üstlenen Kurumun, görevlerini gerektiği şekilde yerine getirebilmesi için yeterli değildir. Gelişmiş ülkelerden Almanya'da 93.000, İngiltere'de 45.000 ve Fransa'da 40.000

⁶ Ali Kemal Sayın, “İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması Sürecinde Türkiye İş Kurumu”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Cilt 49, Sayı 1, 2005, s. 410-411.

personel, istihdam kurumlarında görev yapmaktadır. Bu durum dikkate alındığında İŞKUR'un personel sayısının yetersizliği daha açık bir şekilde görülecektir.⁷

Tablo 1.1. İŞKUR'da İstihdam Şekillerine Göre Personelin Yıllar İtibariyle Sayısı

YILLAR	MEMUR	SÖZLEŞMELİ PERSONEL	TOPLAM
2002	1749	9	1758
2003	1669	9	1678
2004	1890	9	1899
2005	2331	8	2339
2006	2437	7	2444
2007	2458	7	2465
2008	2519	7	2526
2009	2579	248	2827
2010	2582	607	3189
2011	3961	22	3983
2012	3897	2644	6541
2013	7968	370	8338
2014	8065	120	8185

Kaynak: İŞKUR, 2013 - 2017 Dönemi Stratejik Planı, Ankara, 2012, s. 15.
<http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/dokumanlar/Kurumsal> , (10.12.2014).

*2014 Yılı Kasım Ayı Sonu İtibariyle

Toplam kadro sayısı 11.105 olan İŞKUR, görevlerini devlet memuru ve sözleşmeli statüde çalışan 550'si merkez, 7.635'i taşra olmak üzere toplam 8.185 personel ile yerine getirmektedir.

⁷ İŞKUR, 2011-2015 Stratejik Plan, Ankara, 2010, s. 17.

Tablo 1.2. İŞKUR’da Personelin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

EĞİTİMİ	SAYI
İlkokul	15
İlköğretim	81
Lise	709
Ön lisans	691
3 Yıllık Yüksek Okul	19
Lisans	5.253
Yüksek Lisans	1.409
Doktora	8
Genel Toplam	8.185

Kaynak: İŞKUR, 2015 Mali Yılı Performans Programı, Ankara, s.8.

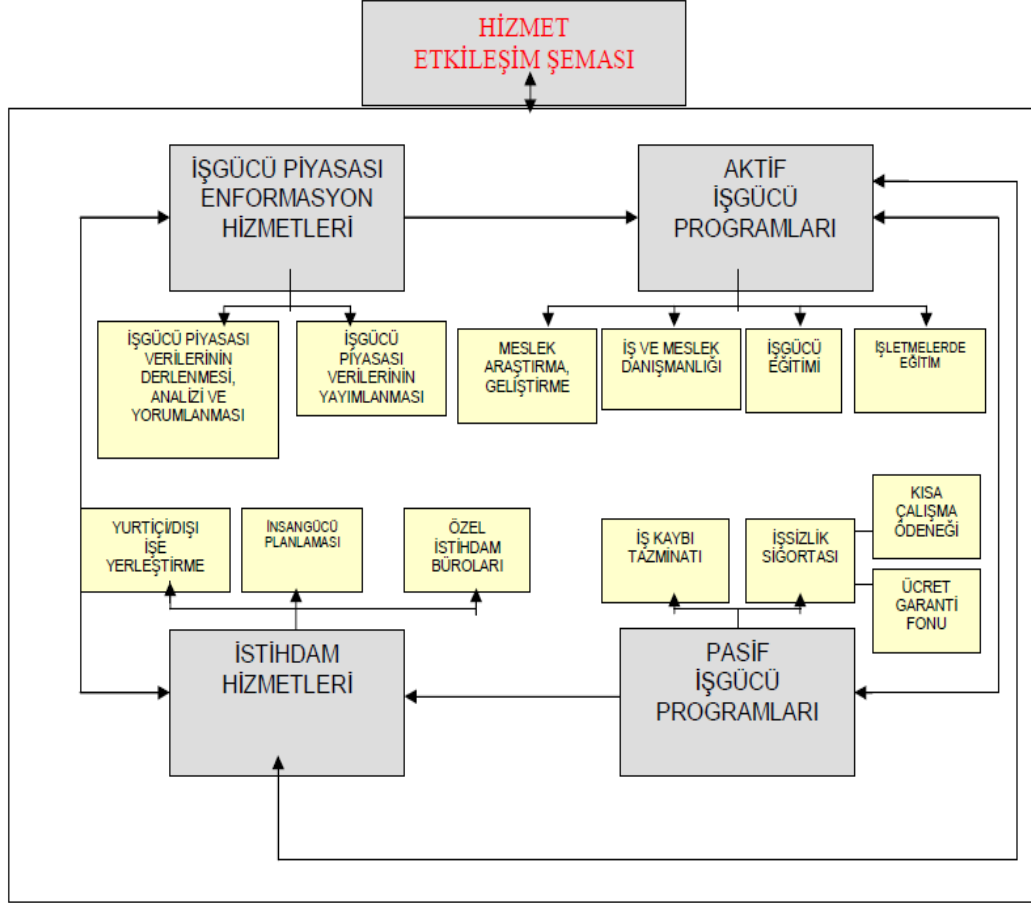
2014 yılı itibariyle Kurumda çalışan 8.185 personelin cinsiyet durumuna göre dağılımı şu şekildedir;

Tablo 1.3. İŞKUR’da Personelin Cinsiyet Durumlarına Göre Dağılımı

KADIN	ERKEK	TOPLAM
3668	4517	8185

Kaynak: İŞKUR, 2015 Mali Yılı Performans Programı, Ankara, s.8.

Şekil 1.3. İŞKUR'un Hizmet Etkileşim Şeması



Kaynak: İŞKUR, 2008-2012 Stratejik Plan, Ankara, 2008, s. 14.

<http://www.sp.gov.tr/documents/planlar/TurkiyeIsKurumu> , (10.12.2014).

1.4.1. İstihdam Hizmetleri

İstihdam hizmeti, emek piyasasında öncelikle işçilere iş, işverenlere de işçi bulmak amacıyla, iş planlaması, iş danışmanlığı ve işgücü yetiştirme gibi istihdam ile ilgili faaliyetler olarak ifade edilmektedir. İstihdam hizmeti, iş ve işçi bulmak, işverenlerin ve işçilerin iş, işgücü ve genel olarak emek piyasası ile ilgili danışmanlık ve bilgilendirme faaliyeti yanında, ülke çapında emek arz ve talebinin dengeye gelmesini sağlamak, işsizliği önlemek ve emek piyasasının talep ettiği işgücünü yetiştirmek gibi makro ölçekteki faaliyetleri de içermektedir. İstihdam hizmetleri, bir ülkenin ekonomik gelişimine ve sosyal refahına katkıda bulunduğundan, bu hizmetlere yapılan kamusal ve

özel yatırımların hem ekonomik hem de sosyal tarafı bulunmaktadır. Bu gerekçeler ülkeden ülkeye ve program türüne göre değişiklik arz etmektedir.⁸

İstihdam hizmetleri, İŞKUR'un hizmet etkileşim sürecinde en önemli paya sahip politika araçlarındandır. İstihdamın korunması ve işsizliğin önlenmesi temel amaçlar içinde yer alırken, insan gücü planlaması, işe yerleştirme faaliyetleriyle hizmetler verilmektedir. İş ve işçi bulma hizmetleri ile işsizlik yardımı sistemlerinin ötesine geçen kapsamlı müdahale programlarını içermektedir.⁹ Hizmetler ulusal istihdam politikalarını belirleme kapsamında, yerel istihdam politikaları çalışmaları, insan gücü belirleme çalışmaları, yurtiçi ve yurtdışı işe yerleştirme çalışmalarıyla yürütülmektedir. İŞKUR'un istihdam hizmetlerini incelerken kuruma yapılan başvurular, işe yerleştirme faaliyetleri, işe başvuru yapanların ve yerleştirilenler nüfus yapıları ve eğitim düzeyleri, hangi sektörlere dağıldıkları ve özellikle hangi mesleklerde istihdam oldukları konunun açıklanmasına ve bir çatı altında kısaca analiz edilmesine imkân tanıyacaktır.

Tablo 1.4. İŞKUR'un 2003-2014 Yılları Arası Genel Çalışmaları

YILLAR	BAŞVURULAR	AÇIK İŞ	İŞE YERLEŞTİRME	YURT DIŞI GÖNDERME	İŞSİZLER
2003	557.092	129.258	65.398	34.151	587.479
2004	646.182	109.678	76.257	40.198	811.948
2005	516.703	113.827	81.685	60.355	881.261
2006	564.388	151.794	85.882	81.379	1.061.853
2007	656.969	186.922	111.375	70.024	696.538
2008	1.275.674	178.620	109.595	58.602	987.840
2009	1.435.024	165.890	118.278	59.479	1.689.349
2010	1.217.936	368.636	205.231	54.847	1.414.541
2011	1.398.355	660.623	363.672	52.491	1.844.965
2012	2.296.325	991.804	556.587	57.953	2.372.262
2013	2.359.304	1.481.196	671.578	55.369	2.610.969
2014	2.375.583	1.735.892	701.435	39.644	2.747.978

Kaynak: İŞKUR, **Aralık 2014 Aylık İstatistik Bülteni**, Ankara, s. 3.

⁸ Sayın, *a.g.m.*, s. 337.

⁹ Phan Thuy - Ellen Hansen - David Price, **Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmetleri**, ILO, Ankara 2001, s. 76.

İŞKUR'un 10 yıllık faaliyetlerine bakıldığında 2010 yılına kadar başvurularda süreli bir artış gözlenmektedir. Fakat 2010 yılına gelindiğinde İŞKUR'a yapılan başvurular adına bir düşüş yaşanmıştır. 2009 yılındaki başvuru fazlalığını o dönem yaşanan krize bağlamak mümkündür. Burada İŞKUR'a özellikle kriz öncesi tedbirler alma adına büyük görevler düşmektedir. Çünkü 2009 krizi esnasında İŞKUR'un eğitim faaliyetlerine yönelmesi burada daha önce bu anlamda bir tedbir düzeyinin oluşturulmadığını göstermekte, eğer ki kriz öncesi ve ya krizin alarm düzeyindeyken işgücü geliştirme kurslarının açılması kriz zamanı istihdamın azalmasını engelleyecektir. Açık iş anlamında 2010 yılında geldiğimizde işgücü talebinde bir artışın olduğunu görmekteyiz. İşte bu zamanda işgücü eğitim faaliyetlerine ağırlık vermek bir zamanlama hatası olacaktır. Bu süreci daha önce oluşturmak istihdamın sağlanması ve taleplere karşılık verme adına faydalı olacaktır. 2010 sonrası başvurulardaki artış devam etmektedir. Öyle ki 2014 yılına gelindiğinde başvuranların sayısı iki milyonu geçmiş durumdadır.

Tablo 1.5. İŞKUR'a 2013-2014 Yılları Başvuruların Kadın-Erkek Dağılımı

	KADIN	ERKEK	TOPLAM
2013	862.605	1.496.699	2.359.304
2014	875.519	1.500.064	2.375.583

Kaynak: İŞKUR, Aralık 2014 Aylık İstatistik Bülteni, s. 3.

2014 yılında 2013'e göre başvurularda çok büyük bir artış olmadığı gözlenmektedir. Yalnız başvuru sayısı ile yerleştirme sayıları karşılaştırıldığında İŞKUR'un yerleştirmeler nispetinde etkinliğinin düşük kaldığı görülmektedir.

Tablo 1.6. İŞKUR'a 2013-2014 İşe Yerleştirmelerin Kadın-Erkek Dağılımı

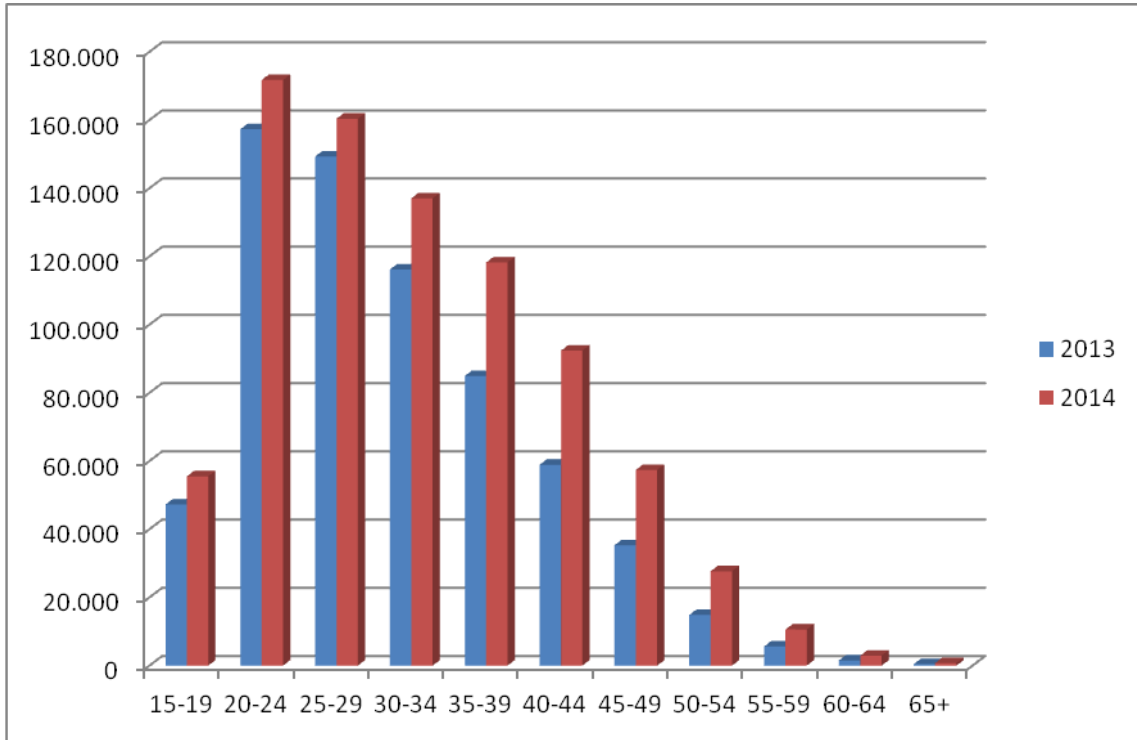
	KADIN	ERKEK	TOPLAM
2013	205.423	466.155	671.578
2014	222.596	478.839	701.435

Kaynak: İŞKUR, Aralık 2014 Aylık İstatistik Bülteni, s. 3.

İŞKUR'un yerleştirme faaliyetlerinde 2014 istatistik yılına göre işe yerleştirilen bireylerin özellikle ilköğretim ve ortaöğretim düzeylerindedir. İlköğretim düzeyinde bulunan bireyler piyasalarda vasıfsız olarak iş aramaktadır ve İŞKUR' u da bu yönde kullanmak istemektedirler. Fakat ortaöğretim ve özellikle de ön lisans düzeyindeki bireyler hem mesleki anlamda kalifiye olabilmeleri hem de piyasaların ara eleman ihtiyacını karşılama sürecinde önemli bir unsur olmalarıyla önemli bir yere sahiptirler.

Türkiye'de istihdam edilen işgücünün eğitim seviyesini analiz etmek, kalkınma süreci içinde bulunduğumuz konumu anlamak açısından faydalı olacaktır.¹⁰

Şekil 1.4. 2013-2014 İşe Yerleştirilenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı



Kaynak: İŞKUR, Aralık 2014 Aylık İstatistik Bülteni, s. 3.

İşe yerleştirilenlerin yaş aralıklarına baktığımız zaman ülkenin işgücü yaş aralık oranlarıyla örtüştüğünü görmekteyiz. İşe yerleştirilen yaş gruplarına baktığımızda özellikle 20-24 ve 25-29 yaş gruplarındaki oranlar başvuranların sayısı ile paralellik

¹⁰Ahmet Ay - Doğan Uysal, **Türkiye Ekonomisi, Makro Ekonomik Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, Konya: Çizgi Kitabevi, 2007, s. 79.

göstermektedir. Bu da bu yaş gruplarındaki işsizliğin yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak bu yerleştirmeler başvuran işsiz sayısı göz önüne alındığında yetersiz kalmaktadır.

Tablo 1.7. 2003-2014 Yılları Arasında Engelli ve Eski Hükümlü Çalışmaları

	Engelli Başvuru	Engelli İşe Yerleştirme	Eski Hükümlü Başvuru	Eski Hükümlü İşe Yerleştirme
2003	49.218	12.481	19.080	5.997
2004	38.955	17.175	15.351	5.648
2005	25.859	23.317	8.817	6.694
2006	28.236	23.781	8.817	6.694
2007	36.397	17.864	7.270	5.204
2008	48.480	21.967	6.603	2.481
2009	40.519	26.405	2.275	332
2010	36.144	32.257	1.458	223
2011	35.151	38.349	1.573	237
2012	83.955	35.531	7.654	270
2013	29.232	34.476	2.702	247
2014	35.549	26.350	3.202	384

Kaynak: İŞKUR, Aralık 2014 Aylık İstatistik Bülteni, s. 3.

İŞKUR'un engelli ve eski hükümlü yerleştirme hizmetlerine bakıldığında yıllar itibari ile dalgalanmalar mevcuttur. Ancak 2013 yılında özürlü ve eski hükümlü başvuru sayılarında önemli derecede artışlar mevcuttur. İşe yerleştirmeler başvurulara göre yetersiz kalmıştır. 2014 yılına gelindiğinde bu sayıların düştüğünü görülmektedir.

Tablo 1.8. 2013-2014 İŞKUR Tarım, Sanayi Ve Hizmet Sektörlerinde Özel Sektöre Yapılan İşe Yerleştirmeler

Ekonomik Faaliyet	2013	2014
Tarım	4.675	4.887
Sanayi	279.576	268.344
Hizmet	325.385	273.231
Toplam	609.636	546.462

Kaynak: İŞKUR, Aralık 2014 Aylık İstatistik Bülteni

Sektörel anlamda İŞKUR'un yerleştirmelerine bakıldığında zaman yerleştirmelerin en fazla hizmetlerde ardından sanayide daha sonra da çok düşük bir oranla tarım sektöründe olduğunu görülmektedir. İŞKUR'un bu alanda yerleştirme faaliyetlerine etki edecek mesleki eğitimler sektörel olarak ağır basan bölgelere göre eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi faydalı olacaktır. Örneğin sanayinin yoğun olduğu yerlerde sanayiye yönelik kursların açılması, hizmetler sektörünün yoğun olduğu yerlerde ona yönelik eğitimlerin verilmesi ve yerleştirme faaliyetlerinde bulunulması isabetli olacaktır.

1.4.2. İşgücü Piyasası Enformasyon Hizmetleri

İş piyasaları her geçen gün değişmekte ve bu değişime ayak uydurmak durumundadır. Bu değişim sürecinin işgücü piyasalarına yansımaları da ancak işgücü piyasalarının doğru bir şekilde bilgilendirilmesinden geçmektedir. İşgücü piyasa verilerinin derlenmesi ve analiz edilmesi hem iş görenler adına hem de işverenler adına yarar sağlayacaktır. İŞKUR bünyesinde, firmalar bazında yeni açılan-kapanan, istihdamın durumunu gösteren iş yerleri raporu hazırlanması, illerin nüfusu, işgücü durumu, talep yönlü analizlerin yapılması hakkında yerel ve bölgesel düzeyde analizlerin yapılması bu surette "İstihdam Durum Raporu" hazırlanması çalışmaları mevcuttur. Toplanan veriler, yapılan istatistik ve analizler kamu ve sosyal tarafların

katılımıyla İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu çalışmaları adı altında gerçekleştirilmektedir.¹¹

İŞKUR, iş arayan ve işverenlere daha hızlı ulaşma amacının bir sonucu olarak daha çağdaş ve daha hızlı bir iletişim kanalı olan SMS veya e-posta ile bilgilendirme hizmetini kullanarak, vatandaşa daha hızlı ulaşmaya başlamıştır. Bu sayede iş arayanlar ve işverenler İŞKUR hizmetleri hakkında daha hızlı bilgi sahibi olabilmektedir. İŞKUR tarafından iş arayan ve işverenleri bilgilendirmek amacıyla gönderilen SMS sayısı 2012 yılı için 8.476.187'dir.¹²

1.4.3. Aktif İşgücü Programları

İstihdam politikalarının en önemli ayağını oluşturan aktif istihdam politikaları, İŞKUR bünyesinde, iş piyasalarının ve mesleklerin analizlerinin yapılması, mesleki rehberlik hizmetlerinin sunulması, her yaş grubuna iş ve meslek danışmanlığı yapılması, nitelik artırma anlamında meslek kursları düzenlenmesi, dezavantajlı gruplara eğitim ve iyileştirme hizmetlerinin verilmesi, işsizliğin üst seviyelerde olduğu zamanlarda toplum yararına çalışma programlarının düzenlenmesi ve çeşitli seminerlerin verilmesini gerçekleştirilmektedir.

Aktif istihdam politikaları pasif istihdam politikaları ile de yakından ilgilidir. İşsizlerin ve eksik istihdam edilenlerin işgücüne uyumlarını sağlamak, yani onları aktifleştirmek amacı taşımaktadır.¹³

1.4.3.1. Meslek Araştırma Geliştirme Çalışmaları

Araştırma geliştirme faaliyetleri tüm dünya ekonomileri ve işletmeleri için önemli görülmektedir. Bundan dolayı kurumlar AR-GE faaliyetleri için önemli bütçeler ayırmaktadırlar. İş piyasaları adına da AR-GE faaliyetlerinin işgücü eksenli yapılması hem istihdam politikaları adına hem de İŞKUR gibi bir kuruma yardımcı olacaktır. Bu amaçla İŞKUR çatısı altında teknolojik gelişmelerin takibi ve mesleki araştırma faaliyetleri devam etmektedir.¹⁴

¹¹ Aydın, *a.g.t.* , s. 85.

¹² İŞKUR, **2012 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, 2010, s. 35.

¹³ Peter Auer - Ümit Efendioğlu – Janine Leschke, **Active Labour Market Policies Around the World: Coping with the Consequences of Globalization**, ILO, Geneva 2005, s. 5.

¹⁴ Aydın, *a.g.t.* , s. 71.

Ülke ekonomilerinde işgücünün ekonomik ve sosyal anlamda etkinliğinin sağlanabilmesi, eğitimin niteliksel ve niceliksel taraflarıyla ilişkilidir. İşgücünün niteliği ve niceliği de ancak iyi bir eğitimle gerçekleşmektedir.¹⁵ İŞKUR, bir yandan iş arayanları niteliklerine uygun olan işlerde istihdam etmeye çalışırken; diğer yandan işgücü piyasasındaki arz-talep dengesizliğini gidermek için mesleki eğitimi etkili bir araç olarak kullanma çabasıdadır.¹⁶

Kişilerin istemeden veya tesadüfi olarak seçtikleri mesleklerde çalışmaları; işlerini sıklıkla değiştirmelerine, işlerinden memnun olmamalarına yol açmakta ve de beraberinde isteksiz çalışma, verim düşüklüğü, mesleki yenilikleri izleyememe gibi sorunları gündeme getirmektedir. Bu sorunlar, çalışılan işyerini, sektörü ve ülke ekonomisini olumsuz yönde etkilediği gibi ulusal rekabet gücünün de zayıflamasına neden olmaktadır.¹⁷ Bu nedenle kamu istihdam kurumlarına, hem meslek araştırmaları hem mesleki yönlendirmeler boyunca önemli görevler düşmektedir.

1.4.3.2. İş ve Meslek Danışmanlığı Çalışmaları

İŞKUR iş ve meslek danışmanlığı çalışmaları altında, işsizlerin işe yerleştirilmesi, işe uyum sağlamak amacıyla niteliklerinin arttırılması ve meslek seçiminde yönlendirme faaliyetlerinde bulunulması konusunda hizmet vermektedir. İş ve meslek danışmanlığı altında bireylere eğitimler verilmesi, seminer ve konferanslar düzenlenmesi faaliyetleri bu alanda sürdürülmektedir. Meslek Danışma Komisyonunun (MEDAK) yardımıyla, işini değiştirmek isteyenlere ve iş bulmakta zorlananlara yardımcı olma, mesleki becerilerin geliştirilmesi ve meslek seçiminde yönlendirme ve eğitimler hakkında bilgi verme faaliyetleri de İŞKUR'un verdiği hizmetler arasındadır.¹⁸

¹⁵ Handan Kumaş, “İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri”, **İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:3, Sayı:4, Ekim, Kasım, Aralık, 2001, s. 34- 35.

¹⁶ Yüksel Kavak - H. Tatlidil, **Türk İş Dünyasının İş ve İşçi Bulma Kurumundan Beklentileri**, Ankara, İİBK, 1991, s. 4-5.

¹⁷ Füsun Akkök - T.G. Watts, **Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Türkiye Ülke Raporu**, Milli Eğitim Basımevi, Ankara 2004, s. 15.

¹⁸ Aydın, *a.g.t.* , s. 74.

Tablo 1.9. 2000 Yılından 2013 Yılına Kadar Gerçekleştirilen İş ve Meslek Danışmanlığı Çalışmaları

Yıllar	Ziyaret Edilen İşyeri Say.	Araştırma Yapılan Meslek Eğitim Yeri Say.	Meslek Danış.	İş Danış.	Çalışma Yapılan Okul Say.	Çalışma Yapılan Öğrenci Say.
2000	760	44	1.061	2.818	172	21.160
2001	2.935	79	4.896	3.618	734	82.302
2002	2.791	35	4.585	4.330	711	88.038
2003	1.283	84	1.281	1.702	480	48.639
2004	774	30	1.817	2.249	512	49.247
2005	1.022	50	607	1.038	646	68.207
2006	1.425	39	796	1.328	601	67.223
2007	1.232	38	1.103	1.502	726	90.015
2008	966	82	919	3.235	1.372	128.243
2009	1.495	7	1.598	5.255	665	53.279
2010	1.499	10	3.649	16.075	-	53.795
2011	5.495	3	4.504	160.607	-	58.675
2012	151.403	2	36.236	805.257	-	277.393
2013	376.654	0	47.845	1.585.005	-	632.299

Kaynak: İŞKUR, 2013 İstatistik Yıllığı, Ankara, s. 243.

İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı kapsamında yaptığı faaliyetleri incelediğimiz zaman, faaliyetlerin süregelen olarak artmadığı ve bazı yıllar değişiklik gösterdiğini görmekteyiz. 2008 yılından itibaren faaliyetlerin düzenli olarak arttığı gözlemlenmektedir. 2011 yılından sonraki bu büyük artışı personel sayısı ile ilişkilendirmek mümkündür. Çünkü İŞKUR'un 2011'deki personel sayısı 3983 iken 2012'de bu sayı 6541'e çıkmıştır. Personel sayısındaki bu artış İŞKUR'un faaliyetlerini yerine getirebilmesi açısından önemlilik arz etmektedir.

1.4.3.3. İşgücü Yetiştirme Kursları

İŞKUR'un uyguladığı aktif istihdam politikalarından biri olan İşgücü Yetiştirme

Kursları; Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim ve öğretim kurumları, üniversiteler, öğretim kurumları, özel sektör işyerleri, eğitim veya rehabilitasyon amacıyla kurulmuş firmalar, eğitim için gerekli mekan ve donanımına sahip dernek, vakıf, işçi, işveren, esnaf ve meslek kuruluşları, meslek birlikleri ve benzeri kurum ve kuruluşlar, kamu kurum ve kuruluşları, döner sermayeli kuruluşlar, özel kanunla kurulan banka ve kuruluşlar ile bunlara bağlı işyerleri ile işbirliği yaparak ve hizmet satın alarak düzenlenmektedir. İşgücü yetiştirme kurslarında hizmet alımı; ihale usulü ile doğrudan temin yoluyla sağlanmaktadır. Bu kurslar istihdam garantili olarak da düzenlenmektedir. İşgücü yetiştirme kurslarına katılanlara, eğitime katıldıkları her bir fiili gün için kursiyer cep harçlığı verilerek, eğitim süresince iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primlerinin ödemesi yapılmaktadır.¹⁹

İşgücünün meslek ana grupları itibarıyla yapısında meydana gelen değişimler, ülkenin bütününde sosyal değişmelere yol açmaktadır. Gelişmiş ekonomiye sahip ülkelerde, kazanılması orta ve uzun vadeli eğitim sonrasında meslek sahibi olanların toplam işgücü içindeki oranı yüksek olduğu halde, gelişmekte olan ekonomilerde bu oran düşük kalmaktadır.²⁰ Aktif istihdam politikaları çerçevesinde sürdürülen işgücü yetiştirme kursları İŞKUR'un en önemli faaliyetlerindendir. Özellikle uzun süreli işsizlerin, dezavantajlı grupların, kadınların, eski hükümlülerin, genç işsizlerin, işsizlik sigortası kapsamındaki işsizlerin iş piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yetiştirilmesi kapsamında meslek yetiştirme kurslarıyla istihdam edilebilirliklerinin sağlanması hedeflenmektedir.

İşsizliğe karşı duyarlı gruplar içerisinde gençler önemli bir paya sahiptir. Üstelik hem genç olup hem de kadın ya da özürlü veya niteliksiz olmak duyarlılığı daha da arttıran unsurlardandır. Bu kapsamda istihdam politikalarının uygulanabilirliği açısından kursların ancak iyi piyasa analizleri yapılarak açılması yerinde olacaktır.²¹

¹⁹ Begüm Erdil Şahin - Yeliz Sevimli, "Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları Ve İŞKUR'un Önemi", **Hukuk Ve İktisat Araştırmaları Dergisi**, Cilt 5, Sayı 1, 2013, s. 7.

²⁰ Sedat Murat, **Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan- AB Ülkelerinde ve Türkiye'de İşgücünün Yapısı**, TÜHİS (Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası) Yayını, Yayın No: 38, Ankara 2000, s. 330.

²¹ Naci Gündoğan, "Genç İşsizliği ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları", **Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:54, Sayı:1, 1999, s. 68.

2014 yılında toplam 33.064 adet işgücü yetiştirme programı gerçekleştirilmiştir. Bu programlardan 94.951 kişisi erkek, 105.819 kişisi de kadın olmak üzere toplam 200.770 kişi yararlanmıştır.²²

1.4.3.4. Çalışanların Mesleki Eğitimi

İŞKUR, işgücünün günümüz koşullarında sürekli değişen üretim tekniklerine uyum sağlamak ve artan nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak için çalışanların mesleki eğitimine önem vermektedir. Bu doğrultuda ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçilerin sahip olması gereken sertifikaların verilmesi için çalışanlara yönelik eğitim programları düzenlemektedir.²³ Çalışanların Mesleki Eğitimi kapsamında 2014 yılında 5.055 kişinin katılmış olduğu 254 kurs açılmıştır. Çalışanların mesleki eğitimine İŞKUR ancak son zamanlarda önem vermiş fakat bu toplam işgücüne oranla 5.055 kişinin katılması neticesinde yetersiz kaldığı tespit edilmiştir.

1.4.3.5. İstihdam Garantili İşgücü Eğitim Kursları

İstihdam Garantili Kurslar, Kuruma kayıtlı herhangi bir mesleği ya da iş piyasasında geçerli bir mesleği olmayan işsizlerin, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde yetiştirilmesini ve bu eğitimler sonucunda katılanların en az %50'sinin istihdam edilmesi için düzenlenmektedir.²⁴

İstihdam garantili kurslar, kursiyerlerin kurs sonunda hizmet sağlayıcılar tarafından belli bir oranının istihdam edilme zorunluluğu olan programlardır. Konularına göre kurs grupları içerisinde doğrudan istihdamı esas alan etkili projelerdir. Söz konusu kurslar özel sektörde faaliyet gösteren hizmet sağlayıcılar vasıtasıyla gerçekleştirilmektedir.²⁵

²² İŞKUR, **Aralık 2014 Aylık İstatistik Bülteni**, s. 12.

²³ İŞKUR, **2011-2015 Stratejik Plan**, s. 41.

²⁴ İŞKUR, **2010 Faaliyet Raporu**, Ankara, 2011, s. 38.

²⁵ Aydın, *a.g.t.*, s. 79.

Tablo 1.10. 2013-2014 İstihdam Garantili Kurslar

	2013		2014	
	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı
Ocak	321	9.918	45	1.079
Şubat	315	7.871	144	3.189
Mart	293	6.698	155	3.209
Nisan	238	5.469	135	2.950
Mayıs	187	4.667	110	2.465
Haziran	166	4.397	121	2.792
Temmuz	174	4.202	120	2.963
Ağustos	126	2.769	146	4.649
Eylül	130	3.285	125	2.636
Ekim	91	2.084	126	2.996
Kasım	148	4.145	127	3.070
Aralık	164	3.712	160	38.162

Kaynak: İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi>, (09.01.2015).

2013 yılında 59.217 vatandaşın katılmış olduğu 2.353 adet İstihdam Garantili Kurs açılmıştır. 2014 yılında ise azalma olup, kurs sayısı 160’a kursiyer sayısı 3.162’ye düşmüştür.

1.4.3.6. Engellilere Yönelik Düzenlenen İşgücü Eğitim Kursları

İŞKUR, mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon faaliyetleri kapsamında düzenlediği işgücü yetiştirme kurslarıyla işsizlikten en fazla etkilenen ve bu nedenle de işgücü piyasasında dezavantajlı grup olarak görülen engellileri iş piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yetiştirerek istihdam edilebilirliklerini arttırmaya çalışmaktadır.²⁶

Bu kurslar sadece engellilere yönelik düzenlenmektedir. Kurs bittikten sonra kursiyerlerin istihdam edilme zorunluluğu bulunmamaktadır. Engellilere yönelik düzenlenen işgücü eğitim kursları daha çok engelli işsizlerin rahatlıkla katılabileceği,

²⁶ İŞKUR, **İŞKUR’un Engellilere Sunduğu Hizmetler**, Ankara, 2013, s. 9.

kursa devam edebileceği mesleklerde düzenlenmektedir.²⁷ Bu kurslar ile işgücü piyasasında dezavantajlı olarak görülen engellilerin işgücü piyasasına entegrasyonu hedeflenmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 30.maddesine göre, "İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler."

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri, Türkiye İş Kurumu aracılığı ile temin etmektedirler. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yönltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenmektedir. Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmamaktadır.²⁸

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından her yıl yayımlanan "Engelli Bireylere İlişkin İstatistikî Bilgiler 2014 yılı Haziran Ayı Bülteni'ne göre, 2014 yılında, engelli çalıştırmakla yükümlü işyerinde çalışan engelli işçi sayısının sektörlere göre dağılımına bakıldığında, kamu sektöründe 10.480 engelli, özel sektörde ise 81.478 engelli çalıştığı görülmektedir. Kamu kurumlarında engelli kotasında istihdam edilen memurların yıllara göre dağılımına bakıldığında ise, 2013 yılında 32.021 engelli, 2014 yılında 34.088 engelli işe yerleştirilmiştir.

²⁷ Aydın, *a.g.t.* , s. 81.

²⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023) Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması Ekseni Raporu**, 2014, s. 8.

Tablo 1.11. Engellilere Yönelik Düzenlenen Kurslar ve Katılımcı Sayıları

Yıllar	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı
2005	42	1.710
2006	94	3.047
2007	135	2.086
2008	261	4.177
2009	220	2.619
2010	351	3.638
2011	434	4.240
2012	574	6.272
2013	506	5.473
2014	184	1.836

Kaynak: İŞKUR, İl ve Meslek Düzeyinde Kurs İstatistikleri, Ankara

1.4.3.7. Hükümlülere/Eski Hükümlülere Yönelik Düzenlenen İşgücü Eğitim Kursları

İşgücü piyasasında dezavantajlı olan hükümlü/eski hükümlülerin istihdamını kolaylaştırmak üzere Adalet Bakanlığı ve sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapılarak, tahliyelerine belli bir süre kalan hükümlülerle, tahliye olduğu halde işgücü piyasasına girmekte zorlanan eski hükümlülere yönelik işgücü yetiştirme kursları düzenlenmektedir. Bu kapsamda Kurum, 2014 yılında hükümlü/eski hükümlülere yönelik 45 kurs açmış, bu kurslara toplamda 622 kişi katılmış, bunlardan 602'si erkek 20'si kadındır.²⁹

Hükümlü/Eski Hükümlülere yönelik kurslarda da istihdam zorunluluğu bulunmamaktadır. 4857 sayılı kanunda da son yapılan değişiklikle beraber özel sektörde Hükümlü/Eski Hükümlülere yönelik istihdam zorunluğu kaldırılmış fakat kamu kurumlarında %2 oranındaki istihdam zorunluluğu devam etmektedir.

²⁹ İŞKUR, 2014 Faaliyet Raporu, s. 42.

Tablo 1.12. Hükümlülere/Eski Hükümlülere Yönelik Düzenlenen Kurslar ve Katılımcı Sayıları

	Hükümlülere Yönelik Kurslar		Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar	
	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı
2013	112	1538	7	88
2014	34	595	11	27

Kaynak: İŞKUR, İl ve Meslek Düzeyinde Kurs İstatistikleri, Ankara

1.4.3.8. Kendi İşini Kuracılara Yönelik Düzenlenen İşgücü Eğitim Kursları

Kurum tarafından kendi işini kuracak işsizlere yönelik olarak işgücü eğitim kursları düzenlemektedir. Kuruma kayıtlı olan işsizlere eğitim verilerek kendi işini kurmalarına yardımcı olmak üzere gerçekleştirilen kurslardır. 2009 yılında kendi işini kuracılara yönelik işgücü eğitim programlarında yapılan değişiklikle KOSGEB ile işbirliğine gidilerek Girişimcilik eğitimi şeklinde değişiklik yapılmıştır.³⁰

Girişimcilik eğitimi almak isteyen kursiyerler; 18 yaşını tamamlamış, en az ilköğretim okulu mezunu veya iş kurmak istediği alanda geçerli sertifikası/belgesi olan işsizler arasından eğitim durumları, mesleki deneyimleri, mali yeterlilikleri gibi ölçülere göre belirlenmektedir. Kursiyerler girişimcilik eğitiminden yalnızca bir kez yararlanabilmektedir. Girişimcilik eğitimleri Kamu İhale Kanunu çerçevesinde doğrudan temin yoluyla hizmet satın alınarak gerçekleştirilmektedir. Eğitim grupları en az 10 en fazla 25 kişiden oluşmaktadır. Eğitim gideri, kursiyer ücreti ve iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primi giderleri kurum tarafından karşılanmaktadır.³¹

³⁰Selahattin Bulut, “Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği”, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2010, s. 82.

³¹ Bulut, a.g.t. , s. 106.

Tablo 1.13. Kendi İşini Kuracaklara Yönelik Düzenlenen Girişimcilik Kursları

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Kurs Sayısı	1	319	872	900	852	1229
Kursiyer Sayısı	19	8306	23314	24953	23571	31648

Kaynak: İŞKUR, İl ve Meslek Düzeyinde Kurs İstatistikleri, Ankara

1.4.3.9. İşsizlik Ödeneği Alanlara Yönelik Düzenlenen İşgücü Eğitim Kursları

1999 yılında çıkan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanuna göre bir işyerinde çalışmakta iken kendi istek ve kusuru dışında herhangi bir nedenle işsiz kalan sigortalı diğer gerekli şartları taşımasıyla 6-10 ay arası işsizlik ödeneği alır.³² Prime esas aylık brüt kazancın, %1 oranında sigortalı, %2 oranında işveren ve %1 oranında da devlet payı olarak ödenmektedir.³³ İlk işsizlik sigortası prim kesintisi 1 Haziran 2000’de yapılmış ve ilk işsizlik ödeneği ödemeleri 2002 yılı Mart ayında başlamıştır.³⁴ İşsizliğin artması özellikle işsizlik sigortasının bulunmadığı ülkelerde kayıt dışı istihdamı ortaya çıkaran faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir.³⁵

İŞKUR tarafından, kanundaki süreyle gelirlerinin karşılanması, hastalık ve analık sigorta primleri sosyal güvenlik kuruluşuna ödenerek sağlık hizmetlerinden yararlanılması, yeni bir iş bulunmasında yardımcı olunması ve bu kapsamda ele alacağımız danışmanlık hizmeti verilmesi ve işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde eğitim imkânının sağlanması gerçekleştirilmektedir. Yalnız bu alanda işsizlik ödeneği alanlara uygulanacak eğitimlerinin varlığını ayrı bir istatistikte görememekteyiz ve eğitimlerin yetersizliğini İŞKUR’un hedeflerinde ‘İşsizlik ödeneği alanların en az 1/3’ünü kurumun uyguladığı aktif istihdam programlarından

³² 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu

³³ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 80 ve 82” inci maddeleri

³⁴ İŞKUR, **2010 Faaliyet Raporu**, s. 82.

³⁵ Tuncay Güloğlu - Adem Korkmaz - Murat Kip, “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, İstanbul Üniversitesi yayınları, No:4401, İstanbul, 2003, s. 65.

yararlandırmak³⁶ şeklinde görmekteyiz. Böylelikle işsizlik ödeneği alan sigortalılara yönelik yeterli sayıda işgücü eğitim kurslarının verildiğini söyleyebilmek oldukça güçtür. İşsizlik ödeneği alan kesimler özel sektörden alınan açık iş sayısının yetersizliği ve uzun dönemli işsizlik sorunu nedeniyle bu ödenekle yetindikleri gözlenmektedir. Fakat kayıt dışı olarak bir kurumda da çalışmaktadırlar ve bu durum TÜSİAD'a göre 'informal sektör gerçeğinin geçici bir durum olmadığı, hatta giderek önem kazandığı, ekonomide rolünün büyüdüğü görülmüştür'³⁷ değerlendirmesi yapılmıştır. İŞKUR'un hedefleri arasında yine 'İşsizlik ödeneğini alan işsizlerin ortalama ödenek alma süresini 2015 yılı sonuna kadar 5 aya düşürmek³⁸ olsa da kısa süren bu destekten sonra takip edebilmek adına sistemin sağlıklı işlediğini söylemek de o denli güçtür.

1.4.3.10.Toplum Yararına Çalışma Programları

İŞKUR, istihdamı konusunda zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engellemek ve işgücü piyasasına uyumlarını sağlamak için; doğrudan veya yüklenici eliyle çevre temizliği, kamusal altyapının yenilenmesi, Milli Eğitim Bakanlığı'na 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 Toplum Yararına Programlar düzenlemektedir.³⁹

Ülkemizde İŞKUR tarafından TYÇP'ler ilk olarak 1999 yılında meydana gelen Marmara Depreminin olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla uygulanmaya başlamıştır. Daha sonraki yıllarda düşük yoğunlukta olmak üzere bu programlar ülkenin her tarafında uygulanmaya devam etmiştir.⁴⁰

Bu programın hedef kitlesini; kuruma kayıtlı 18 yaşını doldurmuş uzun dönemli işsizler oluşturmaktadır. Programa katılan kişilere asgari ücret verilmektedir. Programın süresi ise en fazla 6 aydır. Düzenlenen programlar kamu yararına yönelik düzenlenebilir ve her bir programın iş arama becerileri vb. alanlarda iş danışmanlığı programını içermesi gerekmektedir. Programların konusu;

³⁶ İŞKUR, 2011-2015 Stratejik Plan, s. 40.

³⁷ TÜSİAD, Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik, Yayın No:11-381, İstanbul, Aralık 2004, s. 35.

³⁸ İŞKUR, 2011-2015 Stratejik Plan, s. 41.

³⁹ İŞKUR, 2014 Faaliyet Raporu, s. 36,37.

⁴⁰ Bulut, a.g.t. , s. 84.

a-Çevre temizliği,

b-Kamusal altyapının yenilenmesi,

c-Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi, bakım onarım ve temizlik işleri yapılması,

ç-Restorasyon, kültürel mirasın korunması,

d-Ağaçlandırma, park düzenlemeleri,

e-Vadi ıslahı,

f-Erozyon engelleme çalışmaları olarak sıralanabilir.⁴¹

Tablo 1.14. Yıllara göre Toplum Yararına Program ve Katılımcı Sayısı

	2012	2013	2014
Program Sayısı	5022	4722	5.191
Katılımcı Sayısı	191.998	197.182	191.000

Kaynak: İŞKUR, 2014 Faaliyet Raporu, Ankara, s. 37.

2013 yılında program ve katılımcı sayılarında yaşanan artış sayesinde daha çok işsize ulaşılmış ve bu sayede hem işsizlerin işgücü piyasası içinde kalması sağlanmış hem de bu kişilere geçici bir gelir desteği sağlanmıştır. 2014 yılında da TYP uygulamalarına devam edilmiş, uygulanan 5.191 programdan toplam 191.000 işsiz faydalanmıştır.

1.4.4. Özel İstihdam Programlarına İlişkin Çalışmalar

Türkiye’de uzun yıllar boyunca istihdama aracılık faaliyetleri devlet tekelinde yürütülmüştür. Ancak, tüm dünyada yaşanan liberalleşme süreci Türkiye işgücü piyasalarını da etkilemiş, özellikle 1980’li yılların ikinci yarısından itibaren işgücü piyasalarında istihdama aracılık hizmetlerinin yürütülmesinde özel sektöre ihtiyaç duyulmuştur. Bu yıllarda bazı firmalar danışmanlık şirketi adı altında özel istihdam

⁴¹ Bulut, a.g.t. , s. 84,85.

büroları gibi hizmet vermeye başlamış ve sayılarının da hızlı bir şekilde arttığı görülmüştür. Bu firmalar çalışmalarını yasal bir statüye dayandırmadan yapmış ve danışmanlık adı altında İŞKUR’a rakip olarak faaliyet göstermişlerdir.⁴²

Özel istihdam bürolarının, İŞKUR’dan 3 yıl süreyle geçerli olan izin belgesi alarak faaliyet göstereceği ve faaliyetlerinin İŞKUR müfettişlerince denetleneceği belirtilmiştir.⁴³ İŞKUR tarafından izin verilen özel istihdam bürolarının iş ve işçi bulmaya aracılık dışında başka bir alanda faaliyet gösteremeyecekleri açıkça belirtilmiştir.⁴⁴ Ancak bu alandaki sınırlama Ağustos 2008 yılında çıkarılan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği ile değiştirilmiş ve bu yönetmelikle özel istihdam bürolarının, yurt içi ve yurt dışında iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti ile işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetlerde bulunabilecekleri belirtilmiştir. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarında iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunamayacakları ifade edilmiştir.⁴⁵

Özel istihdam bürolarını gerekli kılan bu büroların daha fazla kar elde etmeye yarayan yeni bir işletme organizasyonun kurulmasına katkı sağlamaları, bu yeni organizasyonun varlığını devam ettirebilmeleri, işletmenin emeği baskılayarak rekabet üstünlüğü sağlaması için bu büroların gerekli olmasıdır.⁴⁶

İŞKUR tarafından kuruluş izinleri verilen ve faaliyetleri izlenen 396 özel istihdam bürosu tarafından 2014 yılında 14.821 kişi işe yerleştirilmiştir.⁴⁷

⁴² Emel Çetinkaya, “Sosyal Taraf Temsilcilerinin Gözüyle Türkiye’de Özel İstihdam Büroları”, **Kafkas Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:3, Sayı:3, 2012, s. 148.

⁴³ 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, m.17-19.

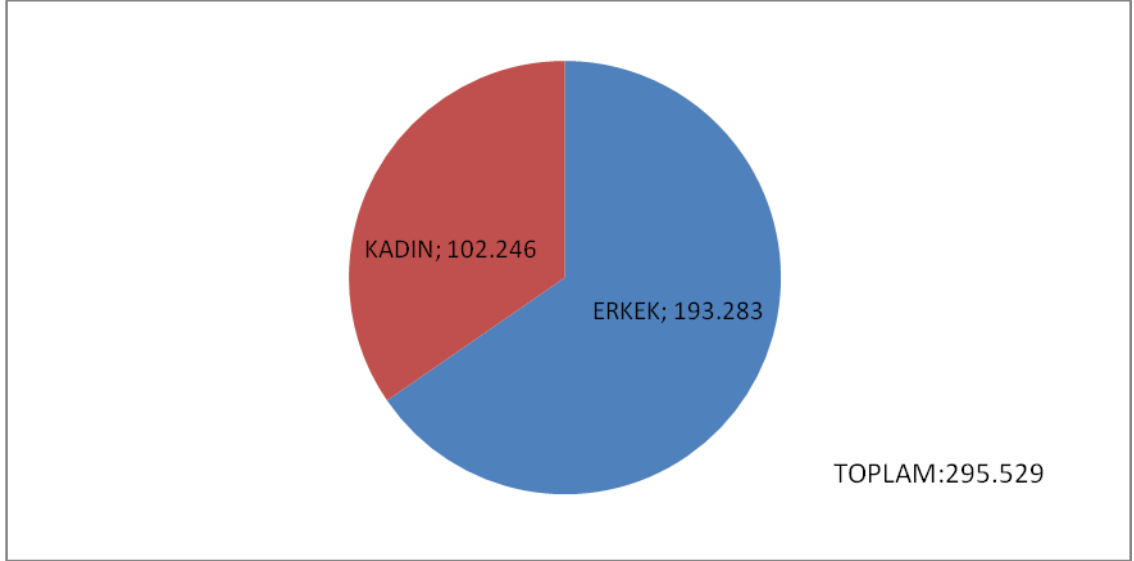
⁴⁴ 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, m.17.

⁴⁵ 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, m.5.

⁴⁶ Murat Özveri, “Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:33, 2012/2, s. 161.

⁴⁷ İŞKUR, **2014 Faaliyet Raporu**, Ankara, s. 39.

Şekil 1.5. 2004-2014 Özel İstihdam Büroları İşe Yerleştirme Faaliyetleri



Kaynak: İŞKUR, Özel İstihdam Büroları, İşe Yerleştirme İstatistikleri, (18.01.2015).

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari>

*2014 yılı verileri Ocak-Şubat-Mart aylarından oluşmaktadır.

Özel istihdam bürosu açmak isteyenler, kurum il müdürlüklerine başvurarak gerekli bilgi ve belgeleri ibraz etmekte, yapılan değerlendirmeler sonucunda başvuru koşullarına uygun bulunanlara İŞKUR Yönetim Kurulunca izin verilmektedir. Kurum tarafından izin verilen özel istihdam büroları, kamu kurum ve kuruluşları hariç, yurt içinde ve dışında iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinde bulunabilmektedirler.⁴⁸ Şuan da aktif olarak toplam 412 adet özel istihdam bürosu bulunmaktadır.⁴⁹

1.4.5. Aktif İstihdam Politikaları Çerçevesinde Uygulanan Kursların İçeriği

4904 sayılı kanuna göre İŞKUR'un aktif İstihdam politikaları çerçevesinde uyguladığı işgücü eğitimi kurslarına; kursların finansmanı, kursların planlanması ve uygulanması, kurs süresinin belirlenmesi, kurs programları ve bölümlerinin belirlenmesi, kursiyer seçimleri, eğitmenler, kurs giderleri, denetimleri, sınav ve belgelendirilmesi ve memnuiyetin ölçülmesi sebebiyle değinilmiş olacaktır.

⁴⁸ İŞKUR, **2010 Faaliyet Raporu**, s. 81.

⁴⁹ İŞKUR, Özel İstihdam Büroları, Açık/Kapalı Büro Listesi, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari/acikkapaliburolistesi>, (03.02.2015).

