



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Zihni Onur EREN

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMININ ETKİ DEĞERLENDİRMESİ: ANTALYA İLİ ÖRNEĞİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2021



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Zihni Onur EREN

İŞKUR İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMININ ETKİ DEĞERLENDİRMESİ: ANTALYA İLİ
ÖRNEĞİ

Danışman

Doç. Dr. Mete Kaan NAMAL

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2021

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Zihni Onur Eren'in bu çalışması, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Cem ERGUN (İmza)

Üye (Danışmanı) : Doç. Dr. Mete Kaan NAMAL (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Şerife DURMAZ (İmza)

Tez Başlığı: İşbaşı Eğitim Programının Etki Değerlendirmesi: Antalya İli Örneği

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 24/02/2021

Mezuniyet Tarihi : 25/03/2021

(İmza)
Prof. Dr. Suat KOLUKIRIK
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İşbaşı Eğitim Programlarının Etki Değerlendirmesi – Antalya İli Örneği” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

Zihni Onur EREN





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Zihni Onur EREN
Öğrenci Numarası	20175258003
Enstitü Ana Bilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans () Doktora () Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Doç. Dr. Mete Kaan NAMAL
Tez Başlığı	İşbaşı Eğitim Programının Etki Değerlendirmesi: Antalya İli Örneği
Turnitin Ödev Numarası	1534474672

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 172 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 16/03/2021 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % 9

alıntılar dahil % 12' dir.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

16/03/2021

(imzası)

Doç. Dr. Mete Kaan NAMAL

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
ŞEKİL LİSTESİ	vii
TABLolar LİSTESİ	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	x
ÖZET	xii
SUMMARY	xiii
ÖNSÖZ	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM, İŞSİZLİK, İŞGÜCÜ PİYASASI VE İSTİDAM POLİTİKALARI

1.1. İstihdam	4
1.1.1. İstihdam Kavramının Tanımı	4
1.1.2. İstihdam Kavramının Çeşitleri	5
1.1.3. İstihdam Düzeyi ve Milli Gelir	6
1.2. İşsizlik.....	6
1.2.1. İşsizliğin Tanımı.....	7
1.2.2. İşsizlik Türleri	8
1.2.2.1. İstemli (İradi) İşsizlik	9
1.2.2.2. İstem Dışı (Gayri İradi) İşsizlik.....	9
1.2.2.2.1. Geçici (Arızı, Friksiyonel) İşsizlik.....	9
1.2.2.2.2. Dönemsel (Konjonktürel/Devrevi) İşsizlik	10
1.2.2.2.3. Yapısal (Strüktürel) İşsizlik	10
1.2.2.2.4. Teknolojik İşsizlik.....	11
1.2.2.2.5. Mevsime Bağlı İşsizlik.....	11
1.2.2.2.6. Gizli İşsizlik	12
1.2.3. İşsizliğin Nedenleri	12
1.2.3.1. Klasik (Liberal) İktisadi Kurama Göre İşsizlik	12

1.2.3.2. Marksist Kurama Göre İşsizlik.....	13
1.2.3.3. Keynesyen Teoriye Göre İşsizlik	14
1.2.3.4. Neoliberal Kuram Göre İşsizlik.....	15
1.2.4. İşsizliğin Zararları	17
1.3. İşgücü Piyasası Tanımı, Kapsamı ve Özellikleri.....	19
1.3.1. Dünya İşgücü Piyasası	20
1.3.1.1. Dünya İşgücü Piyasasının Tarihsel Gelişimi.....	20
1.3.1.2. Dünyada Küresel İşgücü Piyasasının Genel Durumu	22
1.3.1.3. Dünyanın Çeşitli Bölgelerinde İşgücü Piyasalarının Mevcut Durumu	26
1.3.2. Türkiye İşgücü Piyasası	28
1.3.2.1. Türkiye İşgücü Piyasasının Tarihsel Gelişimi.....	28
1.3.2.2. Türkiye İşgücü Piyasalarının Analizi	30
1.4. İşsizlik İle Mücadelede Küresel Ölçekte Uygulanan İstihdam Politikaları.....	37
1.4.1. Talep Yönlü Politikalar	38
1.4.2. Arz Yönlü Politikalar	38
1.4.2.1. Pasif İşgücü Piyasası Politikaları.....	38
1.4.2.1.1. İşsizlik Sigortası	39
1.4.2.1.2. İşsizlik Yardımı ve Sosyal Yardımlar	40
1.4.2.1.3. Kıdem Tazminatı.....	40
1.4.2.1.4. Ücret Garanti Fonu.....	41
1.4.2.1.5. Kısa Çalışma Ödeneği.....	41
1.4.2.2. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları	41
1.4.2.2.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları	46
1.4.2.2.2. Kendi İşini Kuracaklara İlişkin Yardım Programları.....	47
1.4.2.2.3. Doğrudan Kamu İstihdamı Yoluyla İş Yaratma Programları	49
1.4.2.2.4. Mesleki Eğitim Programları	51
1.4.2.2.5. Eşleştirme ve İstihdam Danışmanlığı Hizmetleri.....	52

İKİNCİ BÖLÜM

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ, UYGULAMASI, ULUSAL VE BÖLGESEL BAZDA DEĞERLENDİRİLMESİ

2.1. Geçmişten Bugüne Türkiye İş Kurumu.....	54
--	----

2.2.	İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları	56
2.2.1.	Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları	56
2.2.2.	Kendi İşini Kuracaklara İlişkin Yardım Programları	57
2.2.3.	Doğrudan Kamu İstihdamı Yoluyla İş Yaratma Programları	59
2.2.4.	Mesleki Eğitim ve Beceri Kazandırma Programları	60
2.2.5.	Eşleştirme ve İstihdam Danışmanlığı Hizmetleri.....	62
2.3.	Mevzuat ve Uygulama Bakımından İşbaşı Eğitim Programları	62
2.3.1.	İşbaşı Eğitim Programı Tanımı ve Amacı.....	63
2.3.2.	İşbaşı Eğitim Programının Süresi.....	64
2.3.3.	İşbaşı Eğitim Programının Uygulanma Süreci.....	65
2.3.4.	İşbaşı Eğitim Programı Kapsamındaki Meslekler.....	66
2.3.5.	Tarafların Programdan Yararlanma Şartları.....	66
2.3.5.1.	Katılımcıların İşbaşı Eğitim Programından Yararlanma Şartları	66
2.3.5.2.	İşverenlerin İşbaşı Eğitim Programından Yararlanma Şartları.....	67
2.3.6.	İşbaşı Eğitim Programı Sözleşmesi.....	68
2.3.7.	İşbaşı Eğitim Programı Kapsamındaki Tarafların Hak ve Sorumlulukları	69
2.3.7.1.	Katılımcıların İşbaşı Eğitim Programı Kapsamında Hak ve Sorumlulukları	69
2.3.7.2.	İşverenlerin İşbaşı Eğitim Programı Kapsamında Hak ve Sorumlulukları	69
2.3.7.3.	İŞKUR'un İşbaşı Eğitim Programı Kapsamında Sorumlulukları	71
2.4.	Mevcut Veriler Işığında İşbaşı Eğitim Programı.....	72
2.4.1.	Türkiye Geneline İşbaşı Eğitim Programı Verileri	72
2.4.1.1.	Programa Katılan Kişilerin Sayısının Yıllara Göre Dağılımı.....	72
2.4.1.2.	Programa Katılan Kişilerin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	73
2.4.1.3.	Programa Katılan Kişilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	74
2.4.1.4.	Programa Katılan Kişilerin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı	75
2.4.1.5.	İşbaşı Eğitim Programının Sektörlere Göre Dağılımı	76
2.4.1.5.1.	İşbaşı Eğitim Programının Ana Sektörlere Göre Dağılımı	76
2.4.1.5.2.	İşbaşı Eğitim Programının Alt Sektörlere Göre Dağılımı.....	78
2.4.1.6.	İşbaşı Eğitim Programının Mesleklere Göre Dağılımı	79
2.4.2.	Antalya İlinde İşbaşı Eğitim Programı Verileri	80
2.4.2.1.	Programa Katılan Kişilerin Programdaki Durumları.....	82
2.4.2.1.1.	Programa Katılan Kursiyerlerin Dağılımı	82
2.4.2.1.2.	Programdan Mezun Olan Kursiyerlerin Dağılımı.....	84

2.4.2.1.3. Programdan Ayrılan Kişilerin Dağılımı	85
2.4.2.1.4. Aynı İşletmede İstihdama Devam Eden Kişilerin Dağılımı	86
2.4.2.1.5. Farklı İşletmelerde İstihdama Devam Eden Kişilerin Dağılımı	86
2.4.2.1.6. Program Kapsamında Yaratılan İstihdamın Genel Toplamı	87
2.4.2.2. Devam Eden Programlarda Katılımcıların Durumları	88
2.4.2.3. Programa Katılan Kişilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	89
2.4.2.4. Programa Katılan Kişilerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı	90
2.4.2.5. Programa Katılan Kişilerin Mesleklere Göre Dağılımı	91

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ANTALYA'DA İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ FİRMALAR ÜZERİNDEN İNCELENMESİ: SAHA ARAŞTIRMASI

3.1. Yöntem	93
3.1.1. Araştırmanın Amacı	93
3.1.2. Araştırmanın Problemi ve Araştırma Soruları	93
3.1.3. Araştırmanın Önemi	94
3.1.4. Sayıtlar (Varsayımlar)	95
3.1.5. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	95
3.1.6. Araştırmanın Modeli	95
3.1.7. Araştırmanın Çalışma Grubu	96
3.1.8. Veri Toplama Araçları	96
3.1.9. Veri Toplama Süreci	96
3.1.10. Verilerin Analizi	96
3.1.11. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği ve Etik Boyutu	97
3.2. Bulgular ve Tartışma	97
3.2.1. Görüşmecilerin Demografik Özellikleri	98
3.2.2. Görüşmeci Firmalarda Çalışan Sayıları	99
3.2.3. Görüşmeci Firmaların Sektörlere Göre Dağılımı	100
3.2.4. Program Uygulayıcısı Firmaların Genel İstihdam Politikaları	102
3.2.4.1. Mülakata Katılan Firmaların Personel Tedarikinde Aradığı Nitelikler	102
3.2.4.1.1. İş Tecrübesi	102
3.2.4.1.2. İş Disiplini	104
3.2.4.1.3. Eğitim Seviyesi	104
3.2.4.1.4. Yabancı Dil	106

3.2.4.1.5. Yaş.....	107
3.2.4.1.6. Kadın İstihdamında Pozitif Ayrımcılık	108
3.2.4.2. Mülakata Katılan Firmaların Personel Tedarikinde Kullandığı Kanallar	109
3.2.4.3. Firmaların İstihdamda Karşılaştıkları Zorluklar.....	111
3.2.4.3.1. Kalifiye İşgücü Sıkıntısı.....	112
3.2.4.3.2. Ücretlerde Anlaşamama Sorunu.....	115
3.2.4.3.3. Mevsimsel Şartlarından Dolayı Yaşanan Sıkıntılar	116
3.2.5. Mülakata Katılan Firmalarda İşbaşı Eğitim Programının Analizi	117
3.2.5.1. Firmalar, Programdan Nasıl Haberdar Oldu?.....	118
3.2.5.2. Firmalarda Programın Uygulandığı Meslekler.....	120
3.2.5.3. Firmaların Programdan Yararlanma Sebepleri.....	121
3.2.5.3.1. Firmalara Sağlanan Ücret, Sigorta Teşvikleri ve Vergi Muafiyetleri	121
3.2.5.3.2. Firmaların Kalifiye İşgücünü Kendi Bünyesinde Yetiştirmek İstemesi	124
3.2.5.3.3. Ülke Ekonomisine Katkıda Bulunma.....	125
3.2.5.3.4. Toplumsal Fayda Yaratma	126
3.2.5.3.5. Firmaların İşbaşı Eğitim Programından Yararlanmasının Diğer Nedenleri	126
3.2.5.4. Firmaların Programı Uygulama Süreleri	128
3.2.5.5. Firmalarda Uygulanan Eğitim Süreçleri.....	130
3.2.5.5.1. İşin İşbaşında Öğretilmesine Yönelik Mesleki Eğitimler	130
3.2.5.5.2. Oryantasyon Eğitimleri	132
3.2.5.5.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri.....	132
3.2.5.5.4. Kişisel Gelişim Eğitimleri.....	133
3.2.5.5.5. Program Kapsamında Uygulanan Diğer Eğitimler	134
3.2.5.5.6. Eğitim Sürecinde Katılımcılara Yönelik Ödül-Ceza Gibi Uygulamalar.....	135
3.2.5.6. Firmaların, Program ile İlgili Görev ve Sorumluluk Bilinci	136
3.2.5.7. Firmaların Katılımcılar Hakkındaki Genel Görüşleri.....	139
3.2.5.7.1. Firmaların Katılımcılardan Memnun veya Memnun Olmama Nedenleri...	139
3.2.5.7.2. Firmalara Göre Katılımcıların İşe ve İşletmeye Bağlılık Durumu.....	142
3.2.5.7.3. Firmaların İstihdama Devam İçin Katılımcılarda Aradığı Nitelikler.....	145
3.2.5.8. Firmaların İŞKUR ile İlişkileri.....	147
3.2.5.9. Firmaların, Program Kapsamındaki Denetimler İle İlgili Görüşleri	149
3.2.5.10. Firmaların, Programın İstihdama Etkisi Hakkında Görüşleri.....	151
3.2.5.11. Firmalara Göre Programın Eksik ve Aksak Yönleri ve Öneriler.....	156
3.2.5.11.1. Katılımcıların Sosyal Güvenlik Sigorta Primlerinin Yatırılmaması.....	156

3.2.5.11.2. Program Kapsamındaki Mesleklerin Sürelerinin Revize Edilmesi	158
3.2.5.11.3. Mevzuatın Bazı Konularda Esnetilmesi	159
3.2.5.11.4. Diğer Konularda Getirilen Öneriler.....	162
SONUÇ	165
KAYNAKÇA.....	175
EK1- MÜLAKAT SORULARI	185
ÖZGEÇMİŞ	187



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1: Küresel İşsizlik Oranı (2005-2018).....	22
Şekil 1.2. İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı	32
Şekil 1.3. Türkiye’de 2005- 2017 Yılları Arasında İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı	33
Şekil 1.4. Karşılaştırmalı İşgücüne Katılım Oranları (2015, %)	34
Şekil 1.5. Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (2015,%).....	36
Şekil 2.1. 2019 Yılı İtibariyle Ana Sektörlere Göre Programa Katılanlar	77



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Dünyada Bölgelerarası İşsizlik Oranları 2007–2019	23
Tablo 1.2. Bölgelerarası Genç İşsizlik Oranları 2018	24
Tablo 1.3. İşsizlik Oranı ve Toplam İşsizlik: Eğilimler ve Tahminler 2007–2019.....	26
Tablo 1.4. Temel İşgücü Göstergeleri, Haziran 2018, Haziran 2019	31
Tablo 1.5. İşyeri Yaşına ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayıları	33
Tablo 2.1. 2019 Yılı Girişimcilik Programlarına Katılımcı Sayıları.....	58
Tablo 2.2. Girişimcilik Programı Katılımcılarının Öğrenim Durumu (Ocak-Aralık 2019).....	58
Tablo 2.3. 2019 Yılı Toplum Yararına Program Katılımcı Sayıları.....	59
Tablo 2.4. 2019 Yılı MEP Katılımcılarının Cinsiyete Göre Dağılımı	60
Tablo 2.5. 2019 Yılı Ana Sektörlere Göre MEP Katılımcı Sayısı	61
Tablo 2.6. Mesleki Eğitim Kurslarına Katılanların Yaş Grubu.....	61
Tablo 2.7. Türkiye Geneline Yıllara Göre İEP Katılımcılarının Dağılımı.....	73
Tablo 2.8. 2019 Yılında İEP Katılımcılarının Cinsiyete Göre Dağılımı	74
Tablo 2.9. 2019 Yılında Katılımcıların Yaş Gruplarının Dağılımı	74
Tablo 2.10. 2019 Yılı İEP Katılımcılarının Öğrenim Durumları	75
Tablo 2.11. 2019 Yılında Ana Sektörlere Göre Programa Katılanlar	77
Tablo 2.12. 2019 Yılında Alt Sektörlere Göre İEP Katılımcıları.....	78
Tablo 2.13. 2019 Yılında Meslek Düzeyinde İşbaşı Eğitim Programları	79
Tablo 2.14. Antalya’da İEP Dağılımı (İptal/Sona Ermiş/Devam Eden) (2009-2019)	81
Tablo 2.15. Antalya’da Merkez İlçelerde İEP Dağılımı (2009-19).....	81
Tablo 2.16. Antalya’da İEP Kursiyerlerinin Dağılımı (2009-19)	82
Tablo 2.17. Antalya’da Merkez İlçelerde İEP Kursiyerlerinin Dağılımı (2009-2019)	83
Tablo 2.18. Antalya’da Döneminde İEP Mezunlarının Dağılımı (2009-2019).....	84
Tablo 2.19. Antalya’da Merkez İlçelerde İEP Mezunlarının Dağılımı (2009-2019)	84
Tablo 2.20. Antalya’da İEP’den Ayrılanların Dağılımı (2009-2019)	85
Tablo 2.21. Antalya’da Merkez İlçeler İEP’den Ayrılanların Dağılımı (2009-2019).....	85
Tablo 2.22. Antalya Geneli Aynı İşletmede İstihdam Dağılımı (2009-2019).....	86
Tablo 2.23. Antalya Merkez İlçelerde Aynı İşletmede İstihdam Dağılımı (2009-2019)	86
Tablo 2.24. Antalya Geneli Farklı İşletmede İstihdam Devam Dağılımı (2009-2019).....	86
Tablo 2.25. Antalya Merkez İlçelerde Farklı İşletmede İstihdam Dağılımı (2009-2019).....	87
Tablo 2.26. Antalya’da Devam Eden Programlarda Genel Durum.....	88
Tablo 2.27. Antalya’da Devam Eden Programlarda İEP’den Ayrılan/İstihdam Edilen.....	89

Tablo 2.28. 2019 Yılında Antalya’da Program Katılımcılarının Yaş Grupları	90
Tablo 2.29. 2019 Yılında Program Katılımcılarının Öğrenim Durumları.....	91
Tablo 2.30. Antalya’da Program Katılımcılarının Mesleklere Göre Dağılımı (2009-2019)....	92
Tablo 3.1. Görüşmecilerin Demografik Dağılımı	98
Tablo 3.2. Görüşmeci Firmalarda İşgücü Dağılımı	99
Tablo 3.3. Görüşmeci Firmaların Ana Sektörlere Göre Dağılımı	100
Tablo 3.4. Görüşmeci Firmaların Alt Sektörlere Göre Dağılımı.....	101



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AFDC	Aid to Families With Dependent Children (Bağımlı Çocukları Bulunan Ailelere Yardım)
AİS	Avrupa İstihdam Stratejisi
CC	Aide aux Chomeurs Creadeurs d'enterprises (Yeni Kurulan İşletmelere Yönelik İşsizlik Yardımı)
EAS	Entreprise Allowance Scheme (Giriflim Yardım Projesi)
CETA	Comprehensive Employment and Training Act (Kapsamlı İstihdam ve Eğitim Yasası)
GSYH	Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla
GSS	Genel Sağlık Sigortası
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
ILOSTAT	The ILO Department of Statistics (ILO İstatistik Bölümü)
İİBK	İş ve İşçi Bulma Kurumu
İEP	İşbaşı Eğitim Programı
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
İPA	İşgücü Piyasası Araştırmaları
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
KİT	Kamu İktisadi Teşebbüsleri
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MEP	Mesleki Eğitim Programı
MEK	Mesleki Eğitim Kursları
MYO	Meslek Yüksek Okulu
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
PTT	Posta ve Telgraf Teşkilatı
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
RG	Resmi Gazete

TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TYP	Toplum Yararına Programlar
TC	Türkiye Cumhuriyeti
TCMB	Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
TL	Türk Lirası
TJTC	Targeted Jobs Tax Credit (Hedeflenmiş İşler Vergi Kredisi)
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UGE	Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi
vb.	Ve başkası, ve başkaları, ve benzeri, ve benzerleri, ve bunun gibi
vd.	Ve devamı, ve diğerleri
WESO Görünümler)	World Employment and Social Outlook (Dünyada İstihdam ve Sosyal

ÖZET

Günümüzde ülkeler ekonomik hayatta birçok sorunlarla karşılaşp bu sorunlarla ilgili farklı mücadele mekanizmaları geliştirmektedirler. Bunlardan işsizlik, eksik istihdam ve yeterli istihdam oluşturmama, ekonominin ihtiyaç duyduğu ara elaman ve nitelikli işgücü yetiştirememe gibi sorunlar, gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunları arasında gelmektedir. Bu sorunların ekonomik ve sosyal yaşamda büyük tahribatlar yaratmaması için ülkeler, belirli politikalar uygulamaktadır. Birçok ülkede sosyal adaleti ve gelir dağılımı adaletsizliğini gidermek için istihdam arttırıcı programlar düzenlemektedir.

Türkiye’de Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığıyla uygulanan, ekonominin içinde bulunduğu işsizlik sorunu ile firmaların ihtiyacı olan nitelikli ara eleman ve kalifiye işgücü sorununu bir arada çözmeyi planlayan aktif istihdam politikası araçlarından biri olan işbaşı eğitim programı son yıllarda önemli uygulama alanları bulmuştur.

Bu çalışmada işbaşı eğitim programı uygulamasının güncel durumunu mevcut veriler ışığında analiz ederek programın amacına uygun işleyip işlemediği ortaya koymaya çalışacaktır.

Çalışmada, Antalya Bölgesi örnekleminde, bölgede işbaşı eğitim programının uygulandığı işletmelerde firma yöneticileri ile yarı yapılandırılmış mülakat yöntemiyle görüşmeler yapılmıştır.

Araştırmanın sonucunda elde edilen verilerin analiz edilmesi ile işbaşı eğitim programının istihdama etkisi, programın amacına uygun işleyip işlemediği ve programın uygulanmasında pratikte eksik ve hatalı yönlerin ne olduğu gibi bulgular ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşbaşı Eğitim, İstihdam, İşsizlik, Aktif İşgücü Politikası, Kalifiye İşgücü

SUMMARY
THE IMPACT ASSESSMENT OF ON-THE-JOB TRAINING PROGRAM IN
ANTALYA PROVINCE

Countries recently encounter various problems in their economic activities and develop different struggle mechanisms to deal with these problems. The unemployment, underemployment and inadequate employment, inability to train semi-qualified and qualified labor force required by the economy are among the most important problems of underdeveloped and developing countries. Countries implement certain policies in order to prevent these problems causing great damage to economic and social life. In many countries, employment-promoting programs are applied to dismiss inequalities in social justice and income distribution.

On-the-job training program has found significant application areas in recent years which is one of the most influential means of the active employment policy and is simultaneously aiming to solve problems of semi-qualified and qualified labor force needed by firms and unemployment problem in the current economic condition through Turkish Employment Agency (TEA).

This study aims to determine whether the program is functioning properly by analyzing the current status of the on-the-job training program in the context of the available data.

In this study, semi-structured interviews were conducted with the managers of the companies in the sample of Antalya Region where on-the-job training program was applied.

By analyzing the data obtained at the end of the research, the effect of on-the-job training program on employment are revealed as determining whether the program functions in accordance with its purpose and what are the deficiencies and faults in the implementation of the program.

Keywords: On-the-Job Training, Employment, Unemployment, Active Labor Force Policy, Qualified Labor Force

ÖNSÖZ

Bu tez çalışması ile işbaşı eğitim programlarının istihdama etkisi ve programın eksik veya olumsuz yönleri araştırılmaya çalışılmıştır. Özellikle Antalya ili örnekleminde firma yöneticilerinin talepleri, önerileri ve problemleri göz önünde bulundurularak bu çalışma yapılmıştır.

Tez çalışmamın her aşamasını yakından takip ederek görüşlerini benimle paylaşan, ilgisi, desteği, yardımlarıyla daima yanımda olan ve çalışmalarına yaptığı çok değerli katkılarından dolayı değerli danışman hocam, Sayın Doç. Dr. Mete Kaan NAMAL'a teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tezimin yöntemi konusunda vermiş olduğu yardımlardan ve önerilerinden dolayı Doç. Dr. Mustafa KOÇANCI 'ya teşekkürü bir borç bilirim.

Saha çalışması sürecinde yardımlarını esirgemeyerek görüşmeler sırasında değerli katkıları bulunan çalışma arkadaşlarım Betül BAYRAM, Hazar Berkay EREN'e ve mülakat sorularına sabırla cevap verdikleri için programa katılımcısı firma yöneticilerine teşekkür ederim.

Son olarak, hayatımın her safhasında maddi manevi desteklerini benden hiçbir zaman esirgemeyen, iyi günde ve kötü günde daima yanımda olduklarını bildiğim, en kıymetli varlıklarım olan anne ve babama teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunarım.

Zihni Onur EREN

Antalya, 2021

GİRİŞ

İşsizlik, eksik istihdam, yeterli istihdam oluşturmama gibi sorunlar II. Dünya Savaşı'ndan bu yana ülkelerin ekonomide en önemli gündem maddesi olarak karşımıza çıkmaktadır. 1970'lerden bu yana işsizlikle mücadele politikaları Avrupa başta olmak üzere tüm dünyada uygulanmaktadır. İşsizlikle mücadelede işgücü piyasası politikaları ikiye ayrılmaktadır. Bunlar aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarıdır. İşsizlik ile mücadelede hayata geçirilen pasif işgücü piyasası politikaları ilk defa Avrupa'da uygulanmaya başlamıştır. Pasif işgücü piyasası politikaları kişilerin işsiz kaldıkları süre boyunca maddi olarak desteklenmesini kapsayan politikaları içermektedir. Bu politikalar işsizlik sigortası, işsizlik yardımı vb. olarak uygulanmaktadır.

1980 sonrası yaşanan küreselleşme ve neoliberal dönüşümle beraber işsizlikle mücadele politikaları da dönüşüme uğramıştır. 1990'ların başından bu yana uygulanan aktif işgücü piyasası politikaları kişilerin işsiz kaldıkları sürede maddi olarak desteklenmesinden çok kişileri tekrar bir iş sahibi yapmak için onlara gerekli bilgi, birikim ve donanım kazandırarak onları tekrar iş hayatına kazandırmakla ilgilenmektedir. Bu bağlamda mesleki eğitim, iş arama yardımı, iş başında eğitim gibi politikalar aktif işgücü piyasası politikaları uygulamalarının aklı ilk gelen örneklerindendir.

Bu çalışmada Türkiye'de aktif işgücü piyasası politikalarından biri olan işbaşı eğitim programının işsizliği önlemede ve kişilere mesleki bilgi kazandırmada ne denli etkili olduğu ve istihdama ne denli katkı sağladığı, Antalya ili üzerinde yapılan saha araştırması ve istatistiki bilgiler ışığında incelenmiştir.

Çalışmanın Konusu

Bu çalışmada, istihdam ve işsizlik kavramları açıklanarak işsizliğin nedenlerinden, dünyada ve Türkiye'de uygulanan istihdam arttırıcı aktif ve pasif istihdam politikalarından bahsedilerek Türkiye'de aktif istihdam politikası kapsamında geliştirilen işbaşı eğitim programının amaç ve hedefleri literatürdeki bilgiler ışığında incelenmiştir. Araştırma örneklemini olarak Antalya Bölgesi'ndeki firmalar seçilmiş ve programa katılımcı firma yöneticileri ve çalışanlarla derinlemesine mülakat tekniği ile görüşmeler yapılmış, sonuç olarak bölgede işbaşı eğitim programının etki değerlendirmesi ortaya konmuştur.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, işsizliği azaltmak, istihdamı arttırmak ve ekonominin ihtiyaç duyduğu ara eleman ve kalifiye işgücü tedarikini sağlamak için Türkiye’de 2009 yılından bu yana İŞKUR tarafından uygulanan işbaşı eğitim programlarının amacına uygun işleyip işlemediğini analiz ederek; programın istihdama ve kişilerin mesleki gelişimlerine etkisini ortaya koymaktır.

Çalışmanın Önemi

Yapılan literatür taramasında, istihdam, işsizlik ve istihdamı arttırmaya yönelik politikalar vs. gibi literatürde birçok çalışma olmasına rağmen Türkiye’de son yıllarda aktif istihdam politikası aracı olarak uygulamaya konulan işbaşı eğitim programı ile ilgili detaylı bir saha çalışmasına rastlanmaması araştırmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Buna göre yapılan bu çalışma, işbaşı eğitim programının seçilen örneklem üzerinden incelenerek bölgeye ve ülke ekonomisine yaptığı katkıları analiz edip değerlendirmesi sebebiyle ortaya konulan ilk çalışmalardan biridir.

Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışmada, işbaşı eğitim programlarının istihdam üzerindeki etkisini açıklayabilmek için hem teorik hem de ampirik bulgulara dayanan analizler gerçekleştirilmiştir. Birinci bölümde, çalışmayı temellendirmek için incelenen; istihdam, işsizlik, işsizliğin nedenleri, dünyada ve Türkiye’de uygulanan istihdam artırıcı aktif ve pasif istihdam politikaları, bu politikalar doğrultusunda geliştirilen işbaşı eğitim programının amaç ve hedefleri, yerli ve yabancı literatür taraması yapılarak ortaya konmuştur.

Kavramsal çerçeveden sonra ikinci bölümde Türkiye’de işgücü piyasası politikalarının kamu alanında yürütücüsü konumunda olan İŞKUR’un dünden bugüne tarihsel gelişimi incelenmiştir. İŞKUR’un tarihsel gelişiminin yanı sıra, yine İŞKUR tarafından uygulanan aktif işgücü piyasası politikalarının çeşitli pratikleri detaylandırılmıştır. Ayrıca aktif işgücü piyasası politikalarından biri olan işbaşı eğitim programları mevzuatı da bu bölümde işlenmiştir.

Üçüncü bölümde işbaşı eğitim programlarının etkinlik analizi çerçevesinde ulusal ve bölgesel istatistiklere bakılmış ve çeşitli tablolar üzerinden yorumlamalara yer verilmiştir.

Son olarak dördüncü bölümde ise, saha araştırması kapsamında işbaşı eğitim programı uygulayıcısı firmaların sektörlere göre dağılımı üzerinden firmaların faaliyet alanları belirlenerek, seçilen örneklem üzerinden işbaşı eğitim programlarının etkinliğinin ölçülmesi doğrultusunda yarı yapılandırılmış mülakatların analizi gerçekleştirilmiştir.

Saha araştırması sırasında, işbaşı eğitim programı uygulayıcısı firmalara, yarı yapılandırılmış mülakat yöntemiyle çeşitli sorular sorulmuş, mülakat sırasında katılımcılardan detaylı cevapların alınmasına imkân veren, yüz yüze, birebir görüşülerek bilgi toplanmıştır. Ayrıca mülakat katılımcısı kişilerin duygu, bilgi, tecrübe ve gözlemlerine görüşme yoluyla ulaşılmaya çalışılmıştır. Mülakatlardan elde edilen tüm bilgiler, nitel araştırma teknikleri kapsamında, tema analizi, betimsel analiz ve içerik analizi teknikleri yoluyla incelenmiştir.

Çalışmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Türkiye’de 2009 yılından bu yana İŞKUR tarafından aktif istihdam politikası olarak uygulanan işbaşı eğitim programı ülke genelinde uygulama alanı bulmaktadır. Bu çalışmada işbaşı eğitim programının istihdama etkisinin analizi için seçilen örneklem Antalya ili olarak sınırlandırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM, İŞSİZLİK, İŞGÜCÜ PİYASASI VE İSTİDAM POLİTİKALARI

İŞKUR işbaşı eğitim programının analiz edildiği çalışmamızın birinci bölümünde istihdam işsizlik ve işsizlikle mücadele politikaları incelenmiştir.

1.1. İstihdam

Tarihin ilk dönemlerinden bu yana insan toplulukları birbirleri ile etkileşimde bulunarak, belirli ihtiyaçlar çerçevesinde farklı ekonomik, sosyal ve siyasi yapılar üretmiştir. Dünden bugüne üretilen bu farklı yapılar statik kalmamış, tarihin her döneminde evrilmiş ve yerini başka yapılara bırakmıştır. Bu yapılardan biri olan ekonomik yapı hayatımızın her alanını yakından etkilemektedir. Sanayi devrimi ile birlikte dünya genelinde ekonomik yaklaşımlar çok daha önemli hale gelmiş ve dünyada ekonomi konusuna ilişkin; birçok kavram, strateji ve politika geliştirilmiştir. Bu kavramların en önemlilerinden biri “istihdam” olarak karşımıza çıkmaktadır.

Günümüzde istihdam kavramı ekonomilerde çok önemli bir yere sahiptir. Öyle ki istihdam; ekonominin içinde bulunduğu durumu ortaya koyarak, ekonomi politikalarının belirlenmesinde, strateji ve programların oluşturulmasında en etkili göstergelerden bir tanesidir.

1.1.1. İstihdam Kavramının Tanımı

İstihdam kavramı geniş ve dar anlamda ele alınmaktadır. Geniş anlamda istihdam, üretim faktörlerinin (emek, sermaye, doğal kaynak, müteşebbis), üretim sürecinde tam ve etkin bir şekilde kullanılması anlamına gelmektedir. Yani geniş anlamda istihdam, bir ekonomide belirli bir zamanda en üst seviyede mal ve hizmetin üretilmesinin sağlanması durumudur. Dar anlamda istihdam ise, üretim faktörlerinden biri olan emeğin mal ve hizmet üretiminde kullanılmasını ifade eder. Kısaca, dar anlamda istihdam; kişilerin belirli bir ücret karşılığında çalıştırılmaları durumudur (Mercan, 2016: 6,7).

Günümüzde istihdam denildiğinde daha çok, dar anlamda istihdam akla gelmektedir. Nitekim literatürde birçok çalışmada istihdamın dar anlamı üzerine odaklanılmıştır. Bu doğrultuda emeğin üretim sürecinde kullanılması üzerinde durularak istihdama yönelik çeşitli tanımlar geliştirilmiştir.

Başol’a göre (2012: 52) istihdam, çalışabilir durumda olanların niteliklerine ve yeteneklerine uygun işlerde çalıştırılması durumudur.

Ekonomilerde mevcut işgücünün, ekonomik mal ve hizmet faaliyetlerine dâhil edilerek çalışması ya da çalıştırılması, istihdam olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkelerin istihdam hacmi o ülkenin kalkınmışlık düzeyi, demografik durumu, eğitimi ve ekonomik koşulları gibi çeşitli etkenlerle doğrudan ilişkilidir (Yahşi, 2007: 22).

İktisadi açıdan istihdam kavramı, ülke ekonomilerinin üretim gerçekleştirmek veya yurtiçi çıktıyı elde etmek amacıyla üretim faktörlerinin veya mal ve hizmetlerin üretim süreçlerine aktif olarak dâhil edilmesi durumudur (Ardıç, 2006: 175)

İstihdamı etkileyen temel faktörlerden biri yurtiçi mal ve hizmet talebi olarak karşımıza çıkmaktadır. İstihdamın talep yönü Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla GSYH'dir. GSYH ile istihdam doğru orantılı artıp azalmaktadır. Üretimde kullanılan bilgi, teknoloji, işgücü maliyeti ve kapasite kullanım oranları, ithalat ihracat gibi faktörler istihdamı etkilemektedir (Akyıldız, 2006: 63)

İstihdamın artması, gerçekleşen ekonomik kalkınma sayesinde, uzun vadede ülke ekonomisini canlandırıp, dinamik bir şekilde yatırımların artmasına ortam hazırlamaktadır. Böylece sosyal refah yükselebilecek ve gelir dağılımında adaletin sağlanmasına olanak sağlanacak şekilde bir büyüme gerçekleştirilebilecektir (Çondur, 2006: 1066)

Ancak dünyada birçok ülkede ekonomik büyümeye rağmen istihdam yeterince artırılamamaktadır. Teknolojik gelişmelerle birlikte, emek yoğun yatırımlar yerine sermaye yoğun yatırımların tercih edilmesi ve çalışma yaşamında değişerek esnekleşen emek rejimine bağlı bir ekonomik büyümenin elde edilmeye çalışıldığı, buna karşın istihdamın yeterince artırılamadığı görülmektedir (Çondur, 2006: 1067).

1.1.2. İstihdam Kavramının Çeşitleri

Ekonomiler için istihdam, birincil derecede önemli bir kavramdır. Sanayi devriminden bu yana ülkeler büyümek ve gelişmek için tam istihdam düzeyine ulaşmak istemektedir. Tam istihdam, geniş anlamda üretim faktörlerinin, dar anlamda emeğin üretim sürecine tam ve sistematik bir şekilde dâhil edilmesi durumunu ifade etmektedir.

Dünya tarihinde tam istihdam savaş dönemleri haricinde genellikle görülmeyen bir durumdur. Geniş anlamda üretim faktörlerinin, dar anlamda emeğin üretim sürecine dâhil edilememesi durumuna eksik-düşük istihdam denmektedir. Eksik istihdam da genel olarak “Devrevi Düşük İstihdam” ve “Kronik Düşük İstihdam” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Devrevi düşük istihdam, talep eksikliği nedeniyle ortaya çıkan bir durumdur. Bu tür durumlar daha çok gelişmiş ülkelerde görülmektedir. Kapitalist ekonomilerde ekonomik faaliyet hacminin, konjonktürel olarak genişleyip daralması durumu, sanayi devrimini takip

eden yıllarda birçok ülkede ortaya çıkmıştır. En son 1929 ekonomik bunalımıyla ortaya çıkan krizden dolayı binlerce insan işsiz kalmıştır (Aren, 1960: 2). Ekonominin faaliyet hacminin devrevi olarak daralmasından dolayı yaşanan bu durum, sadece 1929 ekonomik buhranıyla sınırlı kalmamış, aralıklarla görülmeye devam etmiştir. 1974 Petrol Krizi ve son olarak da Amerika’da ortaya çıkan ve bütün dünyayı derinden etkileyen 2008 Krizi, istihdam oranlarını ciddi bir şekilde düşürerek binlerce insanın işsiz kalmasına neden olmuştur.

Kronik düşük istihdam ise adından da anlaşılacağı üzere, işsizliğin kronikleşmesi (devamlılaşması) olarak karşımıza çıkmaktadır. Kronik düşük istihdam, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin başlıca sorunları arasında gelmektedir. Türkiye’nin de aralarında bulunduğu kronik düşük istihdam yaşayan ülkelerde, hem yeterli istihdam alanları bulunmamakta, hem de üretim alanlarında yapılan üretim, istihdam artışına paralel olarak artmamaktadır (Aren, 1960: 2,3).

1.1.3. İstihdam Düzeyi ve Milli Gelir

İstihdam düzeyi belirli bir bölgenin işgücüne katılımının yansımasıdır. Ülkeden ülkeye hatta bölgeden bölgeye farklılık gösterebilmektedir. İstihdamın farklılaşmasında etkili olan faktörler istihdam düzeyi ve milli gelir, işgücüne katılım oranı vs. gibi kavramlardır.

İstihdam düzeyi; “işgücü”, “istihdam oranı”, “işgücüne katılma oranı” ve “işsizlik oranı” gibi çeşitli kavramlar üzerinden açıklanmaktadır. Buna göre işgücü; mevcut çalışanları ve işsizlerin toplamını ifade etmektedir (Ünsal, 2011; 107).

İstihdam oranı; işgücünün, toplam çalışan sayısına oranıyla hesaplanmaktadır. İşgücüne Katılma Oranı; 15-64 yaş arasında çalışabilecek durumda olanların, yani “Aktif Nüfus” un, işgücüne oranını ifade etmektedir. Son olarak “İşsizlik Oranı” ise; $\text{İş gücü} - \text{Çalışan} / \text{İş gücü} \times 100$ işlemiyle hesaplanmaktadır (Kurumlu, 2014: 5).

Milli gelir (milli hâsıla), belirli bir dönemde (genellikle bir yıl içerisinde) ekonomide kişi, kurum veya kuruluşların ürettikleri mal ve hizmetlerin toplamıdır. Milli gelirde meydana gelen ilişkilerin ekonominin genel gidişatı ile doğrudan ilintilidir (Ünsal, 2011; 57).

“Milli gelir” ve “istihdam düzeyi” gibi temel kavramlar ekonomilerin içinde bulunduğu durumun göstergeleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkeler, hesaplanan bazı temel kavramlar üzerinden ekonomide yol haritasını belirlemekte ve elde edilen verileri baz alarak, ekonominin geleceğine dair politika, program ve stratejilerini oluşturmaktadır.

1.2. İşsizlik

İşsizlik, genel anlamda bir ekonominin yeterli istihdam alanları oluşturamamasından kaynaklı olarak, cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen yetişkinlerin, iş bulamaması durumudur.

Bireysel ve toplumsal açıdan ağır sonuçlar ortaya çıkarabilen işsizlik sorunu, günümüzde de birçok ekonomide etkisini farklı nedenlerden dolayı devam ettirmektedir.

İşsizlik, modern çağların kapitalizminin ortaya çıkardığı işçi sınıfından, üretim amacıyla yararlanılmasından bu yana süregelen ve son yüzyılda alınan tüm sosyoekonomik tedbirlere, uygulanan tüm mücadele politika, program ve stratejilere rağmen etkisini gittikçe arttıran çok yönlü bir sorundur. İşsizlik sosyal ve kişisel refahı, ekonomik gelişmeyi ve toplumsal hayatı derinden etkileyen bireysel ve toplumsal sonuçları bakımından büyük ölçekli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Kumaş, 2001: 10).

Gelişmiş ülkelerde genellikle talep eksikliği dolayısıyla ortaya çıkan işsizlik, az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde, ekonominin yeterli istihdam alanı yaratamamasından dolayı ortaya çıkmaktadır. Tarım ağırlıklı ekonomiden sanayi ve hizmet ağırlıklı ekonomiye geçişin, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde oluşturduğu değişimler işsizliğin artmasındaki en önemli etkenlerdendir (Güney, 2009: 9).

İşsizlik, özellikle neoliberalleşme süreci ile birlikte son 30 yıldır (1980-2000'ler), gerek gelişmemiş ülkelerde, gerek gelişmiş ülkelerin birçoğunda, sosyoekonomik sorunların en başında gelmektedir. Dünya genelinde ekonomilerde işsizliğin ortaya çıkardığı sorunlarla mücadele edilmesi, bu sorunların boyutlarının hafifletilmesi ve işsizliğin ortadan kaldırılması amacıyla politika ve programlar oluşturulmaktadır. İşsizlik ile mücadele dünya genelinde farklı mücadele yöntemleri uygulanmıştır.

Günümüzde işsizlik sorunu, ülkelerin genel bir sorunu olarak ele alınmamaktadır. Bölgesel kalkınma politikalarının önünde çözölmeyi bekleyen en temel ve köklü problemlerden birisi işsizlik sorunudur. Öyle ki bir bölgenin gelişebilmesi, sosyoekonomik hayatının canlanabilmesi ve başka yerlere göç vermemesi için, bölgede istihdam sağlayacak kurum ve kuruluşların olması gerekmektedir. İşsizliğin düşük olduğu ve istihdam alanlarının fazla olduğu bölgelerin dışarıya verdiği göç oranlarına ve bölgenin sosyal, kültürel ve ekonomik dinamiklerine bakıldığında istihdamın ne kadar etkili bir kavram olduğu anlaşılabilecektir (Kandemir ve İren, 2017: 1064).

1.2.1. İşsizliğin Tanımı

İşsizliğin iktisadi tanımı; 15-64 yaş aralığında aktif nüfus içerisinde bulunan kişilerin, cari ücret düzeyinde iş arayıp bulamaması şeklinde tarif edilir. Ayrıca işsizlikten söz edebilmek için bu kişilerin sadece iş bulamaması durumu söz konusu değildir. Cari ücret düzeyinde iş bulmayan kişilerin işsiz sayılabilmesi için çalışmaya hazır olması ve iş bulmak için çaba gayret etmesi gerekmektedir (Ertek, 2010: 83).

Bir ekonomide çalışabilecek durumda olan ve çalışma isteği ve arzusunda bulunan kişilerin bir kısmının iş bulamaması durumuna “işsizlik”, bu durumda olan kişilere de “işsiz” denmektedir. İşsizlik, çalışabilecek durumda olan kişilerin çalışmamayı tercih etmelerinden kaynaklı, kendi istek ve iradeleri ile işsiz olmalarından dolayı ortaya çıkan bir durum değildir. Aksine işsizlik, çalışabilecek durumda olan kişilerin çalışmak istedikleri halde iş bulamamasından kaynaklı olarak gayri iradi bir şekilde işsiz kalmaları durumudur. Yani işsizlik, hem gayri iradi hem de iradi işsizliklerden sadece gayri iradi işsizliği kapsamaz. İşsizlik denilince akla gayri iradi işsizlik gelmelidir (Ünsal, 2011: 20).

Türkiye’de işsizliğin mevcut durumuna ilişkin resmi istatistiklerini yayınlama görevini yürüten TÜİK’e göre (Türkiye İstatistik Kurumu) bir kişinin işsiz sayılabilmesi için bazı koşulları sağlaması gerekmektedir. Bu koşullar şu şekilde tarif edilmiştir. Bir kişinin işsiz olabilmesi için, 15 yaş ve üstü yaşlarda olması, belirli bir referans dönemi içinde kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz, hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir işle bağlantısının bulunmaması gerekmektedir. Bununla birlikte, bu kişilerin işsiz sayılabilmesi için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olması gerekmektedir. Ayrıca, 3 ay içerisinde işbaşı yapabileceği bir işi bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak çalışmaya başlamak için çeşitli eksiklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz sayılmaktadır (TÜİK, 2017).

İşsizlik genel olarak makro ölçekli bir sorun olsa da birey açısından veya toplum açısından farklı tanımlanabilmektedir. Birey açısından işsizlik çalışma arzu ve isteğinde, çalışmaya hazır bir durumda iş arayan kişilerin ifade etmek için kullanılırken, toplum açısından ekonomide üretken kaynakların kullanılmaması, atıl kalması veya boşa harcanması anlamına gelmektedir (Talas, 1979: 90).

İstihdam ile işsizlik yakından ilişkilidir. Öyle ki Parasız’a göre (1998: 209) istihdam; tam gün çalışan yetişkin işçilerin sayısını belirlerken, işsizlik ise çalışmayan ve hâlihazırda iş arayan kişi sayısını ifade eder. Dolayısıyla ülkeler ekonomi yönetiminde istihdam politikalarını oluştururken işsizliği göz ardı edemezler. İstihdam ekonomide bir hedef iken, işsizlik ortadan kaldırılmaya çalışılan bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Acar ve Yabanova, 2017: 87).

1.2.2. İşsizlik Türleri

İstihdam ve işsizliğin tanımında olduğu gibi işsizliğin türleri de literatürde çeşitli şekillerde ele alınmakta ve analiz edilmektedir. İşsizlik türleri, ülkelerin içinde bulunduğu ekonomik duruma göre, yine ekonominin içinde bulunduğu konjonktürel dönemlere göre,

kişilerin iş ile ilgili iradelerine göre, ülkenin teknolojik altyapısına göre, mevsimlere göre vs. olarak çeşitlenmektedir.

İşsizliğin farklı şekillerde ve farklı nedenlerden kaynaklı olarak ortaya çıkması, işsizlik sorununun boyutunun ne kadar önemli olduğunun apaçık bir göstergesidir. Ülke ekonomisinin iyi bir işleyiş göstermesi ve refahın artması için işsizlik ile mücadelede, tüm işsizlik çeşitleri önemli yer teşkil etmektedir. Bu nedenle, işsizlik ile mücadelede politika ve programlar oluşturulurken, zaman ve bölge koşulunun göz önüne alınması ve farklı işsizlik türlerine göre farklı stratejilerin oluşturulması gerekmektedir.

1.2.2.1. İstemli (İradi) İşsizlik

İstemli (iradi) işsizlik adından da anlaşılacağı üzere, kişilerin kendi istek ve arzusu çerçevesinde herhangi bir işte çalışmayıp, işsiz kalması durumudur. Kişilerin kendi istekleriyle işsiz kalmak istemelerinin farklı nedenleri vardır. Bu nedenler, genelde ücret yetersizliği, çalışma koşullarının elverişsiz olması, alınan eğitim ile mevcut işlerin uyumsuzluğu vs. olarak sıralanabilir (Avcu, 2018: 226).

1.2.2.2. İstem Dışı (Gayri İradi) İşsizlik

İstem dışı (gayri iradi) bir diğer adıyla açık işsizlik; çalışma gücü ve arzusu olmasına rağmen, cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen lakin iş bulamayanların toplamının oluşturduğu kişileri ifade etmektedir (Zaim, 1997: 170).

Literatürde genel olarak işsizlik denildiğinde akla gelen işsizlik türü, istem dışı işsizliktir. İstem dışı işsizlik genel olarak; “Geçici (friksiyonel) işsizlik”, “dönemsel (konjonktürel) işsizlik”, “yapısal (strüktürel) işsizlik”, “teknolojik işsizlik”, “mevsimsel işsizlik” ve “gizli işsizlik” şeklinde sınıflanmaktadır.

1.2.2.2.1. Geçici (Arızı, Friksiyonel) İşsizlik

Geçici işsizlik; emek piyasasında işçilerin ve mevcut işlerin hareketliliğinin yüksek olmasından dolayı ortaya çıkan işsizlik türüdür. Geçici işsizlik, işçilerin bazı durumlarda kendi isteğiyle daha iyi bir iş bulmak için mevcut işlerini bırakmalarından dolayı iş aramaları, ya da kendi istekleri dışında işsiz kalmaları sonucunda iş aramaları veya emek piyasasına yeni dâhil olan kişilerin iş aramalarından kaynaklı olarak ortaya çıkmaktadır. Geçici işsizlik genelde sadece işçilerden dolayı kaynaklanmamaktadır. Bazı işverenlerin maliyetlerini düşürmek ve daha fazla kâr elde etmek için, verimliliklerini düşük gördükleri işçileri işten çıkararak yeni işçi aramaları da geçici işsizliğin oluşmasına neden olmaktadır (Biçerli, 2011: 439).

Geçici işsizlikte, boşalan yerler iş arayan kişilere verilmekte ve boşalan mevkilerde önceden çalışan kişiler işsiz duruma düşmektedir. Bundan dolayı istihdam haddi hemen hemen sabit kalmaktadır. Sonuç olarak geçici işsizlik ekonomide sürekli devam etmekte ve bu da işsizlik oranının belli bir seviyenin altına düşmemesine neden olmaktadır (Dirimtekin, 1981: 222).

1.2.2.2.2. Dönemsel (Konjonktürel/Devrevi) İşsizlik

Liberal kapitalist ekonomilerin karakteristik özelliklerinden kaynaklı ekonomiler, zamanla belirli konjonktürel dönemlerden geçebilmektedirler. Bu dönemler daralma, genişleme, refah ve kriz dönemleri şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ekonomilerin farklı konjonktürel dönemlerinden dolayı farklı şekillerde meydana gelen işsizlik türü “dönemsel, konjonktürel işsizlik” olarak karşımıza çıkmaktadır.

Dönemsel (konjonktürel) işsizlik, çeşitli sebeplerle ekonomilerde yaşanan daralma ve genişlemelerin, toplam talebin azalmasına neden olmasından kaynaklı olarak ortaya çıkan işsizlik türüdür (Mercan, 2016: 10).

Makroekonomik analizlerde üzerinde en çok durulan işsizlik türü olan konjonktürel işsizlik, ekonominin canlanıp genişlemesine bağlı olarak yok edilmeye çalışılmaktadır (Ertek, 2010: 91).

1.2.2.2.3. Yapısal (Strüktürel) İşsizlik

Ekonomilerde belirli dönemlerde yaşanan yapısal değişimler, bazı endüstrilerde, işgücü kategorilerinde ve bölgelerde gerilemeye sebep olurken, diğerlerinin gelişmesine sebep olmaktadır. Bunun sonucunda, daralan sektörlerdeki emek arz fazlası ve genişleyen sektörlerdeki emek talebi fazlası ile bir dengesizlik halini meydana getirmektedir. İşgücü, yaşanan değişimlerin sonucunda ücret farklılığı nedeni ile daralan sektörlerden genişleyen sektörlerle doğru geçmek istemektedir. Başka sektörlerle geçmek isteyen işgücü, belirli sebeplerden kaynaklı olarak hemen iş bulamamakta ve işsiz kalabilmektedir. Bu nedenle oluşan işsizliğe “yapısal işsizlik” denilmektedir (Oktay, 2002: 191)

Yapısal işsizliği belirleyen çeşitli faktörler; belirli bölgelerde yoğunlaşan endüstrilerde endüstrinin fazla yoğunluktan dolayı gerilemeye başlamasından kaynaklı bölgesel yoğunluk derecesi, ekonomilerdeki toplam arz ve talebin değişme hızı ve emek mobilitesinin düşük olması olarak sıralanmaktadır (Pekin, 2014: 15).