1.4.5.1. Kursların Finansmanı

İŞKUR işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin finansmanını; Kurum bütçesine konulan eğitim ödeneklerinden, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan (bu kaynak İşsizlik Sigortası kapsamında işsizlik ödeneği almaya hak kazanan işsizler için kullanılabilmektedir), Özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayanlardan toplanan ceza paralarından (bu kaynak İş Kanunu'nun 30. maddesi gereğince İŞKUR'a aktarılmakta ve özürlü ve eski hükümlüler için kullanılmaktadır), Uluslararası kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği sonucunda yürütülen projeler için sağlanan hibe ve kredilerden sağlamaktadır.⁵⁰

1.4.5.2. Kursların Planlanması ve Uygulanması

Kurumun gerçekleştirdiği; 'İstihdam Garantili Kurslar', 'Kendi İşini Kuracaklara Yönelik Kurslar', 'Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Kursları', 'Toplum Yararına Çalışma Programları' 'Türkiye İş Kurumu İşgücü Yetiştirme ve Uyum Hizmetleri Yönetmeliği'ne dayanılarak, Engellilerin ve Hükümlü/ Eski hükümlülerin mesleki eğitim, rehabilitasyon ve istihdamlarına yönelik projeler ('Engellilerin Mesleki Eğitimi ve Rehabilitasyonu', 'Hükümlülerin ve Eski Hükümlülerin Mesleki Eğitimi ve Rehabilitasyonu' başlıkları altında açılan kurslar) ise, 4857 sayılı İş Kanununun İş Kanununun 30 uncu maddesi gereği 'Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik' hükümlerine; 'İşsizlik Sigortası Kapsamında Açılan Kurslar' ise 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na dayanılarak yayımlanan 'İşsizlik Ödeneği Alan Sigortalı İşsizlerin Meslek Geliştirme, Değiştirme ve Edindirme Eğitimi Yönetmeliği'ne dayanarak yürütülmektedir.

İl/şube müdürlüklerince; il istihdam kurulu üyelerinin, işverenlerin, işçi işveren meslek kuruluşlarının, üniversitelerin, ilgili sivil toplum kuruluşlarının görüşleri alınarak, isteklilerin ve yüklenicilerin meslek eğitimi verme önerileri değerlendirilerek, işgücü ihtiyaç analizi yapılarak veya bu konuda yapılmış olan araştırma sonuçları

⁵⁰Nazan Öksüz , "Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı Ve İŞKUR'un Üstlenebileceği Roller", Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007, s. 58.

incelenerek iş piyasasında ihtiyaç duyulan ve gelecekte ihtiyaç duyulacak meslekler belirlenmekte ve yapılan ihtiyaç analizlerine göre belirlenen her meslekte, yetiştirilmesi gereken kişi sayıları dikkate alınarak düzenlenmesine ihtiyaç duyulan kurslar ve programlar tespit edilmektedir. Yıllık İşgücü Eğitim Planında yer alan veya İl İstihdam Kurullarının olağanüstü toplantılarında aldıkları kararlar doğrultusunda eğitim planına yansıtılmış olan nitelikli işgücü ihtiyaçlarının; il/şube müdürlükleri kayıtlarından karşılanıp karşılanamayacağı kontrol edilerek hizmet alımına ilişkin işlemler yürütülmektedir.⁵¹

1.4.5.2.1.Kurs Süresinin Belirlenmesi

Kursiyerlerin kurs sonunda istenen bilgi ve becerilere sahip olabilmesi için gerekli toplam kurs süresi, kurs düzenlenecek meslek konusunda Milli Eğitim Bakanlığı'nın belirlediği süreye, meslek standartlarına, işgücü piyasası ihtiyaçlarına, işbirliği yapılan kurumların veya kuruluşların eğitim imkânlarına ve kursiyerlerin niteliklerine bakılarak düzenlenmektedir. Teorik ve pratik programlardan oluşan kursların süresi günlük 8 saatten, haftalık 40 saatten ve toplam 6 aydan fazla olmamakta, toplam süre hesaplanırken milli ve dini bayram günlerinin toplam kurs sürelerine dâhil edilmemesine dikkat edilmektedir.⁵²

1.4.5.2.2. Kurs Programları ve Bölümlerinin Belirlenmesi

Kurslar, MEB il müdürlüklerince onaylanan eğitim programlarına göre yürütülmektedir. MEB il müdürlüklerince veya milli eğitim il müdürlüklerinin belirlediği okul/kurum müdürlüklerince onay verilmeyen eğitim programları uygulamaya konulmamaktadır. Kurs programları iki bölümden oluşmaktadır. Bunlar teorik ve pratik olmak üzere belirlenmektedir.⁵³

⁵¹ Aydın, *a.g.t.* , s. 89,90.

⁵² Öksüz, *a.g.t.* , s. 64,65.

⁵³ Aydın, *a.g.t.* , s. 90.

1.4.5.2.3. Kursiyer Seçimi, Değişimi, Taahhütname

İŞKUR tarafından gerçekleştirilen işgücü yetiştirme kurslarına katılacak olan kursiyer adaylarının; Kuruma kayıtlı işsiz olması, 15 yaşını bitirmiş olması, en az ilköğretim okulunu bitirmiş olması, yetiştirilecekleri meslekler için işverenlerin belirledikleri özel şartlara sahip olması, açık öğretim ve yükseköğretimdeki ikinci öğretim hariç öğrenci olmaması gerekli şartlar arasındadır.⁵⁴

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.⁵⁵

Yükleniciler, kursiyer seçimi aşamasından önce kursiyerlerin istihdam edilebilecekleri muhtemel işyeri ya da işyerleri, çalışma koşulları, hangi meslekte istihdam edilebileceği ve çalışma karşılığı alabilecekleri ücretlerin alt ve üst sınırları konusunda Kuruma taahhütname verirler ve kursa katılmaya hak kazanan kursiyerlere duyururlar.⁵⁶

1.4.5.2.4. Kurslarda Görev Alan Eğitimcilerin Seçimi ve Değiştirilmesi

İŞKUR'un eşgüdümünde gerçekleştirilen kurslarda görev alan eğitimciler/öğreticiler, en az “usta öğreticilik” belgesine sahip olan kişiler arasından seçilmektedir. İşbirliği yapılan kuruluşlar veya hizmet satın alınan yükleniciler tarafından kurslarda görevlendirilecek eğitimcilerin/öğreticilerin; okul mezuniyet diplomaları ve ustalık belgeleri ile onaylı yetki belgelerinin, en geç kursların başlangıç tarihinde il/şube müdürlüklerine verilmesi gerekmektedir. Uygulamaya konulmuş olan kursların eğitimcilerinin /öğreticilerinin işten ayrılmaları veya yüklenici tarafından bazı nedenlerle işten çıkarılması durumunda ise, en az ayrılmış olan eğitimcilerin/öğreticilerin niteliklerini taşıyan yeni eğitimciler/öğreticiler görevlendirilmektedir. Eğer kursların denetimi sonucunda il müdürlüklerince veya MEB yetkililerince, verimli olmadığı belirlenen eğitimciler/öğreticiler olursa bunların değiştirilmesi yüklenicilerden talep edilmektedir.⁵⁷

⁵⁴ Öksüz, *a.g.t.* , s. 65,66.

⁵⁵ Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, m.34.

⁵⁶ Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, m.35.

⁵⁷ Öksüz, *a.g.t.* , s. 68.

1.4.5.2.5. Kurs Giderleri

Kurs giderleri; Hizmet alımı ile gerçekleştirilen kurslarda hizmet alım bedelinden, işbirliği yöntemi ile gerçekleştirilen kurslarda eğitici ve temrin giderlerinden, Kurum Yönetim Kurulunca belirlenen ve eğitime katıldıkları fiili gün üzerinden kursiyerlere ödenen zaruri giderlerden, kursa devam edilen süre içerisinde 31.5.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi gereği ödenecek sigorta primlerinden, Genel Müdürlükçe uygun bulunacak diğer giderlerden, oluşur.⁵⁸

1.4.5.2.6.Kursların Denetimi

Kursların, yapılan protokollere uygun olarak gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği, eğitimcilerin ve kursiyerlerin devam durumları il müdürlüklerince görevlendirilecek -görev, yetki ve sorumlulukları il müdürlükleri tarafından belirlenmiş olan- kurs deneticileri tarafından denetim yapılmaktadır.⁵⁹

1.4.5.2.7. Sınav ve Belgelendirme

Eğitim sonucunda kursiyerlerin başarı durumları, eğitimin özelliklerine göre yapılacak yazılı ve uygulamalı sınavlarla belirlenmektedir. Sınavlarda başarılı olan kursiyerlere “Kurs Bitirme Belgesi” verilmektedir.

1.4.5.2.8. Kurslara İlişkin Memnuniyeti Ölçme ve Değerlendirme

İşgücü eğitim faaliyetleri sonucunda, dış müşteri memnuniyetini ve beklentilerini değerlendirmek, ölçmek ve iyileştirmeler yapmak için il/şube müdürlüklerince, bütün kursların sonunda, kurslara katılan kursiyerlere ‘İşgücü Eğitimi Değerlendirme Anketi’ uygulamaktadır. 2007 yılında illerden gelen değerlendirme sonuçları incelendiğinde, eğitim alan kursiyerlerin şikâyetlerinin; Eğitim programının süresi, pratik ve teorik bölümlerin süresi, sağlık ve iş güvenliği, eğitim yerine ulaşım, eğitim için gerekli araç gerecin yetersizliği konuları üzerinde durulmuştur.⁶⁰

⁵⁸ Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, m.41.

⁵⁹ Aydın, *a.g.t.* , s. 91.

⁶⁰ Öksüz, *a.g.t.* , s. 72.

1.4.5.2.9. Kursiyerlerin İncelenmesi

Gerçekleştirilen işgücü yetiştirme ve uyum kursları tamamlandıktan sonra kursların etkinliğini ölçmek maksadıyla kursiyerlerin istihdam durumu izlenmektedir. Yapılan izlemelerde kursiyerin istihdam edilip edilmediği; eğer kursiyer kurs istihdam edildiyse hala çalışıp çalışmadığı, çalışmıyor ise çalışmama nedenleri incelenmektedir.⁶¹

⁶¹ Aydın, *a.g.t.* , s. 92.

İKİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM POLİTİKALARI

2.1. İstihdam

İstihdam kavramının doğuşu ve gelişimi ücretli çalışmanın başlamasına yani yaklaşık olarak sanayi devriminin başlama yıllarına rastlamaktadır. Ancak istidam kavramının gerçek içeriğine kavuşması ve istihdam kuramlarının gelişmesi ancak istihdamın belirgin bir sorun niteliğine dönüşmesiyle hız kazanmıştır. 1929 büyük dünya bunalımının ardından işsiz kalanlar ve bunların ekonomiye ve toplumsal yapıya yaptığı olumsuz etkileri gözlemlenmiş ve istihdam meselesi iktisat bilimi üzerinde önemle durulan bir kavram haline gelmiştir. Bu dönemde Keynes'in Genel Teorisinde istihdam meselesi üzerinde durması dikkatleri bu teori üzerinde toplamıştır.⁶²

Bir ülkede bir yıldaki ekonomik faaliyetlere katılacak durumda olan insan gücünün kullanılması veya çalışma derecesi istihdamı göstermektedir.⁶³ İstihdam en basit tanımı ile tüm üretim faktörlerinin etkin ve etken bir şekilde; verimli olarak kullanılması olarak ifade edilmektedir.⁶⁴

Seyyar'a göre istihdam, iktisat ve sosyal siyaset dilinde çalışma ve gelir sağlama kararında olan kimselerin hizmetlerinden faydalanmak üzere çalıştırılmaları anlamına gelmektedir.⁶⁵ İktisadi analizlerde istihdam oranı dikkate alınmaktadır. Bundan dolayı, iş piyasası açısından emeğini arz eden ve uygun istihdam şartları içinde iş bulup, çalışanların toplamı istihdam seviyesini meydana getirir ve istihdam edilenlerin işgücü sayısına oranından istihdam oranı elde edilmektedir.⁶⁶

⁶² Hüseyin Gökmen, “Avrupa Sosyal Devlet Anlayışında İstihdam Ve Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu”, Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007, s. 23.

⁶³ Rebii Savaşır, **Türkiye Ve Avrupa Birliği Ülkelerinde KOBİ’ler Açısından İstihdam Politikaları**, Kamu- İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 1999, s. 81.

⁶⁴ Kenan Ören, **Sosyal Politika**, Pelikan Yayınları, Ankara, 2011, s. 62.

⁶⁵ Ali Seyyar, **Sosyal Siyaset Terimleri Ansiklopedik Sözlük**, 2. Baskı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 2008, s. 196.

⁶⁶ Sabahaddin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, 10. Baskı, İstanbul: Filiz Kitapevi, 1997, s. 135.

Elliott’a göre emek arzı üretim sürecindeki insan girdisini; bireylerin faaliyetleri sonucu ortaya çıkan bir üretim faktörünün arzını tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır.⁶⁷ Emek arzı temelde bir ülkenin nüfus yapısı yani insani unsuruyla alakalıdır. Emek arzının büyüklüğünü belirleyen faktörleri; nüfus, çalışma çağındaki nüfusun büyüklüğü ve işgücü oluşturmaktadır.⁶⁸ Ancak işgücüne katılımı etkileyen ücret dışı faktörler de bulunmaktadır. Bu faktörler; İş piyasası koşulları, kadınların çalışmasına yönelik sosyal tutum, artan beklentiler ve yaşam standardını koruma, kadınlar için iş imkânları, eğitim düzeyi, ev işlerinde verimliliğin artması, medeni durum, çocukların varlığı ve yaş olarak sıralanabilir.⁶⁹ Kadınların işgücüne dâhil olmamasının en önemli nedeni ev işleriyle meşgul olmalarıdır. Ancak bu da yıllar itibariyle azalmıştır. Yani, ev hanımları iş hayatına dâhil olmaya başlamıştır. Bu durum ise, ‘doğal işsizlik oranını’ arttıracaktır.⁷⁰

İşsizlerin ve işini kaybetme riski olanların istihdam edilmelerini sağlayacak her türlü politikalar istihdam politikaları arasında yer alır. Temel olarak istihdam politikaları ikiye ayrılır. Bu politikaları ‘pasif istihdam politikaları’ ve ‘aktif istihdam politikaları’ başlığıyla işlemek mümkündür. Pasif istihdam politikaları kişinin, işsiz kaldığı dönemde gelir desteği sağlayarak iş piyasasından elini çekmemesi durumu üzerine kurgulanmış politika araçlarından oluşmaktadır. Aktif istihdam politikaları ise, bireylerin istihdam edilebilirliklerini arttırmaya yönelik faaliyetlerden oluşmaktadır. Bireylerin istihdam edilmesini sağlayacak, becerilerini geliştirmeye yönelik her türlü faaliyet bu kapsamda değerlendirilebilir.⁷¹

2.2. İstihdam ve İşsizlik

İstihdam kelimesini dar ve geniş anlamı ile iki şekilde ele almak mümkündür;

Köklü’ nün dar anlamdaki istihdam tanımı; bir ülkede bir yıllık dönemde ekonomik faaliyetlere katılacak durumda olan insan gücünün kullanılma, çalışma ya da çalıştırılma derecesini gösterir. O halde dar anlamda istihdamın tanımı yapılırken üretim

⁶⁷ Robert Elliott, **Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi**, Ankara: Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları, 1997, s. 23.

⁶⁸ M. Kemal Biçerli, **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2000, s. 49.

⁶⁹ Biçerli, *a.g.e.*, s. 54-62.

⁷⁰ Yüksel Bayraktar, “Yalova İşgücü Piyasasının Analizi”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 26, 2010, s. 115.

⁷¹ Biçerli, *a.g.e.*, s. 489.

faktörlerinden sadece emek unsuru ele alınır ve onun üretimde kullanılma oranı istihdamı verir.⁷²

Geniş anlamda istihdam ise; emek faktörleriyle birlikte üretimde kullanılan diğer üretim faktörlerinin üretime dâhil edilmesi şeklinde ifade edilmektedir.⁷³

İstihdamın tanımı da kendi içinde tasniflenirse, tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdam olarak birbirinden ayrılmaktadır. Mevcut üretim faktörlerinin tam olarak kullanılması tam istihdamı, kullanılmaması ise eksik istihdamı göstermektedir. Bu kapsamda görülmeyen eksik istihdamı da ekonomiler göz ardı edemezler. Görülmeyen eksik istihdamın bir diğer özelliği ise kişinin çalıştığı ekonomik bölümün verimliliğinin aşırı derecede düşük olmasıdır.⁷⁴ Bu da, kişilerin verimsiz işlerde istihdam edilmesine ve etkinlik kaybına yol açmaktadır. Ayrıca günümüzde çok sayıda insan da eğitim düzeyleri ve mesleklerine uygun olmayan işlerde uzun yıllar çalışmak zorunda kalmaktadır.⁷⁵ Aşırı istihdam ise üretim faktörleri içinde yer alan emek faktörünün fazla oranda bulunması ve yer almasıdır.⁷⁶

Dinler'e göre, bir ekonomideki bütün üretim faktörlerinin üretime koşulması yani hiçbir faktörün atıl kalmaması durumuna tam istihdam denilmektedir.⁷⁷ Tam istihdama ulaşıldığını belirten ölçü işgücü arzının bir noktada daralması ve esnekliğini kaybetmesi durumudur. Bunun nedeni, bir fert veya grubun belirli bir düzeyin altında bir ücreti kabul etmektense emeğini arz etmemeyi düşünmesidir. Tam istihdamın sağlanamadığı durumlarda ise devlet piyasa ekonomisinin dolduramadığı boşluğu, bütçe açığı ve sürüm yollarıyla da olsa, cari ve yatırım harcamalarını arttırarak doldurabilir, eksik istihdamdan tam istihdam seviyesine çıkarabilir.⁷⁸ Tam istihdam, hem sosyal politikayı hem de ekonomik yaşamı dinamik tutmanın bir aracıdır. Tam istihdam

⁷² Aziz Köklü, **Makro İktisat**, 2. Baskı, Ankara, S Yayınevi, 1987, s. 67.

⁷³ Osman Z. Orhan - Seyfettin Erdoğan, **İktisada Giriş**, Palme Yayınları, Gözden geçirilmiş 3.Baskı, Ankara,2008, s. 361.

⁷⁴ Nur Serter, **Genel Olarak Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını, 1993, s. 19.

⁷⁵ Süleyman Özdemir - Halis Y. Ersöz - İbrahim Sarıoğlu, **İşsizlik Sorununun Çözümünde Kobilerin Desteklenmesi**, İstanbul: İTO Yayını, 2006, s. 74.

⁷⁶ Zaim, *a.g.e.* , s. 193.

⁷⁷ Zeynel Dinler, **İktisada Giriş**, Ekin Yayınevi, Bursa, 2002, s. 446.

⁷⁸ İsmail H. Düğer - Murat A. Dulupçu, **İktisada Giriş**, Türkmen Kitapevi Yayınları, İstanbul, 2007, s. 234.

sağlandığı zaman sosyal adalet, toplumsal sistemde yeterlilik ve değerin en önemli kaynağı olan işgücünden tamamen yararlanma durumu söz konusu olabilecektir.⁷⁹

Unay'a göre, bir ülkenin istihdamı; o ülkenin kalkınmışlık seviyesi, nüfus ve tabii kaynakları ile ekonomik şartlarına bağlıdır.⁸⁰ İstihdamın tam istihdam seviyesinde ölçülmesi çalışma çağındaki nüfusun dikkate alınmasıyla gerçekleşecektir. Ülkeler arasında çalışma çağındaki nüfusun belirlenmesi konusunda bazı farklılıklar bulunsa da 15-64 yaş aralığı ILO'nun da kabul ettiği makul olan bir yaş aralığıdır.

Türkiye'de özellikle 2000 yılından sonra işsizlik oranları %10'un üzerine çıkmıştır. İşsizlikteki bu yükseliş ekonomik krizlerin yanı sıra ülkeden yaşanan yapısal dönüşümünde bir sonucudur.⁸¹ Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2014 yılı Aralık döneminde 3 milyon 145 bin kişi oldu. İşsizlik oranı ise %10,9 seviyesinde gerçekleşti. İşsizlik oranı erkeklerde %10,2 kadınlarda ise %12,6 oldu.⁸² 2000 yılında %6,5 olan işsizlik oranı 2014 yılına gelindiğinde iki haneli sayılara ulaşmıştır. Aynı şekilde genç işsiz sayısındaki artış da dikkat çekmektedir. 2014 genç işsizlik oranı %20,2'dir.

2.3. Dünyada İşgücü Piyasasının Genel Görünümü

Günümüzde çoğu ülkede, emek piyasasının yapısal şekilleri son derece durağan özellikler göstermektedir. Dünya ekonomisinin yapısal özellikleri 1906'lardan beri doğal işsizlik oranının artmasına yol açmıştır. Bunlar⁸³;

- Emek gücünde gençlerin payı ve asgari ücret uygulamaları,
- İşsizlik yardımı uygulamaları,
- Ekonominin de regülasyonu, üretim yapısındaki değişme,

⁷⁹ Faruk Kocacık, **Türkiye'de Çalışma Hayatından Kesitler: İşsizlik-Sendikal Örgütlenme-Kadın Emeği-İşportacılık**, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları No: 94, Cumhuriyet Üniversitesi Matbaası, Sivas, 2004, s. 72.

⁸⁰ Cafer Unay, **Makro Ekonomi**, 6. Baskı, Bursa, Ekin Kitabevi, 1996, s. 203.

⁸¹ Tuncay Güloğlu, vd. , **Yalova İşgücü Piyasası Araştırması ve Analiz Çalışması**, İzmit: Areda Yayınları 2011, s. 29.

⁸² Türkiye İstatistik Kurumu, **İşgücü İstatistikleri**, Aralık 2014, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri>, (10.03.2015).

⁸³ Melike Bildirici - Tahsin Bakırtaş - Sohbet Karbuz, "Emek Piyasasının Özellikleri ve Türkiye İçin Öneriler", **İktisat, İşletme ve Finans**, Bilgesel Yayıncılık, Y: 3,Ocak 1998, s. 8.

- Bölgesel ve sektörel mobilitenin eksikliği,
- Gelir vergisi ve ücret dışı emek maliyeti,
- Emek gücünün kompozisyonundaki değişmedir.

İş piyasasının niteliği tarih boyunca değişim göstermiştir. Klasik iş piyasaları, işçi sayısının sınırlı olduğu, emek arz ve talebinin karşılanmasının bir plan ve düzenlemeden uzak olduğu ve işgücü hareketlerinin çok sınırlı olduğu bir piyasada işveren ve işçilerin arz ve talep çerçevesinde buluşmaları şeklinde ifade edilmektedir.⁸⁴

Dünya istihdam durumuna bakıldığında son zamanlarda işsizlik giderek önemini arttıran bir problem haline gelmiştir. Bu problem gelişmekte olan ülkelerde yoksullukla iç içe geçmişken, gelişmiş ülkelerde de kronik bir problem haline gelmiştir. Gelişmiş ülkelerde bu durumun en önemli nedeni teknolojik yeniliklerin daha az istihdam yaratmasıdır. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna doğru geçildikçe çalışanların önemi azalmakta ve çalışanlar toplumdaki etkin üretim gücü olmaktan çıkmaktadır. Buna karşılık teknoloji sayesinde artan verimlilik üretim miktarını inanılmaz boyutlara getirmektedir. Dünyada toplam üretim artarken istihdam azalmakta ve çalışan başına üretim miktarı değeri yükselmektedir. Bu çerçevede sanayileşmiş ülkelerde işgücüne katılım oranı giderek azalmaktadır.⁸⁵

Gelişmekte olan ülkelerde işsizlik; yetersiz talep, arz açıkları, istihdam olanaklarıyla kişisel yetenek ve beklentiler arasındaki uyumsuzluk, pazar açıkları gibi daha geniş boyutlu koşullar nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler iki durumla karşı karşıyadırlar; ya kentsel aşırı işsizliğe razı olacaklar; ya da kırsal eksik istihdamın devamını sağlayacak politikaları sürdüreceklerdir. Gelişmekte olan ülkeler kentlere yığılan, düzenli geliri olan sürekli bir iş için bekleyenler ile kırsal bölgelerde geleneksel üretim yapısı içine gizlenmiş, çok fazla bir şey üretmeyen, dolayısıyla da yeterli geliri olmayan büyük bir kitlenin yarattığı problemlerle ilgilenmektedirler.⁸⁶

⁸⁴ Ali Kemal Sayın, **Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları**, Ankara: Türkiye İş Kurumu Yayını, 2002, s. 8-9.

⁸⁵ Tahir Baştaymaz, "Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Açmaz: Aşırı İşsizlik veya Kırsal Eksik İstihdam", **Mercek Dergisi**, MESS Yayın, İstanbul, Y: 3, S: 10, Nisan 1998, s. 20-21.

⁸⁶ Baştaymaz, a.g.m. , s. 21.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde işgücünü miktar olarak arttırmak kolaydır. Ancak aynı durumu, işgücünün verimini arttırmak için söylemek güçtür. İşgücünün verimliliğinin artması, ülke ekonomisinde mevcut sermaye mallarının hem miktarının artmasına hem de kalitesinin yükselmesine, bunun da ötesinde gelişmiş teknolojilerin kullanılmasına ve üretime yönelik bilgi düzeyinin ve birikiminin yükselmesiyle ilgilidir. Bunlar ise kolayca kısa ve hatta orta dönemde ulaşılacak hedefler arasında değildir.⁸⁷

2014 yılı verileri dikkate alındığında AB ülkeleri arasında istihdam oranı en yüksek ülkeler; İsveç %74,9 ile birinci, Hollanda %73,9 ile İkinci ve Almanya %73,8 ile üçüncü sırada yer almaktadır. Türkiye'nin 2014 yılı istihdam oranı ise %45,5'tir. İşsizlik oranı en yüksek üyeler; %26,5 ile Yunanistan birinci, %24,5 ile İspanya ikinci, %17,3 ile Hırvatistan üçüncü sırada yer almaktadır. Türkiye'nin 2014 yılı işsizlik oranı ise %9,9'dur. (Tablo 2.1.)