Yapısal işsizlikten, uyumsuzluk işsizliği olarak da bahsedilmektedir. Yapısal işsizliğin önlenmesi için genellikle Batı ülkelerinde eğitim programlarına önem verilmektedir.

Buradaki amaç, işgücünü eğiterek, işin ehli olmasını sağlamak ve kişilerin iş bulmalarına yardımcı olmaktır (Ertek, 2010: 91).

1.2.2.2.4. Teknolojik İşsizlik

Üretim faktörlerinden emek ve sermaye arasında ikame ilişkisi vardır. Teknolojinin gelişmesine paralel olarak, işgücünün yerini makinelere bırakması ve sermaye sınıfının daha fazla kâr elde etmek için daha verimli yöntemlere geçmesi sonucunda ortaya çıkan işsizlik türüne, “teknolojik işsizlik” denir (Unay, 1996: 210).

Serbest piyasa ekonomisinin kâr maksimizasyonu düşüncesine paralel olarak, sermaye sınıfı tarafından verimliliğin yükseltilmesi ve maliyetlerin düşürülmesi düşüncesi doğrultusunda dünden bugüne farklı metodolojik çalışmalar yapılmaktadır. Sanayi Devrimi’nden bu yana işletmelerin farklı yönetim modelleri çerçevesinde yönetilmesi, bant sisteminde üretime geçilmesi veya günümüzdeki elektronik bilgi işlem sistemlerinin yaygınlaştırılması ve yapay zekâ ile çalışan makinelerin gündelik işlerde kullanılmasına benzer tüm teknolojik gelişmeler, günlük yaşamı kolaylaştırırken, aslında sermaye sınıfının maliyetlerini en aza indirgeyici çalışmalarının birer ürünüdür. Yani kısaca teknolojinin gelişmesi günlük hayatı kolaylaştırırken aslında bir yandan da kişilerin işsiz kalmalarına da ortam hazırlamaktadır. Türkiye’de 1950’li yılların başlarından itibaren traktörlerin gelmesiyle birlikte, köylerdeki tarım emekçilerinin işsiz kalıp şehirlere göç etmek zorunda kalmaları teknolojik işsizliğin en önemli örneklerinden bir tanesidir.

Lakin katı bir şekilde teknolojinin işsizliği tek başına yarattığından da söz etmek, doğru olmayacaktır. Batı’da birçok ülkede olduğu üzere, teknolojinin gelişmesiyle birlikte açılan yeni iş kollarında doğru Ar-ge faaliyetlerinin hayata geçirilmesi, eğitimin temel hak olarak üst seviyede herkese eşit olarak sunulabilmesi çerçevesinde, liyakatın da gözetildiği bir ortamda teknoloji yeni istihdam alanları oluşturabilecek ve işsizlik belirli düzeylerde azaltılabilecektir.

1.2.2.2.5. Mevsime Bağlı İşsizlik

Ekonomilerde tarım, turizm, inşaat vb. bazı farklı sektörlerde, üretim düzeyine bağlı bir şekilde, işsizlik oranları da mevsimlere göre dalgalanabilmektedir. Bu tür sektörlerde üretimin arttığı mevsimlerde çalışan emekçilerin bir kısmı, ilerleyen dönemlerde üretimin azalmasına paralel olarak işlerini kaybedebilmektedir. İşlerini kaybeden emekçiler, üretim düzeyi bir sonraki dönemde artana kadar işsiz kalmaktadırlar. Bu tür işsizliğe “mevsime bağlı işsizlik” denmektedir (Ünsal, 1999: 54).

Mevsime bağılı işsizlik, farklı bölgelerde farklı iklim koşullarına göre çeşitlenebilmektedir. Mevsime bağılı işsizlik, işgücünün akışkanlığını arttırmakta ve bazı dönemlerde bölgelerarası göçlerin artmasına neden olmaktadır.

Türkiye’de, mevsimlik tarım işçiliği, kıyı kesimlerdeki turizm işçiliği, inşaat sektöründe çalışan mevsimlik işçiler vb. gibi örnekler, mevsime bağılı işsizliğin en somut örneklerinden bazılarıdır.

1.2.2.2.6. Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik, toplam çıktı miktarında herhangi bir değişme olmaksızın, bir işletmeyi veya ekonomik sektörü terk eden işçilerin toplam sayısını ifade etmektedir. Bu işsizlik türünde, üretilen ürün miktarı ve toplam çıktı değişmezken, teknik deneyimi ile işgücünün marjinal verimliliği sıfır olmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 401).

Gizli işsizlikte piyasada görünürde iş arayan işgücü yoktur. Burada işsizlik gizli, saklı bir nitelik taşımaktadır. Daha sade bir dille özetlemek gerekirse, bir işyerinde çalışan işçilerin bir kısmı işe gelmediğinde, üretilen mal ve hizmet miktarında değişme olmuyorsa, o işyerinde gizli işsizlik söz konusudur (Parasız, 2011).

1.2.3. İşsizliğin Nedenleri

Ekonomilerde kalkınma çabalarının önündeki en önemli engellerden birisi işgücü piyasalarında yaşanan dengesizliklerdir. Ekonominin yeterli istihdamı yaratamaması işsizliği tetiklemekte, işsizlik sorunu da birçok sosyoekonomik problemin hazırlayıcısı olmaktadır. Ekonominin genel olarak yaşadığı birçok sorunun nedeni olan işsizliğin de birçok farklı nedeni bulunmaktadır (Yüceol, 2007: 109).

İşsizlik yalnız günümüzün değil, 18.yy’dan bu yana yaşanmakta olan bir sorundur. Sanayi Devrimi ile birlikte değişen üretim yapısı ile birlikte modern iktisadi bilimlerin oluşmasından bu yana, dönem dönem değişen konjonktürlere bağılı olarak etkisini azaltıp arttıran işsizlik sorununu, farklı dönemlerde farklı şekillerde ele alınmıştır.

İşsizlik, eksik istihdam ve yeterli istihdam alanı oluşturmama gibi sorunlara ve bu sorunların nedenlerine yönelik farklı iktisat okulları tarafından açıklamalar getirilmiş ve bu görüşler doğrultusunda işsizliğin önlenmesi ve işsizliğin yönetilmesi politikaları vs. gibi çeşitli politikalar çeşitlenerek ortaya konmuştur.

1.2.3.1. Klasik (Liberal) İktisadi Kurama Göre İşsizlik

İşsizliğe modern iktisadi anlamda ilk açıklama getirdiği kabul edilen “Klasik İktisadi Kuram” işsizliği, piyasa mekanizmasının doğal bir sonucu olarak kabul etmektedir. Klasiklere

göre işsizliğe müdahale etmek doğru değildir. İşsizliğe müdahale etmek serbest piyasanın görünmez eline müdahale olacağından dolayı, yapılacak olan herhangi bir müdahale piyasanın işleyişini bozacaktır. Zamanlar arası ikame teorisi ve reel konjonktür teorisine göre konjonktürel dalgalanmalara veya işsizliğe müdahale etmek doğru olmayacaktır (Karabulut, 2007: 18).

Klasik iktisada göre işsizlik yapısal bir sorun olarak görülmemektedir. Otomatik denge anlayışından yola çıkan klasikler, tam rekabet piyasası şartları altında piyasaya herhangi bir müdahale olmaksızın ekonominin kendi kendine dengeye geleceğini ve işsizliğin piyasa mekanizması tarafından kendiliğinden çözüleceğini varsaymaktadır (Lordoğlu vd., 1999: 278).

İşsizliği konjonktürün ve piyasa mekanizmasının doğal bir sonucu olarak gören klasik iktisatçıların ekonomiye müdahale olacağı için, işsizlikle mücadele gibi bir düşünceleri yoktur. Klasik iktisadın temsilcilerine göre piyasada her arz kendi talebini yaratmaktadır. Bu emek piyasası için de geçerli bir durumdur. Herhangi bir sektörde yaşanan krizler geçicidir ve diğer sektörler ile etkileşimde bulunarak tekrar eski haline gelecektir. Bu yüzden piyasaya devlet tarafından yapılacak herhangi bir müdahale bu işleyişi bozacak ve ekonomi temellerinden sarsılacaktır. Sonuç olarak klasiklere göre işsizlik piyasaların geçici bir sonucu olduğu ve piyasa mekanizmasında kendiliğinden çözüleceği için çok üzerinde durulan bir konu değildir.

1.2.3.2. Marksist Kurama Göre İşsizlik

Sanayi Devrimi'nin değişen üretim yapısı ile birlikte ortaya çıkan kapitalist sistemin ve ana akım modern iktisadi düşüncenin bir eleştirisi olarak ortaya çıkan Marksist Kurama göre işsizlik, kapitalist üretim yapısının ve onun ortaya çıkardığı kapitalist toplumsal ilişkilerin yapısal bir unsuru olarak görülmektedir. Marksist kuramın kurucusu olarak kabul edilen Karl Marx analizinde işsizliği, işçi sınıfının bilerek ve istenerek maruz bırakıldığı bir süreç olarak ele almış ve bu durumu “yedek işgücü ordusu” kavramıyla analiz etmiştir (Akçay, 2009: 85).

Marx'a göre “yedek işgücü ordusu” ile sermaye, kendisini genişletme konusunda değişen gereksinimlerini karşılamak için her an elinin altında bulundurabileceği yedek bir sanayi ordusu oluşturarak, sömürülmeye hazır insan kitlesi yaratmaktadır. (Marx, 2000: 602).

Marksist kuramın anlatısının ortaya koyduğu yedek işgücü ordusu kavramına göre kişiler işsizliğe çoğu zaman bilerek ve istenerek maruz bırakılmaktadır. Bu durum mevcutta çalışan işçi sınıfının üzerinde de bir baskı oluşturmaktadır. Nitekim mevcut çalışmakta olan işçi sınıfı işini kaybetme korkusundan dolayı düşük ücretlere razı olabilmektedir. İşini kaybetme korkusunun işçiler üzerinde yarattığı baskıdan dolayı çoğu zaman işçiler, özlük haklarını talep

etmede ve sendikal örgütlenmede tereddütler yaşamakta ve hatta kayıt dışı olarak istihdam edilmeye dahi göz yumarak sermayenin dayattığı şartları kabul edebilmektedir.

Marx'a göre yedek işgücü ordusu, aynı zamanda bir yoksul ordusudur. Bu kişiler istihdama dâhil olduklarında çalışma koşulları ve ücret düzeyi bakımından emek hiyerarşisinin en alt basamağında yer bulurlar. Aralıklarla toplumun farklı kesimlerinden işgücü piyasasına çekilen, düşük ücretlere ve kötü çalışma koşullarına mahkûm edilen yedek işgücü ordusu, yoksulları içinde barındırdığı gibi, düzenli ve güvenceli çalışan işçileri güvencesizleştirmenin ve yoksullaştırmanın bir aracı olarak işlev görmektedir (Erdoğan ve Kutlu, 2014: 66).

İşsizliğin her bakımdan sermaye sınıfına yarar sağladığını ve kapitalist sistemin devamı için kurumsal bir araç olduğunu kabul eden Marksist kurama göre işsizlik, ancak özel mülkiyetin ortadan kaldırıldığı ve kapitalist sistemin yerini sosyalist ve ardından komünist bir sisteme bıraktığı ortamda önlenebilecektir.

1.2.3.3. Keynesyen Teoriye Göre İşsizlik

Klasik iktisadın anlatısı, 18. yy'dan sonra sık sık sorgulanıp eleştirilse de, Batı Avrupa başta olmak üzere birçok ülkede uygulanmaya devam etmiştir. Lakin 1929 yılında yaşanan ve bütün dünyayı kasıp kavuran 1929 Ekonomik Buhranının ardından klasik iktisadi düşünceye olan güven sarsılmış ve ekonomide farklı arayışlara gidilmiştir.

Ekonominin sürekli bir değişim içinde olduğunu varsayan Keynes, bu değişimin meydana getirdiği belirsizlik ve ön görülemezliğin üzerinde durmuştur. Piyasalarda yaşanan belirsizlik, kuşku ve beklentiler sermayenin marjinal etkinliğini belirlemede bu da kaynakların tam olarak kullanılamamasını beraberinde getirmektedir. Kaynakların tam ve etkin bir şekilde kullanılmamasının eksik istihdamı meydana getirdiğini savunan Keynes klasik iktisadi okulun tam istihdam savını reddetmektedir (Keynes, 1980: 136).

İktisadi olarak birçok konuda ve bu konulardan biri olan işsizlik konusundaki analiziyle klasiklerden ayrılan John Maynard Keynes işsizlikten bahsederken istem dışı işsizlik kavramını ortaya koyarak istem dışı işsizliğin ekonomide daima var olacağını belirtmiştir. Ayrıca klasiklerin görünmez el aracılığıyla ekonominin dengeye gelmesinin doğru olmadığını belirten Keynes, işsizlikle mücadelede ekonomiye müdahale edilerek kamu harcamaları ile istihdam alanlarının oluşturulmasıyla işsizliğin önleneceğini kabul etmektedir (Akçay, 2009: 76).

Keynesyen teoriye bağlı olarak 2. Dünya Savaşı'ndan sonra birçok ülkede kamu harcamaları arttırılarak istihdam alanları açılmış ve işsizlik önlenmeye çalışılmıştır. 1945-70 arasında refah dönemi olarak adlandırılan dönemde, devletin ekonomiye müdahalesinin yanı

sıra ülkeler kendi iç taleplerini canlandırmak adına işçi sınıfını belirli bir refaha ulaştırmak adına çeşitli sosyal güvenlik uygulamalarını da hayata geçirmiştir.

Kamu harcamaları ile istihdam alanları oluşturma, işverenlere vergi indirimi sağlayarak istihdamı teşvik etme, kamu harcamaları ile iç talebi canlandırma gibi makro ölçekli talep yönlü istihdam politikaları bu dönemde benimsenmeye başlanmıştır (Karabulut, 2007: 19).

İşsizleri, işsiz kaldıkları dönemde etkin bir sigorta sistemiyle koruyarak, onları sosyal ve ekonomik yönden belirli bir seviyede tutma düşüncesiyle oluşturulan ve çeşitli ülkelerde işsizlik sigortası, kıdem tazminatı, işsizlik yardımı ve sosyal yardımlar vb. şeklinde uygulama alanı bulan pasif işgücü piyasası politikaları da ilk kez bu dönemde ortaya çıkmıştır. Sendikal anlamda da en parlak dönemlerin yaşandığı bu dönemin ardından, 1974 yılında yaşanan petrol krizi ve yüksek enflasyon oranları ile birlikte kamu harcamaları birçok ülkede kısılmaya başlanmış ve yine Batı Avrupa öncülüğünde ülkeler yavaş yavaş neoliberal politikalara doğru yönelmiştir.

1.2.3.4. Neoliberal Kuram Göre İşsizlik

Neoliberal yaklaşımlar doğrultusunda 1980'lerden sonra uygulanmaya konulan politikalar, ekonomiyi piyasa güçlerinin eline bırakan ve piyasa mekanizmasını hâkim kılan politika ve programlar çerçevesinde şekillenmiştir. Devletin ekonomiye müdahalesinin azaltılmasını benimseyen ve buna paralel olarak devlet elinde bulunan iktisadi kuruluşların özelleştirilmesini gündeme alan politikalar 1980'lerden sonra Batı Avrupa öncülüğünde bütün dünyada etkili olmuştur (Görmüş, 2009: 179).

İşsizliği klasik iktisadi anlayışa yakın bir şekilde ele alan neoliberal kuram, işsizliğin yapısal olmadığı, geçici ve konjonktüre bağlı olduğu görüşünü kabul etmiştir. Bundan ayrı olarak neoliberalizm, sadece klasik liberal anlatının söylediklerini tekrarlamakla yetinmemiş; 'sapma' olarak gördüğü Keynesyen dönemin izlerini de silmeye çalışmıştır (Gün, 2016: 1298)

Neoliberal politikalarla birlikte küreselleşme, esnekleşme, serbestleşme gibi kavramlar hız kazanmıştır. Küreselleşme ile doğru orantılı olarak ülkeler arasında ekonomik, sosyal, kültürel sınırların kalkması, işgücü piyasalarını değişime uğratmıştır. Bu değişimlerle beraber gündeme gelen "işgücü piyasasında esnekleşme" konusu günümüzde çalışma hayatının temel konularından biri olarak öne çıkmaktadır. Esneklik kavramı, neoliberal görüş tarafından istihdamın artırılması ve sosyal refahın yükseltilmesi için olmazsa olmaz bir kavram olarak görülmektedir. Bundan farklı olarak esneklik kavramını, küreselleşen kapitalizmin bir unsuru olarak ele alan ve esnekliğin emekçi kesimlerin birçok hakkını elinden alarak, işçilerin

örgütlenmelerini tahrip eden sermaye yanlı bir görüş olduğunu benimseyen birçok akademik kabul ve tez de bulunmaktadır (Zengingönül, 2003: 158).

Neoliberal politikalar öncülüğünde küreselleşme ile değişikliğe uğrayan işgücü piyasaları birçok ülkede benzerlik göstermeye başlamıştır. Ekonominin kuralsızlaştırılması, üretim yapısındaki değişim, işgücünde yapısal değişimler ortaya çıkararak dünyada işsizliğin çok büyük boyutlara ulaşmasına neden olmuştur. Bu gelişmeler sonrasında dünya genelinde istihdam olumsuz etkilenmiş ve işsizlik sorunu kronikleşmiştir. Gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde işsizlik, yoksullukla iç içe geçen sarmal bir yapı oluşturmaktadır bu da işsizliğin çözülmesini çok daha zor bir hale getirmektedir (Baştaymaz, 1998: 21).

Küreselleşme; kapitalizm, ulus devlet, uluslararası işbölümü, küresel askeri sistem gibi dört temel bileşenden oluşmaktadır. Küresel çapta yaşanan uzaklığın, teknolojik gelişmeler ve küreselleşme ile birlikte ortadan kalkmaya başlaması ve üretim merkezlerinin de buna paralel statik bir yapıdan kurtulup mobilize hale gelmesi ile birlikte üretim merkezlerinde kaymaların yaşanması, eski üretim yapısında çalışan işçilerin işsizlikle karşı karşıya kalmasına neden olmuştur (Giddens, 1991: 18).

Neoliberal ekonomi politikalarının hızla ilerlemesi, küreselleşmenin hızlı bir biçimde tüm dünyada etkisini artırması, emek yoğun üretimden teknoloji yoğun üretime geçilmesi ve sektörlerin hızla dönüşüm göstermesi gibi nedenler günümüz kapitalist toplumlarında işsizlik sorunun artmasına neden olmuştur (Aslan ve Aslan, 2017: 105).

Değişen işgücü piyasaları ile birlikte artan işsizlik sorununa dair mücadele yöntemleri de bu dönemde ortaya çıkmıştır. İşsizlikle mücadelede ekonomiler bir taraftan üretim ve bilgi teknolojisinde yaşanan dönüşüme ayak uydurmaya çalışmakta, diğer taraftan da nüfusun hızlı artmasından dolayı işsizlikle mücadelede güçlükler yaşamaktadır. Bu ve bunun gibi sebeplerden dolayı işsizlik gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde gün geçtikçe daha vahim bir hal almaya başlamıştır (Çondur ve Bölükbaşı, 2014: 79).

İşsizlik ile mücadele konusunda 1980’li yıllardan itibaren birçok ülkede hakim olan neoliberal politikalar ile birlikte talep yönlü istihdam politikaları yerine, aktifleşme siyaseti ile birlikte arz yönlü “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları” tercih edilmeye başlanmıştır. Bu tercih değişikliğini ile birlikte işsizlik, daha çok bireysel bir süreç ve sorun olarak görülmeye başlanmıştır. Aktifleşme siyaseti ile birçok ülkeye aktif işgücü piyasası politikaları, IMF aracılığı ile sağlanan kredi ve hibelerde ön koşul olarak sunulmuştur. Buna paralel olarak devletin ve mevcut hükümetlerin işsizlikle mücadelede sosyal nitelikli görev ve sorumluluklarının üzerinde daha az durulurken, işsizlerin bireysel görev ve sorumlulukları ön plana çıkartılmıştır (Larsen, 2001: 4).

1.2.4. İşsizliğin Zararları

İşsizliğin gerek bireysel, gerek toplumsal, gerekse de ülke ekonomisi bakımından pek çok zararlı etkisi görülmektedir. Kişiler yaşadıkları işsizlikten dolayı, depresyondan, hırsızlığa kadar geniş bir yelpazede birçok farklı sorunla yüz yüze gelebilmektedir. Sadece ekonomik bağımsızlığın sağlanamamasından değil, kişilerin kendilerini bir işe yaramayan bireyler olarak hissetmeleri, onları zamanla umutsuzluğa, kaygıya, depresyona, içe kapanmaya doğru sürükleyebilmektedir (Taş ve Bilen, 2014: 62).

Günümüz kapitalist toplumlarında, milyonlarca insan için cari ücret düzeyinde belirli bir işte çalışmak sadece gelir kaynağı olarak görülmemektedir. Kişilerin herhangi bir işte çalışmaları, sosyal hayatta var olmaya çalışmalarının dayanak noktasını oluşturmaktadır. Cari ücret düzeyinde iş bulamayıp işsiz kalan kişiler, yoksulluk, toplumda belirli bir yer edinememe ve temel ihtiyaçları karşılayamama gibi durumlara maruz kalmakta ve bu ailelerde yetişen çocuklar eğitim imkânlarından yeterince yararlanamamaktadır. Yeterli eğitimi alamayan çocukların gelecekleri de buna bağlı olarak şekillenmektedir. Tüm bunların yanı sıra işsizlik oranlarının yüksek seyrettiği toplumlarda suç ve boşanma oranlarının yüksek çıkması işsizliğin sebep olduğu sorunların çeşitliliğini gözler önüne sermektedir (Deacon, 2011: 412).

Toplumda var olan eşitsizliklerin büyüyerek, nüfusun belli bir kısmında sosyal ve ekonomik güvenlik açığına dönüşmesi ile ortaya çıkan sosyal uyum kaybına, sosyal dışlanma denmektedir. Sosyal dışlanmayı oluşturan birçok farklı bileşen vardır. Bu bileşenleri genel olarak eşitsizlik kavramı altında toplayabilmek mümkündür. Sosyal dışlanma aynı zamanda küreselleşen sermayenin ve onunla ilişkili üst sınıfların yönettiği modern zamanların kapitalizminin bir ürünüdür (Byrne, 2005: 182).

İşsizliğin sebep olduğu sosyal ve psikolojik maliyetler göz önüne alındığında sosyal dışlanma ile yakından ilgili olduğu söylenebilir. İşsiz kalan sürelerde kişiler bir süre ekonomik geçimlerini telafi edebilmekte, çevresi tarafından sübvansede edilebilmektedir. Lakin işsizliğin sonucunda meydana gelen umutsuzluk, hayal kırıklığı, özgüven eksikliği, endişe gibi duygular kişileri sosyal dışlanmışlık hissine kapılabilmelerine sevk edebilmektedir. Özellikle bu tip sorunlarla erken yaşta karşılaşan kişiler, yaşamlarının geri kalan kısmında bu durumdan olumsuz şekilde etkilenmektedir. Erken yaşta işsiz kalan ve istihdam edilemeyen gençler, bu durumu bir çeşit yenilgi olarak algılayıp toplu suçlara eğilim, çeteleşme vb. gibi olaylara karışabilmektedir (Torun ve Arica, 2011: 170).

Ekonomilerde işsizliğin artması yoksullaşmayı tetiklemekte, yoksulluğun meydana getirdiği yıkımı büyütmede ve yoksulların yaşadığı sosyoekonomik sorunları derinleştirmektedir. Tarihsel süreçte yoksul kesimler daima, ekonomik, sosyal ya da dinsel erk

odaklarına hizmet etmek durunda bırakılmıştır. Günümüzde de durum farklı değildir. Ekonomik güç sahipleri zorunlu süreçler dışında yaşam alanlarını yoksul kesimler ile paylaşmaktan kaçınmaktadır. Bu kaçınma beraberinde sosyo-ekonomik hayatta ayrışmayı ve varsıl kesimlerin yoksul kesimleri dışlamasını beraberinde getirmektedir. Dışlanma ve ayrışma ile birlikte bir yandan varsıllar ile yoksullar farklı alanlarda ve farklı yaşam standartlarında konumlanırken, diğer yandan yoksulların toplumsal süreçlere katılımındaki dezavantajlı konumları pekişmektedir. (Koçancı ve Ergün, 2018: 64)

Ortaya çıkardığı sorunlar bağlamında genç işsizliği; ekonomik, sosyal ve psikolojik olmak üzere üç ayrı başlık altında ele alınabilir. Ekonomik açıdan genç işsizliği, kişilerin ve ailelerinin mali sorunlar yaşaması, nüfusun en dinamik bölümünü oluşturan gençlerin cari ücret düzeyinde bir işte istihdam edilememesi, söz konusu ekonomide önemli miktarlarda etkinlik kaybı gibi durumlara sebep olarak, ekonominin ve toplumsal yaşamın olumsuz etkilenmesine neden olabilecektir. Sosyal olarak genç işsiz, yenilgiye uğramışlık hissine kapılarak suça karışma gibi davranışlar gösterebilecektir. Ayrıca insanın sosyal bir varlık olmasından kaynaklı olarak işsizlerin içinde bulunduğu durum topluma yansıyabilecektir. Tüm bu nedenlerden dolayı, genç işsiz zamanla kendisine olan güveni kaybolacak, sağlığında bozulmalar yaşayabilecek ve hatta bu kişiler intihar eğiliminde bile bulunabilecektir (Murat ve Şahin, 2011: 59)

Günümüz kapitalist toplumlarında toplumsal bakış açıları veya işverenlerin bir bölümü uzun sürelerde işsiz olan kişileri, üretken olmayan vasıfsız bireyler olarak görse de her insan, kendi özünde değerli ve üretken bir varlıktır. İnsanların çalışma isteğinde olmasına karşın iş bulamaması beşeri sermaye eksikliğine indirgenecek kadar basit bir sorun değildir. Öyle ki kişilerin işsiz kalmaları ve uzun sürelerde işsizlikle mücadele etmeleri, sosyal ve kişisel hayatlarını derinden etkilemekte ve bireylerin sağlıklı bir yaşam sürmelerine engel olmaktadır (Aslan ve Aslan, 2017: 122).