⁸⁷ Tevfik Pekin, **Makro İktisat**, İzmir, 1988, s. 8.

Tablo 2.1. AB 28 Ülkelerinde İstihdam ve İşsizlik Oranları (2014)

	İSTİHDAM	İŞSİZLİK
AB 28	64,9	10,2
BELÇİKA	61,9	8,5
BULGARİSTAN	61	11,4
ÇEK CUMHURİYETİ	69	6,1
DANİMARKA	72,8	6,6
ALMANYA	73,8	5
ESTONYA	69,6	7,4
İRLANDA	61,7	11,3
YUNANİSTAN	49,4	26,5
İSPANYA	56	24,5
FRANSA	64,2	10,3
HIRVATİSTAN	54,6	17,3
İTALYA	55,7	12,7
KIBRIS	62,1	16,1
LETONYA	66,3	10,8
LİTVANYA	65,7	10,7
LÜKSEMBURG	66,6	5,9
MACARİSTAN	61,8	7,7
MALTA	62,3	5,9
HOLLANDA	73,9	7,4
AVUSTURYA	71,1	5,6
POLANYA	61,7	9
PORTEKİZ	62,6	14,1
ROMANYA	61	6,8
SLOVENYA	63,9	9,7
SLOVAKYA	61	13,2
FİNLANDİYA	68,7	8,7
İSVEÇ	74,9	7,9
BİRLEŞİK KRALLIK	71,9	6,1

Kaynak: Eurostat, Database, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset>,
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset>, (10.03.2015).

2.4. Türkiye’de İstihdamın Genel Yapısı

Türkiye’de işgücü piyasasının yapısına, gelişmekte olan ülkelerin gösterdikleri özellikleri yansıtmakta olup geleneksel ve modern kesim olarak ikili ve parçalanmış bir işgücü piyasası hâkimdir. Türkiye işgücü piyasasının en önemli özelliği; kırsal istihdam-kentsel istihdam, enformel sektör-formel sektör, tarımsal istihdam-sanayi istihdamı gibi istihdam şekillerinin karşı karşıya ve iç içe yaşanmasıdır. Kır-kent ayrımı önemlidir. Kırsal kesimde var olan sosyo-ekonomik yapı içinde işgücünün değerlendirilmesi ile yaşanan işsizliğin ve istihdam sorununun önemli bir kısmına açıklama getirilmiştir.⁸⁸ Enformel ekonomi, günümüzde modern ekonomi öncesinin bir uzantısı olarak da değerlendirilmektedir.⁸⁹

İşgücü verimliliğinin düşük olduğu tarımsal istihdamda gizli işsizlik de yaşanmaktadır. Verimliliğin çok düşük olduğu tarım sektöründe geniş bir işgücünün barındırılması, işgücü piyasasının etkinliğinin sınırlandırılmasına yol açmaktadır. Türkiye’de ‘işgücü verimliliğinin düşüklüğü’ nün yanında ‘yeni iş yaratamama’ istihdamın yapısal özellikleri arasındadır. Kayıtsızların, yani herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmayanların oranı yüksektir. İşgücü piyasasında çalışanların büyük çoğunluğu yetersiz gelir düzeyine sahiptir ve ücretlilerin istihdam edilenler içindeki payı düşük seviyelerde seyretmektedir.⁹⁰

Küreselleşmenin işgücü piyasası üzerindeki etkisi, sosyal güvenlik mekanizmalarının yetersiz olduğu ülkelerde daha fazla hissedilmektedir. Bunun sonucu olarak gelişmiş ülkelerde sosyal kutuplaşmalar ve gelişmekte olan ülkelerde siyasi kutuplaşmalarda artış yaşanmaktadır.⁹¹

⁸⁸ Berrin Ataman, **İş Gücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri**, Ankara: Ankara Üniversitesi S.B.F. Yayını, 2000, s. 92.

⁸⁹ Tekin Akgeyik, v.d. , **İstanbul’da Enformel Sektör: İşportacılar (Eminönü İlçesinde Bir Alan Araştırması)** , İstanbul: Erguvan Yayınları, 2004, s. 26.

⁹⁰ Dilek Eyüboğlu, **2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları**, Milli Prodüktivite Yayınları No: 674, Mert Matbaası, Ankara, 2003, s. 31-32.

⁹¹ Asu Aksoy, **Küreselleşme ve İstanbul’da İstihdam**, İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı Yayını, 1996, s. 6.

Tablo 2.2. Türkiye'nin Yıllar İtibariyle İstihdam Oranı

Yıllar	İstihdam Oranı
2005	40,6
2006	40,5
2007	40,3
2008	40,4
2009	39,8
2010	41,3
2011	43,1
2012	43,6
2013	43,9
2014	45,5

Kaynak: TÜİK, İstihdam, İşsizlik, Ücret Veri tabanları

İşgücünün çalışma olanağı bulan kesimi istihdamdır.⁹² Bu açıdan Türkiye'nin durumuna baktığımızda; 2005 yılındaki %40,6'lık orandan sonra düşüşe geçen istihdam oranı 2008 yılında %40,4, 2009 yılında -küresel krizin de etkisiyle- %39,8 olarak gerçekleşmiştir. Bu dönemde uygulamaya konulan sonuç odaklı politikalar ve kararlılıkla izlenen programlar olumlu sonuç vermiş ve genel istihdam oranı 2010 yılından itibaren yükselişe geçmiştir. 2010 yılında %41,3 olarak gerçekleşen istihdam oranı, 2011 yılında %43,1'e, 2012 yılında %43,6'ya ve 2013 yılında ise önceki gerçekleştirmelerin tamamını aşarak %43,9'a ulaşmıştır. 2014 yılı içerisinde de istihdam oranında bir artış gözlemlenmektedir.⁹³ (Tablo 2.2.)

Aşağıdaki tabloda; 2005 yılından 2009 yılına kadar genel işsizlik oranı yüzde 9 ile 10 bandı arasında dalgalı bir seyir izlemiştir. 2008 yılında meydana gelen küresel kriz tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de büyük bir daralmaya neden olmuş ve işsizlik oranında yükselme gözlenmiştir. 2008 yılında yüzde 10 olarak gerçekleşen işsizlik oranı krizin etkilerini gösterdiği 2009 yılında yüzde 13,1'e çıkmıştır. Kriz

⁹² Hüseyin Akyıldız, **Türkiye'de İstihdamın Analitik Dinamiği**, Birinci Baskı, Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara, 2006, s. 44.

⁹³ Türkiye İş Kurumu, **2014 yılı Türkiye İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu**, s. 25.

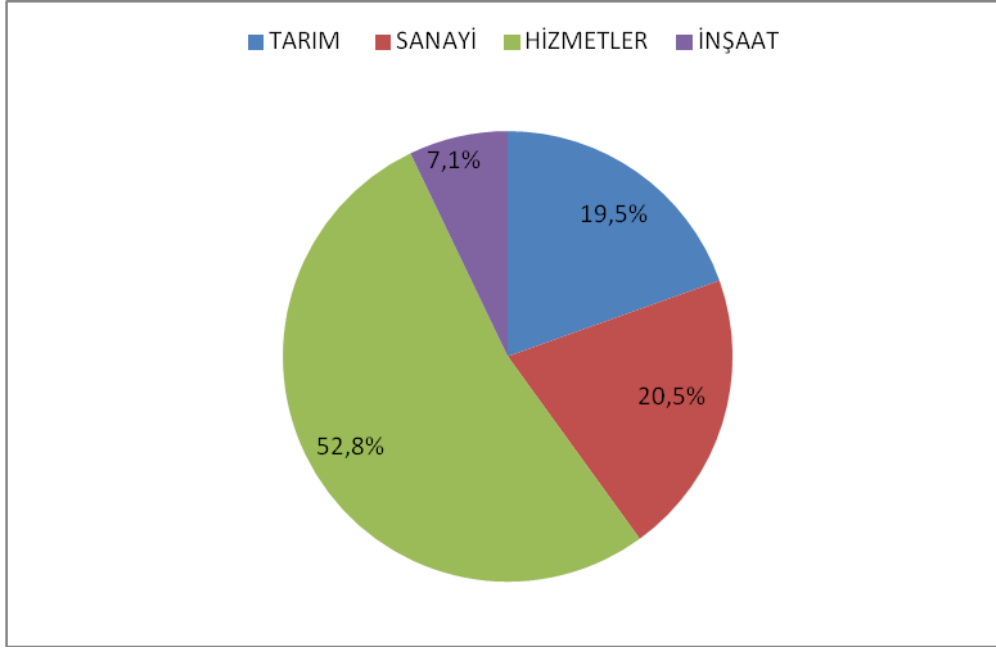
sonrasında uygulamaya konulan politikalar ve yaşanan toparlanma ile işsizlik oranında azalma sağlanmıştır. 2010 yılında işsizlik oranı yüzde 11,1'e düşmüş, 2011 yılında ise yüzde 10'un da altına inerek yüzde 9,1 olarak gerçekleşmiştir. İşsizlik oranlarındaki bu düşüş 2012 yılına kadar devam etmiş ve 2012 yılı işsizlik oranı yüzde 8,4 olarak gerçekleşerek, veri dönemindeki en iyi oran olarak kayıtlardaki yerini almıştır. 2013 yılı verilerine göre ise işsizlik oranı 0,6 puanlık bir artışla yüzde 9 olarak gerçekleşmiştir. 2014 yılında artmaya devam etmiş ve 9,9 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 2.3. Türkiye'nin Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranı

Yıllar	İşsizlik Oranı
2005	9,5
2006	9
2007	9,2
2008	10
2009	13,1
2010	11,1
2011	9,1
2012	8,4
2013	9
2014	9,9

Kaynak: TÜİK, İstihdam, İşsizlik, Ücret Veri tabanları

Şekil 2.1. Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı (2014)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Aralık 2014, <http://www.tuik.gov.tr> , (20.03.2015).

Türkiye’de istihdamın sektörlere dağılımına baktığımızda hizmetler sektörü %52,8 ile ilk sırada yer almaktadır. Hizmetler sektörünü %20,5 ile sanayi ve %19,5 ile tarım sektörleri izlemektedir.

Tablo 2.4. Türkiye’de İstihdamın Meslekteki Mevkiine Göre Dağılımı (2014) (%)

Ücretli	66
İşveren	4,5
Kendi Hesabına Çalışan	17,3
Ücretsiz Aile İşçisi	12,2

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

Türkiye’de tablo da görüldüğü gibi meslekteki mevki açısından en büyük grubu ücretliler oluşturmaktadır. Ücretlileri kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri takip etmektedir.

Türk işgücü piyasasının çarpıcı özelliklerinden biri de kayıt dışı ve enformel istihdamın büyüklüğüdür. Yeni formel istihdam alanlarının yaratılmasının kişileri

enformel sektörde çalışmaya zorlaması bu durumun en önemli nedenlerindendir. Kayıtlı ekonomide çalışanlara uygulanan yüksek vergi oranları ile çalışan işverene maliyetinin yüksek olması gibi kamunun getirdiği katı sınırlamalar da kayıt dışı ekonominin büyümesinde rol oynamaktadır.⁹⁴ İlk olarak 1972 yılında ILO'nun Kenya üzerine yazdığı raporla gündeme gelen kayıt dışı istihdam kavramı; kırdan kente göç edenlerin, formel sektörün kısıtlı iş yaratma kapasitesi nedeniyle bu sektörde iş bulamadığı koşullarda yaşamlarını sürdürmek için yürüttüğü ekonomik faaliyetleri tanımlamak için kullanıldığı görülmektedir.⁹⁵ Kayıt dışı istihdam bir yönüyle ekonominin döngüsü içerisinde olumlu etkiler sergileyebilirken diğer bir yönüyle mali, ekonomik ve sosyal yapı içerisinde pek çok olumsuz etki sergilemektedir.⁹⁶

2.5. İstihdam Edilebilirlik

İstihdam edilebilirlik, üzerinde çok tartışılan, fakat içeriği konusunda uzlaşmaya varılamamış bir kavram niteliği taşımaktadır. Bu kavram ile kariyer sorumluluğunun artık işçilerde olduğu ileri sürülmektedir. Bu nedenle kariyer başarısını etkileyen, kariyer sermayesi, kariyer yetkinlikleri gibi olgular araştırılmakta ve istihdam edilebilirlik istihdam politikaları açısından oldukça önemlidir. Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi içinde istihdam edilebilirliğe önemli bir yer verildiği görülmektedir. İstihdam edilebilirliğin, sözlük anlamı 'istihdam edilebilme niteliğinde veya karakterinde olma' şeklinde açıklanmaktadır. İşverenler istihdam edilebilirliği, bireyin temel özelliği olarak görmektedir.⁹⁷

En yalın şekilde 'istihdam edilebilir olma özelliği ya da niteliği' olarak tanımlayabileceğimiz istihdam edilebilirlik, bundan on yıl önce göreceli olarak önemsiz bir kavramken; bugün pek çok ülkenin işgücü piyasası politikalarını şekillendirme sürecinde oldukça önemli bir kavramdır. İstihdam edilebilirlik, bireyin istihdama girmesini ve çalışma yaşamı boyunca istihdamda kalmasını, başka bir ifadeyle iş güvencesini sağlayacak bilgi, beceri ve yeteneklerdeki gelişimi ifade etmektedir. Burada

⁹⁴ Faik Aktürk, "Türkiye'de İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik", **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, S.3, Ankara, 1999, s. 186.

⁹⁵ Gülay Toksöz - Şerife T. Özşuca, "Enformel Sektörde İstihdamın ve İşgücünün Özellikleri", **İktisat Dergisi**, 2002, s. 430.

⁹⁶ Tuncay Güloğlu, "The Reality of Informal Employment in Turkey", **International Programs Visiting Fellow Working Papers**, Cornell University, 2005, s. 7.

⁹⁷ Barış Seçer, "Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi", **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1, 2008, s. 146.

kastedilen iş güvencesi; istihdam edilebilirlik becerilerini, bireyin işini değiştirmek istemesi ya da işten çıkarılması durumunda başka bir iş bulabilmesine ve çalışma yaşamı içinde çeşitli sebeplerle aktif nüfusu terk etmesi durumunda herhangi bir engelle karşılaşmadan tekrar aktif nüfusa katılabilmesini sağlayan bir iş güvencesi olarak ifade edilmektedir.⁹⁸

AB üye devletleri istihdam edilebilirlik, uyarlanabilirlik ve rekabeti sağlamak için aktif istihdam politikalarının bir aracı olarak mesleki eğitim ve öğretimi kullanmaktadırlar.⁹⁹

İstihdamın başlangıcı, bireylerin ilk eğitimini almaya başladıkları zaman başlamalıdır. Başlangıçta küçük yaşta olan bireylere nitelik ve mesleki yönelimi verildiğinde ileriki safhalarda işgücü piyasalarındaki istihdam edilme süreçleri hızlanacak ve nitelik bakımından hazır işgücü elde edilecektir. Çoğu AB ülkesinde bireylerin yetenekleri daha küçük yaşta izlemeye alınır, yetenek ve istekler doğrultusunda danışmanlık hizmetleriyle birlikte bireyler ileri zamanda yapacağı mesleğe yönlendirilir. Bu süreci yakalayamayan ülkelerde bireylerin genç yaşlarda mesleki eğitimlerini tamamlamaları adına mesleki eğitimlerini sürdürür. Bu sayede piyasaların ihtiyaç duyduğu ara eleman ihtiyacını da karşılamış olurlar. Bunun en yakın örneği teknik işler gerektiren araştırmaların yürütüldüğü ve geliştirildiği Almanya'dır.¹⁰⁰

AİS'de kabul edilen politika hedeflerinden biri olan 'istihdam edilebilirlik'; iş arayanların yetenek ve niteliklerinin artırılması anlamına gelmektedir. Mesleki nitelikler, davranış ve zekânın yanında; sosyal ve demografik koşullar, bireysel olarak istihdam edilebilirliğin unsurlarını oluşturmaktadır. İstenen özelliklerin oluşturulması için kişilerin neredeyse her yaş döneminde zihinsel, mesleki ve sosyal gelişiminin planlanması ve eğitimden faydalanma fırsatının yaratılması ve sonunda insanlara işgücü piyasasına uygun vasıfların kazandırılması gerekmektedir. İstihdam edilebilirliği

⁹⁸ Işıl Kurnaz, "İstihdam Edilebilirliğin Önemi Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi ve Ankara Bölgesi İmalat Sanayii Uygulaması", Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2007, s. 19,22.

⁹⁹ CEDEFOP, "Learning for Employment: Second Report on Vocational Education and Training in Europe", (<http://europa.eu.int>), Luxembourg, 2004, s. 40.

¹⁰⁰ Mustafa Kemal Biçerli, **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1563, 2004, s. 147.

sağlamada önemli araçlar; eğitim, ileri eğitim, yeniden eğitim ve iyi kariyer için danışmanlık hizmetleridir. Hükümetler bu araçlar vasıtasıyla iş arayanların iş piyasasının talep ettiği yetenek ve uzmanlığa erişmelerini temin etmiş olmaktadır. İstihdam edilebilirliği arttırmaya yönelik tedbirler her şeyden önce iş arayan kişilere uygun olmalıdır. Örneğin; bütün genç insanlara işsizlik süreleri altı aya ulaşmadan eğitim, yeniden eğitim ve uygulamalı staj gibi imkânlar sunulmalı, yetişkin insanlara da işsizlik süreleri on iki aya varmadan ileri eğitim, kariyer rehberliği veya yeni bir başlangıç gibi imkânlar sunulmalıdır.¹⁰¹

2.6. İstihdam Politikaları ve Amaçları

Ülkelerin kalkınmasının temel unsuru ülkede çalışabilen nüfusun güçlü yapısıdır. Buna bağlı olarak tarih boyunca bütün ülkeler ekonomik faaliyetlerini en uygun şekilde yerine getirebilmek, belirli bir refah seviyesine ulaşabilmek için sürekli bir savaş içinde olmuşlardır. Ülkeler kalkınmalarının önemli bir itici gücü olan çalışabilir nüfuslarını arttırarak, onların ihtiyaç duyacakları iş ortamlarını oluşturmak durumundadırlar. İşte bu amaçla bütün devletler istihdamın arttırılması ile ilgili olarak çeşitli politikalar uygulamaktadırlar.¹⁰²

Akay'a göre istihdam politikası, istihdam artışını sağlayan her türlü politikadır.¹⁰³ Günümüzde sadece gelişmemiş ya da gelişmekte olan ülkelerin değil, artık gelişmiş ülkelerin bile istihdam politikaları ya dönüşüm geçiriyor ya da revize ediliyor. Değişen piyasa yapıları ve sermayenin hızlı ve hesap edilmez hareketliliği ve işgücü yapısının değişmesi istihdam politikalarını değişim yönlü şekillendirmektedir. İstihdam politikasından, istihdam seviyesi üzerinde olumlu etkiler sağlaması amacıyla işgücü piyasalarına yapılan her türlü bilinçli müdahalenin anlaşılması gerekmektedir.¹⁰⁴ Bu amaçla ülkeler istihdam politikalarını uygularken; refah düzeyini arttırmak, ekonomik büyümeyi ve istikrarı sağlamak, sosyal adaleti ve eşit dağılımı sağlamak, yoksulluk ve fakirliği engellemek, işsizliği en az ve en makul seviyede tutmak,

¹⁰¹ Sevinç Yaman, “Avrupa Birliği’nin İstihdam ve Sosyal Politikaları”, **TC Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Bülteni**, Aralık Ayı Sayısı, Ankara 2004, s. 3-4.

¹⁰² Serhan Eker, “KOBİ’lerde Teknolojik Ar-Ge Çalışmalarının İstihdam Üzerine Etkileri: Tekmer’lerde Bir Uygulama”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta, 2011, s. 9,10.

¹⁰³ Tekin Akay, **Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları**, Ankara, TİSK, 2008, Yayın No:291, s. 83.

¹⁰⁴ MESS, **Çalışma Sürelerinde Esneklik**, İstanbul: Hanlar Yayınları, 2002, s. 58.

piyasaları işgücüne uygun hale getirmek bu sayede uygun iş gören uygun işveren eşleştirmesini sağlamak, işsizliğin oluşturacağı olumsuz durumları en aza indirmek, işgücüne katılım sürecini hızlandırmak veya engelleri kaldırmayı hedeflemektedirler.¹⁰⁵

ILO'ya göre İstihdam politikası; 'İktisadi gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek, işgücü ihtiyaçlarını karşılamak işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümlmek amacıyla, tam ve verimli istihdama ve işin serbestçe seçilmesine matuf aktif bir politikayı esas gaye olarak ele alıp, uygulamaktır'.¹⁰⁶

Türkiye'de istihdamın artırılması ve genişletilmesi kendi başına bağımsız bir amaç olarak gündeme gelmemiştir. Yeterli düzeyde istihdam artışının sağlanması, genel anlamda ekonomik büyümenin ve özel olarak da yatırımların bağımlı değişkeni olarak görülmüştür. Kalkınma planlarında benimsenen genel yaklaşımın da bu yönde olduğu anlaşılmıştır. Kalkınma planlarında işgücü fazlalığından söz edilmekle birlikte bu konuda genel ve soyut ifadeler kullanılmakta ve çoğu zaman iyimser yaklaşımlar benimsenmektedir.¹⁰⁷

2.7. Aktif ve Pasif İstihdam Politikaları

İşsizliğin nedenlerini ortadan kaldırmak, istihdamı artırmak üzerine birçok politika aynı anda uygulanmaktadır. İşsizlik ve istihdam sorununun çözümüne yönelik politikalar, gelir desteği yapılarak işsizliğin yol açtığı sonuçları onarmaya yönelik önlem ve uygulamaları kapsayan pasif politikaların yanında, işsizlerin beceri ve yeteneklerini artırmaya yönelik eğitim programlarını kapsayan aktif politikalardan oluşmaktadır.¹⁰⁸

Pasif istihdam politikaları özellikle 20.yy'ın ilk çeyreğinden itibaren uygulamaya koyulmuştur. Pasif istihdam politikalarının işsizlik ve istihdam sorununun

¹⁰⁵ Mustafa Kemal Biçerli, **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım, 2007, s. 489.

¹⁰⁶ ILO, '122No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi', <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/sozlesme/soz122.htm>. (20.03.2015).

¹⁰⁷ Meryem Koray, **Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları**, II. İstihdam Haftası Tebliğleri, İİBK Yayın No:276, Ankara, 1992, s. 103.

¹⁰⁸ Sema Ay, "Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme", **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:19, Sayı:2, 2012, s. 330,331.

çözümünde yetersiz kalması ise aktif istihdam politikalarının gerekliliğini ortaya koymuştur.¹⁰⁹

Bu çerçevede OECD ülkelerinde uygulama alanı bulan aktif istihdam politikasına işsizlikle mücadele ve istihdamın artırılması konusunda 1990’lardan itibaren önemli bir rol verilmiş ve bu politikalar özellikle OECD ülkelerinde önemi giderek artan bir konu olmuştur. Söz konusu politikaların önümüzdeki dönemde de gelişeceği ve önemini koruyacağı düşünülmektedir.¹¹⁰

Bir yerde işsizlik çığ gibi büyüyorsa ekonomik bir sorunun ötesinde sosyal bir soruna dönüşüyorsa, hiçbir ülke bu duruma kayıtsız kalamamaktadır. Sorunla ilgili müdahale yollarını aramakta ve buna uygun politikaları uygulamaya koymaktadır.¹¹¹

Bu çerçevede işgücü piyasası; dinamik yapısı ve diğer özellikleri nedeniyle çok daha yakından izlenerek kontrol edilmeyi, belli bir program çerçevesinde yönlendirilmeyi gerekli kılmaktadır. Bu noktada aktif ve pasif istihdam politikaları işgücü piyasasına müdahale etmenin en etkin araçları arasında gösterilmektedir.¹¹²

Söz konusu çalışmamızda daha çok ülkemizdeki aktif istihdam politikaları uygulamaları üzerinde durulacak olup, pasif politikalar konusuna kısaca değinilecektir.

2.7.1. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları ABD’de 1930’lu yıllarda büyük buhran döneminde ‘New Deal’ uygulamalarıyla beraber yaygınlık kazanmıştır. Benzer politikalar kıta Avrupa’sında ise 1. ve 2. Dünya Savaşı arası dönemde uygulanmıştır. Özellikle Almanya’da ‘Weimar Republic’ döneminde genişletilerek uygulanan politikalar Nazi hükümeti döneminde ise zorunlu bir hal almıştır.¹¹³

II. Dünya savaşıdan önce işgücü piyasaları ile ilgili çok sayıda iş yaratma ve mesleki eğitim programları bulunmakla birlikte, bu politikalar AİPP olarak

¹⁰⁹ Seda Bayraktar - Ahmet İncekara, “Türkiye’nin Genç İşsizlik Profili”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt:4, Sayı:1, Ocak 2013, s. 27.

¹¹⁰ Mustafa Kemal Biçerli, “Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır Mı”, **Çimento İşveren Dergisi**, Kasım 2005, s. 5.

¹¹¹ Recep Varçın, **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Ankara, Siyasal Kitabevi, Ocak 2004, s. 1.

¹¹² Bulut, *a.g.t.*, s. 8,9.