İşsizliğin neden olduğu yukarıda sayılan tüm bu nedenlerden dolayı dünyada ve Türkiye’de işsizlik ile mücadelede farklı yöntemler geliştirilmekte ve işsizlik ile ilgili farklı politika ve programlar oluşturulmaktadır. İşsizlikle mücadelede uygulamaya konulan bu politika ve programları daha iyi analiz edebilmek için işsizlik ile alakalı diğer kavramların iyi bir şekilde açıklanması ve ortaya konması çok önemlidir. İşsizlik ile ilgili yakından uzaktan benzer birçok kavram bulunmakla beraber bunlardan istihdam, işsizlik, işgücü ve işgücü piyasası gibi kavramlar ve bu kavramlara ait veriler, işsizliğin zararlarını en aza indirmek adına çok önemli bir işleve sahiptir.

1.3. İşgücü Piyasası Tanımı, Kapsamı ve Özellikleri

Ekonomilerde, emek arzında bulunan hane halkları ile emek talebinde bulunan firmaların karşı karşıya gelerek belirli bir sözleşme doğrultusunda emeğin fiyatı olan ücretin ve diğer çalışma koşullarının belirlendiği piyasalara, “işgücü piyasaları” denir (Biçerli, 1995: 3).

Emek piyasaları tanımı bakımından aslında mal piyasalarından çok büyük bir fark göstermemektedir. Lakin emek piyasalarının bazı özellikleri vardır ki bu özellikler sadece kendine has nitelikler taşır. Emek piyasasının bu özellikleri şu şekildedir. Emek piyasası literatürde tek bir piyasa gibi kullanılsa da gerçekte farklı farklı işler için binlerce piyasa mevcuttur. Emek piyasalarında tek bir merkezi fiyat yoktur. Emek piyasasında işçiler homojen değildir. Piyasada binlerce işçi bulunmakta ve hepsinin verimliliği, ücret beklentisi, vs. farklı olmaktadır. Emek piyasasında istihdam ilişkisinin belirli bir sürekliliği vardır. Emek piyasalarında işçi emeği ile birlikte aslında kendisini de sunmaktadır. Emeği bireyden ayırmak mümkün değildir. Bu nedenle işçiler ve işverenler için iş pazarlığı sırasında çalışma şartlarına yönelik koşullar da belirlenmektedir. Emek piyasalarında işçilerin pazarlık güçleri çoğu zaman işverenlere kıyasla daha az olmaktadır. Genellikle iş arayanların çok, açık iş sayısının da az olmasında dolayı işçiler boşta kalmamak veya işi kaptırmamak için işverenlerin şartlarına razı olabilmektedir. Son olarak emek piyasalarında emek talebi türetilmiş bir taleptir. Emek piyasalarını diğer piyasalardan ayıran en temel özellik emek talebinin türetilmiş bir talep olmasıdır. Mal ve hizmet piyasalarında talep, mal ve hizmetin sağlayacağı fayda üzerinden esas alınırken, emek talebi mal ve hizmet üretimine bağlı olarak şekillenmektedir (Biçerli, 1995: 3-8).

İşgücü piyasaları her ülkede olduğu gibi bölgelerde de farklılık göstermektedir. Küresel bazda siyasal, ekonomik, toplumsal vs. gibi olaylar doğrultusunda farklı ülkelerdeki emek piyasaları çeşitli şekillerde etkilenebilmektedir. Öyle ki 1929 ekonomik buhranı sonrasında Avrupa’da ve dünyanın birçok ülkesinde oluşan işgücü piyasaları ile 1980’lerden sonra neoliberalizm ve küreselleşme ile şekillenen işgücü piyasaları hem nitelik hem de nicelik bakımından farklılık taşımaktadır.

İşgücü piyasaların yere, zamana, bölgelere ve diğer faktörlere göre farklılık göstermeleri, işgücü piyasalarına ilişkin düzenlemeleri de şekillendirmektedir. Sosyal ve ekonomik farklılıklar göz önüne alındığında, emek piyasalarına dair düzenlemelerin her ekonomik yapıya uygunluk gösterecek biçimde oluşturulması elzem görülmektedir. Bu bağlamda istihdamı koruma mevzuatı gibi düzenlemeler oluşturulurken, işsizlik oranlarının yüksek veya düşük olduğu dönem, durum, bölge vs. gibi göstergelerin göz önüne alınması gerekmektedir (Yavuz, 2015: 27).

1.3.1. Dünya İşgücü Piyasası

Dünya ekonomik yapısının Sanayi Devrimi ile birlikte geçirdiği değişim ve dönüşümün bir ürünü olan işçi sınıfı, kitlesel üretimin başlaması ile birlikte üretim tesislerinde emek gücünü oluşturmuş ve tarihsel süreçte ekonomik, sosyal ve siyasal gündemin temel konularından biri haline gelmiştir.

Endüstri devrimi ile birlikte modern iktisadi kuramlar şekillenmeye başlamış ve ekonomik üretim süreci ve sürece dâhil olan üretim faktörleri ile ilgili farklı açıklamalar geliştirilmiştir. Üretim faktörlerinden biri olan emeğin üretim sürecine koşulması doğrultusunda ortaya çıkan istihdam, işsizlik, işgücü piyasası gibi kavramlar ve bu kavramlara yönelik kuramsal görüşler, tarihsel süreçte ülkelerin ekonomi-politiğini doğrultusunda uygulama alanı bulmuştur. Üretim faktörlerinden emeğin uzantılarından biri olan işgücü piyasası, üzerinde en çok durulan bir kavram olarak önemini daima korumuştur.

1.3.1.1. Dünya İşgücü Piyasasının Tarihsel Gelişimi

Sanayi devrimi ile filizlenmeye başlayan modern iktisat kuramları, işgücü piyasası ile ilgili farklı yaklaşımlar meydana getirmiştir. İşgücü piyasası politikaları ile ilgili getirilen farklı açıklamalar doğrultusunda, dünyanın çeşitli bölgelerinde farklı pratikler uygulama alanı bulmuştur. Klasik iktisadi kuramın anlatılarının birçok Avrupa ülkesinde hâkim olduğu Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarında, piyasa mekanizmasının ve görünmez elin ekonomiyi her zaman dengede tutacağı görüşü doğrultusunda işsizlik ile mücadele veya işgücü piyasasını daha etkin hale getirme gibi pratikler uygulama alanı bulamamıştır.

1929 Ekonomik bunalımı, tüm dünyada klasik iktisadi kuramı sorgulanır hale getirmiş, keynesyen ekonomi politikaları Avrupa'da yaygın uygulama alanları bulmaya başlamıştır. Keynesyen anlayışın devleti ekonomiye tekrardan dâhil etmesi ile birlikte işgücü piyasası keynesyen politikalar doğrultusunda şekillendirilmiştir. İlerleyen yıllarda Avrupa'da 2. Dünya Savaşı'nın patlak vermesi ve savaştan sonra bölgede büyük yıkımların yaralarını sarmak için sosyal devlet pratikleri öne çıkmıştır. 2. Dünya Savaşı sonrasında sosyal devlet ve refah devleti uygulamaları ile birlikte farklı işgücü piyasası politikaları hayata geçirilmiş ve Avrupa bu politikalar ile savaşın getirdiği yıkımların üstesinden gelmeye çalışmıştır.

Sosyal Devlet anlayışının gelişmesi ve refah devleti politikalarının gereği olarak 1970'lere gelinceye kadar, istihdam politikalarından sorumlu olan kurum devlet olarak görülmüştür. Öyle ki devletler istihdam politikasından sorumlu oldukları gibi işsizlik ile mücadele gibi farklı politikaların da uygulayıcısı konumunda olmuştur. Bu süreçte işsizlikle mücadelede, istihdam politikaları makroekonomik politikalar üzerinden şekillenmiştir.

1974 krizinden sonra kamu harcamalarının artmasının ve yüksek enflasyon oranlarının ülkeleri krize sürüklemesinin faturası sosyal devlet uygulamalarına kesilmiştir. 1980’ler ile birlikte kapitalist ekonomilerde küreselleşme ve neoliberal politikalar ile birlikte değişen ve keskinleşen rekabet koşulları, işçinin korunması kadar işvereninde kollanması gibi gerekçeler ile devletin piyasadaki konumu değişmeye başlamıştır. Bunun sonucu olarak piyasalar özelleştirilmeye başlanırken, işgücü piyasaları da bundan nasibini alarak zamanla özelleşmiş ve esnekleştirilmiştir (Özveri, 2015; Kaya, 2016).

Neoliberalizm ile başlayan ve küreselleşme, esnekleşme, serbestleşme gibi kavramların emek piyasasında neden olduğu olumsuzluklar zamanla artış göstermiştir. Dünyanın birçok ülkesinde gelir dağılımı adaletsizliği artmış, işsizlik oranları büyümüş, yoksulluk üst seviyelere ulaşmış, çocuk işçiliği, kayıt dışı istihdam gibi marjinal çalışma ilişkileri emekçi kesimleri olumsuz bir şekilde etkilemiştir. Bu ve bunun gibi sebeplerden dolayı emek piyasalarının yeniden düzenleme gerekliliğinden dolayı devletler ve uluslararası kuruluşlar işsizlikle mücadele çerçevesinde işgücü piyasasına çeşitli şekillerde müdahalelerde bulunmuşlardır (Varçın, 2004).

Küreselleşme ve gelişen teknoloji ile birlikte dünya ekonomisi yeniden yapılanma sürecine girmiş bu da ekonomilerde köklü değişikliklere neden olmuştur. Bu dönüşümler emek sürecini, emek piyasalarını, çalışma ilişkilerini de doğrudan etkilemiştir. 2. Dünya Savaşı sonrası dönemde dünyada yaygın uygulama alanı bulan Fordist-Taylorist üretim modeli yerini serbest piyasa ile şekillenen ve temel özelliği esneklik olan Postfordist üretim modeline bırakmıştır (Parlak ve Özdemir, 2011: 2).

Küreselleşme ile birlikte dünyada ekonomi-politiğin evrilmesi ile istihdam hizmetleri de değişime uğramış ve emek piyasası neoliberal güncellemelerle esnekleştirilmeye başlamıştır. Esnekleştirilen işgücü piyasaları var olan emek rejimini de beraberinde değiştirmiştir. Yine bu dönemle birlikte, Dünya Bankası, OECD ve AB’nin birçok raporunda aktif işgücü piyasası politikaları ülkelere önerilmiş ve işgücü piyasaları buna bağlı olarak şekillenmiştir.

1990’lı yıllara gelindiğinde Avrupa Birliği içinde bulunduğu ekonomik şartları ve uluslararası rekabette ABD ve Japonya gibi ülkeler ile daha iyi rekabet edebilmek için, etkin ve verimli bir istihdam politikası oluşturmak için Avrupa İstihdam Stratejisi’ni oluşturmak istemiştir (Özaydın, 2005: 2).

Lüksemburg Zirvesi ile başlatılan Avrupa İstihdam Stratejisi AİS işsizlik ile mücadelede üye ülkelerin işgücü politikalarının uyumlulaştırılması amacıyla üye ülkelerin kendi içlerinde “Ulusal Eylem Planları” oluşturmalarına karar verilmiştir. Üye ülkelerin

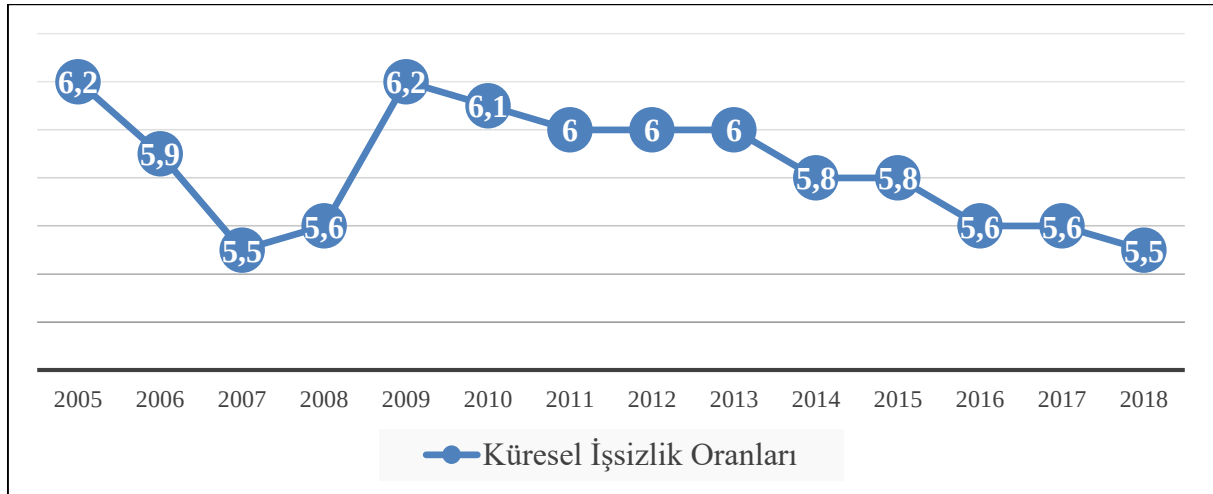
istihdamla ilgili durumlarının bir diğer ülkenin işgücü piyasasını olumsuz etkilememesi için alınan önlemler de Avrupa İstihdam Stratejisinde belirlenmiştir (Uyan Semerci, 2011: 219).

AİS'in temel ilkeleri istihdam edilebilirliği arttırmak, yeni bir girişimcilik kültürü oluşturmak, firmaların ve çalışanlarının adaptasyonunu teşvik etmek ve fırsat eşitliği politikalarını güçlendirmek gibi ilkeler ile karşımıza çıkmaktadır. Birliğin istihdam ile ilgili temel ilkeleri incelendiğinde aktif işgücü piyasası politikalarının temel alındığı gözlenmektedir (Özcüre, 2010: 167).

Küreselleşme ve neoliberal politikalar ile birlikte AB, Dünya Bankası, IMF, OECD gibi kuruluşlar, işgücü piyasası politikalarını; Avrupa İstihdam Stratejisi gibi strateji, program ve planlardan açıkça görüleceği üzere, aktif işgücü piyasası politikaları üzerinde yoğunlaştırmıştır. İşgücü piyasalarının aktif işgücü piyasası politikaları üzerinde yoğunlaştığı günümüz işgücü piyasalarında işsizlik hâlâ varlığını ciddi boyutlarda devam ettirmektedir.

1.3.1.2. Dünyada Küresel İşgücü Piyasasının Genel Durumu

ILO'nun "Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünümler 2018" (WESO) raporunda küresel işsizlik 192 Milyon' un üzerindedir. 2017 yılında %5,6 olan küresel işsizlik oranlarının, 2018 yılında 0,1 oranında gerileyerek %5,5 oranına düşmesi beklenmektedir. Üç yıldır artan küresel işsizliğin ardından bu düşüş önemli görünmektedir. 2019'da işsizlik oranının aynı kalacağı ancak, artan nüfus ve işgücüne katılım oranları ile birlikte işsizlerin sayısının 1,3 milyon dolaylarında artacağı tahmin edilmektedir (ILO, 2018: 1).



Şekil 1.1: Küresel İşsizlik Oranı (2005-2018)

Kaynak: Küresel İstihdam ve Sosyal Görünüm Raporu 2018, ILO

Küresel işsizlik oranı ve küresel işsiz sayıları 2005 yılından 2007 yılına kadar azalan bir seyir izlemiştir. 2008 yılında yaşanan dünya ekonomik krizi ile birlikte dünya genelinde yaşanan ekonomik bunalımlar işsizlik oranlarına da yansımış, 2009 yılında küresel işsizlik

oranları 6,2 olarak hesaplanmıştır. 2013 yılına kadar 6,0 oranında sabit kalan işsizlik oranları, 2013 yılından sonra oransal olarak azalma eğilimine girmiştir.

İşgücü piyasalarında küresel ölçekte korunmasız istihdam edilen (kendi hesabına çalışanlar ve aile işçilerine katkıda bulunanlar) işçilerin sayısı önümüzdeki yıllarda artmaya devam edecektir. Küresel olarak, geçmişte korunmasız istihdamın azaltılmasında kaydedilen önemli ilerlemeler, 2012'den bu yana büyük ölçüde durmuştur. 2017 yılında, dünya genelinde işçilerin (ya da 1,4 milyar) yaklaşık yüzde 42'sinin, korunmasız işlerde çalıştığı saptanmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde korunmasız istihdam sayısı çalışan her dört kişiden birini etkilemektedir. Bununla birlikte korunmasız istihdamdaki kişi sayısı 2018 ve 2019'da yılda 17 milyon artmıştır (ILO, 2018: 1).

Dünyanın çeşitli bölgelerinde, işsizlerin sayısının gün geçtikçe artması, üzerinde durulması gereken bir durumdur. İşsizlik ile birlikte yoksulluğun da dünya genelinde artış göstererek, gelir dağılımı adaletsizliğinin gün geçtikçe fazlaşması çeşitli sorunların hazırlayıcısı olmaktadır. İşsizlik pek çok soruna neden olduğu gibi işgücü piyasasında aktif çalışan kişileri de olumsuz etkilemekte ve ücretler dünya genelinde her geçen gün azalmaya devam etmektedir.

1990'lı yıllardan itibaren dünyada çalışan yoksulluğunun gündeme gelmesi, gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerde kentlerde istihdam edilen kişilerin, çalışan yoksulluk durumlarını ölçme ihtiyacı doğurmuştur. Gelişmekte olan ülkelerde Dünya Bankası'nın mutlak yoksulluk kriterleri üzerinden analiz edilen çalışan yoksulluğu, AB ülkelerinde göreceli yoksulluk kriterleri üzerinden tanımlanarak ölçülmüştür. Ayrıca birçok ülkede ekonomilerin durumu ile paralel olarak tanımlanan yoksulluk kriterleri ile çalışan yoksulların mevcut durumu belirlenmeye çalışılmaktadır (Erdoğan ve Kutlu, 2014: 67).

Tablo 1.1. Dünyada Bölgelerarası İşsizlik Oranları 2007–2019

Bölge/Yıllar	İşsizlik Oranı 2017–2019 (%)			İşsiz 2017–2019 (Milyon)		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Kuzey Afrika	25,1	24,6	24,1	16,4	16,4	16,4
Sahra-altı Afrika	60,8	60,0	59,0	228,4	232,2	235,7
Latin Amerika ve Karayipler	8,7	8,5	8,1	24,9	24,5	23,8
Arap Devletleri	20,5	20,5	20,1	10,5	10,7	10,8
Doğu Asya	9,7	8,7	7,9	86,1	77,3	69,9
Güneydoğu Asya ve Pasifik	19,6	18,4	17,4	65,6	62,5	59,6
Güney Asya	42,7	40,6	38,7	295,5	285,5	275,9
Doğu Avrupa	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
Orta ve Batı Asya	5,5	5,1	4,6	3,9	3,6	3,3

Kaynak: Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünümler 2018, ILO

Nitekim küresel işgücü piyasasında çalışan yoksulluğu dünya genelinde oran olarak herhangi bir artış göstermese de, nüfus ve işgücüne katılım oranlarının artmasından dolayı, sayı gün geçtikçe artmaktadır. 2017 yılında az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kişi başına düşen hane halkı geliri günlük 1,90 ABD Dolarından daha az olan 300 milyondan fazla çalışan yoksul bulunmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde artan işgücüne ayak uydurmak için ekonominin yeterince istihdam yaratamamasından ötürü 2018 yılında bu ülkelerde çalışan yoksulların sayısının 114 milyonu geçmesi beklenmektedir (ILO, 2018: 1).

ILO'nun Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünümler 2018 raporunda bir diğer önemli konuda işgücü piyasalarında yaşanan cinsiyet eşitsizliğidir. Ortalama olarak, kadınların işgücü piyasasına katılma durumları erkeklere göre daha azdır. İşgücüne katılımda kadınların %26'lık bir orana sahip olması, küresel bazda toplumsal cinsiyet uçurumunun varlığına işaret etmektedir. Kuzey Afrika ve Arap Devletleri, kadınların erkeklere göre iki kat daha fazla işsiz kalma ihtimalinin olduğu bölgelerdedir. Kadınlar kaliteli istihdam edinimleri bakımından da erkeklere göre daha korunmasız işlerde istihdam edilmektedir. Ayrıca kadınlar erkeklere oranla daha düşük ücretlerde çalışmaktadır (ILO, 2018: 2).

Dünya genelinde genç işsizliği (25 yaş altı işsizliği) önemli sorun teşkil etmektedir. Gençlerin yetişkinlere kıyasla daha az istihdam edilmeleri, küresel genç işsizliği oranının %13 ile yetişkinlerin %4,3 oranından, 3 kat daha yüksektir. Küresel ölçekte genç işsizliği en fazla %30 oranında Kuzey Afrika bölgesinde görülmektedir (ILO, 2018: 2).

Tablo 1.2. Bölgelerarası Genç İşsizlik Oranları 2018

Bölgeler	İşsizlik oranı - ILO modellenen tahminler (%)		
	Genel Toplam	Erkek	Kadın
Kuzey Afrika	29,2	29,9	40,9
Sahraaltı Afrika	11,6	10,3	13
Latin Amerika ve Karayipler	17,5	15	21,5
Kuzey Amerika	8,8	9,8	7,6
Arap Devletleri	22,2	19,2	36,3
Doğu Aysa	10,4	11,4	9,3
Güney-Doğu Asya ve Pasifik	9,6	9,5	9,8
Güney Asya	10,9	10,5	12,2
Kuzey, Güney ve Batı Avrupa	16	16,9	15
Doğu Avrupa	15,4	15,2	15,6
Orta ve Batı Asya	16,4	15,1	18,5

Kaynak: ILOSTAT, 2018

Dünyada genel genç işsizliği oranı 2018 yılında 12,5 olarak gerçekleşmiştir. Dünya'da genç işsizliği oranının düşük olduğu bölgeler; %8,8'lik oranıyla Kuzey Amerika, %9,6'lık oranıyla Güney-Doğu Asya ve Pasifik, %10,4 oranıyla Doğu Asya şeklinde sıralanmaktadır. Genç işsizlerin en yüksek olduğu bölgeler ise sırasıyla; %29,2 oranıyla Kuzey Afrika, %22,4

oranıyla Arap Devletleri ve %17,5 ile Latin Amerika ve Karayipler olarak ortaya çıkmıştır. Dünyada kadın genç işsiz oranlarının, erkek genç işsiz oranından düşük olduğu bölgeler %7,6'lık oranıyla Kuzey Amerika, %9,3'lük oranıyla Doğu Asya ve %15'lik oranıyla Kuzey, Güney ve Batı Avrupa olarak gerçekleşmiştir. Kadın genç işsizlerin en yüksek olduğu bölgeler ise; %40,9 oranı ile Kuzey Afrika ve %36,3'lük oranı ile Arap Devletleri'dir.

“Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünümler 2018” raporuna göre; teknolojik ilerleme, sermaye birikimi, küreselleşme, demografi ve hükümet politikaları gibi etkenler, istihdam oranlarını ve istihdam şekillerini düzenlemeye devam etmektedir. Tüm gelir gruplarında hizmet sektöründe sürekli artan sayıda çalışan istihdam edilirken, tarımdaki istihdam payı uzun vadeli düşüş eğilimine devam edecektir. Gelişmiş ülkelerde, öngörülen hizmet istihdamı artışının, yarı zamanlı istihdam ve zamana bağlı düşük istihdam oranlarını arttırabileceği tahmin edilmektedir (ILO, 2018: 2).

Küresel ölçekte dünya üzerinde yaşanan bir nüfus, gelecekteki işgücü piyasası zorluklarına daha fazla baskı yaratacaktır. Kişilerin yaşam beklentilerinin artması ve azalan doğum oranlarına paralel olarak, dünya genelinde nüfus artış hızı yavaşlamıştır. Önümüzdeki yıllarda bu yavaşlamanın artarak devam edeceği düşünüldüğünde, emek gücünün büyümesinin, emeklilik sistemi ve emek piyasasına bir bütün olarak baskı uygulayarak hızla büyüyen emeklilik havuzunu telafi etmek için yeterli olmayacağı öngörülmektedir. Nüfusun yaşlanmasının oldukça hızlı olduğu gelişmiş ülkelerde, 2030 yılına kadar, işgücünde her on kişi için 65 yaş ve üstü 5'e yakın, 2017'de 3,5'ten yukarı olduğu tahmin edilmektedir. Nüfusun yaşlanmasına bağlı olarak işgücünün yaş ortalaması artış gösterecektir. Bu da yaşlı çalışanların işgücü piyasasındaki yerlerine meydan okuyacak, kişilerin yenilik ve yapısal değişikliklere ayak uydurmaları gerekliliğini arttıracaktır (ILO, 2018: 3).

Küresel bazda, işgücü ortalama yaşı 2017'de yaklaşık 40 yaş civarındadır. Bu oranın 2030 yılında 41'e yükselmesi beklenmektedir. İşgücünün ortalama yaşlarının yükselmesi, özellikle Çin ve Avrupa başta olmak üzere Doğu Asya'da gün geçtikçe artmaktadır (ILO, 2018: 3).

Küresel işgücünün ortalama yaşının artması sonucu oluşabilecek sorunlar göz önüne alındığında, emeklileri yoksulluktan uzak tutmak için, giderek artan işgücüne yeni istihdam alanları sağlamak, işgücü piyasalarındaki mevcut eşitsizlikleri giderici politika ve programlar oluşturmak gerekmektedir.

Dünyada işsizliğin en kötü biçimlerinden birisi şüphesiz uzun süreli işsizliktir. Uzun süreli işsizliği oluşturan birçok önemli etken mevcuttur. Uzun süreli işsizliği arttıran en önemli etkenlerden biri olan eğitim, kişilerin iş bulabilme potansiyelini etkilemektedir. Bölgelerarası

gelişmişlik düzeyi, cinsiyet ve etnik köken vs. gibi durumlar uzun süreli işsizliği oluşturan nedenlerden başlıcalarıdır (Aslan ve Aslan, 2017: 112).

Dünyada ve Türkiye’de uzun dönemli işsizlik sorunu en önemli ekonomik sorunların başında gelmektedir. 2016 yılı itibari ile OECD ülkelerinde uzun dönemli işsizlerin sayısı 12 milyon 321 bin kişi olarak gözlemlenmiştir. Türkiye’de ise 2016 yılı itibari ile uzun dönemli işsiz olan kişilerin sayısı 686 bin kişi olarak tespit edilmiştir. Dünyada ve Türkiye’de uzun dönemli işsizlerin sayısında kadınlar sayısal olarak daha az görülse de ev içi işlerde çalışan kadınlar işgücüne dâhil edildiğinde bu oranlar çok farklı şekillerde oluşabilecektir (Aslan ve Aslan, 2017: 127).

1.3.1.3. Dünyanın Çeşitli Bölgelerinde İşgücü Piyasalarının Mevcut Durumu

Dünya işgücü piyasalarına yönelik en güncel bilgiler ILO tarafından derlenip analiz edilmektedir. İşsizlik oranlarının ve küresel işgücünün bölgelere yönelik durumunun yanında, küresel işgücünün; sektörlere, yaş gruplarına, cinsiyet vs. değişkenlere göre dağılımı ILO tarafından her yıl yayınlanmaktadır.

Tablo 1.3. İşsizlik Oranı ve Toplam İşsizlik: Eğilimler ve Tahminler 2007–2019

Bölge/Yıllar	İşsizlik Oranı 2017–2019 (%)			İşsiz, 2017–2019 (Milyon)		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Kuzey Afrika	11,7	11,5	11,4	8,7	8,7	8,7
Sahra-altı Afrika	7,2	7,2	7,3	29,1	30,2	31,3
Latin Amerika ve Karayipler	8,2	7,9	7,7	25,5	24,8	24,4
Kuzey Amerika	4,7	4,5	4,6	8,5	8,3	8,5
Arap Devletleri	8,5	8,3	8,4	4,7	4,8	4,9
Doğu Asya	4,5	4,5	4,6	41,8	41,8	42,0
Güneydoğu Asya ve Pasifik	3,4	3,4	3,5	11,7	12,0	12,4
Güney Asya	4,1	4,1	4,1	29,5	29,7	30,2
Kuzey, Güney ve Batı Avrupa	8,5	8,0	7,8	18,6	17,7	17,0
Doğu Avrupa	5,5	5,3	5,1	8,1	7,6	7,3
Orta ve Batı Asya	8,6	8,6	8,6	6,7	6,7	6,8

Kaynak: Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünümler 2018, ILO

Dünyanın çeşitli bölgelerinde işgücü piyasalarının işsizlik oranları ve mevcut durumu, Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünümler 2018 raporunda şu şekilde sıralanmaktadır (ILO, 2018):

Kuzey Afrika bölgesinde 2017 yılında %11,7 olan işsizlik düzeyinin, 2018 yılında %11,5’e düşmesi beklenmektedir. Kuzey Afrika bölgesi dünyada en yüksek işsizlik oranına sahip bölgedir. İşsiz sayısı 2018 yılında, işgücündeki büyüme karşısında 8,7 milyon dolaylarında sabit kalacaktır. Bölgedeki gençlerin ve kadınların da büyük oranda işsiz olmaları, işsizliğin sosyoekonomik maliyetini arttırmakta ve cinsiyet eşitsizliğini tetiklemektedir.

Sahra-altı Afrika bölgesinde işsizlik oranları 2017 yılı ile sabit seyrederek % 7,2 dolaylarında olacağı tahmin edilmektedir. Bölgede artan işgücünden dolayı işsiz sayısı 1 milyon civarında artacaktır. Sahra-altı Afrika bölgesinde çalışan her üç kişiden biri, aşırı yoksulluk koşullarında yaşamakta, dört çalışandan neredeyse üçü, korunmasız işlerde istihdam edilmektedir.

Kuzey Amerika bölgesinde işsizliğin gerilemesi beklenmektedir. 2017 yılında %4,7 olan işsizlik, 2018 yılında %4,5'e düşecektir. ABD ve Kanada'da işçilik oranlarının düşmesi bu bölgenin geneline yansımıştır.

Latin Amerika ve Karayipler bölgesinde işsizlik oranı 2017 yılında %8,2 olarak tespit edilen işsizlik oranlarının, 2019 yılına kadar %7,7'e düşeceği öngörülmektedir. Bölgede işsizlik düzeyinin 2014 yılında %6,1 olarak hesaplandığı göz önüne alındığında, geçmiş yıllarda yaşanan istihdam kayıplarının tam olarak telafi edilemediği gözlemlenmektedir.

Arap devletlerinde işsizlik oranının 2018 yılında %8,3 düzeyinde olması beklenmekte, 2019 yılından sonra tekrar artma eğilimine girmesi tahmin edilmektedir. Sonuçta Arap devletlerinde, 2018 yılında yaklaşık 5 milyon kişi işsiz olacaktır. İşgücünün yalnız %16'sını kadınların oluşturması, bölgedeki cinsiyet eşitsizliğinin işgücü piyasalarına yansıdığı açık bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Asya ve Pasifik bölgelerinde işsizlik, uluslararası standartlara göre düşük seyretmeye devam etmekte ve 2018 yılında %4,2 düzeyinde çıkması beklenmektedir. Bunun nedeni olarak, Çin, Güney Kore, Japonya gibi üretim ekonomilerine dayanan ülkelerin, yeni istihdam alanları yaratmaya devam etmesi olarak gösterilmektedir. 2017- 2019 yılları arası dönemde bölgede işsizlerin toplam sayısının 23 milyon artacağı tahmin edilmektedir. Bölgedeki işçilerin nerdeyse yarısını (900 milyonu aşkın) korunmasız istihdam edilen kişiler oluşturmaktadır.

Kuzey, Güney ve Batı Avrupa bölgelerinde beklenenden iyi gerçekleşen ekonomik gidişat sayesinde 2016'daki %9,2 oranından, 2017'de %8,5 dolaylarına gerileyeceği tahmin edilmektedir. Bu oran 2008 krizinden bu yana gerçekleşen en düşük işsizlik oranı olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşsizlik oranlarında en büyük düşüşler, %2 puanlık düşüşle İspanya ve Yunanistan'da görülecektir. 2018 yılında İspanya'da işsizlik oranının %15,4 Yunanistan'da %19,5 olarak gerçekleşmesi tahmin edilmektedir. İşsizlik oranları 2018'de İtalya, Portekiz ve İrlanda'da da gerileme eğilimine devam edecek lakin bu gerileme 2015-18 arası gerilemeye göre daha düşük seviyelerde gerçekleşecektir. İşsizliğin Birleşik Krallık 'ta ve Fransa'da sabit kalması , Birleşik Krallık'ta ise 2019 yılında oranların artması beklenmektedir.

Doğu Avrupa bölgesinde son yıllarda ekonomik büyüme önemli oranlarda artarken, işsizlik oranlarının düşük seviyelerde gerilemesi ve 2017 yılında %5,5 olarak hesaplanan işsizliğin, 2018 yılında %5,3 olarak çıkması beklenmektedir. Ukrayna, Polonya, Slovakya gibi işsizlik oranlarının azaldığı ülkeler bölgenin genel oranlarını aşağı yönde çekerken, Çekya'da beklenen işsizlik artışı bölgenin oranlarının düşmesine engel olmaktadır.

Orta ve Batı Asya bölgesinde ekonomik büyümede yaşanan nispeten güçlü ilerleme, işsizliğin önlenmesine doğru orantılı olacak şekilde yansımaya da işsizlik oranlarının kısmen düşmesine yardımcı olmaktadır. Orta ve Batı Asya'da 2018 ve 2019 da işsizlik oranlarının %8,6 olarak gerçekleşmesi beklenmektedir. Bölgede korunmasız istihdamın yüksek seyretmesi, 2017 yılında işçilerin %30'dan fazlasını olumsuz etkilemeye devam etmektedir. Bu oranların 2018 ve 2019 yıllarında 0,6 oranında azalması beklenmektedir.

1.3.2. Türkiye İşgücü Piyasası

Dünyada emek piyasaları farklı etkenlere göre şekillenmekte ve değişiklik göstermektedir. Türkiye emek piyasalarını da dünyadaki diğer emek piyasalarından ayıran kendine özgü özellikleri bulunmaktadır. Türkiye işgücü piyasası kendine özgü özellikleri çeşitli yönleriyle dünyadaki emek piyasaları ile farklılık gösterirken, kendi içinde de farklılaşabilmektedir. Bölgelerarası gelişmişlik düzeyi, kültürel etkenler, ekonomik faaliyet farkları bu değişimin ana nedenlerindendir.

1.3.2.1. Türkiye İşgücü Piyasasının Tarihsel Gelişimi

Türkiye işgücü piyasasının tarihsel gelişimi Osmanlı Devleti'nde 1830'larda sonra oluşmaya başlayan kapitalistleşme hareketleriyle birlikte başlamıştır. Kapitalist sürecin temelleri 1838 yılında Balta Limanı Anlaşması ve 1839 yılında Tanzimat Fermanı ile atılmış, böylece geleneksel Osmanlı ekonomik yapısı kapitalist ekonomi politikaları ile dizayn edilme sürecine girmiştir. Kapitalistleşme hareketi doğrultusunda yeni üretim tesisleri yabancı sermaye yoğun biçimde olgunlaşmaya başlarken, üretim tesislerinde işçilik olgusu da yerleşmeye başlamıştır.

Osmanlı Devleti'nde 19. yy'dan sonra nüfusun büyük çoğunluğunun köylerde yaşaması, üretim araçlarının birçoğunun yabancı sermayenin elinde bulundurulması, devletin çıkan savaşlarda mağlup olarak toprak kaybetmesi gibi birçok nedenden dolayı ekonomik yapı çöküşe geçmiş ve kapitalistleşme çabalarında hedeflenen sonuçlar alınamamıştır. Sanayi altyapısının sağlıklı bir biçimde oluşturulamamasından kaynaklı olarak bu dönemde işgücü hareketleri de belirli bölgelerde sınırlanmıştır. Sınırlı sayıdaki üretim tesislerinde istihdam edilen işçiler, yabancı sermayenin elinde ucuz işgücü olarak kullanılmıştır.

Osmanlı Devleti'nden güçlü bir sanayi altyapısı miras alamayan Cumhuriyet devriminin ekonomik temeli, ulusal sermayeyi oluşturma ve sanayi üretimini geliştirerek kalkınma üzerine kurulmuştur. Yeni cumhuriyetin işgücü piyasası politikaları, benimsenen devletçilik modeli doğrultusunda, yeni açılan üretim tesislerinde istihdam edilmek üzere tam zamanlı yerleşik işçi sınıfı oluşturma çabası üzerine yoğunlaşmıştır. Bu dönemde bütünüyle emek gelirine bağlı, tam zamanlı yerleşik işçi oluşturma konusu, dönemin işgücü piyasası politikalarının temel odak noktasını oluşturmuştur (Akpınar, 2014: 147).

Türkiye'de 1930'lu yıllarda ve izleyen dönemlerde nüfusun büyük çoğunluğunun köylerde bulunması ve tarım ile uğraşması, işgücü piyasalarının tarım ağırlıklı şekillenmesine yol açmıştır. Kurulan üretim tesislerinde tam zamanlı işçiliği özendirici politikalar uygulanmakla birlikte çok fazla sonuç vermemiştir.

1950'li yıllarda Türkiye'de ABD'den Marshall Yardımları ile gelen sermaye araçlarının üretime koşulması ile beraber, kırsal kesimlerde insanların bir kısmı işsiz kalmıştır. Bu durum Türkiye'de emek yoğun üretimden, sermaye yoğun üretime geçişin ilk ve en önemli örneklerinden biri olarak tarihe geçmiştir. İşsiz kalan insanların şehirlere göç etmeleri ile beraber, Türkiye'de kırdan kente göçler başlamıştır. Kırdan kente göç, Türkiye işgücü piyasalarının şekillenmesine neden olmuştur. Kırdan kente göç sonrasında kentlerdeki üretim tesislerinde işçilik gelişmekle birlikte, hemen iş imkânı bulamayan işçi yığınları yeni oluşan kapıcılık, işportacılık, gibi en alt kademeli işlerle uğraşmışlardır.

Türkiye'de Cumhuriyetin kurulmasından 1970'li yıllara kadar işsizlik oranları düşük seyretmiş ve işsizlik büyük ölçekli bir sorun olarak görülmemiştir. Zira işsizlik oranları 1960'lı yılların başına kadar olan dönemde genellikle %2-4 dolaylarında seyretmiştir. Hatta 1949-1952 arasındaki 3 yıllık süreçte işsizlik oranları %2'nin altına inmiştir. 1960'lı yılların ortalarından itibaren artma eğilimine giren işsizlik oranları, 1978 yılında %10,1'e yükselmiştir. Enflasyon oranlarının artışı, büyüyen dış ticaret açığı, ithal ikameci sanayileşme stratejisinin tıkanması ve petrol krizinden dolayı petrol fiyatlarının tavan yapması, üstüne yaşanan siyasi istikrarsızlıklara birlikte işsizliğin artmasına neden olmuştur. Türkiye'de 1. Beş Yıllık Kalkınma Programı ile birlikte işsizlikle mücadele konusu tüm kalkınma planlarında yer almaya başlamıştır (Özdemir vd., 2006: 103-104).

Türkiye'de 24 Ocak 1980 Kararları ile 1961 yılından itibaren uygulanmaya çalışılan ithal ikameci sanayileşme politikası terkedilmiş ve ihracata dayalı sanayileşme modeli benimsenmiştir. Türkiye'nin ekonomi-politiği 24 Ocak Kararları ile birlikte tekrar şekillenmiş ve bu doğrultuda ekonomik sistemin tüm bileşenleri dönüşüm içerisine girmiştir. Bu değişim ve dönüşümden en fazla etkilenen alanlardan biri de işgücü piyasaları olmuştur. Serbest piyasa

anlayışının tesis edilmeye çalışılması ile birlikte, KİT'lerin özelleştirilmesi ve devletin ekonomideki rolünün kısıtlanması görüşü, işgücü piyasalarını özel sektör üzerine yoğunlaştırmaya başlamıştır. Bu doğrultuda 1980 sonrası Türkiye işgücü piyasalarında özel sektör ve girişimcilik konularının üzerine yoğunlaşarak, bu alanlara yönelik özel teşvikler verilmiştir (Şahin ve Yıldırım, 2015: 137).

Dünyada 1980'lerden sonra hızlanan teknolojik gelişmeler, nüfus artışından dolayı artan işgücüne yeterli düzeyde istihdam alanı oluşturulamaması, küreselleşme süreci ile birlikte özel sektörün yaygınlık kazanması, sendikaların zayıflaması, çok uluslu şirketlerin ucuz işgücü arayışları doğrultusunda üretim merkezlerini kaydırmaları, işsizlik oranlarının büyük oranlarda artmasına neden olmuştur. Bu gelişmelerden Türkiye'de etkilenmiş ve 1980'lerden itibaren işsizlik ülke ekonomisinin en önemli sorunları arasında yer almıştır (Güney, 2010: 239-240).

Türkiye'de işsizlikle mücadelede işgücü piyasası politikaları uygulanırken, hem aktif işgücü piyasası politikaları hem de pasif işgücü piyasası politikaları uygulanmıştır. İşsizlik 1960'lı yıllarda ekonomik büyüme ile çözülebilecek bir sorun olarak görülürken, son dönemde sorunun sadece pasif politikalarla çözülemeyeceği, bundan dolayı acil yardım önlemlerinin yanında aktif istihdam politikalarının da uygulanması gündeme getirilmiştir (Şahin ve Sevimli, 2013: 4).

Türkiye'de işgücü piyasası politikalarını düzenleme ve yürütme görevini üstlenen Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), işgücü piyasası politikalarının uygulanmasında tam yetkili kurumdur. 1946 yılından itibaren dönemsel şartlara bağlı bir şekilde istihdam ile ilgili belirli politikalar yürüten İŞKUR, şu an da hem aktif hem de pasif işgücü piyasası politikalarının yürütülmesini sağlamaktadır (Şen, 2016: 68). İŞKUR ile ilgili ayrıntılı bilgi 2. bölümde yer almaktadır.

Türkiye'de, dünya ile paralel olarak daha yaygın uygulama alanları bulan aktif işgücü piyasası politikaları, başta AB olmak üzere çeşitli uluslararası ve ulusal projelerle geliştirilmek istenmektedir. “Yaşam Boyu Öğrenme” retoriği çerçevesinde daha çok eğitim üzerine yoğunlaşan aktif işgücü piyasası politikaları, özellikle 2008 yılında yaşanan küresel kriz sonrasında başta “Toplum Yararına Çalışma Programları” olmak üzere çeşitli uygulama alanları bulmuştur (Sanal, 2013: 7).

1.3.2.2. Türkiye İşgücü Piyasalarının Analizi

Günümüz ekonomilerinde ve emek piyasalarında hızlı bir şekilde dönüşüm ve değişim yaşanmakta ve Türkiye yaşanan bu dönüşümden etkilenebilmektedir. Değişim ve dönüşümün

bir sonucu olarak Türkiye ekonomisi üzerinde bazı yeni fırsatlar oluşmakla birlikte, belirsizlikler ve riskler de oluşmaktadır (Mercan, 2016: 17).

Türkiye emek piyasaları benzer gelir düzeyindeki ülkeler ile kıyaslandığında, tarımdaki mevcut istihdamın orantısız büyüklüğü, işgücü arzının fazlalığına karşın işgücü talebinin yetersizliği, işgücünün genç ve kalifiyesiz olması, toplam istihdam içinde ücretlilerin düşük olması gibi temel sorunlar karşımıza çıkmaktadır (Çondur ve Bölükbaşı, 2014: 82).

Türkiye emek piyasalarının üç özelliğın üzerinde, dikkatle durmak gerekmektedir. Bu özelliklerden ilki, 1950’lerden beri yaşanan kırdan kente göç sürecinin hâlâ devam etmesidir. Kırdan kente göç, Türkiye’de tarım sektöründe yaşanan düşüşün en büyük nedenlerden biridir. Tarımdan, tarım dışı sektörlerε işgücünün hareket etmesi ile tarım dışı sektörlerde yüksek istihdam alanlarının oluşturulması gerekmektedir. Türkiye işgücü piyasalarının ikinci temel özelliğı, işgücü arzının nitelikli eğitimden yoksun olması konusudur. Türkiye’de kalifiye eleman ve ara eleman açığının her geçen gün arttığı çeşitli çevrelerce dile getirilmektedir. Kırdan kente göç süreci beraberinde eğitimsiz ve verimsiz bir kent nüfusunun oluşmasına yol açmıştır. İşgücü piyasalarının üçüncü özelliğı ise kadınların işgücüne katılım oranının düşük olması durumudur. Kadınların işgücüne katılımı her geçen gün artsa da, belirli bölgelerde hâlâ yeterli seviyelerde değildir. Bütün bu özellikler ile birlikte Türkiye’nin demografik özelliklerinin yapısal olan işsizlik oranlarını derinleştirdiğı öne sürölmektedir (Ay, 2012).

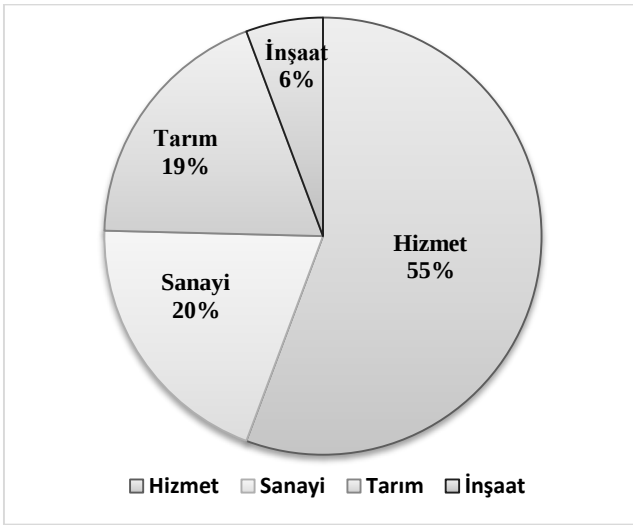
Tablo 1.4. Temel İşgücü Göstergeleri, Haziran 2018, Haziran 2019

	TOPLAM		ERKEK		KADIN	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
15 ve Üzeri	Bin					
Nüfus	60.626	61.426	29.96	30.351	30.630	31.075
İşgücü	32.629	32.766	22.020	21.976	10.609	10.790
İstihdam	29.314	28.512	20.106	19.405	9208	9107
Tarım	5624	5392	3048	2953	2576	2438
Tarım dışı	23.690	23.121	17.057	16.452	6633	6669
İşsiz	3315	4253	1915	2571	1400	1683
İşgücüne dâhil olmayanlar	27.997	28.660	7976	8375	20.021	20.285
	%					
İşgücüne katılma oranı	53,8	53,3	73,4	72,4	34,6	34,7
İstihdam oranı	48,4	46,4	67,0	63,9	30,1	29,3
İşsizlik oranı	10,2	13,0	8,7	11,7	13,2	15,6
Tarım dışı işsizlik oranı	12,1	15,3	9,9	13,2	17,3	20,0
15-64 Yaş Grubu						
İşgücüne katılma oranı	59,2	58,9	73,4	72,4	34,6	34,7
İstihdam oranı	53,1	51,1	72,4	69,2	33,6	32,9
İşsizlik oranı	10,4	13,3	8,9	12,0	13,5	15,9
Tarım dışı işsizlik oranı	12,2	15,4	10,0	13,3	17,4	20,1
Genç Nüfus (15-24 yaş)						
İşsizlik Oranı	19,4	24,8	16,5	21,9	24,6	29,8
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı	24,3	26,2	15,4	19,0	33,5	33,6

Kaynak: TÜİK, 2019

Türkiye’de 2019 yılı Haziran ayı itibari ile işsizlik oranı, %13,0 olarak hesaplanmıştır. Bir önceki 2018 yılında %10,2 olarak gerçekleşen işsizlik oranlarının %2,8 puan artış göstermesi, işgücü piyasasındaki emek arzının arttığı da göz önüne alındığında ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizlik oranları erkeklerde bir önceki yılda hesaplanan %8,7 oranından, 2019 yılında %11,7 oranına yükselirken, kadınlarda 2018 yılında %13,2 olan işsizlik oranı 2019 yılında %15,6 olarak hesaplanmıştır.

Türkiye’de tarım istihdamı her geçen yıl azalırken, tarım dışı istihdam artış göstermektedir. 2018 yılı Haziran döneminde toplamda binde 5.6 olarak hesaplanan tarım istihdamı, 2019 yılının aynı döneminde binde 5.4 şeklinde hesaplanmıştır. Bununla birlikte ana sektörlerdeki işgücü dağılımları şu şekildedir.



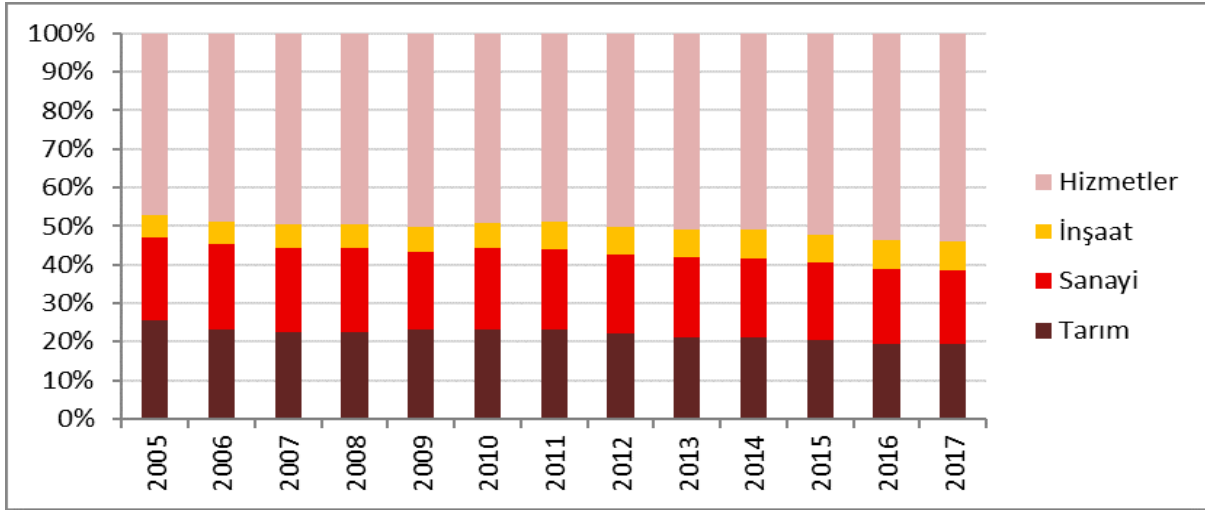
Şekil 1.2. İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı

Kaynak: TÜİK, 2019

2019 yılı ağustos döneminde, tarım sektöründe toplamda istihdam edilen kişi sayısı 232 bin kişi azalırken, tarım dışı sektörlerde istihdam edilen kişilerin sayısı 569 bin kişi azalmıştır. İstihdam edilenlerin %18,4’ü tarım, %19,7’si sanayi, %5,7’si inşaat, %55,7’si ise hizmet sektöründe yer almaktadır. Bir önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında tarım sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 0,3 puan, inşaat sektörünün payı 1,5 puan azalırken, sanayi sektörünün payı 0,1 puan, hizmet sektörünün payı 1,7 puan artış göstermiştir (TÜİK, 2018).

Mevcut durumda tarım sektöründe oluşan işsizlik oranlarının yüksekliğinin nedeninin, tarımın Türkiye’deki ücretsiz aile işçiliğine dayanan yapısından kaynaklandığı gözlemlenmektedir. Kırsal kesimlerde, kentlere göre daha düşük oranlarda çıkan işsizlik oranları bu özelliklerden dolayı yanıltıcı olabilmektedir. Tarım sektöründe kısmi çalışma yaygındır ve gizli işsizlik hâkimdir. TÜİK’in 2012 verileri göz önüne alındığında, kır kent

ayırımına göre işsizlik oranları, kırlarda %11,9 kentlerde %20,3 olarak hesaplanmıştır (Okur, 2014: 45).



Şekil 1.3. Türkiye’de 2005- 2017 Yılları Arasında İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı

Kaynak: TÜİK Hanehalkı Anketi Dönemsel Sonuçları, 2017

TÜİK Hanehalkı anketi dönemsel sonuçlarına bakıldığında hizmet sektörü her geçen yıl büyümektedir. Tarım sektörünün istihdam payı gittikçe azalmak ile birlikte, etkinliğini halen korumaktadır. Tarımda kayıt dışılığın azaltılması ve üretimin teknolojik gelişmeler ışığında artırılması, işgücü piyasasının mevcut sorunlarının giderilmesinde etkili olabilecektir.