¹¹³ Peter Auer - Ümit Efendioğlu - Janine Leschke, **Active Labour Market Policies Around the World**, Geneva: International Labour Office, 2005, s. 7.

tanımlanmamıştı. İlk defa 1948 yılında İsveç'te Gösta Rehn ve Rudolph Meidner adında iki iktisatçı tarafından AİPP, tam istihdam amacını gerçekleştirirken enflasyonu kontrol altında tutan sosyal demokrat bir strateji olarak tanımlanmıştır. Tanımdaki 'aktif' sözcüğü İsveç'te 1950'li yıllarda ücret kısıtlamalarına tepki oluşturan politikalardan alınmıştır. 1960'lı yıllardan beri OECD, AİPP' nın gelişimine destek olmaktadır.¹¹⁴ 1961 yılında OECD, kendisine üye ülkeler arasında AİPP' nın uygulanmasını teşvik etmek amacıyla Emek ve Sosyal Sorunlar Komitesi'ni oluşturmuştur. Zamanla AİPP' nın ele aldığı noktalarda değişiklik olsa da bazı amaçlar önceliğini korumuştur. İnsan kaynaklarını geliştirmek ve ekonomik büyümeyi teşvik ederek işgücünün yapısal değişimlere adapte olmasını kolaylaştırmak OECD' nin öncelikli amaçları arasında yer almıştır.¹¹⁵ 1970'li yıllarda yaşanan petrol krizlerinin etkisiyle AB ve OECD üyesi ülkelerde işsizliğin giderek artış göstermesi AİPP' nı yeniden gündeme getirmiştir.. AB ülkelerinde 1965'de % 3,4, OECD ülkelerinde %2 olan işsizlik 1994 yılında AB' de % 7,8'e OECD' de ise % 11,2'ye yükselmiştir.¹¹⁶ Liberal ekonomi politikaları uygulayan pek çok ülke 1973'de Birinci Petrol Şoku' ndan sonra ortaya çıkan işsizlik sorununu çözmek için liberalizmin temel prensiplerinden olan 'ekonomiye müdahale etmeme' adına, sorunların çözümü için 'ekonomik gelişme' içinde çözüm aramaya çalışmışlardır.¹¹⁷ 1990'lardan itibaren işsizlik oranlarının gelişmiş ekonomilerde %10' lar seviyesini geçmesi üzerine, çalışma hakkını bir insan hakkı olarak kabul eden ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası belgelerde imzası bulunan devletler, işsizlikle mücadelede radikal istihdam politikaları geliştirmeye başlamıştır. AİPP olarak da adlandırılan bu önlemler paketi esas olarak, işsizlerin iş bulmada karşılaştığı sorunları gidermek, yeni iş alanları açmak, işgücü arz ve talebini bir araya getirerek işgücü piyasasına girişi kolaylaştırmak için oluşturulmuştur.¹¹⁸

¹¹⁴ Thomas Janoski, "Explaining State Intervention to Prevent Unemployment: The Impact of Institutions on Active Labor Market Policy Expenditures in 18 Countries", Eds. Günther Schmid, Jacqueline O'Reilly ve Klaus Schöman, *International Handbook of Labor Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, Cheltenham U.K. , 1996, s. 698.

¹¹⁵ Mustafa Kemal Biçerli, "Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır Mı", **Çimento İşveren Dergisi**, Kasım 2005, s. 5-7.

¹¹⁶ Recep Varçın, *a.g.e.* , s. 7

¹¹⁷ Meryem Koray, *a.g.e.* , s. 91

¹¹⁸ Hatice Nur Germir, "Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Belediyelerce Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Kullanımı: Balçova Semtevi", **Electronic Journal of Vocational Colleges**, Cilt:3, Sayı:3, Aralık 2013, s. 9.

Avrupa Birliği ülkeleri ile kıyaslandığında, ülkemizde başarılı sayılabilecek aktif istihdam politikalarına rastlanmamaktadır. Bu alanda etkisiz de olsa bazı programların uygulandığı söylenebilir. Aktif istihdam politikalarının temel amacı, işsizlere yalnızca gelir desteği sağlamak yerine, onların çalışma hayatına dönüşlerini kolaylaştırmak adına gerekli uygulamaları hayata geçirmektir.¹¹⁹ Aktif emek piyasası politikalarının maliyeti yüksek olduğundan bu tür programlar oluşturulurken tüm işsizler değil, sadece belirli gruplar hedef alınmaktadır. Bundan dolayı bu programlar emek piyasasına girişte veya yeniden girişte dezavantajlı gruplar olarak adlandırılan düşük vasıflı veya iş tecrübesi diğerlerine göre daha az olan gençlere, kadınlara, engellilere, göçmenlere, yaşlılara ve son olarak uzun süreli işsizlere yönelik hazırlanmaktadır.¹²⁰

2.7.1.1. Aktif İstihdam Politikalarının Hedef Kitleleri

İşsizler ya da işini kaybetme riski olan işgücü, aktif istihdam politikalarının genel hedef grubunu oluşturmaktadır. Gittikçe karmaşıklaşan üretim süreçleri sebebiyle işgücü piyasasını düzenlemek ve bu konudaki talepleri karşılayabilmek amacıyla istihdam hizmetlerinin ortaya çıkması 20. yüzyılın başlarına denk gelmektedir.¹²¹

İşveren açısından uygun iş görenle buluşmak çoğu zaman büyük engellere yol açmaktadır. Bu süreç arkasından uygun iş gücüne sahip olma adına bazı maliyetler getirmektedir. Küreselleşen dünyamızda bu maliyetler de küresel bir nitelik kazanmış ve maliyetleri o düzeyde arttırmıştır. Bu maliyetler hem zaman hem de nakit anlamında işverenleri etkilemiş ve aktif istihdam politikalarının uygulanmasını gerekli kılmıştır. İş görene de uygun işi bulması adına, geçirdiği işsizlik süresi adına hem nakdi hem de zaman olarak aynı maliyetleri yüklemektedir. Bu nedenle sağlıklı bir kaynaştırma politikası diğer tabirle sağlıklı bir eşleştirme hizmeti hem işveren tarafı adına hem de iş gören adına zorunluluk arz etmektedir. İş görenler için hem iş ve meslek danışmanlığı adına, hem kariyer planlama destekleri adına katkı sağlayacak olan bu politikalar,

¹¹⁹ Yasemin Uyar Bozdağlıoğlu, “Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri Ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, **Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:20, 2008, s. 60.

¹²⁰ Şelale Uşen, “Avrupa Birliği Ülkeleri Ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2007/2, s. 68.

¹²¹ Varçın, *a.g.e.* , s. 9.

işvereni de gereksiz eğitim maliyetlerinden kurtararak her yeni gelen işgücü için gereksiz yeniden eğitimi ortadan kaldıracaktır.¹²²

Aktif iş piyasası politikalarının temel amaçları içinde kişilerin düzenli bir iş sahibi olmasını sağlamak vardır. Bu doğrultuda aktif iş piyasası uygulamaları coğrafi ve mesleki uyumsuzlukları ortadan kaldırma amacına yönelmiştir.¹²³

2.7.1.2. Aktif Politikalarla İşgücü Piyasası Arasındaki İlişki

Aktif istihdam politikaları, işgücü piyasasında eşitliğin sağlanmasına yardımcı olan önemli politiklardır. Bu bağlamda politikalar özellikle işsizlikten en çok etkilenen, gençler gibi işgücü piyasasında iş bulma olasılığı düşük olan dezavantajlı gruplara yönelik uygulanmaktadır.¹²⁴

Küreselleşme ile birlikte işgücü piyasasındaki önemli dengesizlikleri gidermek için artık ne geleneksel iş ve işçi bulma hizmetleri ne de işsizlik yardımları tek başına yeterli değildir. Bunun için hükümetlerle birlikte Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) ve Avrupa Birliği (AB) gibi kimi uluslararası kuruluş ve örgütlenmeler işgücü piyasasını düzenlemede işsizlere gelir desteği sağlayan pasif işgücü piyasası politikalarını uygulamak yerine işsiz insanların iş bulma şansının artırıldığı daha aktif politikaları uygulamaya yönelmiştir.¹²⁵

İşgücü piyasasına müdahale olarak uygulanan aktif istihdam politikaları uygulayan kişi ve kuruluşlara belli bir esneklik sağlar. Her ne kadar aktif politikalar hukuki zemine dayansa da, aktif politikalarla işgücü piyasasına müdahale eden kuruluşun tespit edilmesinde, programların seçiminde, yürütülmesinde, hedef kitlenin tespit edilmesinde, programların değiştirilmesinde, etkisinin araştırılmasında önemli oranda bir esneklik sunmaktadır. Sözü edilen bu esneklik aktif politikaların oluşturulmasında, uygulanmasında, sonuçların tespit edilmesinde eşgüdümü ve diyalogu zorunlu kılmaktadır. Aktif istihdam politikaları ile işgücü piyasasına müdahaleyi kabul

¹²² Aydın, *a.g.t.* , s. 33.

¹²³ Peter Auer - Ümit Efendioğlu - J.Leschke, **Active Labour Market Policies Around the World: Coping with the Consequences of Globalization**, ILO, Geneva 2005, s. 8.

¹²⁴ Sevgi Işık Erol, “Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin Ve Türkiye Örnekleri”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 6, 2013, s. 21.

¹²⁵ Nazan Öksüz, *a.g.t.* , s. 16,17.

eden bir ülkenin müdahalenin aracının ne olacağını ve nasıl işleyeceğini eşgüdüm ve diyalog içerisinde gerçekleştirmesi gerekmektedir.¹²⁶

2.7.1.3. Aktif Politikaların İş Bulmaya Etkisi

Vasıfsız ve yarı vasıflı kişilerin istihdam edilmelerinde zorluklar yaşandığı pek çok ülkeye bilinen bir husustur. Özellikle bu kesimlerin istihdam hizmetlerinden yararlanmalarını sağlamak, gerektiğinde mesleki kurslara katılarak yeni beceriler kazanmalarına yardımcı olmak, işsizlik yardımının ödenmesi ve uygun aktif politikaların tespit edilip yürürlüğe konması, kamu istihdam kurumlarının istihdam hizmetlerinde var olmasını gerekliliğini vurgulamaktadır.¹²⁷

İŞKUR'un yürüttüğü aktif istihdam politikaları uzun süreli işsizliğin önlenmesi açısından oldukça önemlidir. Özellikle niteliksiz uzun süreli işsizleri mesleki eğitime tabi tutmak, iş arama konusunda kaybettikleri güveni geri getirmek veya iş arama becerileri kazandırmak için iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri verilmekte ve işgücü yetiştirme kursları düzenlenmektedir. İşgücü yetiştirme kurslarının temel amacı işsizlikten en fazla etkilenen ve işgücü piyasasında diğer gruplara kıyasla dezavantaja sahip grup olan kadınlar, gençler, eski hükümlüler, uzun süredir işsiz olanlar, özürllüler ve işsizlik sigortası kapsamındaki işsizlerin ihtiyaç duyulan alanlarda yetiştirilerek istihdam edilebilirliklerinin arttırılmasını sağlamaktır.¹²⁸

2.7.1.4. Aktif İstihdam Politikası Araçları

Aktif İstihdam politikası araçları Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları, Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları, Doğrudan Kamu İstihdamı, Mesleki Eğitim Programları, Kamu Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri olarak sıralanmaktadır.¹²⁹

Aktif istihdam politikaları hem işgücü arzının hem işgücü talebinin hem de istihdam hizmetlerinin etkinleştirilmesiyle sürdürülebilir. Bu sayede işgücü eğitim programları işgücü arzını; ücret ve istihdam sübvansiyonları, işletme geliştirme programları ve geçici kamu çalıştırma programları işgücü talebini; işe yerleştirme, iş ve

¹²⁶ Recep Varçın, *a.g.e.*, s. 5.

¹²⁷ Recep Varçın, *a.g.e.*, s. 25.

¹²⁸ Aydın Alabaş, "Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi", Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007, s. 99-100.

¹²⁹ M. Kemal Biçerli, *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2000, s. 73-202.

meslek danışmanlıkları ve bilgilendirme hizmetleri de istihdam hizmetlerinin aktiflik kazanmasını sağlayacaktır.

2.7.1.4.1. Mesleki Eğitim

Teknolojik gelişme, toplumları ekonomik, siyasi, sosyal anlamda etkileyen ve toplumun her kesiminde dinamik bir süreç oluşturan ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ne olursa olsun bu dinamizmden etkilenen süreçler bütünü olarak ifade edilmektedir. Bu gelişmeler kaliteli beşeri sermaye birikimini ön plana çıkarmakta ve insan gücüne duyulan ihtiyacı arttırmaktadır. Bu yönüyle ekonomik anlamda katma değer yaratacak nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi için, mesleki ve teknik eğitim sistemine büyük görevler ve sorumluluklar yüklemektedir.¹³⁰

Mesleki eğitim, bir mesleğin başarılı bir şekilde yapılabilmesi için, kurum tarafından kabul edilen, gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğu eğitiminin işsizlere verilmesi şeklinde ifade edilmektedir. Mesleki eğitim almış bir işçi, eğitimsiz bir işçiye göre daha kolay iş bulabilecektir. Mesleki eğitimin bu konuda profesyonelleşmiş ve akredite kurum ve kuruluşlar tarafından verilmesi gerekmektedir. Mesleki eğitim programları, uzun süredir işsiz olanlara ve bir işte çalışacak düzeyde mesleki vasfı bulunmayan işsizlere mesleki vasıf kazandırmak için düzenlenmektedir. İşsizlik sigortasından yararlanan işsizlerin mesleki eğitim programına alınarak yeniden istihdama katılmaları işsizlik sigortasını pekiştirerek tamamlanmasını sağlamaktadır.¹³¹ İşgücü eğitim programları ile işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda işgücü piyasasına yeni dâhil olacaklara ve işsizlere yeni beceriler kazandırılarak iş bulmaları kolaylaştırılmaktadır.¹³²

2.7.1.4.2. Danışmanlık Hizmetleri

Danışmanlık hizmetleri, aktif istihdam politikaları altında uygulanan bir başka politikadır. Bu hizmet, işgücüne katılacak olan bireylerin vasıf ve nitelik kazanmasına

¹³⁰ Sinan Yörük - Abdullah Dikici - Ahmet Uysal, “Bilgi Toplumu ve Türkiye’de Mesleki Eğitim”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 12, Sayı 2, 2002, s. 299-312.

¹³¹ Ferit Erkekli, “İstihdam Politikaları, Esneklik ve Özel İstihdam Büroları”, **TİSK İşveren Dergisi**, Eylül, 2007, s. 33.

¹³² Amit Dar - Zafiris Tzannatos, **Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from the Evaluations**, The World Bank, 1999, Washington D.C. , s. 6.

yardımcı olma ve mevcut işsizlere danışmanlık hizmeti sunma şeklinde faaliyet göstermektedir. İŞKUR bünyesinde İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri sunma adı altında uygulanan bu politikalar asıl olarak iş gücünde kendini gösteremeyen işsizlerin işsizlik sürelerini kısaltma siyaseti üzerinde durmaktadırlar. Danışmanlık hizmetlerinin başlangıçta hedefe yönelik olması, bölgesel farklılıklar gözetilerek yapısal politikalar uygulanması, nüfusun yoğun olarak yaşadığı yerlerde danışmanlık faaliyetlerinin demografik yoğunluğa göre yapılması, yeteri kadar konusunda uzman istihdam edilmesi ve işgücü piyasalarının iyi tanınması ve irtibatlı olunması politikaların uygulanması açısından önemlidir.¹³³

İstihdam danışmanlığı hizmetleri, işgücü arzı ile işgücü talebinin karşılaşmasını sağlamak şeklinde ifade edilmektedir. Kamu ve özel istihdam büroları tarafından verilen bu tür hizmetler, işgücü piyasasında emeğini arz edenlerin nitelik ve özelliklerini, bu piyasadan işgücü talep edenlerin büroya bildirmiş olduğu açık işler ve istenen özellikleri ile eşleştirmeye çalıştırılması ile gerçekleştirilmektedir. Asıl amacı işsizlik süresinin kısaltılması olan program, işverenlerin sunduğu işlerle iş arayanların buluşmasını sağlamaktır.¹³⁴

Türkiye genelinde 3900 İş ve Meslek Danışmanı görev yapmaktadır. İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri kapsamında; işsizler ve daha iyi şartlarda iş arayanlara yönelik iş danışmanlığı, öğrencilere yönelik olarak meslek danışmanlığı hizmeti verilmektedir.¹³⁵

2.7.1.4.3. Meslek (Kariyer) Danışmanlığı

“Kariyer; izlenen hedeflere yönelik iş deneyimi kazanılırken; bireyin gerekli eğitimleri alarak, mesleki ve kişisel açıdan kendisini geliştirmesi sürecidir.”¹³⁶ Bir diğer tabire göre; “Kariyer; bireyin çalışma hayatı boyunca herhangi bir iş alanında ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır.”¹³⁷ Mesleki danışmanlık hizmetlerinin uygulanması

¹³³ Aydın, *a.g.t.*, s. 39.

¹³⁴ Ahmet Burçin Yereli - Oğuz Karadeniz, “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Vergi Kayıp ve Kaçakları Üzerine Etkileri”, *E-Yaklaşım Dergisi*, Sayı: 138, Ankara, 2004, s. 18-19.

¹³⁵ İŞKUR, Türkiye İş Kurumu, “İstihdam Politikaları”, İstanbul Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 6 Ocak 2015, http://www.ito.org.tr/2014/sunum/ISKUR_Istihdam_Politikalari_ve_Istihdama_Yonelik_Tesvikler_Destekler.pdf, (24.03.2015).

¹³⁶ Adnan Çelik, v.d. , *Kariyer Yönetimi*, Gazi Kitabevi, 2004, s. 11.

¹³⁷ Nihat Erdoğan, *Kariyer Geliştirme*, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Baskı, Ankara 2003, s. 11.

meslek seçme ve işe yeni başlayan bireylere uygulanmaktadır. Bu süreçte gençlere yönelik meslekler hakkında bilgi verme ve yeteneklerine uygun yönlendirme faaliyetleri yürütülmektedir.

2.7.1.4.4. İş Danışmanlığı

İŞKUR'un İş Danışmanı tanımı şu şekildedir: "İşin gerektirdiği özellikler ile işin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun işe yönlendirilmesi; gerektiğinde kişinin mesleki niteliğinin artırılması için ilgili eğitim imkânlarından yararlandırılması, işe yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması; işverenlerin beklentilerine uygun eşleştirmenin yapılması esastır".

İş ve meslek kavramları kişiler için önemlidir. Maddi varoluşun ve kişiliğin gelişimi, bu kavramların temelini oluşturmaktadır.¹³⁸ Ülkelerin ekonomik gelişmelerinde bölgesel eşitsizlikler bulunması, işletmelerin bölgesel dağılımında yoğunlaşmalara yol açmaktadır. Ayrıca belirli bir bölgenin işgücü piyasası yeniden yapılanma programları veya özelleştirme uygulamalarından etkilenebilmektedir. Kamu istihdam ofisleri, farklı gelişmişlik düzeyine sahip bölgeler arasında işgücü arzını kaydırmaya yönelik programlar geliştirmektedir. Bölgeler arasındaki işgücü arz ve talebi arasındaki dengesizliği gidermeyi hedefleyen bu programlarda, kamu istihdam ofisi sadece iş talebinde bulunan kesime danışmanlık hizmeti sunmamakta, çoğu kez işgücünün, talebin olduğu bölgeye göç etmesi için de destek vermektedir. Yeni bir bölgeye kaydirmada aktif programlar için genellikle seçilen hedef kitle gençlerdir.¹³⁹

2.7.1.4.5. İş Kurma ya da İstihdam Teşvik Programları

Aktif istihdam politikaları içinde uygulanan diğer bir politika ise istihdam teşvikleridir. Bu teşvikler sayesinde bireyler daha uzun süre iş piyasalarında kalabilecek ve çeşitli olumsuz etkilerden uzak kalmış olacaklardır. Kamu istihdam kurumları herhangi bir ekonomik sebepten dolayı işini kaybetmiş işletmelere teşvik desteği sağlayarak ücretleri belli oranlarda sübvansiyon edebilecektir. Sadece ücret sübvansiyonları değil, sosyal güvenlik primlerinin kısılması, dolaylı vergilerin bölgesel politikalara göre

¹³⁸ Gerhard Latsch, **İşe Yerleştirme ve İstihdam Danışmanlığı**, Siyasal Yayıncılık, Ankara 2000, s. 119.

¹³⁹ Şerife Türkan Özşuca, **Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası**, Ankara, İmaj Yayınevi, 2003, s. 139.

azaltılması da teşvikler altında değerlendirilebilmektedir. Bu sayede işgücü içerisinde kalan bireylerin hem aktif olarak gelir elde etmesi hem de değişen şartlar karşısında (teknolojik değişimler, ekonomik krizler, yapısal sorunlar vb.) kamu istihdam kurumlarınca niteliğinin artması eğitimler vasıtasıyla temin edilecektir. Devletin sosyal devlet olma yolunda uyguladığı bu politikalar genellikle gelişmekte olan ülkelerde uygulanmaktadır. Değişen ekonomik konjonktür ve krizlerin etkisiyle artık bu politikalar gelişmekte olan ülkelere de uygulanma alanı bulmaktadır.¹⁴⁰

Uygulamada hükümet, işverenlere program kanalıyla desteklediği belirlenen/duyurulan işçileri işe alma karşılığında, ücretin belirli bir kısmını karşılayacağını veya bu işverenlerin ödeyecekleri vergilerde indirim yapacağını duyurur. Bu sübvansiyon genelde belirli bir maksimum miktar ve süre ile sınırlandırılarak yapılmaktadır.¹⁴¹

İŞGEM, KOSGEB, İŞKUR, TEKNOKENT gibi kuruluşlar devletin iş kurmak isteyen müteşebbislere yönelik kuruluşlarıdır. Küçük ve orta ölçekli işletmeler önemli istihdam kaynaklarıdır. Bu işletmelerin yeterli kredilerle desteklenmesi, vergi yüklerinin azaltılması ve pazarlama desteğinin sağlanması, istihdamı artırarak işsizlere iş olanağı sağlamaktadır.¹⁴²

Bu programların, yakından kontrol edilmediği durumlarda kötüye kullanıma açık olan ve beklenen sonuca yol açmayan bir özelliği bulunmaktadır. Bu nedenle ücretleri sübvansiyon eden kamu istihdam ofisleri, işletmeleri yakın takibe almakta ve sözleşme hükümlerinin uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmektedir. Ücretlerin sübvansiyon edildiği programlardan yararlanan işletmeler, ağır bir yükümlülük ve sorumlulukla karşı karşıya kalmaktadır. Bu yükümlülüğü ve sorumluluğu yerine getirmeyen işletmelere yönelik ciddi yaptırımlar uygulanmaktadır.¹⁴³

2.7.2. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif iş piyasası politikaları, işsizliğin neden olduğu sosyal sorunları onarmaya ve işsizlere asgari düzeyde de olsa bir ekonomik güvence sağlamaya yönelik önlemleri

¹⁴⁰ Aydın, *a.g.t.* , s. 42.

¹⁴¹ Biçerli, *a.g.e.* , s. 74.

¹⁴² Ören, *a.g.e.* , s. 81.

¹⁴³ Varçın, *a.g.e.* , s. 41.

içeren politikalardan oluşmaktadır. Pasif iş piyasası önlemlerinin başında işsizlik sigortası ve işsizlik yardımları gelmektedir.¹⁴⁴

OECD'ye göre, pasif istihdam politikaları işsizlere sadece gelir desteği sağlanmasına yönelik politikalar olarak kabul edilirken, emek piyasasının işleyişinden kaynaklanan bozukluklarını iyileştiren, mesleki becerileri geliştiren ve işgücü piyasalarının etkinliğini artıran politikalar aktif istihdam politikaları olarak değerlendirilmektedir.¹⁴⁵

Pasif istihdam politikaları, işsizlik veya iş arama süresince gelir kaybının telafisi ile ilgili iken, aktif istihdam politikası işgücü piyasasına entegrasyonla ilgilidir. Geniş anlamda pasif istihdam politikası sosyal transfere karşılık gelmektedir. Buna karşıt olarak aktif istihdam politikası genellikle işgücü piyasasına entegrasyonda zorluklarla karşılaşan gençler, yaşlılar, kadınlar ve özürllüer gibi dezavantajlı grupları hedef almaktadır. Gelir kaybının telafisi politikalarının (pasif istihdam politikaları) çalışmayı caydırıcı olabileceği eleştirisine cevap olarak aktif istihdam politikaları gösterilmektedir.¹⁴⁶

Çalışma yaşamının biraz daha insancıl hale gelmesi 20.yy'ın başlarında gerçekleşmiştir. Sendikaların da bu zamanlarda hak arayışlarında aktif olmaları pasif politikaların uygulanmasında etkili olmuştur. Ülkemizde ise 1980 sonrası dönemde işgücü piyasasına ilişkin duyarlılıkların ele alınması yönündeki en önemli girişim, 1999 yılı Ağustos ayında işsizlik sigortasının getirilmesidir. Bu alanda prim toplanması 2000 yılı Haziran ayında başlamış, ilk işsizlik sigortası ödemeleri de 2002 Mart ayında yapılmıştır.¹⁴⁷

2.7.2.1. Pasif İstihdam Politikalarıyla İşgücü Piyasası Arasındaki İlişki

Pasif istihdam politikalarının temel amacı; istihdamı artırmak veya işsizliği azaltmak değildir. İşsizleri maddi açıdan destekleyerek işsizliğin bireyler ve toplum

¹⁴⁴ Adem Korkmaz - Adnan Mahiroğulları, **Emek Piyasası Politikaları**, 2. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi, 2007, s. 86.

¹⁴⁵ Mustafa Kemal Biçerli, **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1563, 2004, s. 46.

¹⁴⁶ ILO, Ekonomik ve Sosyal Politika Komitesi 288. Oturum, İkinci gündem maddesi AİPP, Genova, Kasım 2003, s. 3.

¹⁴⁷ İnsan Tunalı, **İstihdam Durum Raporu Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması**, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 2004, s. 97.

üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmek amaçlanmaktadır.¹⁴⁸ İşgücü piyasalarında işini kaybedenlerin, iş bulamayanların ve işinden çıkarılacak durumda olanların piyasalara adaptasyonu, tekrar işgücü piyasalarına dönmeleri ve işsizlik psikolojisinin olumsuz etkisine maruz kalmamaları ya da bu etkileri azaltmak adına önemli politikalaradır.

Bireylerin işgücü piyasalarında aktif rol alamamaları her ne kadar devletler için prim azalması ve kamu giderlerinin artması anlamına gelse de piyasaların beşeri sermayeden yoksun kalması da bir o kadar sakıncalıdır. Çünkü piyasalar hiçbir zaman beşeri sermayeden soyutlanamaz ve sistemin takipçiliğini de yine emek yapmaktadır. Sermayenin hareket hızının arttığı günümüz dünyasında bile insanlar işlerini hala beşeri sermayeler üzerinden yapmaktadırlar. Bunun en yakın örneği paranın tek tuşla kıtalar değiştirdiği dünyamızda borsalar hala insan unsuruyla işlemekte ve süreç beşeri sermayenin varlığını tanımaktadır. Piyasalarda beşeri sermayenin önemine ilişkin onun tekrar işgücü piyasalarına dönmesine kolaylık sağlamak, yabancılaşmasının önüne geçmek, tükenmişliğe sebep olmamak ve değişen şartlara göre niteliğini arttırmak hem piyasalar adına hem de işgücü piyasaları adına yararlı olacaktır.¹⁴⁹

2.7.2.2. Pasif İstihdam Politikası Araçları

Pasif istihdam politikaları ülkeden ülkeye farklılaşmakla birlikte, genel anlamda işsizlik sigortası, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği, kıdem tazminatı, erken emeklilik ve sosyal yardımlar olarak sıralanabilir.

2.7.2.2.1. İşsizlik Sigortası

Genel anlamda işsizlik sigortası, “bir iş ya da işyerinde çalışırken, yasalarda belirlenmiş sürelerde işsizlik sigorta primi ödeyen, çalışma istek ve yeteneğinde olmasına karşın işini kaybeden işçilere bir yandan yeni bir iş bulmasına ve işe girmesine çalışırken, bu dönem içerisinde kendisinin ve ailesinin zor durumda kalmasını önlemek amacı ile belli bir süre ve ölçüde ödemeyi kapsayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren ve finansmanına genellikle işçi, işveren ve devletin katkıda bulunduğu, devlet

¹⁴⁸ Mustafa Kemal Biçerli, **Çalışma Ekonomisi**, İkinci baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. Yayınları, 2003, s. 455.

¹⁴⁹ Aydın, *a.g.t.* , s. 25.

tarafından kurulan bir sigorta koludur.”¹⁵⁰ ILO’ya göre işsizlik sigortası sadece “parasal destek değil, bu sırada mesleki eğitim sağlanmalı ve işveren ile işçiyi daha kolay karşı karşıya getiren bir işe yerleştirme sistemi sunulmalıdır.”¹⁵¹

Dünyada işsizlik sigortası ilk olarak 1911 yılında İngiltere’de uygulanmıştır. Daha sonra diğer Avrupa ülkelerine de yayılmış ve büyük buhran döneminde ABD’de uygulanmaya başlanmıştır.¹⁵²

İşsizlik tazminatının iki önemli ayağı mevcuttur. Birincisi işsizlik sigortası, diğeri ise işsizlik yardımıdır. İşsizlik sigortası hedef kitlesi çalışanlardır. Sigortanın uygulanması, uygulayan ülkenin sosyo-politik ve ekonomik durumuna göre değişiklik göstermektedir. İşsizlik sigortası fonuna belirli bir süre prim ödeyen çalışanların, işsiz kaldıkları süre zarfında satın alma gücünün korunmasını sağlayan programlardır. Fondan yararlanma şartları yasada (ödeme ve prim süreleri) belirtilmiştir. Burada kişiye kendi inisiyatifi ya da istihdam kurumu aracılığı ile iş buluncaya kadar gelir desteği sağlanması hedeflenmektedir. İşsizlik tazminatının diğer önemli ayağını ise işsizlik yardımı oluşturmaktadır. Bu pasif politika ile işsizlik sigortası fonundan yasada yer alan şartlardan dolayı yararlanmayı hak edemeyen ama işsiz olan kitle, hedef kitle olarak alınmaktadır. Bazı ülkeler kimlerin, hangi koşullarda bu programdan yararlanacağını hukuki olarak belirtmişlerdir.¹⁵³

İşsizlik sigortasının uluslararası kaynaklarına baktığımızda ilk olarak 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde işsizlik, diğer sosyal güvenlik riskleriyle beraber yer almıştır. Yine ILO’nun sosyal güvenliğin asgari normlarına ilişkin 102 sayılı sözleşmesinde sayılan 9 sosyal risk arasında işsizlik riski de yer almaktadır.¹⁵⁴

İşsizlik yardımları ise asgari gelir güvencesi sağlayan, ihtiyaç sahibi ancak işsizlik sigortasından yararlanamayan işsizlere yönelik pasif bir uygulamadır. İşsizlik yardımları daha düşük miktarlardadır ancak yararlanma süresi daha uzundur.¹⁵⁵

¹⁵⁰ Ahmet Ersun Genç, “İşsizlik Sigortası Aldatmacası 2”, **Evrensel Gazetesi**, 1 Aralık 1999.

¹⁵¹ ILO Employment Outlook, ILO Genova 1995, s. 48.

¹⁵² Süleyman Başterzi, **İşsizlik Sigortası**, Ankara: Ankara Hukuk Fakültesi Yayını, 1996, s. 71.

¹⁵³ Varçın, *a.g.e.*, s. 15.

¹⁵⁴ Tuncay Güloğlu - Adem Korkmaz - Murat Kip, “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, İstanbul Üniversitesi yayınları, No:4401, İstanbul, 2003, s. 43.

¹⁵⁵ Korkmaz - Mahiroğulları, *a.g.e.*, s. 89.

İşsizlik yardımı için ülkemizde böyle bir uygulama bulunmamakla beraber ülkemiz 4477 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile 2000’li yılların başında İşsizlik Sigortasıyla tanışmıştır. Uygulamaya konulan İşsizlik Sigortası Kanunu ile oluşturulan fon hizmetleri ve işsizlik tazminatının ödenmesi işlemleri kurum bünyesinde oluşturulan birimce yapılmaktadır. Fon Kurum Yönetim Kurulunca yönetilmektedir. Fonun gelirleri işçi-işveren, kamu katkıları ile faiz gelirlerinden oluşmaktadır. Ülkemizde Fondan yararlanma usulleri, sıkı bir şekilde düzenlenmiştir. Kanunda işsiz kalınan dönemde işsizlik sigortasından yararlanabilmek için son yüz yirmi günü kesintisiz olmak üzere 600 gün prim ödenmesi gerekmektedir. Ayrıca işsizlik ödeneği en fazla altı ay süreyle ve en çok asgari ücret miktarında ödenmektedir. Bu haliyle de uygulanan işsizlik sigortası sosyal devlet ilkesiyle uyuşmamaktadır. Fonda biriken kaynak, yüksek faizlerle birlikte asıl kullanım amacından uzaklaşmaktadır. İşsizlik Sigortası uygulaması, temel olarak ülke genelinde ya da firma bazında çeşitli nedenlerle işini kaybeden işçilere geçici gelir desteği sağlamak ve bu kişilerin aktif bir şekilde iş piyasası içinde olmalarını sağlamak için uygulanmaktadır. Yapısal dönüşümler; ekonomik dalgalanma veya ekonomik anlamda kapsamlı değişikliklerin olduğu dönemler olarak ifade edilmektedir. Kriz durumları dışında bu değişimler uzun dönemde ülke nüfusunun önemli bir kısmının yararına sonuçlar verecektir. Kriz dönemlerinde işsizlere ödenecek işsizlik ödeneği işini kaybedeceklerle geçici gelir desteği sağlayacak (konjonktürel dalgalanma) ve ekonomik istikrara katkı sağlayacaktır. Ekonomik dönüşüm programları uygulayan ülkelerde, yapısal dönüşüm programlarında başarılı olabilmek ve bu programlar çerçevesinde işini kaybedeceklerle geçici gelir desteği sağlayabilmek amacıyla işsizlik sigortası uygulamaya konulabilir. Bahsedilen bu geçiş döneminde işsizlerin satın alma gücünü korumada, işsizlerin iş piyasasından kopmadan tekrar istihdama dâhil edilmesinde işsizlik sigortasının payı büyüktür.¹⁵⁶

2.7.2.2.2. Ücret Garanti Fonu

Pasif bir istihdam politikası aracı olan ücret garanti fonu, çalışanları koruma ve destekleme amacı taşımaktadır.¹⁵⁷ İşsizlik Sigortası Kanunu Ek Md. 1’e göre “Sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi,

¹⁵⁶ Varçın, *a.g.e.* , s. 17.

¹⁵⁷ Mustafa Tiryaki, “AB Sürecinde Tarımdan Kopan İşgücünün İstihdam Edilmesinde Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği”, İŞKUR Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007, s. 33.

işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur. Bu madde kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılır.”

2.7.2.2.3. Kısa Çalışma Ödeneği

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 2. maddesinin 1. fıkrası uyarınca “Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir.” İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, işsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarını sağlaması gerekmektedir.¹⁵⁸

Kısa çalışma uygulamasında, işçinin iş sözleşmesi sona ermeyip askıya alınmaktadır. Ancak kanunda askı süresi sınırlanmış ve üç ay olarak belirlenmiştir. Bu nedenle bu süre bittiğinde askı süresi de kendiliğinden ortadan kalkacaktır. Askı dönemi boyunca işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu sona ermektedir.¹⁵⁹ İşçiler geçimlerini sağlayabilmek için kısa çalışma uygulamasında bulunmaları halinde, bu uygulamaya tabi tutulan işçilere Türkiye İş Kurumu tarafından işsizlik sigorta fonundan kısa çalışma ödeneği ödenmektedir. Kısa çalışma ödeneği verilmesi durumunda İşveren kısa çalışma ödeneği süresi boyunca;

- 1) işçilere ücret ödeme yükümlülüğünden,
- 2) İşveren sigorta primi ödeme yükümlülüğünden,

¹⁵⁸ Hüseyin Akyıldız – Adem Korkmaz, **İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku**, 3. Baskı, Alter Yayıncılık, Ankara, 2010, s. 307.

¹⁵⁹ Ercan Akyiğit, “Kısa Çalışma”, **TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:19, Sayı:1-2, İstanbul 2004, s. 18.

3) Gelir vergisi ödeme yükümlülüğünden, kurtulur.¹⁶⁰

Kısa çalışma ödeneği, işçinin işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir nedenle silahaltına alınması, herhangi bir yasadan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması veya geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmeye başlanması durumlarında kesilmektedir.¹⁶¹

2.7.2.2.4. Kıdem Tazminatı

Varçın'a göre kıdem tazminatı, çalışanların işyerinde iş güvencesinin sağlanmasını, yani işverenlerin işçileri işten kolayca çıkarmalarını engellemeyi sağlayan bir sistemdir. Kıdem Tazminatı işten atılan elemanın tazminat ile ödüllendirilmesinden ziyade, işverenlerin kolayca eleman atmamalarını, dolayısıyla işyerinde iş güvencesinin sağlanmasını hedefleyen bir sistemdir.¹⁶²

İş akdinin işverence usulsüz feshi halinde işyerinde bir yıldan fazla çalışmış olan işçi kıdem tazminatına hak kazanır. İş Kanununun 25. maddesinin II. bendine göre, işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışları dışında herhangi bir nedenle işveren tarafından (usulüne uygun veya usulsüz) feshi kıdem tazminatı hakkının doğmasını sağlamaktadır.¹⁶³

Kıdem Tazminatı bazı sakıncaları da vardır. Bunlar; iş yerlerinde ve iş piyasasında mobilitenin azaltılması, işverenlere yeni bir yük getirmesi, verimsiz personelin işten atılamamasıdır. Ayrıca kıdem tazminatı uygulama olarak işsizlik sigortasına alternatif teşkil eden bir yapı oluşturmaktadır. Ancak ülkemizde kıdem tazminatı ile işsizlik sigortası birlikte uygulanan bir yapılanmaya dönüşmüştür. İşsizlik sigortasının uygulandığı pek çok ülkede kıdem tazminatı uygulanmamaktadır.¹⁶⁴

¹⁶⁰ Ramazan Yıldız, "Krizlerde Geçici Çare; Kısa Çalışma Ödeneği", **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:195, Mart 2009.

¹⁶¹ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Sekizinci Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2012, s. 810.

¹⁶² Varçın, *a.g.e.* , s. 15.

¹⁶³ Süzek, *a.g.e.* , s. 554.

¹⁶⁴ Varçın, *a.g.e.* , s. 20.

2.7.2.2.5. Erken Emeklilik

Halen iş piyasasında bulunan ve verimliliği azalan yaşlı nüfusun erken emekli edilmesi politikası da pasif politikalar arasında yer almaktadır. Erken emeklilik, çok ciddi sosyal güvenlik sorunlarına yol açabilecektir. Bu sistemin iş piyasasından elini çeken çok sayıda kalifiye işgücünde azalmaya neden olacağı ve çok sayıda emekli kitlesi oluşturacağı sonucundan dolayı eleştirilmesi muhtemeldir.¹⁶⁵ Çünkü bu sayede devletin sosyal alandaki harcamalarındaki artış normalin üzerinde seyredecektir. Bozulan denge devlet bütçesinde açıklar verecek emeklilik fonuna ayrılan payın daha da azalmasına ve bu sayede hali hazırdaki emekli kesiminde gelirlerine negatif yönde etki edecektir. Ancak yaşlı nüfusun istihdam edilmeye devam edilmesi ve gençlere istihdam alanı yaratılamaması genç işsizlik oranının artmasını da tetikleyecektir.

2.7.2.2.6. Sosyal Yardımlar

Çeşitli ülkeler işsizlik sigortasına ek olarak bu türden programlar yürütmektedir. Programın nasıl işleyeceği, kapsamının ne olacağı ülkelere göre değişiklik göstermektedir. Sosyal yardımlar bazı ülkelerde çok daha sistematik bir şekilde refah programları kapsamında uygulama alanı bulurken, bazı ülkelerde sistematik olmayan ve ihtiyaç duyulduğu zaman devreye sokulan bir program olarak yürütülmektedir.¹⁶⁶

Sosyal yardımların hedef kitlesini; yasa gereği işsizlik sigortası ödemelerinden yararlanamayan işsizler ile daha çok fakir aileler olarak değerlendirilebilmek mümkündür. Sosyal yardımlar nakit olabileceği gibi aynı yardım şeklinde de olabilmektedir.¹⁶⁷

¹⁶⁵ Tiryaki, *a.g.t.* , s. 35.

¹⁶⁶ Varçın, *a.g.e.* , s. 18.

¹⁶⁷ Bulut, *a.g.t.* , s. 37.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞKUR’UN EĞİTİM PROGRAMLARININ AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI AÇISINDAN İNCELENMESİ: KIRŞEHİR İLİ ÖRNEĞİ

3.1.Araştırmanın Amacı

Çalışmanın temel amacı bir etki değerlendirmesi değildir. Araştırmanın amacı, İŞKUR’un düzenlediği mesleki eğitim kurslarına katılanların, kurs sonrası istihdam, işgücüne katılım oranları ile yaptıkları iş ile aldıkları mesleki eğitim arasındaki bağıntı, çalışma koşulları (ücret, sosyal güvence, haftalık çalışma saati), iş bulma kanalları, işten ayrılmışlarsa ayrılma nedenleri, işgücüne katılmama nedenleri ve kurs ile ilgili görüşleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

3.2.Araştırmanın Varsayımları

1.Araştırmaya katılan mezun kursiyer sayılarının araştırma bulgularının güvenilir olmasına yetecek sayıda oldukları varsayılmıştır.

2.Araştırmaya katılan mezun kursiyerlere uygulanan veri toplama anketine doğru cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

3.Araştırmada kullanılan veri toplama aracından elde edilen bilgilerin doğru istatistiksel analiz yöntemler kullanılarak analiz edildikleri varsayılmıştır.

4.Araştırmanın tüm bölümlerinde kullanılan kaynakların bilimsel olarak geçerli ve güvenilir kaynaklar olduğu varsayılmıştır.

5.Araştırma sonuçları üzerinde araştırmacı, anket uygulanan çevre ve araştırma grubundan kaynaklanan etkilerin çok düşük düzeyde olduğu varsayılmıştır.

3.3.Araştırmanın Sınırlılıkları

1.Yapılan bu araştırma, Kırşehir’de 2012-2015 yılları arasında İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kursuna katılmış 450 mezun kursiyer ile sınırlandırılmıştır.

2.Araştırma, veri toplama aracı olarak kullanılan anketlerin analiz sonuçlarından elde edilen bulgular ile sınırlandırılmıştır.

3.4.Yöntem ve Teknikler

3.4.1.Evren ve Örneklem

Tablo 3.1. Belli Evrenler için Kabul Edilebilir Örnek Büyüklükleri

N	S	N	S	N	S	N	S
10	10	190	127	1.100	285	5.000	357
20	19	200	132	1.200	291	6.000	361
30	28	250	152	1.300	297	7.000	364
40	36	300	169	1.400	302	8.000	367
50	44	350	185	1.500	306	9.000	368
60	52	400	196	1.600	310	10.000	370
70	59	450	212	1.700	313	15.000	375
80	66	500	217	1.800	317	20.000	377
90	73	550	226	1.900	320	30.000	379
100	80	600	234	2.000	322	40.000	380
110	86	650	242	2.200	327	50.000	381
120	92	700	248	2.400	331	75.000	382
130	97	750	254	2.600	335	100.000	384
140	103	800	260	2.800	338	1.000.000	384
150	108	850	265	3.000	341	10.000.000	384
160	113	900	269	3.500	346		
170	118	950	274	4.000	351		
180	123	1.000	278	4.500	354		

Kaynak: Sekaran (1992:253) (N= Evren Büyüklüğü, S= Gerekli Örnek Büyüklüğü)

Araştırmanın evrenini, Kırşehir’de 2012-2015 yılları arasında İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarına katılmış 784 mezun kursiyer oluşturmaktadır. Yukarıdaki tabloya bakıldığında 750-800 arası evren büyüklüğüne 254-260 arası örneklem grubu tekabül etmektedir. Yapılan araştırmada evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmişse de telefonla yapılan anket çalışmasında kursiyerlerin telefonlarını açmaması ya da telefon numaralarını değiştirmeleri nedeniyle örneklem grubu 450 kursiyer olarak belirlenmiştir. Sadece gönüllü olan mezun kursiyerler araştırmaya dâhil edilmiş olup, hiçbir katılımcı araştırmaya dâhil olması için zorlanmamıştır.

3.4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kurslara katılanların kimlik, kurs ve iletişim bilgileri Çalışma ve İş Kurumu Kırşehir İl Müdürlüğünden temin edilmiştir. Mesleki eğitim kurslarına katılanların istihdamla ilgili bilgilerinin toplanabilmesi için ekteki anket formu uygulanmıştır. Anket ile kursiyerlerin istihdam durumları ile ilgili üç grupta bilgi toplanmaya çalışılmıştır. Bunun temel nedeni, kurs sonrası çalışan ve işten ayrılan kursiyerlerin son bir ay içindeki istihdam durumunu tespit edebilme amacıdır. Belirtilen üç gruptan birincisini mesleki eğitim kursundan sonra işe girip işten hiç ayrılmayanlar, ikinci grubu mesleki eğitim kursundan sonra işe girip işten ayrılanlar oluşturmaktadır. Üçüncü grup ise kurstan sonra hiç çalışmamış (ya da çalışmış ve işten ayrılmış; ancak son bir ay içinde çalışanlardan) oluşmaktadır. Bu çalışma ile kurstan sonra hiçbir işyerinde çalışmamış kursiyerlerin iş arayıp aramadıkları ve işgücüne katılmama nedenleri de tespit edilmiştir.

Kurstan sonra çalışma devam ediyorsa, istihdam ile ilgili bilgiler 9-15 arasındaki sorular; eğer çalışma sona ermiş ise 16-23 arasındaki sorular ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Kurstan hemen sonra çalışmayanların ya da çalışıp da işten ayrılanların son bir aydaki istihdam bilgileri ise, 24-34 arasındaki sorularla tespit edilmeye çalışılmıştır.

3.4.3. Anketin Uygulanması ve Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan veri toplama anketi, araştırma grubunu oluşturan mezun kursiyerler ile telefon yoluyla doldurulmuştur. Kursiyerlerin anlamadıkları bazı sorular açık bir dille katılımcılara açıklanmıştır. Anket uygulaması tamamlandıktan sonra eksik veya yanlış doldurulduğu düşünülen anketler araştırmaya dâhil edilmemiştir. Bunun yanında anketler bilgisayar ortamına aktarılırken her ankete numara verilmiştir. Anketlerin bilgisayara aktarılma işlemi tamamlandığı zaman anket numarasına göre anketlerin bilgisayara doğru girilip girilmediği karşılaştırılmıştır.

3.4.4. Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin analizinde SPSS 15.0 for Windows paket programı kullanılmıştır. Katılımcıların cinsiyetleri, yaş grupları, engelli olup olmama durumları ve göçmenlik durumlarına göre istihdam edilme durumlarının karşılaştırılmasında

çapraz tablolardan yararlanılmış ve istatistiksel analiz olarak Ki-Kare (χ^2) uygulanmıştır. χ^2 analizinde anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak belirlenmiştir. Katılımcıların bazı sorulara verdikleri yanıtlar ile demografik bilgilerinin frekans ve yüzdelik dağılımlarının belirlenmesinde ise frekans analizinden yararlanılmıştır.

3.5.Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde araştırmaya ait bulgular verilmiştir. Araştırma bulgularında kursiyerlerin; kurs sonrasındaki istihdam, işsizlik, yaptıkları iş ile aldıkları eğitim arasındaki bağıntı düzeyi, ne kadar süredir çalıştığı, alınan eğitim ile yapılan mesleğin aynı olup olmadığı, ücret, sosyal güvenlik, haftalık çalışma saati gibi çalışma koşulları, işten ayrılmışlarsa işten ayrılma nedenleri, çalışmıyorlarsa işgücüne katılmama nedenlerinin analiz edilmesi sonucu ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir.

3.5.1. Demografik Bulgular

Tablo 3.2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları

Cinsiyet	f	%
Kadın	321	71,3
Erkek	129	28,7
Toplam	450	100,0

Araştırmaya katılanların %71,3'ü kadın, %28,7'si ise erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 3.3. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları

Yaş Grupları	F	%
18-23 yaş	66	14,7
24-29 yaş	107	23,8
30-35 yaş	60	13,3
36-41 yaş	105	23,3
41+ yaş	112	24,9
Toplam	450	100,0

Katılımcıların %14,7'si 18-23 yaş grubunda, %23,8'i 24-29 yaş grubunda, %13,3'ü 30-35 yaş grubunda, %23,3'ü 36-41 yaş grubunda, %24,9'u 41+ yaş grubundadır.

Tablo 3.4. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları

Eğitim Düzeyi	f	%
İlkokul	139	30,9
Ortaokul	75	16,7
Lise	151	33,6
Ön lisans	49	10,9
Lisans	34	7,6
Yüksek lisans	2	0,4
Toplam	450	100,0

Katılımcıların %30,9'u ilkokul mezunu, %16,7'si ortaokul mezunu, %33,6'sı lise mezunu, %10,9'u ön lisans mezunu, %7,6'sı lisans mezunu, %0,4'ü ise yüksek lisans mezunudur.

Tablo 3.5. Katılımcıların Engelli Olup Olmama Durumlarına Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları

Engel durumu	F	%
Engeli olan	22	4,9
Engeli olmayan	428	95,1
Toplam	450	100,0

Araştırmaya katılanların %4,9'u bir engele sahip iken, %95,1'i engele sahip değildir.

Tablo 3.6. Katılımcıların Katıldıkları Kurslara Göre İstihdam Edilme Oranlarına İlişkin Frekans ve Yüzdelik Dağılımlar

Kurslar	Kursa katılan		Ankete katılan		İstihdam edilen		İstihdam edilmeyen	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Dikiş makinesi operatörü-kumaş	105	13,4	54	12	30	55,6	24	44,4
Aşçı yardımcısı	49	6,3	30	6,7	16	53,3	14	46,7
Ceviz yetiştiricisi	48	6,1	47	10,4	6	12,8	41	87,2
Çobanlık	48	6,1	29	6,4	4	13,8	25	86,2
Cilt bakımı ve güzellik meslek elemanı	46	5,9	19	4,2	5	26,3	14	73,7
Hasta ve yaşlı refakatçısı	46	5,9	32	7,1	18	56,3	14	43,8
Satış elemanı (perakende)	42	5,4	15	3,3	8	53,3	7	46,7
Kasiyer	39	5	15	3,3	4	26,7	11	73,3
Reyon görevlisi	35	4,5	29	6,4	11	37,9	18	62,1
Cilt ve vücut bakımı meslek elemanı	25	3,2	14	3,1	5	35,7	9	64,3
Adalet meslek elemanı	25	3,2	10	2,2	4	40,0	6	60,0
Mantar yetiştiricisi	25	3,2	12	2,7	0	0,0	12	100,0
Posta yardımcısı	25	3,2	18	4	7	38,9	11	61,1
Diğer rehberler	24	3,1	14	3,1	10	71,4	4	28,6
Kilim dokuyucu	23	2,9	16	3,6	3	18,8	13	81,3
Ön muhasebeci	23	2,9	11	2,4	5	45,5	6	54,5
Satış danışmanı	23	2,9	-	-	-	-	-	-
Saç bakım ve yapımcısı	22	2,8	10	2,2	6	60,0	4	40,0
Bilgisayarlı muhasebe	21	2,7	11	2,4	7	63,6	4	36,4
Halı dokuma kilim dokuma	21	2,7	15	3,3	2	13,3	13	86,7
Domates yetiştiricisi	20	2,6	18	4	3	16,7	15	83,3
Bilgisayar bakım ve onarımcısı	17	2,2	8	1,8	5	62,5	3	37,5
Doğalgaz ısıtma ve gaz yakıcı servis personeli	16	2	13	2,9	1	7,7	12	92,3
Düz dikiş makineci	11	1,4	10	2,2	2	20,0	8	80,0
Ahşap doğramacı	5	0,6	-	-	-	-	-	-
Toplam	784	100,0	450	100,0	162	36	288	64,0

Diğer rehberler, bilgisayarlı muhasebe, bilgisayar bakım ve onarımcısı, saç bakım ve yapımcısı, hasta ve yaşlı refakatçısı, dikiş makinesi operatörü-kumaş, aşçı yardımcısı ve satış elemanı (perakende) kurslarına katılanlar en fazla istihdam edilenlerdir. Mantar yetiştiriciliği kursu sonrası istihdam edilen kimse bulunmazken,

doğalgaz ısıtma ve gaz yakıcı servis personeli, ceviz yetiştiriciliği ve çobanlık kurslarına katılanlar ise en az istihdam edilenlerdir.