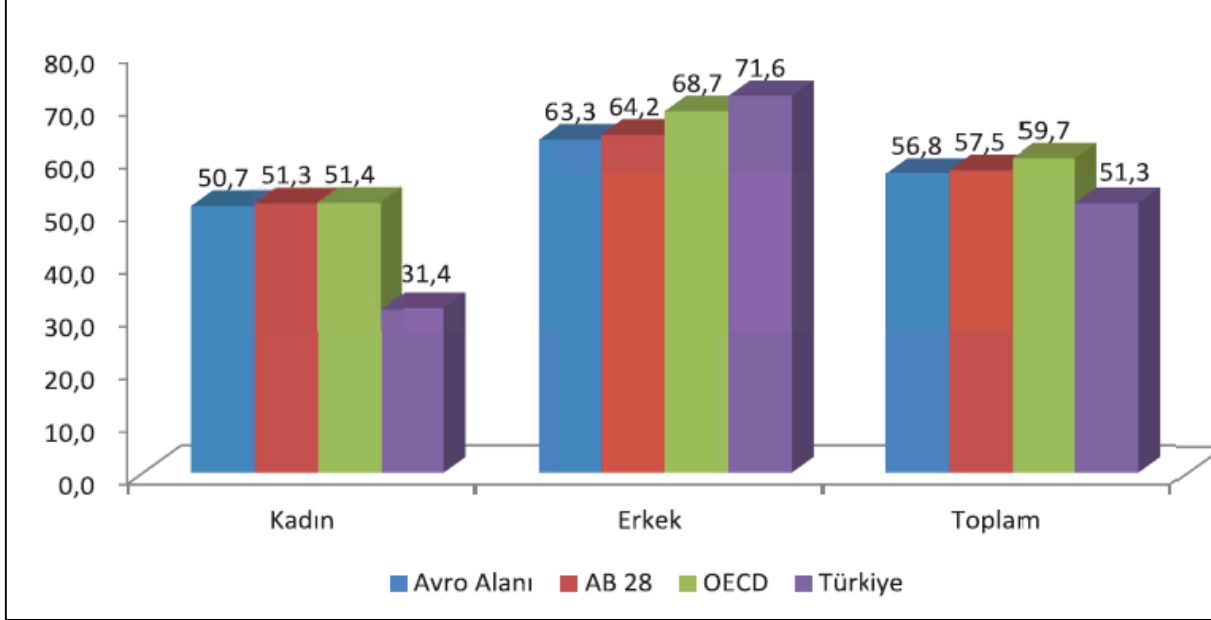
Tarımda gerçekleşecek verimlilik ve istihdam artışının ülke ekonomisine ve büyümeye yapacağı katkı da göz önüne alındığında, bu sektör ile ilgili politika ve programların etkin bir şekilde uygulamaya geçirilmesi gerekmektedir. Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında tarım sektöründe istihdam edilen kişilere eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi, verimlilik açısından çeşitli kazanımlar elde edilmesine katkı sağlayabilecektir (Şentürk, 2015: 141).

Tablo 1.5. İşyeri Yaşına ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayıları

İşyeri Yaşı	Erkek	Kadın	Toplam
0-4	1.779.943	634.653	2.414.596
5-9	1.624.982	594.370	2.219.352
10-14	1.238.363	447.716	1.686.079
15-19	786.761	274.792	1.061.553
20-24	882.389	288.244	1.166.633
25+	1.582.748	488.426	2.071.174
Genel Toplam	7.895.185	2.724.201	10.619.386

Kaynak: İPA, 2018

Türkiye’de 2018 yılı itibari ile 10.619.386 olarak hesaplanan işgücü arasından sadece 2.724.201’i kadın işgücünden oluşmaktadır. Toplam işgücünün içerisinde erkeklerin sayısının 7,8 milyon civarında olduğu düşünüldüğünde, aradaki yaklaşık 3 kat fark, işgücü piyasalarının erkek egemen bir yapıda şekillenmesine neden olmaktadır.



Şekil 1.4. Karşılaştırmalı İşgücüne Katılım Oranları (2015, %)

Kaynak: OECD Veri Tabanı, 2015

Türkiye emek piyasaları ile ilgili kadınların işgücüne katılımına bakıldığında, kadın işgücünün hem OECD ülkelerinde, hem AB’de, hem de Türkiye’de erkeklere oranla daha düşük oranlarda istihdam edildiği gözlemlenmektedir. Bunun yanında Türkiye’de kadın işgücü OECD ve AB ülkelerine kıyasla çok daha az istihdam edilmektedir. Türkiye’de işgücü piyasalarına kadınların işgücüne katılımının, diğer ülkelere oranla oldukça düşük olması, ekonomik etkinlik ve büyüme konularında çeşitli engellere yol açmaktadır. Türkiye’nin toplam işgücüne katılım oranlarının da diğer ülkelerin ortalamasından düşük gerçekleştiği göze çarpmaktadır. İşgücüne katılım oranlarının ülke ekonomisine ve büyümeye doğrudan katkı yaptığı düşünüldüğünde, Türkiye’de enformel çalışma ilişkileri dahilinde ortaya çıkan, kayıt dışı istihdam ve çocuk işçiliği gibi sorunların derhal çözüme kavuşturularak, işgücüne katılım oranlarının yükseltilmesi gerekmektedir.

Türkiye’de işgücü piyasaları ile ilgili bir diğer sorun, dünyada da olduğu üzere artan genç işsizliği sorunudur. Türkiye’de genç işsizliği, gelişmekte olan ülkelere benzer nitelikler taşımaktadır. Reel yatırım düzeylerinin yeterli seviyelerde olmaması, eğitim işgücü projeksiyonlarının olmaması ya da etkin düzeylerde uygulanamaması genç işsizlik sorununun başlıca nedenleri arasında yer almaktadır.

Genç işsizliğin Türkiye’de yüksek boyutlara ulaşmasında esas belirleyici değişkenin, genç nüfus yoğunluğu olduğu söylenmektedir. Ayrıca Türkiye’de genç işsizlerin büyük bölümü ilk kez iş arayanlardan oluşmaktadır. İş arama sürecinde deneyimin ya da kıdemin önemi oldukça büyüktür. İşgücüne yeni giren gençlerin kıdem ve deneyimden yoksun olmaları, aleyhlerine olmakta ve iş bulma süreçlerinin uzamasına neden olmaktadır (Mehmet ve Kılıç, 2009: 42).

Türkiye genç nüfus bakımından dünyada çok az ülkenin sahip olduğu önemli bir potansiyele sahiptir. Genç nüfustan kaynaklı olarak demografik fırsatların 2050 yılında nüfusun yaşlanmasından dolayı sonlanacağı göz önüne alındığında, genç istihdamı ile ilgili önlemlerin derhal alınması elzem görünmektedir. Genç istihdam sorunu çözüldüğü takdirde Türkiye’de güçlü bir büyüme ile beraber işsizlik oranlarının düşeceği tahmin edilmektedir (Taş ve Bilen, 2014: 55).

TÜİK tarafından açıklanan İşgücü İstatistikleri Haziran 2019 verilerinde, 15 - 24 yaş arası genç işsizlik oranı bir önceki yıldaki %19,4 oranından %24,8 seviyesine yükselmiştir. Ayrıca bir önceki 2018 yılında çalışmayan ve eğitimde olmayan gençlerin toplam nüfusa oranı %24,3 iken, bu oran 2019 yılında %26,2 düzeyine yükselmiştir (TÜİK, 2019).

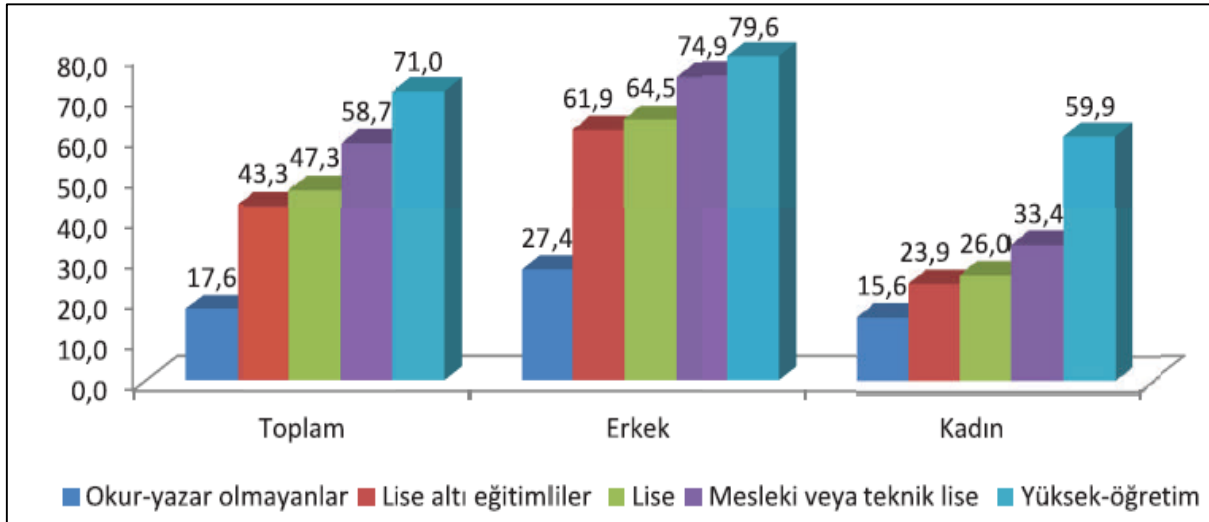
Türkiye’de işgücü piyasası durumunun genel durumu yukarıdaki veriler üzerinden şekillenmektedir. İşgücü piyasasının en önemli sorunlarından biri olan işsizliğin bir önceki yıla oranla büyük artış göstermesi, ülke ekonomisi açısından olumsuz sinyaller vermektedir. Tarım sektörünün her geçen yıl daha çok daralması, genç işsizliğin artış göstermesi, kadın işsizliğinin hâlâ yüksek seviyelerde seyretmesi Türkiye işgücü piyasalarını olumsuz etkilemektedir.

Türkiye’de işgücü piyasasının son dönemde en dikkat çekici konularından biri sendikalaşma oranının gün geçtikçe erimesidir. 1980’li yıllardan bugüne dek, dünyada birçok yerde olduğu gibi Türkiye’de de sendikalaşma giderek zayıflamıştır (Acun, 2019: 219).

Türkiye’de Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2019 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ’de toplam sendikalı işçi sayısı toplam 1.894.170, sendikalaşma oranı ise 13,7 olarak hesaplanmıştır (Resmi Gazete, 2019).

Türkiye’de sendikalaşma oranının bu denli az olması işgücü piyasasında işçilerin işverenlere karşı pazarlık güçleri azaltmakta, hatta büyük bir çoğunluğun pazarlık gücünü sıfıra indirmektedir. Öyle ki Türkiye’de Merkez Bankası’nın 2017 yılı Hane Halkı İşgücü Anketi (HİA) mikro verilerini derleyerek hazırladığı “Türkiye’de Ücret Dinamikleri” araştırmasına göre işgücü piyasasının büyük bir bölümü asgari ücret veya biraz üstünde istihdam

edilmektedir. Türkiye’de Ücret Dinamikleri raporuna göre toplam istihdamın ücretli yevmiyeli kısmı incelendiğinde işgücü piyasasında olan kişilerin %11,3’ü (1.200 TL’den az) gelir kazanmakta, %37,5’i asgari ücret komşuluğunda (1.200-1.600 TL) ücretlerle hayatına devam etmekte olduğu görülmektedir. Geri kalan %44,3 ise (1.600-4.000 TL) arasında gelire sahip olduğu belirtilmiştir (TCMB, 2019).



Şekil 1.5. Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (2015,%)

Kaynak: Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları, 2015

Cinsiyet ve eğitim durumuna göre istihdam oranlarına bakıldığında hem erkeklerde, hem de kadınlarda eğitim durumu yükseldikçe istihdam oranları da aynı oranda yükselmektedir. Erkek işgücünün eğitim durumlarında birbirine daha yakın olan istihdam oranları, kadın işgücünde eğitim durumlarının dağılımında keskin bir şekilde ayrılmaktadır. Öyle ki mesleki lise mezunu kadınlar % 33,4 oranında istihdam edilirken, üniversite mezunu kadınlar %59,9 oranında istihdam edilmektedir. Hâlihazırdaki verilere bakıldığı zaman kadınların işgücüne dâhil edilmesinde eğitimin kilit rol oynayabileceği sonucuna ulaşılabilmektedir.

Türkiye’nin demografik yapısı, eğitim politikaları ile mevcut iş piyasalarının uyumsuzluğu, kırdan kente yaşanan göç, sektörlerin dönüşüme uğraması, İŞKUR’un yapısal yetersizlikleri gibi değişkenler göz önüne alındığında, genç işsizliği gün geçtikçe etkisini daha da arttırmaktadır. Genç işsizliğinin önlenmesinde yukarıda sayılan değişkenler ile ilgili emek talebine cevap verecek şekilde yeniden oluşturulması gerekmektedir (Murat ve Şahin, 2011: 14-105).

Türkiye emek piyasalarında kalifiye işgücü açığı ve vasıfsız işgücü fazlalığı bir arada bulunmaktadır. Firmaların kalifiye işgücü ve ara eleman ihtiyaçları yeterince karşılanamazken, belirli bir vasfı ve mesleği olmayan çok sayıda kişi boş gezmektedir. Türkiye sanayisi açısından hissedilen en önemli eksiklerden biri orta kademe yetişmiş işgücü olduğundan meslek liselerine

teknik eğitime ve yükseköğretime daha fazla önem verilmesi gerekmektedir (Özsağır, 2000: 309).

Türkiye işgücü piyasalarında vasıfsız işlerde genellikle kadınlar tercih edilmektedir. Okur-yazar olmayan ve herhangi bir vasfı bulunmadığı için tercih imkânları sınırlı olan kadınlar vasıf olarak düşük işlerde erkeklere oranla daha fazla istihdam edilmektedir. Erkekler ise kadınlara oranla daha kalifiye ve daha fazla eğitilmiş işgücüne açıktır. Bu yüzden dolayı Türkiye’de erkekler kadınlara göre daha vasıflı işlerde istihdam edilmektedir. Bu durum cinsiyet eşitsizliğini arttırmakta ve ekonomik gelişmenin önünde olumsuz etkiler barındırmaktadır (Mehmet ve Kılıç, 2009: 35).

Türkiye’de geleneksel aile modelinin devam ettiği göz önüne alındığında, kadınların işgücü piyasasından uzak olması ve ev hizmetlerinde ücretsiz emek olarak kullanılması, Türkiye emek piyasalarının kendine özgü karakteristik özellikleri arasında gösterilmektedir (Aslan ve Aslan, 2017: 110).

Türkiye’de işgücü piyasasının genel görünümü yukarıdaki gibidir. İşgücü piyasasında çeşitli sorunlar yaşanmakla birlikte, 2000’li yıllardan beri büyümede iyi performanslar yakalanmıştır. Türkiye’de büyümede iyi sonuçlar yakalansa da “istihdam dostu büyüme” sağlanamamıştır. İstihdamsız büyümenin en büyük nedeni kayıt dışı istihdam olarak gösterilmekle beraber, düşük nitelikli işgücü, genç işsizliği, kadınların işgücüne katılımının düşük olması gibi nedenler istihdam dostu büyümenin oluşmasını engellemektedir (Kaya, 2016: 431).

1.4. İşsizlik İle Mücadelede Küresel Ölçekte Uygulanan İstihdam Politikaları

İşsizlikle mücadelede dünya genelinde birçok politika ve program uygulanmakla beraber işsizliğin yarattığı olumsuz sonuçlar gün geçtikçe artmaktadır. Tarihsel olarak bakıldığında, işsizlikle mücadele politikaların hepsi belirli bir ekonomik ve siyasi görüş doğrultusunda şekillenmektedir. Sanayi devriminden bu yana dünyanın birçok ekonomisinin karşı karşıya olduğu işsizlik sorunu ile ilgili siyasal ve ekonomik ideolojinin farklı dönemlerinde işgücü piyasasına yönelik politikaların farklılaşması, bunun en somut örneğidir. Buradan hareketle şu anda dünyada işsizlik ile ilgili uygulanan mücadele politikalarının yaygın olan ekonomi-politiğin bir ürünü olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Günümüzde işsizlikle mücadele politikaları genel olarak talep yönlü makro politikalar ve arz yönlü mikro politikalar olmak üzere iki ana başlık etrafında şekillenmektedir. Dünyada birçok ülke işsizlik ile mücadelede bu başlıklar çerçevesinde çeşitli politikalar izlemektedir. Türkiye’de de işsizlik ile mücadele politikaları bu başlıklar çerçevesinde şekillenmektedir.

1.4.1. Talep Yönlü Politikalar

Ekonomilerde küresel ölçekte uygulanan işgücü piyasası politikaları, makro ve mikro politikalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Makro politikalar, gelirler, para, maliye politikası gibi konuları kapsarken, mikro politikalar aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarını kapsamaktadır. Gelirler politikası ile ücretlerde ve fiyatlarda yapılan değişikliklerin, toplam talebi arttırması sonucu işsizlik azaltılmaya çalışılmaktadır. Gelirler politikası toplam gelirin paylaşılması sürecine etki etmekte ve enflasyon ve işsizlik oranlarının düşmesi yönünde baskı sağlamaktadır (Bekiroğlu, 2010: 76).

1.4.2. Arz Yönlü Politikalar

İşsizlikle mücadelede uygulanan mikro politikalar ise daha çok arz yönlü politikalardır. Mikro politikalar kapsamında devletin emek piyasalarına müdahaleleri aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları ile gerçekleşmektedir. İşsizlik yardımı, işsizlik sigortası, sosyal yardımlar gibi işsizlere belirli bir gelir desteği sayılmaya yönelik oluşturulan politikalar, pasif işgücü piyasası politikalarını oluşturmaktadır. İşsizliği doğurduğu olumsuz sonuçların telafi edilmesi retoriği ile ortaya çıkan pasif işgücü piyasası politikaları, bütçe üzerinde yük olduğu ve işsizliği yeterince önlemediği gerekçesiyle yerini, aktif işgücü piyasası politikalarına bırakmaya başlamıştır. İşsizlere yalnızca gelir desteği sağlama anlayışından farklı olarak, eğitim ve beceri faaliyetleri ile birlikte kişilerin istihdam edilebilirliğini arttırmaya ve daha kolay iş bulmalarını sağlamaya yönelik politikalar, aktif işgücü piyasası politikaları adı altında uygulanmaya başlamıştır (Uşen, 2007: 65-67).

İşsizliğin günümüzde bireylerin beşeri sermayelerinin eksikliğinden kaynaklanan bir durum olarak görülmeye başlaması ile işsizliğin meydana getirdiği olumsuz sonuçların giderilmesi, bir anlamda kişilerin kendi sorumluluklarına bırakılmaktadır. Söz konusu anlayışın yaygınlık kazanması ile birlikte aktif işgücü piyasası politikaları gibi arz yönlü mikro politikalar, yaygın uygulama alanları bulmuştur. Kişilerin eğitim, iş arama, beceri kazanma gibi faaliyetlerle işgücü piyasasında daha kolay iş bulabileceği düşüncesi, mevcut ekonomik sistemin işsizliği yaratmadaki payını görmezden gelerek işsizliğin ekonomik, sosyal ve siyasal önemini göz ardı etmektedir (Sinfield, 1997: 282).

1.4.2.1. Pasif İşgücü Piyasası Politikaları

Pasif işgücü piyasası politikaları genellikle gelişmiş ülkelerde uygulanan, yeni istihdam alanı açmak veya kişilerin istihdam edilebilirliğine yönelik önlem almaktan ziyade işsizler ve aileleri için geçici mali destek sağlayarak onların sosyoekonomik hayattan kopmamasını engelleyici politikalardır (Biçerli, 2011: 492).

Pasif işgücü piyasası politikaları genelde işsizliğin neden olduğu gelir kaybına bağlı ortaya çıkan toplam talep yetersizliğinin, ekonomide daralmaya neden olması ve oluşacak olan daralmanın işsizliği daha da arttırması sonucu oluşacak döngüyü önlemek ve işsizliğin bireysel ve toplumsal zararlarını bertaraf etmek üzere uygulanmaktadır. İşsizlik sigortası, işsizlik yardımı, sosyal yardımlar, kıdem tazminatı, iş kaybı tazminatı, ücret garanti fonu gibi çeşitli uygulama alanı bulan pasif işgücü piyasası politikaları, işsizliğin yarattığı tahribatları en aza indirmek üzerine kurulmuştur (Mercan, 2016: 30).

Pasif işgücü piyasası politikalarının yüksek işsizlik oranları ile mücadelede başarısı belirsiz olmakla birlikte, işsizlik sigortası, işsizlik yardımları gibi uygulamaların iş arayanları tembelleştireceği ve kişilere iş aramada caydırıcı etkide bulunabileceği yönünde eleştiriler yapılmaktadır. Öte yandan pasif işgücü piyasası politikalarının, ekonomik kriz dönemlerinde maliye politikalarına yardımcı ekonomik stabilizatör olarak avantaj sağlayabileceği görüşü de mevcuttur. (Nie ve Struby, 2011: 37).

Günümüz kapitalist ekonomilerinde, neoliberal politikaların dönüşüm süreci ile paralel olarak, pasif işgücü piyasası politikaları ancak bireyin iş kapasitesinin çok sınırlı olduğu hallerde uygulanmalı görüşü hâkimdir. Bireyin piyasa mekanizmasından uzaklaşıp yardımlara bağımlı yaşaması serbest piyasa düzeninin asla kabul edemeyeceği bir durumdur. Pasif işgücü piyasası politikaları daha çok kendini sosyal devlet olarak konumlandırmış bir ülkede önem görmektedir (Aslan ve Aslan, 2017: 126).

1.4.2.1.1. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortasının tarihçesi sanayi devriminin ilk yıllarına kadar uzanmaktadır. Geçmişte işçilerin işsiz kalma ihtimallerine önlem olarak sendikalarca yardımlaşma sandıkları şeklinde ve bazı yerel yönetimlerin kurdukları komün sandıkları şeklinde kurulmuştur. Bu tür organizasyonlar uzun grev dönemlerinde işçilerin dayanışmasına yardımda bulunmuştur. Daha sonra sanayinin gelişmesi ile paralel olarak 1880'lerin sonlarına gelindiğinde Almanya'da daha geniş çaplı bir işsizlik sigortası mekanizması oluşturulmuştur (Akyüz, 2015: 239).

Bireylerin, bir iş yerinde çalışırken, kendi çalışma istek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına karşın, hiçbir kasıt ve kusuru olmaksızın işsiz kalmalarından dolayı uğradıkları gelir kaybını belirli sürelerde telafi etmeyi amaçlayan sisteme işsizlik sigortası denir. İşsizlik sigortası prim esasına dayanmaktadır. Kişilerin çalıştığı dönemde ödediği primler işsiz kaldıkları dönemde sübvans edilmelerine olanak sağlamaktadır (İŞKUR, 2018).

İşsizlik sigortasının temel amacı, kendi istekleri dışında işsiz kalan kişilerin yeni bir iş buluncaya veya eski işlerine dönünceye dek, asgari ihtiyaçlarının karşılanarak toplumdan

kopmasının engellenmesi olarak gösterilmektedir. İşsizlik sigortası pasif istihdam politikalarının içerisinde yer almasına rağmen literatürde işsizlik sigortası uygulamasının aktifliği üzerine de vurgular yapılmaktadır. Nitekim Berkel, işsizleri aktif hale getirmenin yalnızca aktif işgücü piyasası politikalarına özgü bir durum olmadığını belirtmektedir. İşsizlik sigortası, işsizlik ödemelerini hak etme koşulları arasında, sunulan uygun işin kabul edilmesi zorundalığı, iş arama ve başvuru yapma yükümlülükleri, ödemelerin önceki ücretlere düşük olması gibi durumların işsizleri aktif hale getirici unsurlar bakımından aktif politika aracı olarak da işlev görmektedir (Berkel, 2000: 3).

1.4.2.1.2. İşsizlik Yardımı ve Sosyal Yardımlar

İşsizlik sigortası gibi prim esasına dayalı olmayan, tamamen devlet tarafından finanse edilen işsizlik yardımları, işsizleri asgari bir yaşam standardında tutmayı amaç edinmiştir. İşsizlik sigortasına benzer bir şekilde kişileri tembelliğe alıştırarak işgücünden dışlayacağı eleştirileri ile karşılaşan işsizlik yardımının düşük tutularak kişileri daha iyi ücretlerde işlerde çalışmaya teşvik edilmesinin gerektiği belirtilmektedir (Küpeli, 2014: 14).

Genel olarak refah devletinin işçi sınıfına sağladığı kazanımlar olarak ele alınan işsizlik yardımı ve sosyal yardımlar gibi politikalar neoliberal politikalar ile birlikte yavaş yavaş terk edilmeye başlanmıştır. Kişileri piyasa mekanizmasından tembelleştirerek alıkoyduğu ve ekonomiyi daralttığı, bütçe üzerinde çok fazla yük olduğu gibi eleştirilere maruz kalan sosyal yardımlar, günümüzde birçok kapitalist ülkede etkinliğini yitirmeye başlamıştır.

1.4.2.1.3. Kıdem Tazminatı

İşçilerin bir işyerinde çalıştığı süre içinde işyerine yapmış olduğu katkı, yıpranması ve yeni bir iş bulma durumunun kişi üzerinde yaratacağı maddi ve manevi güçlükler düşünülerek, geçmiş hizmetlerine karşılık, “kendine has” bir ödeme yapılması durumuna kıdem tazminatı denmektedir (Narmanlıoğlu, 1998: 332).

Literatürde kıdem tazminatı ile ilgili birçok farklı görüş bulunmaktadır. Kıdem tazminatının kendine has bazı özellikleri dolayısıyla birçok farklı işlevlerinin olduğu belirtilmektedir. Kıdem tazminatının ücret olduğu, tazminat olduğu, ikramiye olduğu, işsizlik sigortası olduğu, kendine özgü bir kavram olduğu gibi görüşler literatürde gözlemlenmektedir. Buna karşılık kıdem tazminatı yukarıda sayılan politikaların yerine getirilmiş bir düzenleme değildir. İşsizlik sigortasının ve iş güvencesinin bulunduğu birçok batı ülkesinde, gerek yasalarla gerekse de toplu iş sözleşmeleri ile kıdem tazminatı uygulama alanı bulmaktadır (Uluğ, 2007: 6-10).

1.4.2.1.4. Ücret Garanti Fonu

Ücret garanti fonu; işçileri hizmet akdine tabi olarak istihdam eden işverenin konkordato ilan etmesi, yine işveren için iflas vesikası alınması, iflası, iflasın ertelenmesi nedenleriyle işverenin ödeme üçlüğüne düştüğü hallerde, işçilerin iş ilişkilerinden kaynaklanan üç aylık ödenmemiş ücret alacaklarını karşılamak amacı ile oluşturulmuştur (İŞKUR, 2018).

İşçilerin, işverenlerin iflasından dolayı işlerini kaybettikleri dönemde belirli sürelerde ücret olarak desteklenerek finanse edilmesi, toplam talepte yaşanacak daralmayı engellemesi ve sosyo-ekonomik hayatın canlı tutulması için önemli bir uygulamadır. Daha çok kriz dönemlerinde ortaya çıkan ücret garanti fonu, sadece işçinin gözetilmesi paralelinde oluşturulmuş bir program değildir. İflas eden işverenin mali yükümlülüklerini de bir nebze azaltan Ücret Garanti Fonu önemli işlevler üstlenmektedir.

Ücret Garanti Fonu, dünyada ekonomik krizin etkilerinin sonucunda sermayenin rekabet eğiliminde ayakta kalabilmesini kolaylaştırmak, onları ücret sorumluluğundan kurtarma işlevini üstlenecek biçimde şekillendirilmiştir. İşçi ücretlerinin Ücret Garanti Fonu'ndan ödenmesi işverenleri hem ücret yükümlülüğünden hem de ücret üzerinden ödenen vergilerden muaf tutmaktadır (Akyüz, 2015: 250).

Ücret Garanti Fonu'nda 2008 dünya ekonomik krizinden sonra dönemde daha fazla yaygınlık kazanmıştır. Nitekim Türkiye'de de 2009-2011 yılları arası dönemde Türkiye'de şirketlerin konkordato ilan etmesi, aciz vesikası alması, iflası veya iflasın ertelenmesi gibi durumları büyük oranda artış göstermiştir (Akyüz, 2015: 250).

1.4.2.1.5. Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma ödeneği, genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerinde çalışma saatlerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik şartı aranmaksızın işyerinde faaliyetlerin belirli sürelerde durdurulması gibi durumlarda kişilere çalışmadıkları sürelerde gelir sağlanması uygulamasını ifade etmektedir (İŞKUR, 2018).

Kısa çalışma ödeneği gibi uygulamalar hem hukuki açıdan hem de endüstri ilişkileri açısından ele alındığında sermayeyi gözeterek oluşturulmuş uygulamalardır. Örneğin Türkiye'de kısa çalışma ödeneği uygulamasından yararlanma şartı işçinin değil işverenin başvurusu esasına göre düzenlenmiştir. Uygulamanın diğer ayrıntılarına da göz atıldığında sermaye yönlü bir politika olduğu açıkça görülmektedir (Akyüz, 2015: 248)

1.4.2.2. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

İlk örnekleri tam istihdama ulaşmak ve enflasyonu kontrol altında tutmak amacıyla 2. Dünya Savaşı yılları sonrasında İsveç'te görülen aktif işgücü piyasası politikaları, İsveçli

iktisatçılar Gösta Rehn ve Rudolph Meidner tarafından “sosyal demokrat bir strateji olarak tanımlanmıştır. OECD’nin 1960’lı yıllarda İsveç’te uygulanan aktif işgücü piyasası politikalarını yayınlaması ile birlikte, aktif işgücü piyasası politikaları kabul görmeye başlamıştır. Bu doğrultuda 1961 yılında OECD ülkelerine aktif işgücü piyasası politikalarını özendirmek için “İşgücü ve Sosyal Sorunlar Komitesi” kurulmuştur (Biçerli, 2005: 4; Janoski, 1996: 698).

Aktif işgücü piyasası politikaları, 1980’li yıllara kadar bilinmesine rağmen çok fazla uygulama alanı bulamamıştır. Seksenli yıllarda işsizliğin yüksek oranlara ulaşmasının nedeni olarak işgücü piyasalarının gelişen teknolojiye ve küreselleşmeye ayak uyduramaması gösterilmiş ve işsizliğin işgücü arzının esnekliği ve aktif hale getirilmesi ile yakından ilişkili olduğu varsayılmıştır. İşgücü arzının yapısının ekonomik ve sosyal politikalar ile değiştirilemeyeceği görüşü doğrultusunda, kişilerin istihdam edilebilirliğini aktifleştirici politikalar neoliberal politikalarla uyumlu bir şekilde geliştirilmiştir (White, 2001: 4).

İsveç’te sosyal demokrat politikalar ile birlikte tam istihdama ulaşmak ve enflasyonu kontrol altında tutmak için uygulanan aktif istihdam politikaları 1980’li yıllara gelindiğinde Avrupa Birliği, OECD, Dünya Bankası gibi uluslararası örgütler tarafından işgücü arzını aktifleştirilmesi amacıyla AB tarafından 1989 yılında yayınlanan “İşçilerin Temel Sosyal Hakları Avrupa Komisyonu Şartı” belgesindeki işçi deklarasyonunda da işgücü piyasası stratejileri aktif işgücü piyasaları temelinde oluşturulması gözetilmiştir (Kapar, 2011: 343; Addison ve Siebert, 1999).

İşsizlik ile mücadelede sanayileşmiş ülkeler özellikle son on yılda GSYH’lerinin önemli bölümlerini aktif işgücü piyasası politikalarına ayırmışlardır. Bu politikalar çoğu ülke tarafından uzun dönemli işsizliği azaltmak amacıyla işsizlik yardımları olarak bilinen pasif işgücü piyasası politikalarını ikame etmek üzere kullanılmaktadır. Aktif işgücü piyasası politikaları, uzun dönemli işsizler, firma kapanması nedeniyle işsiz kalanlar ve toplu işten çıkarılma sebebiyle işsiz kalanlar gözetilerek oluşturulmuştur (Dar ve Gill, 1998).

Aktif işgücü piyasası politikaları AB ve OECD ülkeleri başta olmak üzere birçok ülkede değişik biçimlerde uygulanmaktadır. Emek arzını aktif hale getirmeyi amaçlayan aktif işgücü piyasası politikaları, işgücü yetiştirme ve işbaşında eğitimler ile emek piyasasının nitelik düzeyini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda aktif işgücü piyasası politikalarının ana hedefleri; işçilerin istihdam edilebilirliğini arttırmak, risk altındaki işçileri işsizliğe karşı korumak, emek verimliliğini arttırmak, emek piyasasına girişte fırsat eşitliğini geliştirmek, iş arayan ve işvereni bir araya getirmek ve istihdam danışmanlığı yaparak işsizleri açık işlerden

haberdar etmek olarak sıralanmaktadır (Hill, 2004: 3; Robinson, 2000: 10; Nie ve Struby, 2011: 35).

Genellikle işsizlikten en fazla etkilenme eğilimi gösteren gruplara yönelik uygulanan aktif işgücü piyasası politikalarının hedef kitlesi; uzun dönemli işsizler, gençler, kadınlar, göçmen ve engelli işsizler gibi işgücü piyasasında dezavantajlı olarak nitelendirilen ve iş bulma şansları daha düşük olan gruplardır. Aktif işgücü piyasası politikalarının uygulayıcıları, uzun dönemde dezavantajlı grupları istihdama hazır hale getirmek için; kısmi zamanlı çalışma, ödünç iş ilişkisi, prim esasına dayalı çalışma, evde çalışma, iş rotasyonu ve iş paylaşımı gibi esnek çalışma şekillerinin yasallaştırılması ve yaygınlaştırılmasının gerektiğini ileri sürmektedir. Emeğin vasfını yükseltici eğitim politikaları, bilgilendirme, işe aracılık etme hizmetleri, işbaşında eğitim programları gibi genç işsizleri gözetecek programlar, işsizliğin yüksek seyrettiği bölgelerde işverenlere yönelik ücret ve istihdam sübvansiyonları ile desteklenmesi gibi uygulamalar ile işgücü piyasasının yapısal özelliklerinin düzeltilmesini öngören aktif işgücü piyasası politikaları, işsizlik ile mücadelede, neoliberal argümanlar ile uyumlu bir çizgi seyretmektedir (Uşen, 2007: 67).

Aktif istihdam politikaları nitelikleri bakımından iki ayrı geleneğe ayrılmaktadır. Kıta Avrupa'sında yaygın olan "uyum" programları geleneğine göre, toplumun ve devletin işsizlere karşı sorumluluğu doğrultusunda mesleki eğitim, geçici istihdam programları ve kamu teşvikleri paralelinde işsizlikle mücadele edilmesi düşüncesi temel alınmaktadır. Diğer bir gelenek olan Anglosakson Çalıştırmacı (workfare) programları ise işsizlik yardımları ve sosyal yardımlar gibi olanaklardan yararlanmanın koşulunu aktif programlara katılım esasına dayandırmaktadır. Bu geleneğe göre kişiler belirli olanaklardan yararlanmak için aktif programlar kapsamında bir işte istihdam edilmek zorunda tutulmuştur (Barbier, 2001: 21).

Mevcut yazında aktif işgücü piyasası politikaları ile ilgili çeşitli görüşler bulunmaktadır. Aktif istihdam politikalarının etkili ve gerekli olduğunu savunan görüşler, aktif işgücü piyasası politikalarının; işgücü arzını geliştirmede, işçinin işe hazır hale getirilmesinde, uzun dönemli işsizliğin azaltılmasında olumlu etkilerinin bulunduğunu kabul etmektedir. Aktifleşme politikalarının gerekli olduğunu savunan görüşler, emek arzının beşeri seviyelerinin yükseltilmesini, girişimcilik ve teşvik programlarını işsizliğin azaltılmasında ve ülke ekonomisinin kalkınarak büyümesinde etkin rol oynayacağını kabul etmektedir.

Nitekim Korkmaz ve Hamitoğulları'na göre, aktif işgücü piyasası politikaları, kadınların, engellilerin, göçmenlerin ve uzun süreli işsizlerin yanı sıra eski hükümlü ve tutukluların, eğitimsiz işçiler ve sık sık işsiz kalan grupların istihdamını arttırarak sosyal eşitliğe katkı sağlamaktadır. Bu politikalar ekonominin durgunluk dönemlerinde istihdama istikrar

kazandırılmasında, ekonominin genişleme dönemlerinde ise darboğazları giderme işlevlerinin yürütülmesinde etkili olmakta ve ülke ekonomisinin büyümesinde katkı sağlamaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 90).

Küreselleşme ve rekabet sürecinde ticaret ve yatırımların dönüşüme uğraması ile ekonomi politikalarının değişmesi bağlamında aktif istihdam politikalarının işsizliği, uzun süreli işsizliğin ve sosyal dışlanmanın önlenmesinde olumlu etkiler üstlenmektedir. Kadınlar, gençler ve uzun süreli işsiz olanlara yönelik, aktif istihdam politikaları bu grupların işsizliğinin önlenmesinde etkili olmaktadır (Karabulut, 2007: 101).

Aktif istihdam politikalarının etkinliğinin ekonomide yaratılacak istihdam alanlarına bağlı şekilleneceğini kabul eden Şahin ve Sevimli'ye göre aktif istihdam politikaları; özellikle uzun önemi işsizler, kadınlar, gençler gibi dezavantajlı grupların istihdama dâhil edilmesinde ve işsizliğin azaltılmasında etkili olmaktadır. Lakin bu politikalar işsizliği azaltmada etkili olduğu gibi tek yol da değildir. Yapısal olarak yeterli düzeyde istihdam yaratamayan ekonomilerde bu politikalara ne kadar önem verilirse verilsin, olumlu sonuçlar alınamayacaktır (Şahin ve Sevimli, 2013: 9).

Aktif işgücü piyasası politikalarının neoliberal dönüşüm ile işgücü piyasalarının pazar ekonomisi kurallarına göre dizayn edilme gerekliliği üzerine oluşturulduğunu savunan eleştirel görüşler, mevcut aktif işgücü piyasası uygulamalarının emekçi kesimleri değil işveren kesimlerini gözetilerek oluşturulduğunu kabul etmektedir. Aktif işgücü piyasası politikaları uygulayıcılarının, emekçi kesimlerin refah döneminde elde ettiği kazanımları pasif olarak niteleyerek geri alma uğraşında olduklarını belirten bu görüşler, aktif uygulamaların işsizliği azaltma gibi bir gündemi olmadığını, mevcut politikaların işsizliği kontrol amacı ile kurgulandığını belirtmektedir.

Neoliberal argümanların işlerlik kazanmasıyla birlikte işgücü piyasası politikaları ve toplumsal politikaların devlet ile olan ilişkisi farklılaşmaya başlayarak, devlete piyasaları işler hale getirme misyonu yüklenmiştir. Bu misyondan dolayı dünya genelinde refah döneminde verilen sosyal haklar ve ayrıcalıklar teker teker geri alınma sürecine girmiştir. Aktif işgücü piyasası politikaları bu bağlamda, sosyal hakların ve ayrıcalıkların geri alınma sürecinde, işgücü piyasalarını serbest piyasa modelinin paradigmaları yönünde dönüştürme çabalarını içeren bir anlayışın ürünüdür (Gün, 2010: 76).

Aktif işgücü piyasası politikalarının vurguladığı özellikler bakımından neoliberal argümanların ışığında oluşturulduğunu ileri süren bir başka yaklaşımda, çalışabilecek düzeyde olanların yardıma muhtaç bir şekilde yaşamaktansa aktif hale getirilmesi yönündeki uygulamaların tarihsel geçmişi 17. Yüzyılda I. Elizabeth dönemindeki “İngiliz Yoksul

Yasalarına” uzandığı kabul edilmektedir. 17. Yüzyıldan bu yana değişmeyen konu ise yardımların kimlere verileceği konusu olmuştur. İngiliz Yoksul Yasaları’nda yardımı hak edenlerin kategorisi akli dengesi yerinde olmayanlar, yetimler, yaşlılar ve hastalar olarak belirlenmiş ve kronik işsizler, şartların hapisanelerden biraz daha hallice olduğu çalışma evlerine konulmuşlardır (Yaman, 2007: 17).

Aktif işgücü piyasası politikalarının etkileri üzerine yapılan bir araştırmada, aktif istihdam politikalarının bir yıl içinde anlamsız hatta olumlu hiçbir etkisinin olmadığı belirtilmiş ve aktif istihdam politikalarının olumlu etkilerinin daha çok 2-3 yıl gibi uzun dönemde ortaya çıktığını ileri sürülmüştür. Bu durumun nedeni olarak kısa vadeli programların uzun vadeli programlara oranla değerlendirilmesinin daha güç olduğu gösterilmiş, bir başka neden olarak da çalışmalarda çeşitli metodolojik sorunların olabileceği ileri sürülmüştür (Card vd., 2010: 27).

Aktif politikaların işsizlikle mücadelede başarısını belirleyen etkenler makro ekonomik yapı ve döngülerdir. Aktif politikalar düzenli ve istikrarlı istihdam programları değildir. Bu yüzden programın başarısı ekonominin makroekonomik başarısına bağlıdır. Ekonominin büyüme ve gelişme dönemlerinde aktif işgücü piyasası politikaları daha olumlu sonuçlar verirken daralma ve kriz dönemlerinde beklenen olumlu sonuçları çıkarmada yetersiz kalabilmektedir. (Dahl-Dropping, 2001: 288).

Aktif işgücü piyasası politikalarının doğrudan ve dolaylı etkileri aktif işgücü piyasası politikalarının istihdam ve işsizlik üzerinde doğrudan etkilerinin yanında dolaylı etkileri de mevcuttur. Bu etkiler şu şekilde özetlenmektedir (Uşen, 2007: 67):

Mesleki eğitim ve işe yerleştirme gibi aktifleştirme işlemleri ile işsizlik süreleri kısaltılmaktadır. İşbaşı eğitim doğrultusunda emek verimliliğinin artırılması emek talebini arttıracaktır. Buna paralel olarak ücretler olumlu etkileneceğinden aktif programlara katılmayanlar üzerinde dışsal bir etki oluşacaktır. Emek piyasasındaki işçiler ile işsizler arasında oluşacak rekabet istihdamı olumlu etkileyebilecektir. Ücret ve istihdam sübvansiyonları, iş oluşturma programları gibi programlar, istihdam edilen işçilerin bu programdan yararlanan diğer işçiler ile ikamesi (substitution effects) durumunu ortaya çıkarabilmektedir. Bu durumda politikaların etkinliği azalmakta ve işsizlik azalma durumundan yapı değiştirme durumuna girmektedir. Aktif işgücü piyasası politikaları ile istihdam edilen işçilerin aynı zamanda diğer istihdam edilen işçiler üzerinde işten çıkarılma baskısı oluşturma gibi bir etkisi de söz konusudur. İşverenlerin birçoğu aktif politikalar kapsamında daha az maliyetle işçi çalıştırabilmek, çıkarılan teşvik ve sübvansiyonlardan yararlanabilmek ve uygun nitelik kazandırılan işçiler istihdam edebilmek amacıyla mevcut işçileri işten çıkarma eğilimine

girebilmektedir. (displacement effects). Aktif işgücü piyasası politikalarının odak grubunun yanlış belirlenmesi, programın etkinlik kaybına yol açabilmektedir. (dead weight effects).

1.4.2.2.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Ekonomilerde belirli sektörlerdeki işletmelere istihdam ettiği her işçi için, hükümet tarafından sağlanan her türlü desteğe, “Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları” denir. Bu sübvansiyonlar, sigorta primlerinin devlet tarafından karşılanması, vergi indirimleri, vs. gibi uygulamaları içermektedir. İstihdam edilen her işçi üzerinden firmalara sağlanan destekler, işgücü maliyetinin düşmesini sağlarken, rekabet avantajı yaratabilmekte ve firmalara düşük maliyetle daha fazla işçi çalıştırma gibi fırsatlar sunmaktadır (Yavuz, 2017: 502).

Programın temel niteliği doğrultusunda dezavantajlı grupların istihdama dâhil edilmesi için firmalara sağlanan teşvik ve destekler ile özellikle uzun süreli işsizlerin, gençlerin, sosyal dışlanmaya maruz kalmış kişilerin istihdama hazır hâle getirilmesi ve işgücü piyasası ile olan bağlarını güçlendirmek amaçlanmaktadır (Erhel vd., 1996: 283).

Aktif işgücü piyasası politikaları içerisinde en eski uygulamalardan biri olan ücret ve istihdam sübvansiyonları, daha çok gelişmekte olan ülkelerde özel sektörü canlandırıcı ve istihdamı destekleyici programlar olarak uygulanmaktadır. Ücret ve istihdam sübvansiyonları; kamu fonlarının kurulmasını ve bu fonların bireylerin istihdamı doğrultusunda çalışmaya dayalı gelir ve destek hizmetleri için kullanılmasıyla, geçici iş fırsatlarının bir araya getirilmesi ile işlerlik kazanmaktadır. Programın temel hedefleri; bireylerin istihdama dâhil edilerek toplam talebin artırılması, kişilerin program vasıtası ile çalıştıkları işletmelerde iş deneyimi ve beceri kazanmaları olarak sıralanmaktadır (Hall, 2015: 1-2).

Kayıt dışı istihdamın azaltılmasında olumlu işlevler barındıran program, işverenlerin kişileri kaçak çalıştırmasına engel olarak emek sömürsünün bir nebze önüne geçebilmektedir. Kamunun firmalara yaptığı teşvik ve destekler ile kayıt altına alınan işçilerin ödeyeceği gelir vergisi ve diğer katma değer vergilerinin hazineye geri dönmesi ile birlikte kamu da bu durumdan kazanç sağlayabilecektir (Ayan, 2014: 24).

Dünyanın çeşitli bölgelerinde farklı biçimlerde uygulama alanı bulan ücret ve istihdam sübvansiyonlarının akla ilk gelen somut örneği ABD’de uygulanmıştır. Özel sektörde istidam olanaklarını arttırmaya ve geliştirmeye yönelik oluşturulan bu çalışmalar, Kapsamlı İstihdam ve Eğitim Yasası “CETA (Comprehensive Employment and Training Act)”, Bağımlı Çocukları Bulunan Ailelere Yardım “AFDC (Aid to Families With Dependent Children)” ve Hedeflenmiş İşler Vergi Kredisini “JTTC (Targeted Jobs Tax Credit)” şeklinde sıralanmaktadır (Tracey, 2004).

Ücret ve istihdam sübvansiyonlarının en bilindik örneklerinden diğer bir tanesi olan ve Hollanda’da “İş Dünyasına Entegre Olma Programı” adı altında uygulama alanı bulan programda; Hollanda hükümeti, uzun dönemli işsizleri istihdam eden işverenlere önemli destekler sağlamaktadır. Program kapsamında 12 ay ve daha fazla dönemlerde işsiz olan kişileri istihdam eden işverenlere 6 ay boyunca her ay 1.000 Gulden ödeme yapılmaktadır. 21 yaş üzeri uzun zamandır (üç yılı aşkın süredir) işsiz olan kişileri istihdam eden işverenler belirli sürelerde toplam ücretin yaklaşık %20’sini oluşturan, sosyal güvenlik primlerinin ödemelerinden muaf tutulmaktadır. Buna ek olarak uzun dönemli işsizleri işe alan işverenlerin ödediği asgari ücrette hiçbir kesinti yapılmamakta ve ücreti bir kısmı da devlet tarafından sübvansiyon edilmektedir (Duruel, 2007: 408-409).

Ücret ve istihdam sübvansiyonları programlarının uygulama alanı bulduğu bir diğer ülke Japonya’da “Deneme İstihdam Sübvansiyonu” ile gençlerin istihdama dâhil edilmesi hedeflenmektedir. 1999’dan bu yana uygulanan programlarda gençler 3 ay süre ile faydalandırılmaktadır. Gençlere iş tecrübesi ve beceri kazandırmada ve düzenli işlere geçişlerini kolaylaştırmaya dair olumlu etkiler barındırdığı gözlenen programda işverenlerin genç işçi çalıştırma konusunda isteksiz tavırlarının da olumlu anlamda değişim gösterdiği gözlemlenmiştir (Duell v.d, 2010:136).

Ücret ve istihdam desteklerinin esas olarak işveren kesimlerinin gözetilmesi doğrultusunda oluşturulduğuna ve uygulandığına dikkat çeken Standing (2007: 30), söz konusu teşvik ve sübvansiyonların işverenlere daha düşük maaş ödeme, işçi maliyetlerini azaltma vb. imkânlar sağladığını belirtmektedir. Bu desteklerin piyasayı bozduğunu da belirten Standing, desteklerin hâlihazırda istihdam sağlamış şirketlere değil, yeni istihdam sağlayacak olan şirketlere verildiğini, bu yüzden piyasada adaletsizliklerin oluştuğunu belirtmektedir.

1.4.2.2.2. Kendi İşini Kuracaklara İlişkin Yardım Programları

Küreselleşme sürecinin işgücü piyasaları, çalışma ilişkileri, emek rejimi vs. gibi kavramları serbest piyasa mekanizması paradigmaları çerçevesinde dönüştürmesi ile birlikte işsizlik ve işsizlikle mücadele konusunda işgücü piyasası politikalarına yönelik yeni strateji ve programlar ortaya çıkmıştır. Bu programların başlıcalarından biri olan girişimcilik programları, dünyada yaygın uygulama alanları bulmuş ve işgücü piyasalarının, aktif programlar doğrultusunda şekillendirilmesinde etkili olmuştur.

Aktif işgücü piyasası politikaları arasında önemli bir yere sahip olan girişimcilik programları, istihdam artışının sağlanması bağlamında önemli bir işleve sahiptir. Kendi işini kuracaklara ilişkin yardım programları, artan rekabet ortamında yeni iş alanlarının

oluşturulmasına katkı sunmaktadır. Bu programlar çerçevesinde yeni iş alanları oluşturan kişiler sadece kendileri için değil başkaları için de istihdam imkanı oluşturmaktadır (İslamoğlu, Namal, Köleoğlu, 2014: 27).

Girişimcilik programları doğrultusunda kişilerin, “istihdam edilebilirlik” ve “beşeri sermaye” seviyelerinin yükseleceği kabul edilmekte, program gereğince kurulan işletmelerin iflas etseler dahi iş kurma yolunda elde ettiği beceri ve deneyimlerden dolayı işgücü piyasasında eskiye nazaran daha avantajlı olacağı düşünülmektedir. (Karabulut, 2007: 52).

Kişilerin kendi hesabına çalışma yönteminin yaygınlık kazanması ile ekonomik konjonktür yakından ilişkilidir. Bu ilişkinin yapısı ile ilgili iki temel görüş hâkimdir. Birinci görüş; işsizliğin artması kişileri kendi hesabına çalışmaya itmekte, bundan dolayı girişimcilik programları kendi hesabına çalışacak kişileri piyasanın yapısına göre eğitmektedir. İkinci görüş; bireylerin ekonominin gelişme dönemlerinde, kendi hesabına işletmeler kurarak piyasada başarı yakalamak istemelerinden dolayı kendi hesabına çalışmaya yöneldiklerinden dolayı girişimcilik programlarının, piyasada yeni iş kuracakların başarısını artırmada etkili bir araç olduğu görüşüdür (Karabulut, 2007: 50).

Günümüz dünyasında yeni fikirler doğrultusunda ortaya çıkarılan çeşitli buluşların mal ve hizmete dönüştürülmesi, toplumsal yaşamın ve ekonomik iş ve ilişkilerin geliştirilmesi bağlamında önem arz etmektedir. Yeni buluşlar, başarılı fikirler, arge çalışmaları toplumsal refaha katkı sağlayarak, iş fırsatları yaratmaktadır. Bundan dolayı dünyada serbest piyasayı benimsemiş tüm ekonomilerde, bu eylemler girişimcilik programları adı altında desteklenerek yaygınlaştırılmaya çalışılmaktadır (Aksoy, Koçancı, Namal, 2019: 110).

Yeni fikirlerin, buluşların ortaya çıkarılması ve hayata geçirilerek mal ve hizmetlere dönüştürülmesi ile toplumsal yaşamının daha nitelikli bir hale getirilmesi birbirleriyle doğrudan ilişkilidir. Başarılı girişimler, toplumsal refahın geliştirilmesine katkı sağladıkları ve bireylere iş fırsatları yarattıkları için, girişimciliğe dair farkındalık oluşturulması, girişimciliğin yaygınlaştırılması ve bireylerin girişimcilik motivasyonlarının artırılması gibi çabaları hemen hemen tüm ülke ekonomilerinde gözlemlemek mümkündür.