Tablo 3.7. Katılımcıların İstihdam Durumlarına Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları

İstihdam durumu	f	%
İstihdam edilen	162	36,0
İstihdam edilmeyen	288	64,0
Toplam	450	100,0

Araştırmaya katılanların %36'sı kurs sonrası istihdam edilirken, %64'ü istihdam edilmemiştir.

3.5.2. Farklılıklara Yönelik Bulgular

Tablo 3.8. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İstihdam Edilme Durumlarının Karşılaştırılması

Cinsiyet	Tanımlayıcı istatistik	İstihdam durumu		Toplam
		İstihdam edilen	İstihdam edilmeyen	
Kadın	f	115	206	321
	% Satır	35,8	64,2	100,0
	% Sütun	71,0	71,5	71,3
Erkek	f	47	82	129
	% Satır	36,4	63,6	100,0
	% Sütun	29,0	28,5	28,7
Toplam	f	162	288	450
	% Satır	36,0	64,0	100,0
	% Sütun	100,0	100,0	100,0

$$\chi^2 = ,015; df = 1; p = 0,903$$

Tablo incelendiğinde katılımcıların cinsiyetlerine göre istihdam edilme durumlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($\chi^2=0,015$; $df = 1$; $p = ,903$).

Tablo 3.9. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İstihdam Edilme Durumlarının Karşılaştırılması

Yaş grupları	Tanımlayıcı istatistik	İstihdam durumu		Toplam
		İstihdam edilen	İstihdam edilmeyen	
18-23 yaş	f	26	40	66
	% Satır	39,4	60,6	100,0
	% Sütun	16,0	13,9	14,7
24-29 yaş	f	50	57	107
	% Satır	46,7	53,3	100,0
	% Sütun	30,9	19,8	23,8
30-35 yaş	f	24	36	60
	% Satır	40,0	60,0	100,0
	% Sütun	14,8	12,5	13,3
36-41 yaş	f	37	68	105
	% Satır	35,2	64,8	100,0
	% Sütun	22,8	23,6	23,3
41+ yaş	f	25	87	112
	% Satır	22,3	77,7	100,0
	% Sütun	15,4	30,2	24,9
Toplam	f	162	288	450
	% Satır	36,0	64,0	100,0
	% Sütun	100,0	100,0	100,0

$$\chi^2 = 15,214; df = 4; p = ,004$$

Katılımcıların yaş gruplarına göre istihdam edilme durumları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($\chi^2 = 15,214$; $df = 4$; $p = ,004$). 18-23 yaş grubundaki

katılımcıların %60,6'sı, 24-29 yaş grubundaki katılımcıların %53,3'ü, 30-35 yaş grubundaki katılımcıların %60'ı, 36-41 yaş grubundaki katılımcıların %64,8'i, 41+ yaş grubundaki katılımcıların ise %77,7'si istihdam edilmemiştir.

Tablo 3.10. İstihdam Edilen Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları

Eğitim Düzeyi	f	%
İlkokul	33	20,4
Ortaokul	26	16,0
Lise	63	38,9
Ön lisans	25	15,4
Lisans	14	8,6
Yüksek lisans	1	0,6
Toplam	162	100,0

İstihdam edilen katılımcıların %20,4'ü ilkokul mezunu, %16'sı ortaokul mezunu, %38,9'u lise mezunu, %15,4'ü ön lisans mezunu, %8,6'sı lisans mezunu, %0,6'sı ise yüksek lisans mezunudur.

Tablo 3.11. Katılımcıların Engelli Olup Olmama Durumlarına Göre İstihdam Edilme Durumlarının Karşılaştırılması

Engel durumu	Tanımlayıcı istatistik	İstihdam durumu		Toplam
		İstihdam edilen	İstihdam edilmeyen	
Engelli olan	f	6	16	22
	% Satır	27,3	72,7	100,0
	% Sütun	3,7	5,6	4,9
Engelli olmayan	f	156	272	428
	% Satır	36,4	63,6	100,0
	% Sütun	96,3	94,4	95,1
Toplam	f	162	288	450
	% Satır	36,0	64,0	100,0
	% Sütun	100,0	100,0	100,0

$$\chi^2 = ,765; df = 1; p = ,382$$

Tablo incelendiğinde katılımcıların engelli olup olmama durumlarına göre istihdam edilme durumlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($\chi^2 = ,765; df = 1; p = ,382$).

Tablo 3.12. Katılımcıların Göçmenlik Durumuna Göre İstihdam Edilme Durumlarının Karşılaştırılması

Göçmenlik durumu	Tanımlayıcı istatistik	İstihdam durumu		Toplam
		İstihdam edilen	İstihdam edilmeyen	
Göçmen olmayan	f	126	236	362
	% Satır	34,8	65,2	100,0
	% Sütun	77,8	81,9	80,4
Göçmen olan	f	36	52	88
	% Satır	40,9	59,1	100,0
	% Sütun	22,2	18,1	19,6
Toplam	f	162	288	450
	% Satır	36,0	64,0	100,0
	% Sütun	100,0	100,0	100,0

$$\chi^2 = 1,144; df = 1; p = ,285$$

Tablo incelendiğinde katılımcıların göçmen olup olmama durumlarına göre istihdam edilme durumlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($\chi^2 = ,015; df = 1; p = ,903$).

Tablo 3.13. Katılımcıların İş Bulma Kanallarına Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları

İş bulma kanalları	f	%
Eğitim veren işyerinde	2	1,3
Eğitim firması tarafından yönlendirilen işyerinde	1	0,6
İŞKUR tarafından yönlendirilen işyerinde	35	21,9
Kendi bulduğum işyerinde	122	76,2
Toplam	160	100,0

İstihdam edilen katılımcıların büyük çoğunluğu (%76,3) kendisi iş bulmuş, önemli bir bölümü (%21,9) ise İŞKUR tarafından yönlendirmeyele iş bulmuştur. Eğitim

veren iş yerinde ya da eğitim firması tarafından yönlendirmeye iş bulanların oranı oldukça düşüktür.

Tablo 3.14. Kurs Sonrası Aynı İş Yerinde Çalışmaya Devam Eden Katılımcıların İşyerinde Çalıştıkları Meslek İle Aldıkları Mesleki Eğitim Kursu Arasında İlişkinin Bağlantı Derecelerinin Dağılımları

Bağlantı düzeyi	f	%
Hiç bağlantı yok	65	74,7
Orta	5	5,7
Yüksek	9	10,3
Çok Yüksek	8	9,2
Toplam	87	100,0

Kurs sonrası aynı iş yerinde çalışmaya devam eden katılımcıların %74,7'si aldıkları eğitimle yaptıkları iş arasında bağlantı olmadığını düşünmektedir. %5,7'si orta düzeyde bağlantı olduğunu, %10,3'ü yüksek bağlantı olduğunu, %9,2'si ise çok yüksek bağlantı olduğunu düşünmektedir.

Tablo 3.15. İstihdam Sonrası İşe Devam Eden Katılımcıların Ücret Aralıklarına Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları

Ücret aralığı	f	%
Asgari ücret altı	19	21,3
Asgari ücret	35	39,3
Asgari ücret üstü	35	39,3
Toplam	89	100,0

İstihdam sonrası işe devam eden katılımcıların %21,3'ü asgari ücretin altında bir ücret alıyorken, %39,3'ü asgari ücret almakta, %39,3'ü ise asgari ücretin üzerinde ücret almaktadır.

Tablo 3.16. İstihdam Sonrası İşe Devam Eden Katılımcıların Haftalık Çalışma Sürelerine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları

Çalışma süreleri	f	%
45 saat altı	29	33,3
45 saat	6	6,9
45 saat üstü	52	59,8
Toplam	87	100,0

İstihdam sonrası işe devam eden katılımcıların %33,3'ü haftalık 45 saatin altında, %6,9'u haftalık 45 saat, %59,8'i ise haftalık 45 saatin üstünde çalışmaktadır.

Tablo 3.17. İstihdam Edildikten Sonra İşe Devam Eden Katılımcıların Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'na Kayıt Olma Durumlarına Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları

SGK'ya kayıt durumu	f	%
Kayıtlı olan	72	82,8
Kayıtlı olmayan	15	17,2
Toplam	87	100,0

İstihdam edildikten sonra işe devam eden katılımcıların %72'si SGK'ya kayıtlı iken, %15'i SGK'ya kayıtlı değildir.

Tablo 3.18. İstihdam Sonrası İşe Devam Eden Katılımcıların Sendikallik Durumlarına Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları

Sendikallik durumu	f	%
Sendikalı	3	3,5
Sendikalı değil	83	96,5
Toplam	86	100,0

İstihdam sonrası işe devam eden katılımcıların %3,5'i sendikalı, %96,5'i ise sendikalı değildir.

Tablo 3.19. Katılımcıların İstihdam Sonrası İşe Devam Etme Durumlarına Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları

İşe devam etme durumu	f	%
Devam eden	92	57,0
Devam etmeyen	70	43,0
Toplam	162	100,0

Kurs sonrası istihdam edilen katılımcıların %56'sı istihdam edildikleri işe devam etmiş, %44'ü ise işe başladıktan sonraki bir süreçte işi bırakmıştır.

Tablo 3.20. Katılımcıların Son Bir Ay içerisinde Çalışma Durumlarına Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları

Çalışma durumu	f	%
Çalışan	26	5,8
Çalışmayan	424	94,2
Toplam	450	100,0

Araştırmaya katılanların son bir ay içinde çalışma durumları incelendiğinde; katılımcıların %5,8'inin son bir ay içinde çalıştığı, %94,2'sinin ise çalışmadığı görülmektedir.

Tablo 3.21. İstihdam Edilip Sonrasında İşten Ayrılan Katılımcıların İşten Ayrılma Nedenlerine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları

İş aramama nedenleri	f	%
İşyeri kapandı	16	23,2
Sözleşmem belirli süreliydi. Sözleşme süresi bitti.	4	5,8
İstifa ettim. Çalışma koşulları uygun değildi.	10	14,5
İşveren iş sözleşmesini fesih etti.	1	1,4
Diğer	38	55,1
Toplam	69	100,0

İstihdam edildikten sonra işten ayrılan katılımcıların %22'si iş yeri kapandığı için işten ayrılmıştır. %5,8'i sözleşme süresi dolduğundan dolayı, %14,5'i istifa ettiği için dolayı, %1,4'ü işveren sözleşmesini fesih ettiğinden dolayı, %55,1'i ise diğer nedenlerden dolayı işten ayrılmıştır.

Tablo 3.22. Eğitim Sonrası İş Aramayan Katılımcıların İş Aramama Nedenlerine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımları

İş aramama nedenleri	f	%
İş buldu. İşini kurdu başlamak için bekliyor	2	0,6
Öğrenci	18	5,6
Ev hanımı	91	28,3
Emekli	2	0,6
İş bulma ümidi kırıldı.	28	8,7
Özürlü	3	0,9
Hasta	18	5,6
Ailevi ve kişisel nedenler	79	24,5
Mevsimlik çalışıyor	20	6,2
Diğer	61	18,9
Toplam	322	100,0

Katılımcıların başlıca iş aramama nedenleri ev hanımı olmaları (%28,3), ailevi ve kişiler nedenler (%24,5) ile diğer grubundaki nedenler (%18,19)'dir.

3.6.Yorum ve Bulguların Değerlendirilmesi

2012-2015 yılları arasında Kırşehir ilinde 25 meslek grubunda 39 mesleki eğitim kursu düzenlenmiş ve bu kurslara 784 işsiz katılmıştır. 2012 yılında düzenlenen kurs sayısı 14, 2013 yılında düzenlenen kurs sayısı 9, 2014 yılında düzenlenen kurs sayısı 8 ve 2015 yılında düzenlenen kurs sayısı 8'dir. Düzenlenen kurslara katılan işsizlerin mesleki eğitim kurslarından sonra işgücü piyasasındaki konumlarını tespit etmek amacıyla 20.04.2015-30.04.2015 tarihleri arasında mezun kursiyerlere telefon yoluyla anket uygulanmıştır. Anket ile evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiş ise de

kursiyerlerin telefonlarını açmaması ya da telefon numaralarını değiştirmeleri nedeniyle toplam 784 kursiyerden 450'sine ulaşılmıştır.

Ankette kursiyerlerin istihdam durumları ile ilgili üç grupta bilgi toplanmaya çalışılmıştır. Bunun temel nedeni, kurs sonrasında çalışan ve işten ayrılan kursiyerlerin son bir ay içindeki istihdam durumunun tespit edilebilmesidir. Belirtilen üç gruptan birincisini mesleki eğitim kursundan sonra işe girip hiç işten ayrılmayanlar, ikincisini mesleki eğitim kursundan sonra işe girip işten ayrılanlar oluşturmaktadır. Üçüncü grup ise kurstan sonra hiç çalışmamış ya da çalışmış ve işten ayrılmış; ancak son bir ay içinde çalışan kişilerden oluşmaktadır. Araştırmamızla kurstan sonra hiçbir işyerinde istihdam edilmemiş kursiyerlerin iş arayıp aramadıkları, iş aramıyorlarsa işgücüne katılmama nedenleri de tespit edilmiştir.

Ankete katılan 450 kursiyerden 162'si (%36) kurstan sonra bir işte çalışmıştır. Bunlardan %43'ü kurstan sonra işte çalışıp daha sonra işten ayrılmıştır. Kurstan sonra işte çalışmaya devam edenler ile anketin yapıldığı tarih itibarıyla son bir ay içinde işte çalışanların toplamı 118'dir. Ankete katılan kursiyerlerin %71,3'ü kadın, %28,7'si erkektir.

Ankete katılan kursiyerlerin %14,7'si 18-23 yaş grubunda, %23,8'i 24-29 yaş grubunda, %13,3'ü 30-35 yaş grubunda, %23,3'ü 36-41 yaş grubunda, %24,9'u 41+ yaş grubundadır.

Ankete katılan kursiyerlerin %4,9'u bir engele sahip iken, %95,1'i engele sahip değildir.

Kurstan sonra işte çalışanların %1,3'ü eğitim veren işyerinde, %0,6'sı eğitim firmasının yönlendirdiği işyerinde, %21,9'u İŞKUR 'un yönlendirdiği işyerlerinde, %76,2'si ise kendi bulduğu işyerinde çalışmaya başlamıştır.

Kurs sonrası aynı iş yerinde çalışmaya devam eden kursiyerler %74,7'si aldıkları eğitimle yaptıkları iş arasında bağlantı olmadığını düşünmektedir. %5,7'si orta düzeyde bağlantı olduğun, %10,3'ü yüksek bağlantı olduğunu, %9,2'si ise çok yüksek bağlantı olduğunu düşünmektedir.

Mezun kursiyerlerin istihdam edilmeleri eğitim durumlarıyla ilişkili olduğu söylenebilir. İlkokul mezunlarının istihdam edilme oranları %28, ortaokul mezunlarının istihdam edilme oranları %35, lise mezunlarının istihdam edilme oranları %42, ön lisans

mezunlarının istihdam edilme oranları %51 şeklinde devam etmektedir. Görüldüğü gibi eğitim seviyesi arttıkça istihdam edilme oranları artmıştır.

İstihdam sonrası işe devam eden katılımcıların %33,3'ü haftalık 45 saat altında, %6,9'u haftalık 45 saat, %59,8'i ise haftalık 45 saat üstünde çalışmaktadır.

İstihdam sonrası işe devam eden katılımcıların %21,3'ü asgari ücretin altında bir ücret alıyorken, %39,3'ü asgari ücret almakta, %39,3'ü ise asgari ücretin üzerinde ücret almaktadır.

Mezun kursiyerlerin %72'si sigortalı çalışırken, %17,2'si kayıt dışı (sigortasız) çalışmaktadır.

İstihdam sonrası işe devam eden kursiyerlerin %3,5'i sendikalı, %96,5'i ise sendikalı değildir.

En yüksek üç istihdam oranına sahip kurs, %71,4 ile diğer rehberler, %63,6 ile bilgisayarlı muhasebe, %62,5 ile bilgisayar bakım ve onarımcısı kursudur. Mantar yetiştiriciliği kursu sonrası istihdam edilen kimse bulunmazken, en düşük istihdam oranına sahip kurs ise %7,7 ile doğalgaz ısıtma ve gaz yakıcı servis personeli kursudur.

Anket yapılan kursiyerlerden 322'si işgücüne katılmamakta, bir başka anlatımla çalışmamakta ve iş aramamaktadır. İşgücüne katılmayan kursiyerlerin %28,3'ü ev hanımı olmasından dolayı, %24,5'i ailevi ve kişisel nedenlerle, %18,19'u diğer grubundaki nedenlerden dolayı işgücüne katılmadıkları belirlenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Aktif istihdam politikaları, özellikle 2008 küresel ekonomik krizinden sonra tüm dünyada hızla artan işsizliğin çözümünde yaygın olarak uygulama alanı bulmuştur. Bu politikaların en önemli ayağını, eğitime yönelik programlar oluşturmaktadır. Eğitim programları ve iş bulmaya yardım, bilimsel çevreler tarafından etkinliği en fazla kabul edilmiş olan programlardır. Özellikle gençler açısından meslek danışmanlığı, büyük bir öneme sahiptir. Gençler dışında engelliler, kadınlar, eski hükümlüler, göçmenler gibi dezavantajlı grupların istihdamı açısından da aktif istihdam politikaları büyük önem taşımaktadır. Şubat 2015 verileri ile Türkiye’de genç işsizlik oranının % 20 seviyelerinde olduğu görülmektedir. İŞKUR’un düzenleyeceği işgücü eğitim kurslarının bu gruba da hitap etmesi ve işsizlik oranlarının azaltılmasına yönelik olması gerekmektedir.

Türkiye’de, büyük oranda İŞKUR tarafından gerçekleştirilen aktif işgücü programları, giderek yaygınlaşmakta ve ülke dışında başta AB ve ülke içinden olmak üzere çeşitli işbirliği projeleri ile gelişmektedir. Bu programlar daha çok eğitim şeklinde gerçekleşmektedir. 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik krizden sonra başta toplum yararına programlar olmak üzere bu programlar daha da önem kazanmış ve çeşitlenmiştir.

Eğitim-ekonomi ilişkisinin en önemli kesişim noktası vasıflı işgücü yetiştirilmesi, dolayısıyla eğitim-istihdam ilişkisidir. Küreselleşmeyle birlikte birikim sürecinin giderek derinleşmesi sonucu vasıflı işgücü eğitimi birikim sürecinin en önemli elemanlarından biri konumuna gelmiştir. İşgücü eğitimi, yetiştirdiği işgücüyle, ürettiği bilgiyle, oluşturduğu teknolojiyle, birikim sürecinde öne çıkmayı sağlayacak stratejik bir hedef olarak tanımlanmıştır.

Türkiye’de İşgücü eğitiminin birçok alanda çözülmesi gereken problemleri mevcuttur. Bunların başında kaliteli, uygulamaya ağırlık veren, piyasa içinde rekabet edebilen, üretim yapabilen bir eğitim sisteminin kurulması gelmektedir. Mesleki eğitimin sadece teorik olarak yapılması birçok alanda yeterli olmadığı gibi sonuçlarından beklenen verim de istenen seviyede olmamaktadır. Bu nedenle işgücü eğitimi uygulamalı eğitimle desteklenmelidir. İşgücü eğitiminde, esas olan kurs boyunca kişilere belirlenen programlar dâhilinde sadece bilgi vermek değil, bu bilginin uygulamalı olarak beceriye dönüştürülmesinin sağlanması olmalıdır. Bu nedenle verilen

bilgilerin teorik süreleri ile uygulama sürelerinin dengeli ve yeterli olması gerekmektedir. Kursiyerlerin söz konusu eğitim kurslarına baştan sona katılabilmeleri için yeterli destek ve motivasyonun sağlanması, eğitim sonuçlarının istenen düzeylerde olmasını sağlayacaktır.

Yapılan çalışmada da görülmüştür ki; işgücü eğitimine katılanların % 74,7 si eğitimle yaptıkları iş arasında bağlantı olmadığını düşünmektedir. Verilen teorik eğitimler uygulamalı eğitimle desteklendiğinde mezun kursiyerlerin işgücü piyasasında istihdam edilebilme olasılığını arttırmış olacaktır. Bu bağlamda aldıkları eğitimle doğru orantıda işlerde çalışabilme fırsatı yakalayabileceklerdir.

Açılan kurslar bölgenin ihtiyaçları doğrultusunda açıldığında ve bu kurslar sadece teoriden ibaret olmadığında daha verimli olacağı düşünülmektedir. Yapılan çalışmaya göre kurs sonrasında istihdam edilme seviyesi % 36 seviyelerinde gerçekleşmiştir. Bu oranının artırılmasına yönelik yapılan çalışmalara ağırlık verilmesi gerekmektedir. Bunun için eğitim verilecek bölge ile ilgili gerekli araştırmaların yapılması ve ihtiyaç duyulan sektöre göre kurs programları düzenlenmelidir.

Kırşehir'deki işyerlerinin büyük çoğunluğu toptan ve perakende ticaret sektöründe faaliyet göstermektedir. Toptan ve perakende ticaret sektörünü inşaat ve imalat sektörleri takip etmektedir. Kırşehir'de açılacak kursların bu sektördeki meslek gruplarıyla paralel olması, mezun kursiyerlerin istihdam edilebilme imkânlarını artıracaktır. Yapılan araştırmaya katılanların son bir ay içinde çalışma durumları incelendiğinde; katılımcıların % 5,8'inin son bir ay içinde çalıştığı, % 94,2'sinin ise çalışmadığı görülmektedir. İşgücü yetiştirme kurslarına katılan işsizlerin büyük çoğunluğunun eğitim sonrasında da yine işsiz olarak kaldığı görülmektedir. Bu bağlamda açılan kurslar sektör ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmeli ve istihdamın kalıcı olması amaçlanmalıdır.

İŞKUR'a düzenlediği eğitim programlarının ardından mezun kursiyerlerin işe yerleştirmesiyle ilgili önemli görevler düşmektedir. Zira yapılan çalışmada kursiyerlerin % 76,3'ü kendi bulduğu işyerinde çalıştığını ifade etmiştir. İŞKUR'un iş bulmadaki payının ise % 21,9 seviyelerinde kaldığı görülmektedir. İŞKUR'un bu konuda üzerine düşeni yapması ve etkinliğini artırması gerekmektedir.

Anket çalışmasına katılan mezun kursiyerlerin anket sonrasında "eklemek istediğiniz başka bir konu var mı?" sorusuna verdikleri cevaplar çoğunlukla kursun

faydalı olmadığı, İŞKUR'un iş bulmaları konusunda kendilerine yardımcı olmadığı şeklindedir.

Yapılan anket çalışmasına göre mesleki eğitim kurslarından sonra istihdam edilenlerin % 36 seviyesinde olduğu görülmektedir. Bu da toplamda 450 kişiden yalnızca 162'sinin istihdam edildiği anlamına gelmektedir. Bu sayı oldukça düşüktür. Bunun sebepleri İŞKUR'un bölge ihtiyaçlarını dikkate almadan kurs açmaları olabilir ya da kursiyerlerin kurstan sonra istihdam edilmek istememesi olabilir. İŞKUR düzenleyeceği kurslarda kursiyer seçiminde yeni kriterler geliştirmeli ve kurs ücreti kursa katılım için tek etken olmaktan çıkarılmalıdır. Zira yapılan çalışmada kursiyerler dinlendiğinde çoğu kursiyer verilen ücret için kursa katıldığını, kurs sonrası o sektörde çalışmak istemediğini ifade etmiştir.

2011-2012 yıllarında Antalya ilinde yapılan benzer bir çalışmada İŞKUR'un düzenlediği kurslara katılan 418 mezun kursiyer üzerine anket çalışması yapılmıştır. Uygulanan anket sonuçlarına göre ankete katılan 418 kursiyerden 215'i (%51,4) kurstan sonra bir işte çalışmıştır. Bu oran Kırşehir'de kurslardan sonra istihdam edilenlerle kıyaslandığında Kırşehir'de istihdam edilenlere göre daha iyi durumda olduğu gözlemlenmektedir. İki il arasındaki farklılıkların birçok nedeni olabilir. Kırşehir'de açılan mesleki eğitim kursları sonrası hiç istihdam edilmeyen kursiyerler mevcutken Antalya'da en düşük istihdam edilen meslek grubunda % 20 oranında istihdam sağlanmıştır. Antalya'da düzenlenen kurslardan sonra işte çalışanların %7'si eğitim veren işyerinde, %11'i eğitim firmasının yönlendirdiği işyerinde, %37'si İŞKUR 'un yönlendirdiği işyerlerinde, %44'ü ise kendi bulduğu işyerinde çalışmaya başlamıştır. Kırşehir'de ise kendi bulduğu işyerinde çalışanlar %76,2 seviyelerinde, İŞKUR tarafından yönlendirilen işyerlerinde çalışanlar ise %21,9 seviyelerindedir. Bu açıdan baktığımızda da Antalya'da İŞKUR'un daha etkin olduğunu söyleyebiliriz. Antalya'da yapılan çalışmada mezun kursiyerler mesleki eğitim kursuna devam edenlerin “kursta edindikleri meslek ile işyerinde yaptığı meslek aynı mı?” sorusuna kursiyerlerin %57'si evet, %19'u kısmen, %25'i ise hayır yanıtını vermişlerdir. Kırşehir'de ise ankete katılan mezun kursiyerlerin %74,7'si işyerinde çalıştıkları meslek ile aldıkları mesleki eğitim kursu arasında hiç bağlantı olmadığını ifade etmiştir. Antalya'da kurslara katılan kursiyerler kurs sonrasında aldıkları eğitimle ilgili istihdam imkânı bulurken Kırşehir'de bu oran oldukça düşüktür. Kırşehir'de düzenlenen kurslarda en çok istihdam oranına

sahip kurslar; diğ er rehberler, bilgisayarlı muhasebe, bilgisayar bakım ve onarımcısı iken Antalya’da en çok istihdam edilen meslek grupları ise; satış elemanı, bilgisayar destekli muhasebe ve garson yardımcılığı kurslarıdır. Bölgesel farklılıklar ve ihtiyaçlar doğrultusunda düzenlenen kursların daha etkili olduğu görülmektedir. Her iki ilde de hem ankete katılma hem de istihdam edilme bakımından cinsiyete göre dağılıma bakıldığında kadınların oranının erkeklere göre fazla olduğu görülmektedir.

Belirtilenlerin yanında, mesleklerin uygulama alanlarında ciddi ve uygun müessesese, kurum, kuruluş, piyasa ve laboratuvarların seçilmesi tecrübelerin kazanılmasında oldukça önemli olmakla birlikte buna ek olarak, yeterli denetim ve kontrolün yapılması sağlanmalıdır. Bu durumda mesleki eğitim alan kişilerin daha başarılı olmaları sağlanabileceği gibi, eğitim veren kurum, kuruluş ve eğiticilerinin,  zg ven ve başarıları da artacaktır. Bu sayede bir taraftan başarılı bireyler yetişirken öte yandan ülkenin kaynakları daha rasyonel kullanılmış olacaktır.

KAYNAKLAR

- AKAY, Tekin, **Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları**, Ankara, TİSK, 2008, Yayın No: 291.
- AKGEYİK, Tekin, v.d. ,**İstanbul’da Enformel Sektör: İşportacılar (Eminönü İlçesinde Bir Alan Araştırması)** , İstanbul: Erguvan Yayınları, 2004.
- AKKÖK, Füsün - WATTS T.G., **Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Türkiye Ülke Raporu**, Milli Eğitim Basımevi, Ankara 2004.
- Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği
- AKSOY, Asu, **Küreselleşme ve İstanbul’da İstihdam**, İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı Yayını, 1996.
- AKTÜRK, Faik, “Türkiye’de İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik”, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, Sayı:3, Ankara, 1999, ss. 185-194.
- AKYILDIZ, Hüseyin, **Türkiye’de İstihdamın Analitik Dinamiği**, Birinci Baskı, Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara, 2006.
- AKYILDIZ, Hüseyin – KORKMAZ, Adem, **İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku**, 3. Baskı, Alter Yayıncılık, Ankara, 2010.
- AKYİĞİT, Ercan, “Kısa Çalışma”, **TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:19, Sayı:1-2, İstanbul 2004, ss. 1-35.
- ALABAŞ, Aydın, “Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR’un Önemi”, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007.
- ATAMAN Berrin, **İş Gücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri**, Ankara: Ankara Üniversitesi S.B.F. Yayını, 2000.
- AUER, Peter – EFENDİOĞLU, Ümit – LESCHKE, Janine, **Active Labour Market Policies Around the World: Coping with the Consequences of Globalization**, ILO, Geneva 2005.
- AY, Ahmet – UYSAL, Doğan, **Türkiye Ekonomisi, Makro Ekonomik Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, Konya: Çizgi Kitabevi, 2007.
- AY, Sema, “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:19, Sayı:2, 2012, ss. 321-341.

- AYDIN, Murat, “İstihdam Politikaları Açısından İŞKUR’un Eğitim Programları: Yalova İli Örneği”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2011.
- BAŞTAYMAZ, Tahir, “Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Açmaz: Aşırı İşsizlik veya Kırsal Eksik İstihdam”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayın, İstanbul, Y: 3, Sayı: 10, Nisan 1998, ss. 20-21.
- BAŞTERZİ, Süleyman, **İşsizlik Sigortası**, Ankara: Ankara Hukuk Fakültesi Yayını, 1996.
- BAYRAKTAR, Seda – İNCEKARA, Ahmet, “Türkiye’nin Genç İşsizlik Profili”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt:4, Sayı:1, Ocak 2013, ss. 16-36.
- BAYRAKTAR Yüksel, “Yalova İşgücü Piyasasının Analizi”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:2, Sayı:26, 2010, ss. 113-132.
- BİÇERLİ, Mustafa Kemal, **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1563, 2004.
- BİÇERLİ, Mustafa Kemal, “Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır Mı”, **Çimento İşveren Dergisi**, Kasım 2005, ss. 1-15.
- BİÇERLİ, Mustafa Kemal, **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım, 2007.
- BİLDİRİCİ, Melike – BAKIRTAŞ, Tahsin – KARBUZ, Sohbet, “Emek Piyasasının Özellikleri ve Türkiye İçin Öneriler”, **İktisat, İşletme ve Finans Dergisi**, Bilgesel Yayıncılık, Cilt:13, Sayı:142, Ocak 1998, ss. 7-21.
- BOZDAĞLIOĞLU, Yasemin Uyar, “Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri Ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, **Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:20, 2008, ss. 46-65.
- BULUT, Selahattin, “Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği”, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2010.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023) Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması Eksenli Raporu**, 2014.
- ÇELİK, Adnan, v.d. , **Kariyer Yönetimi**, Gazi Kitabevi, 2004

- ÇETİNKAYA, Emel, “Sosyal Taraf Temsilcilerinin Gözüyle Türkiye’de Özel İstihdam Büroları”, **Kafkas Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:3, Sayı:3, 2012, ss. 145-162.
- DAR, Amit – TZANNATOS, Zafiris, **Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from the Evaluations**, The World Bank, Washington D.C. , 1999.
- DİNLER, Zeynel, **İktisada Giriş**, Ekin Yayınevi, Bursa, 2002.
- DÜĞER, İsmail H. – DULUPÇU, Murat A., **İktisada Giriş**, Türkmen Kitapevi Yayınları, İstanbul, 2007.
- EKER, Serhan, “KOBİ’lerde Teknolojik Ar-Ge Çalışmalarının İstihdam Üzerine Etkileri: Tekmer’lerde Bir Uygulama”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta, 2011.
- ELLIOTT, Robert, **Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi**, Ankara: Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları, 1997.
- ERDOĞMUŞ, Nihat, **Kariyer Geliştirme**, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Baskı, Ankara 2003.
- ERKEKLİ, Ferit, “İstihdam Politikaları, Esneklik ve Özel İstihdam Büroları”, **TİSK İşveren Dergisi**, Eylül, 2007, ss. 36-41.
- EROL, Sevgi Işık, “Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin Ve Türkiye Örnekleri”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:24, Sayı:6, 2013, ss. 15-43.
- EYÜBOĞLU, Dilek, **2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları**, Milli Prodüktivite Yayınları No: 674, Mert Matbaası, Ankara, 2003.
- GENÇ, Ahmet Ersun, “İşsizlik Sigortası Aldatmacası 2”, **Evrensel Gazetesi**, 1 Aralık 1999.
- GERMİR, Hatice Nur, “Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Belediyelerce Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Kullanımı: Balçova Semtevleri”, **Electronic Journal of Vocational Colleges**, Cilt:3, Sayı:3, Aralık 2013, ss. 1-18.
- GÖKMEN, Hüseyin, “Avrupa Sosyal Devlet Anlayışında İstihdam Ve Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu”, Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007.

- GÜLOĞLU, Tuncay – KORKMAZ, Adem – KİP, Murat, “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, İstanbul Üniversitesi yayınları, No:4401, İstanbul, 2003
- GÜLOĞLU, Tuncay, “The Reality of Informal Employment in Turkey”, **International Programs Visiting Fellow Working Papers**, Cornell University, 2005.
- GÜLOĞLU, Tuncay, vd. , **Yalova İşgücü Piyasası Araştırması ve Analiz Çalışması**, İzmit: Areda Yayınları 2011.
- GÜNDOĞAN, Naci, “Genç İşsizliği ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları”, Ankara: **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:54, Sayı:1, 1999, ss. 63-79.
- ILO, “122No’lu İstihdam Politikası Sözleşmesi”,
<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/sozlesme/soz122.htm>.
(20.03.2015).
- ILO, Ekonomik ve Sosyal Politika Komitesi 288. Oturum, İkinci gündem maddesi AİPP, Genova, Kasım 2003.
- ILO Employment Outlook, ILO Genova 1995.
- İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi> , (09.01.2015).
- İŞKUR, **2006-2008 Stratejik İş Planı**, Ankara.
- İŞKUR, **2008-2012 Stratejik Plan**, Ankara, 2008, s. 14.
<http://www.sp.gov.tr/documents/planlar/TurkiyeIsKurumu> , (10.12.2014).
- İŞKUR, **2010 Faaliyet Raporu**, Ankara, 2011.
- İŞKUR, **2011-2015 Stratejik Plan**, Ankara, 2010.
- İŞKUR, **2012 yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, 2010.
- İŞKUR, **2013 İstatistik Yıllığı**, Ankara.
- İŞKUR, **2013 - 2017 Dönemi Stratejik Planı**, Ankara, 2012, s. 15.
<http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/dokumanlar/Kurumsal> , (10.12.2014).
- İŞKUR, **2014 Faaliyet Raporu**.
- İŞKUR, **2014 yılı Türkiye İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu**.
- İŞKUR, **2015 Mali Yılı Performans Programı**.
- İŞKUR, **IV. Genel Kurul Çalışma Raporu**, Ankara, 2007.
- İŞKUR, **Aralık 2014 Aylık İstatistik Bülteni**.
- İŞKUR, **İŞKUR’un Engellilere Sunduğu Hizmetler**, 2013.

İŞKUR, **İl ve Meslek Düzeyinde Kurs İstatistikleri**.

İŞKUR, “İstihdam Politikaları”, İstanbul Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 6 Ocak 2015, http://www.ito.org.tr/2014/sunum/ISKUR_Istihdam_Politikolari_ve_Istihdama_Yonelik_Tesvikler_Destekler.pdf , (24.03.2015).

İŞKUR, Özel İstihdam Büroları, Açık/Kapalı Büro Listesi, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari/acikkapaliburolistesi> , (03.02.2015).

İŞKUR, Özel İstihdam Büroları, İşe Yerleştirme İstatistikleri, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari> , (18.01.2015).

İŞKUR, Tarihçe, <http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce> , (10.11.2013).

JANOSKI Thomas, “Explanining State Intervention to Prevent Unemployment: The Impact of Institutions on Active Labor Market Policy Expenditures in 18 Countries”, Eds. Günther Schmid, Jacqueline O’Reilly ve Klaus Schöman, **İnternational Handbook of Labor Market Policy and Evalotion**, Edwart Elgar, Cheltenham U.K. , 1996.

KAVAK, Yüksel – TATLIDİL, H., **Türk İş Dünyasının İş ve İşçi Bulma Kurumundan Beklentileri**, Ankara, İİBK, 1991.

KOCACIK, Faruk, **Türkiye’de Çalışma Hayatından Kesitler: İşsizlik-Sendikal Örgütlenme-Kadın Emeği-İşportacılık**, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları No: 94, Cumhuriyet Üniversitesi Matbaası, Sivas, 2004.

KORAY, Meryem, **Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları**, II. İstihdam Haftası Tebliğleri, İİBK Yayın No:276, Ankara, 1992.

KORKMAZ, Adem – MAHİROĞULLARI, Adnan, **Emek Piyasası Politikaları**, 2. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi, 2007.

KÖKLÜ, Aziz, **Makro İktisat**, 2. Baskı, Ankara, S Yayınevi, 1987.

KUMAŞ, Handan, “İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri”, **İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:3, Sayı:4, Ekim, Kasım, Aralık, 2001, ss. 1-430.

KURNAZ, Işıl, “İstihdam Edilebilirliğin Önemi Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi ve Ankara Bölgesi İmalat Sanayii Uygulaması”, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2007.

- LATSCH, Gerhard, **İşe Yerleştirme ve İstihdam Danışmanlığı**, Siyasal Yayıncılık, Ankara 2000.
- MESS, **Çalışma Sürelerinde Esneklik**, İstanbul: Hanlar Yayınları, 2002.
- MURAT, Sedat, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan- AB Ülkelerinde ve Türkiye’de İşgücünün Yapısı**, TÜHİS (Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası) Yayını, Yayın No: 38, Ankara 2000.
- MÜTEVELLİOĞLU, Nergis – AKSOY, Beyhan, “İşsizlikle Mücadelede İl İstihdam Ve Mesleki Eğitim Kurullarının İşlevi”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 2010, ss. 13-35.
- ORHAN, Osman Z. – ERDOĞAN, Seyfettin, **İktisada Giriş**, Palme Yayınları, Gözden geçirilmiş 3.Baskı, Ankara, 2008.
- ÖKSÜZ, Nazan , “Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı Ve İŞKUR’un Üstlenebileceği Roller”, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007.
- ÖREN, Kenan, **Sosyal Politika**, Pelikan Yayınları, Ankara, 2011.
- ÖZDEMİR, Süleyman – ERSÖZ, Halis Y. – SARIOĞLU, **İbrahim, İşsizlik Sorununun Çözümünde Kobilerin Desteklenmesi**, İstanbul: İTO Yayını, 2006.
- ÖZŞUCA, Şerife Türcan, **Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası**, Ankara, İmaj Yayınevi, 2003.
- ÖZVERİ, Murat, “Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:33, 2012, ss. 147-172.
- PEKİN, Tefvik, **Makro İktisat**, İzmir, 1988.
- SAVAŞIR, Rebii, **Türkiye Ve Avrupa Birliği Ülkelerinde KOBİ’ler Açısından İstihdam Politikaları**, Kamu- İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 1999.
- SAYIN, Ali Kemal, **Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları**, Ankara: Türkiye İş Kurumu Yayını, 2002.
- SAYIN, Ali Kemal, “İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması Sürecinde Türkiye İş Kurumu”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt:49, Sayı:1, 2005, ss. 406-423.

- SEÇER, Barış, “Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi”, **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1, 2008, ss. 141-158.
- SERTER, Nur, **Genel Olarak Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını, 1993.
- SEYYAR, Ali, **Sosyal Siyaset Terimleri Ansiklopedik Sözlük**, 2. Baskı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 2008.
- SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, Sekizinci Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2012.
- ŞAHİN, Begüm Erdil – SEVİMLİ, Yeliz, “Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları Ve İŞKUR’un Önemi”, **Hukuk Ve İktisat Araştırmaları Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1, 2013, ss. 1-10.
- THUY, Phan – HANSEN, Ellen - PRICE David, **Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmetleri**, ILO, Ankara 2001.
- TİRYAKİ, Mustafa, “AB Sürecinde Tarımdan Kopan İşgücünün İstihdam Edilmesinde Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği”, İŞKUR Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007.
- TOKSÖZ, Gülay – ÖZŞUCA, Şerife T., “Enformel Sektörde İstihdamın ve İşgücünün Özellikleri”, **İktisat Dergisi**, Sayı:430, 2002, ss. 29-35
- TUNALI, İnsan, **İstihdam Durum Raporu Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması**, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 2004.
- TÜİK, **İşgücü İstatistikleri**, Aralık 2014
- TÜİK, **İşgücü İstatistikleri**, Aralık 2014, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri> , (10.03.2015).
- TÜSİAD, **Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik**, Yayın No:11-381, İstanbul, Aralık 2004.
- UNAY, Cafer, **Makro Ekonomi**, 6. Baskı, Bursa, Ekin Kitabevi, 1996.
- UŞEN, Şelale, “Avrupa Birliği Ülkeleri Ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:13, 2007, ss. 65-94.
- VARÇIN, Recep, **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Ankara, Siyasal Kitabevi, Ocak 2004.

- YAMAN, Sevinç, “Avrupa Birliği’nin İstihdam ve Sosyal Politikaları”, **TC Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Bülteni**, Aralık Ayı Sayısı, Ankara 2004.
- YERELİ, Ahmet Burçin – KARADENİZ, Oğuz, “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Vergi Kayıp ve Kaçakları Üzerine Etkileri”, **E-Yaklaşım Dergisi**, Sayı:138, Ankara, 2004, ss. 835-852.
- YILDIZ, Ramazan, “Krizlerde Geçici Çare; Kısa Çalışma Ödeneği”, **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:195, Mart 2009.
- YÖRÜK, Sinan – DİKİCİ, Abdullah – UYSAL, Ahmet, “Bilgi Toplumu ve Türkiye’de Mesleki Eğitim”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:12, Sayı:2, 2002, ss. 299-312.
- ZAİM, Sabahaddin, **Çalışma Ekonomisi**, 10. Baskı, İstanbul: Filiz Kitapevi, 1997.
- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu
- 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

EKLER

Ek-1) Anket Formu

PROJE KAPSAMINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN MESLEK EĞİTİM KURSLARINA KATILANLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMLARINI BELİRLEME ANKETİ				
Anket No	Anketörün Adı	Anket Tarihi	Anket Saati	Not
Adınız-Soyadınız	Yaşınız		Cinsiyetiniz	İŞKUR 'dan elde edilmiştir.
e-mail	Eğitim Durumu		Medeni Hal	[] Bekar [] Evli
En son Bitirdiğiniz Okulun Adı	Doğum Yeri İlçe		Doğum Yeri Şehir	
Ne kadar süredir Kırşehir'de yaşıyorsunuz ?	Kırşehir'den önce hangi ilde yaşıyordunuz ?			
Engellisiniz mi ?	[] Evet		[] Hayır	
Katıldığınız Kurs	Kursun Tarihleri		Başlangıç Tarihi: İŞKUR 'dan elde edilmiştir.	
Kursu Veren Firma Adı	İŞKUR 'dan elde edilmiştir.		Bitiş Tarihi: İŞKUR 'dan elde edilmiştir.	
			[] Eğitim Firması [] İşveren Firma	
A. Kurs Sonrası Süreç				
1. Kurs sonrasında , herhangi bir işyerinde çalıştınız mı ?				
[] Evet.....Cevabınız EVET ise 2. soruya geçiniz. [] Hayır.....Cevabınız HAYIR ise 24. soruya geçiniz				
2. Kurs sonrasında aşağıdaki işyerlerinden hangisinde çalıştınız ?				
a. Eğitimi veren işyerinde b. Eğitim firması tarafından yönlendirilen işyerinde				
c. İŞKUR tarafından yönlendirilen işyerinde d. Kendi bulduğum işyerinde e.Diğer (Belirtiniz).....				
3. a) İlgili işyerinin adı neydi				
b) Sektörü neydi.....				
4. Mesleğiniz neydi ?				
5. Katıldığınız kursta edindiğiniz mesleki eğitim ile, kurs sonrası çalıştığınız işyerinde yaptığınız meslek aynı mıydı?				
[] Evet [] Kısmen [] Hayır				

**PROJE KAPSAMINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN MESLEK EĞİTİM KURSLARINA
KATILANLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMLARINI BELİRLEME ANKETİ**

6. Kursu bitirdikten sonra, işinizi ne kadar süre içinde buldunuz?

Ay

7. İş, hangi kanalla buldunuz?

a. Türkiye İş Kurumu		e. Gazete ilanlarıyla	
b. Akrabalarım kanalıyla		f. Staj yaptığım işyeri kanalıyla	
c. Eş-dost ya da tanıdık yardımıyla		g. Diğer (Belirtiniz).....	
d. Özel İstihdam büroları ya da internette yer alan kariyer siteleri aracılığı ile			

8. Söz konusu işyerinde halen çalışıyor musunuz ?

- [] Evet Cevabınız **EVET** ise 9. soruya geçiniz.
[] Hayır Cevabınız **HAYIR** ise 16. soruya geçiniz

9. İşyerinde ne kadar süredir çalışıyorsunuz ?ay

10. İşteki çalışma durumunuz aşağıdakilerden hangisine girmektedir?

1. Düzenli ücretli		2. Yevmiyeli		3. İşveren	
4. Kendi hesabına		5. Ücretsiz aile işçisi			

11. İşyerinde aylık kazancınız (ücret ya da müteşebbis geliri net kaç TL.'dir ?)

TL

12. Çalışmanızdan ötürü herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı mısınız?

- [] Evet [] Hayır

13. İşyerindeki haftalık çalışma süreniz

Saat

14. İşyerinizde,

a. Sendika bulunuyor mu?		[] Evet	[] Hayır
b. Çalışan Sayısı		c. Siz Sendikalı mısınız?	[] Evet [] Hayır

15. İşyerinde çalıştığınız meslek ile aldığınız mesleki eğitim kursu arasında bağıntı derecesi nedir ?
(Bu sorudan sonra Lütfen 35. soruya geçiniz)

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

(İşten ayrılmış kursiyer için doldurulacak)

16. İşyerinde ne kadar süre çalıştınız ? ay

17. İşteki çalışma durumunuz aşağıdakilerden hangisine girmektedir?

1. Düzenli ücretli		2. Yevmiyeli		3. İşveren	
4. Kendi hesabına		5. Ücretsiz aile işçisi			

18. İşyerinde aylık kazancınız (ücret ya da müteşebbis geliri net kaç TL.'dir ?)

TL

PROJE KAPSAMINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN MESLEK EĞİTİM KURSLARINA KATILANLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMLARINI BELİRLEME ANKETİ

19. Çalışmanızdan ötürü herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı mıydınız?

[] Evet [] Hayır

20. İşyerindeki haftalık çalışma süreniz kaç saat idi ?

Saat

21. İşyerinizde,

a. Sendika bulunuyor mu?	[] Evet	[] Hayır
b. Çalışan Sayısı	c. Siz Sendikalı mısınız?	[] Evet [] Hayır

22. İşyerinden ayrılma nedeniniz nedir ?

İşyeri kapandı	
Sözleşmem belirli süreliydi. Sözleşme süresi bitti.	
İstifa ettim. Çalışma koşulları (ücret, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği) uygun değildi.	
İşveren iş sözleşmesini fesih etti.	
Diğer belirtiniz	

23- İşyerinde yaptığınız meslek ile aldığınız mesleki eğitim kursu arasında bağıntı derecesi neydi ?

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

24- Son bir ay içinde bir saat bile olsa ücret veya kar elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?

[] Evet-Çalıştım [] Hayır-Çalışmadım

(Cevabınız HAYIR ise 25 Soruya, EVET ise 26. soruya geçiniz)

25- Son bir ay içinde iş aramak için teşebbüste bulundunuz mu?

[] Evet-Kendi olanaklarımla bulundum [] Evet-İŞKUR vasıtasıyla bulundum [] Hayır-Bulunmadım

(Cevabınız HAYIR ise 34. Soruya, geçiniz)

26.a İşyerinde ne kadar süredir çalışıyorsunuz ? ay

26.b İlgili işyerinin adı neydi 26.c Sektörü neydi.....

26.c Mesleğiniz neydi ?

27. İşteki çalışma durumunuz aşağıdakilerden hangisine girmektedir?

1. Düzenli ücretli	2. Yevmiyeli	3. İşveren
4. Kendi hesabına	5. Ücretsiz aile işçisi	

28. İşyerinde aylık kazancınız (ücret ya da müteşebbis geliri net kaç TL.'dir ?)

TL

29. Çalışmanızdan ötürü herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı mısınız?

[] Evet [] Hayır

**PROJE KAPSAMINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN MESLEK EĞİTİM KURSLARINA
KATILANLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMLARINI BELİRLEME ANKETİ**

30. İşyerindeki haftalık çalışma süreniz Saat

31. İşyerinizde,

a. Sendika bulunuyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
b. Çalışan Sayısı	c. Siz Sendikalı mısınız?	☐ Evet ☐ Hayır

32. İşyerinde yaptığınız meslek ile aldığınız mesleki eğitim kursu arasında bağıntı derecesi nedir ?

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

33. İş, hangi kanalla buldunuz?

a. Türkiye İş Kurumu	e. Gazete ilanlarıyla
b. Akrabalarım kanalıyla	f. Staj yaptığım işyeri kanalıyla
c. Eş-dost ya da tanıdık yardımıyla	g. Diğer (Belirtiniz)
d. Özel İstihdam büroları ya da internette yer alan kariyer siteleri aracılığı ile	

34. İş aramama nedeniniz aşağıdakilerden hangisidir?

1. İş buldu-işini kurdu başlamak için bekliyor	2. Öğrenci	3. Ev hanımı
4. Emekli	5. İş bulma ümidi kırıldı	6. Yaşlı (60+ yaştakiler)
7. Özürü	8. Hasta	9. Ailevi ve kişisel nedenler
10. Mevsimlik çalışıyor	11. Diğer (Belirtiniz) :	

35 – Belirtmek istediğiniz diğer konular nelerdir?

Ek-2) Özgeçmiş

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı: Zehra KARAKOÇ

Doğum Yeri ve Yılı: Kırşehir/1990

Medeni Hâli: Bekâr

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi: Süleyman Demirel Üniversitesi

2008-2012 İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Yüksek Lisans: Süleyman Demirel Üniversitesi

2012-2015 İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Yabancı Dil ve Düzeyi: İngilizce /48.75