Dünyanın çeşitli bölgelerinde çok farklı hedef gruplarına yönelik uygulanan girişimcilik programları; Amerika’da yeni işsiz kalanlar, Danimarka’da en az beş aydır işsiz olanlar, Polonya ve Macaristan’da toplu işten çıkarılanlara yönelik uygulanmaktadır. Almanya’da programların başarısı sıkı bir değerlendirme sürecine tabi tutulmakta, Amerika’da ise programın başarısı daha esnek bir biçimde takip edilmektedir (Ayan, 2014: 26-27).

Girişimcilik programları Finlandiya, Fransa, İspanya, İrlanda, Avusturya, İngiltere, Hollanda, Almanya, Belçika gibi Avrupa ülkelerinde işsizliğin yüksek olduğu 1990’lı yıllarda

istihdam stratejilerinin önemli bir bölümünü oluşturmuştur. Özellikle girişimciliğin önündeki idari maliyetlerin azaltılması konusunda çaba sarf eden bu ülkelerde girişimcilik teşvikleri ile ilgili çeşitli programlar kurulmuştur. Fransa'daki “Yeni Kurulan İşletmelere İşsizlik Yardımı “CC (Aide aux Chomeurs Creadeurs d'enterprises)”, İngiltere'deki Girişimcilik Yardım Projesi “EAS (Entreprise Allowance Scheme)” programları bu programların en önemli örnekleri arasında yer almaktadır (Biçerli, 2005: 7).

Avrupa Birliği “KOBİ’leri Destekleme Programı” ile 2009 yılında sosyal yönü ile diğer girişimcilik programlarından daha güçlü olan “Jasmine” programı yürürlüğe konmuştur. Avrupa’da KOBİ’leri desteklemek amacı ile Avrupa Yatırım Bankası bünyesinde Avrupa Yatırım Fonu ile küçük işletmeler desteklenmiştir. “Jasmine” programı küçük işletmelerin banka kredilerinden faydalanmada karşılaştıkları güçlükler çözüme kavuşturulmak amaç edinilmiştir (Ayan, 2014: 149).

Girişimcilik teşvik programlarının titizlikle uygulandığı Almanya’da başarılı sonuçlar elde edilmiştir. Almanya’da 2010 yılında girişimci eliyle kurulan 145.000 işyerinin yaklaşık olarak 1/3’ü 1,5 Milyar Euro’luk teşvikten yararlanmıştır. Almanya’da Gründungs Zuschuss adı verilen girişimcilik programı ile girişimcilik yasal bir hak olmadan çıkarılmış ve performans kriterine bağlanmıştır (Finanzen, 2012: 14).

1.4.2.2.3. Doğrudan Kamu İstihdamı Yoluyla İş Yaratma Programları

Ekonomilerde işsizlere kamu sektöründe çalışma olanağı sağlayan kamu istihdamı ile iş yaratma programları, genellikle büyük ölçekli ve yaygın işsizlik durumu ile başa çıkmak amacıyla uygulama alanı bulmaktadır. Bu tür programlar konjonktürel daralma dönemlerinde uygulanmakla birlikte, ekonominin genişleme ve refah dönemlerinde kolayca iş bulamayan dezavantajlı toplum kesimlerinin emek piyasasından kopmasını engellemek için de kullanılmaktadır (Biçerli, 2011: 511).

Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında kamu istihdam hizmetleri, özellikle bazı sektörlerde beceri sahibi olmayan kişilere, iş ve ücret imkânı sağlama yönüyle işsizliği azaltmada önemli bir rol üstlenmektedir. Kamu istihdam hizmetleri ile beceri ve vasıf sahibi olmayan kişilerin emek piyasasında aktif tutulması, işsizliğin azaltılarak, üretimin ve toplam talebin artırılması hedeflenmektedir (Yavuz, 2017: 502).

İstihdam yaratma programları dâhilinde çoğu ülkede gençlerin çalışma hayatı ile ilişki kurmalarına yönelik politikalar uygulanmaktadır. Bu programlar genellikle iki özellik üzerinde temellenmektedir. Birincisi, bu tür programlarda işveren geleneksel olarak kamu kesimi veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlardır. Programların diğer özelliği ise, program dâhilinde

oluşturulan işlerin süresi ve niteliği üzerinedir. Program dâhilinde oluşturulan işler genellikle geçici ve sosyal faydası olan işlerdir. Uzun dönemli işsizlik riski ile karşı karşıya olan dezavantajlı grupların yanında genç işsizlerde programlardan etkin bir biçimde faydalanabilmektedir (OECD, 1999: 36).

AB ülkelerinde kamu istihdamı yoluyla iş yaratma programları “toplum yararına çalışma” veya “sosyal bakımdan faydalı işler” olarak adlandırılmaktadır. Çeşitli işsiz grupların kamu sektöründe veya iktisadi teşebbüslerinde doğrudan istihdam edilmesi ile de oluşturulan programlar, aktif işgücü piyasası politikaları arasında önemli bir yere sahiptir (European Commission, 2005: 20).

Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında kamu istihdamı sağlama programlarına yönelik olumlu görüşlerin yansısı, programla ilgili eleştirel fikirlerde öne çıkmaktadır. Eleştirel görüşler; işgücü piyasalarındaki yapısal eşitsizliklerin emekçi kesimler üzerinde yarattığı dezavantajları en aza indirmeyi hedeflediği belirtilen programların, emekçi kesimleri kısa süreli düşük vasıf gerektiren işlere mahkûm etmek üzere tasarlandığını, işçilerin kıdem tazminatı, yıllık izin, sendikal haklar vs. gibi özlük haklarının gasp edildiğini, mevcut eşitsizliklerin daha da derinleştiğini dile getirmektedir.

Nitekim Gün’e göre, küreselleşme ve neoliberal politikalar ile emek rejiminin esnekleştirilme çabası doğrultusunda, aktif işgücü piyasası politikalarının bir ayağı olan kamu istihdamı ile iş yaratma programları, işçilerin özlük haklarının bazılarını doğrudan hedef almaktadır. Kamu istihdam sağlama programlarının, bir yıldan daha düşük süreler ile sınırlandırılmasından dolayı işçiler asgari ücretle, güvencesiz ve birçok sosyal haktan yoksun bir biçimde çalıştırılmakta ve bu durum, “sosyal fayda” ve “kamu yararı” gibi kavramlarla meşru gösterilmeye çalışılmaktadır (Gün, 2013: 86).

Kamu istihdam yaratma programları doğrudan ve dolaylı sonuçları bakımından farklı perspektiflerden okunabilmektedir. Söz konusu programlar, dezavantajlı grupların sosyo-ekonomik hayatta tutulması amacıyla istihdam edilmesi yönüyle ele alındığında olumlu görülmekte iken, kişilerin mevcut çalışma rejimindeki haklarının bu programla gasp edildiği yönüyle bu programlara olumsuz bakılabilmektedir.

Günümüz kapitalist dünyasında gelir eşitsizliğinin ve sosyal adaletsizliğin gün geçtikçe arttığı düşünüldüğünde, bu ve bunun gibi programlara tümüyle olumlu veya olumsuz sıfatlar yüklemek doğru olmayacaktır. İşgücü piyasasındaki yapısal eşitsizlikler göz önüne alındığında, kamu istihdamı yoluyla istihdam yaratma programlarının mevcut sorunların hepsini çözüme kavuşturamadığı söylenebilir. Programların emek rejimini dönüştürmede bir araç olarak kullanıldığı, yerleşik çalışma ilişkilerinde elde edilen yıllık izin, kıdem tazminatı, sendika, toplu

sözleşme, grev vs. gibi işçi haklarını bünyesinde barındırmamaktadır. Buna karşın günümüz mevcut iş piyasasında iş bulamayan kişilerin hiçbir işte çalışmamaktansa bu programlarda istihdam edilmesi, programa yönelik bütünüyle olumsuz yorumlar atfedilemeyecek kadar da önemli bir durumdur. Şüphesiz bu programlardan yarar sağlayan kişiler vardır ve var olmaya devam edecektir.

Bugün aktif işgücü piyasası politikalarının bir ayağı olarak uygulanan kamu istihdam programları, günümüz şartlarında ancak kötünün iyisi olarak görülebilecek uygulamalardır. Kişilere ve toplumun belli kesimlerine fayda sağlayabilen bu programların işçilere sunduğu şartlar, refah devleti dönemi ile şekillenen yerleşik emek rejimindeki haklar ile kıyaslandığında, aradaki fark net bir şekilde anlaşılabilmektedir.

1.4.2.2.4. Mesleki Eğitim Programları

Aktif işgücü piyasası politikalarının en önemli uygulama araçlarından biri olan mesleki eğitim programları, mal ve hizmet üretiminde ihtiyaç duyulan alanlara, uygun eleman temin etmek amacıyla, kişilerin eğitim süreçlerine dâhil edilmesi ile uygulanan programları kapsamaktadır. Bu programlarda sektörel incelemeler doğrultusunda firmaların ihtiyaç duyduğu alanlar tespit edilerek uygun eğitim programları düzenlenmektedir. Programlara katılarak belirli eğitim sürecinden geçen kişilerin program sonucunda firmaların işgücü piyasasında ihtiyaç duyduğu kalifiye eleman olmaları amaçlanmaktadır (Yavuz, 2017: 503).

İşsizlikle mücadelede aktif politikaların en etkili yöntemlerinden biri olarak görülen mesleki eğitim ve beceri geliştirme politikaları, işsizlerin iş bulmasına yardımcı olduğu gibi mal ve hizmet üretiminde verimliliği de artırabilmektedir. Bu programlarda kişilere verilecek olan eğitimler ile birlikte, çalışanların verimliliği, becerileri ve istihdam edilebilirliğinin artması işgücünün daha etkin kullanımını sağlayacaktır (Kluve, 2006: 5).

İşsizlerin işgücü piyasada aktif hale getirilmesi ve yeniden iş bulabilmesi amacıyla oluşturulan mesleki eğitim programları, özellikle uzun dönemli işsizlere ve gençlere yönelik olarak uygulanmaktadır. Uzun dönemlerde işsiz olan kişilerin ve gençlerin işgücüne katılımlarını desteklemek amacıyla uygulanan bu programlarda, sosyal bakımdan dışlanmış ailelerde yetişen gençlere, gerekli beceri ve sosyal yetenekler kazandırılması gibi hedefler ön plana çıkmaktadır.

Günümüz ekonomilerinde işsizliğin yapısal nedenlerden çok, kişilerin beşeri sermayelerinin yeterli olmamasından dolayı meydana geldiği düşüncesinin hâkim olması ile birlikte daha çok uygulama alanı bulan mesleki eğitim programları; “yaşam boyu öğrenme” sloganıyla adından daha çok söz ettirmeye başlamıştır. Kişilerin ve kurumların serbest piyasada

meydana gelen dönüşümlere ayak uydurması için daima kendilerini güncellemesi gerektiği düşüncesi doğrultusunda oluşturulan bu programlar, işsizlikle mücadelede yapıların yerine kişileri merkeze almaktadır.

Dünya genelinde emek rejiminin gün geçtikçe esnekleştirilmesi ile birlikte kişilerin istihdam güvencesi, işgücü piyasasının istediği niteliklere ve özelliklere devamlı bir şekilde sahip olmaktan geçmektedir. Dönüşüme eğitim ile ayak uydurulacağı görüşü “yaşam boyu öğrenme” pratiği üzerinden, mesleki eğitim programları ile uygulama alanı bulmaktadır (Taş, 2011: 155).

Mesleki eğitim programları, uygulama yerlerine göre farklı özellikler göstermektedir. Bazı yerlerde işbaşında eğitim ile yürütülen programlar, ABD’de sınıflarda verilmektedir. Ortalama süresi 3 ay olan programlarda eğitim, genel veya belirli sektörlerle yönelik olabilmektedir. Ayrıca ABD’de okuldan ayrılan gençlere yönelik, "The Job Corps Program" gibi mesleki eğitim programları ile varoşlardaki gençlerin sosyo-ekonomik hayata dâhil edilmesi hedeflenmektedir. Tüm bunların yanında serbest piyasa düzenin dünyadaki en güçlü temsilcisi olduğundan mıdır bilinmez, ABD’nin emek piyasası politikalarına yönelik harcamaları OECD standartlarına göre oldukça düşüktür (Bilgi ve Arı, 2010: 102).

Mesleki eğitim programları Avrupa’da en yaygın kullanılan aktif işgücü piyasası politikalarından biridir. AB ülkelerinde 2000-2002 döneminde %40 ile mesleki eğitim programlarına yatırım yapıldığı görülmektedir. Danimarka, Finlandiya, Hollanda, Yunanistan, İsveç ve İngiltere mesleki eğitim programlarına en fazla yatırım yapan ülkelerin başında gelmektedir (Kluve, 2006: 5).

1.4.2.2.5. Eşleştirme ve İstihdam Danışmanlığı Hizmetleri

Aktif istihdam politika araçlarından biri olan eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, istihdam büroları aracılığıyla, iş arama konularında bilgi eksikliği yaşayan kişilerin ve firmaların bir araya getirilmesini ve beraberinde istihdam yaratılmasını temel almaktadır. Bu uygulamalar ile iş uzmanları tarafından kişilere ve firmalara danışmanlık hizmetleri verilmekte ve uygun işlere uygun işçilerin yerleştirilmesi yapılmaktadır (Yavuz, 2017: 503).

Eşleştirme ve danışmanlık hizmetlerinin yapıldığı istihdam bürolarında öncelikle işsizlerin bölgesel olarak pazarlanabilir özelliklere sahip olup olmadıkları gibi genel durumlar değerlendirilmektedir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda kişiler mevcut durumlarına göre eğitim programlarına veya mevcut sektörlerde açık işlere yönlendirilmektedir. Program yöneticilerinin değerlendirilmeleri sonucunda işe yerleştirmelerin olabileceği gibi, kişilere iş

arama seminerleri ile spesifik iş arama teknikleri gibi eğitimler verilebilmektedir (Biçerli, 2011: 509).

İş arama yardımları hizmetlerinden yararlanan işsizlerin nitelikleri farklılık gösterebilmektedir. Örneğin İngiltere’de uzun süreli işsiz olan kişilere, ABD’de sosyal yardım alan kadınlara, Kanada’da toplu işten çıkarılanlara, Hollanda’da genç işsizlere yönelik hizmetler verilmektedir (Dar ve Tzannatos, 1999: 20).

Günümüzde teknolojinin ilerlemesi ile kitle iletişim araçlarının gelişmesi doğrultusunda iş arama yardımları hizmetleri elektronik ortamda yapılabilmektedir. Kamu ve özel istihdam bürolarının internet siteleri sayesinde kişiler; açık işler, istihdam programları, vs. gibi konuları elektronik ortam üzerinden öğrenebilmektedir.

Sosyal ağlarında (facebook, twitter vs.) kitle iletişim araçlarının gelişimine paralel olarak gelişmesi ile birlikte, grup etkinlikleri, toplantı vs. gibi hizmetler sanal ortamlar üzerinden hizmet sunumunu geliştirmek üzere kullanılmaktadır. İş arama programları birçok faktörden etkilenmeye açık bir yapıya sahiptir. Bunlar yardım, eğitim ve uygulamadır. Yardım mekanizması iş arama süreçlerine yönelik bilgi alma süreçleridir. Eğitim mekanizmasında, kişiler, iş arama süresi boyunca çeşitli eğitimlere tabi tutularak kalifiye hale getirilmeye çalışılmaktadır. Uygulama mekanizması ise iş arama faaliyetlerini kontrol altına alarak periyodik bir şekilde takip etme, işyerlerinde iş arayanları görüştürme, program gereklerini yerine getirmeyenlere yönelik gerekli yaptırımları uygulama gibi faaliyetleri içine almaktadır (Koralek ve Klermen, 2013).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ, UYGULAMASI, ULUSAL VE BÖLGESEL BAZDA DEĞERLENDİRİLMESİ

II. Bölümde Türkiye’de işsizlik ile mücadelede kullanılan aktif işgücü piyasası politikaları incelenmiş ve bu politikaların uygulayıcısı İŞKUR hakkında genel bilgiler verilmiştir. İşbaşı eğitim programının yasal mevzuatı ve kavramsal çerçevesinin yanı sıra programa ilişkin istatistiki veriler bu bölümde incelenerek analiz edilmiştir.

2.1. Geçmişten Bugüne Türkiye İş Kurumu

Sanayi Devrimi ile Avrupa’da 18. yy’da başlayan kapitalistleşme hareketleri, Osmanlı Devleti’nde 1838 Balta Limanı Antlaşması ile resmen uygulanmaya başlamıştır. Kapitalistleşme çabaları çerçevesinde Osmanlı Devleti’nde sosyal, siyasi ve ekonomik hayatta köklü değişimler yaşanmıştır. Son dönemlerinde sağlıklı bir ekonomik ve siyasi yapıya sahip olamayan Osmanlı Devleti’nde kitlesel üretim yapan fabrika sayısı az sayıda olmakla birlikte bu fabrikaların ve üretim merkezlerinin çoğunluğu yabancı sermayeye ait olması kapitalizmin kendine içkin kurumsal yapılarının sağlıklı bir şekilde oluşmasını engellemiştir. Cumhuriyet’in kurulmasından önce İzmir’de düzenlenen I. İktisat Kongresi, yeni devletin ekonomi politiğinin Batı’dakine benzer bir yapıda olacağının beyanı niteliğindedir. Nitekim bu doğrultuda Cumhuriyet kurulduktan sonra yeni üretim tesisleri açılmış, yerli sermaye teşvik edilmiş, ekonomide 1929 buhranından sonraki yıllarda Devletçilik ilkesi belirlenmiş, işçileşme artmış ve işgücü hareketleri filizlenmeye başlamıştır. I. İktisat Kongresi’nde belirtilen İş Kanunu ise bir hayli gecikmeli olarak 1936 yılında çıkmıştır.

1936 yılında çıkan 3008 sayılı İş Kanunu’na kadar olan dönemde işçi sınıfına ve çalışma hayatına yönelik hukuksal düzenlemeler sınırlı sayıda kalmıştır. İşçi sınıfına yönelik iş aracılığı faaliyetlerinin kamusal bir hizmet olarak uygulanması konusu da bu konulardan biri olmuştur. 1924 Anayasası’nın 70. Maddesinde çalışma hakkı, Türklerin tabii haklarından biri olarak belirtilmiş ancak çalışma hakkının kullanımına ve bu hakkı vatandaşlara sağlamaya yönelik iş aracılığına yönelik bir düzenlemeye yer verilmemiştir. 1930 yılında kabul edilen 1580 sayılı Belediye Kanunu’nun 15. Maddesinin 48. Fıkrasında yersiz, yurtsuz vatandaşlara iş bulmak belediyenin görevleri arasında sayılmıştır. Buna karşılık bu düzenleme çok fazla hayata geçirilememiştir (Makal, 1999: 473).

İşe aracılık ve işçi bulma hizmetlerinin kamusal bir nitelik kazanması 3008 sayılı İş Kanunu’nun çıkmasından yaklaşık 10 yıl sonra 1946 yılında 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma

Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile hayata geçirilmiştir. Cumhuriyet'in kuruluşundan 20 küsur sene sonra hayata geçirilen bu düzenleme o dönemde Birleşmiş Milletlere girmek için yapılan diğer düzenlemeler arasında yer almıştır. 04.10.2000 tarihinde 617 sayılı KHK ile İş Kur kurulana dek yürürlükte kalan 4837 sayılı kanun, 3008 sayılı İş Kanununun 63. 64. ve 65. Maddeleri ile paralel olacak şekilde oluşturulmuştur. Buna göre iş ve işçi bulma faaliyetlerini ve bunlarla ilgili diğer görev ve sorumlulukları yerine getirmek üzere İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) oluşturulmuştur. 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile ayrıca İş Kanunu'nun dışında kalan iş ve işçi isteyenlere de aracılık yapılacağı belirtilmiştir. Böylelikle İİBK, 1967 yılına kadar uzanan 3008 sayılı İş Kanunu döneminde tarım işleri ve işçi sayısı 10 kişi ve altı olan iş yerlerinde işçi ve işverenlere yönelik hizmet vermeye tabii tutulmuştur (Uçkan, 2005: 154).

II. Dünya Savaşı'ndan sonra Batı Avrupa'da hâkim olan Sosyal Devlet anlayışının da etkisiyle biçimlenen 1961 Anayasası ile birlikte getirilen yasal düzenlemeler, çalışma hayatının ve çalışma ilişkilerinin kurumsallaştırılması bağlamında faaliyetleri hayata geçirmiştir. 1961 Anayasası'ndan sonra çalışma hayatına yönelik birçok düzenlemenin yapılması 3008 sayılı İş Kanunu'nun dönemin yeni yapısına uygun olmadığını ve tümünden değişmesi gerektiği fikrini ortaya çıkarmıştır. Bu doğrultuda 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu oluşturulmuştur (Makal, 2003: 10).

931 Sayılı İş Kanunu üç yıla yakın bir sürede yürürlükte kaldıktan sonra, Türkiye İşçi Partisi, 931 sayılı İş Kanunu'nun işçi sınıfının haklarını zedeleyici anayasaya aykırı maddeler içerdiği konusunda kanunun tümünün iptali isteğiyle Anayasa Mahkemesi'ne açtığı dava sonucunda 12.10.1970 tarihinde kanunun iptaline karar verilmiştir. Bu tarihten 1475 sayılı yeni İş Kanunu'nun çıktığı 1971 yılına kadar çalışma ilişkilerinde ve iş aracılığı hizmetlerinde hukuksal bir boşluk yaşanmıştır. 1971 yılında çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu ile iş bulma ve işe aracılık hizmetleri yeni kanun ile şekillenerek uygulanmaya başlamıştır (Uçkan, 2005: 155).

II. Dünya Savaşı, Avrupa'da birçok ülkeyi yıkıma götürmüş ve savaştan sonra devletler hızla yeniden yapılanma çabalarına girişmişlerdir. Savaşta insan gücünün önemli bir kısmını yitiren Avrupa devletleri, savaştan sonra diğer ülkelerden işgücü talebinde bulunmuştur. Bu doğrultuda 1960 ve 1970'li yıllarda Türkiye'den Avrupa'ya işçi göçleri başlamıştır. Bu dönemde İİBK'nın en önemli görevlerinden biri, dışarıya yapılan bu işçi göçlerini kontrol altına almak olmuştur.

1980'li yıllarda Sosyal Devlet anlayışının yerini yavaş yavaş neoliberal anlayışa bırakmaya başlaması ile çalışma ilişkileri farklı yönlerde evrilmeye başlamıştır. Neoliberal anlayış batıda ve diğer ülkelerde yavaş yavaş beraberinde aktif işgücü piyasası politikalarını

hâkim kılmaya başlamış, Türkiye Cumhuriyeti de politikalarını bu doğrultuda dönüştürmüştür. İşgücü piyasası politikalarının değişmesi ile birlikte bu politikaların uygulayıcısı olan İİBK'nın değişmesi ve dönüşmesi zorunluluğunu doğurmuştur. Sonuç olarak 1946 yılında kurulan ve iş aracılığı hizmetleri ve işgücü ile ilgili politikaların uygulayıcısı olan İİBK, 2003 yılında 4904 Sayılı Kanun ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) adını alarak önemli bir dönüşüm gerçekleştirilmiştir. Yaşanan bu değişim ve dönüşüm ile beraber iş aracılığı ve iş bulmada devlet tekeli kaldırılmış ve Özel İstihdam Bürolarının faaliyetlerine de olanak sağlanmıştır. Dönüşümler sadece bununla sınırlı kalmamıştır. İİBK'nın istihdam sağlama görevi yeni dönemde İŞKUR'da doğrudan istihdam sağlamaktan ziyade "istihdam edilebilirliği" güçlendirici aktiveleştirme politikaları olarak karşımıza çıkmıştır (Savaşkan, 2009: 216).

2.2. İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları

Türkiye'de aktif işgücü piyasası politikaları ile ilgili çalışmalar aslında 1988 yılına kadar uzanmaktadır. 1988 yılında işgücü eğitimi konusunda yeni yönetmelikler çıkarılmıştır. İŞKUR aktif işgücü piyasası politikalarının uygulanmasından birinci derecede sorumlu olan bir kurum olarak; iş arayan kişilerin mesleki niteliklerini geliştirici, özel politika gerektiren gruplara yönelik işsizliği azaltıcı politikalar uygulamaktadır. Bu politikalar; mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları, toplum yararına programlar ve diğer kurs, program, proje vs. olarak sıralanmaktadır (Erol, 2013: 24).

2.2.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Türkiye'de İŞKUR aracılığıyla yürütülen istihdam destekleri ve ücret sübvansiyonları çeşitli politika ve programlar ile uygulama alanı bulmaktadır. Bu programlar Anayasanın eşitlik ilkesine uygun olacak şekilde yürütülmekte olup, dezavantajlı gruplara öncelikli uygulanmaktadır. Eski hükümlü, engelli, kadın vs. gibi dezavantajlı grupların istihdama katılmalarının daha zor olduğu göz önüne alındığında devlet tarafından verilen istidam destekleri bir hayli önem arz etmektedir.

Türkiye'de eski hükümlü kişilerin istihdama dâhil edilmesi, işverenlerin sigorta primi paylarının devlet tarafından ödenmesi, gelir vergisinin istihdama bağlı olarak azaltılması, engelli istihdamı ve girişimcilik faaliyetleri doğrultusunda kişilere uygulanan mikro krediler istihdam sübvansiyonları ile ilgili düzenlemeler olarak sıralanmaktadır.

KOSGEB aracılığı ile yatırım ve istihdamın geliştirilmesine ilişkin, kalkınmada öncelikli bölgeleri kapsayan ve birçok işvereni bünyesinde barındıran destek programları uygulanmaktadır. Bölgeye göre belirli sayıyı geçen işçi çalıştırılması durumunda işletmelerin

gelir ve kurumlar vergisi, gelir vergisi stopajı ve sigorta primlerinde indirim ve muafiyet uygulaması yapılmaktadır (Taş ve Bozkaya, 2012: 163).

Türkiye’de son yıllarda İŞKUR tarafından uygulanan işbaşı eğitim programları, Toplum yararına programlar ve bazı mesleki eğitim programları da önemli istihdam destekleri ve ücret sübvansiyonları arasında yer almaktadır. İşbaşı eğitim programları, toplum yararına programlar gibi programlarda programa katılan katılımcıların ücretleri işsizlik sigortası üzerinden finanse edilmekte ve bu programı uygulayan işletmelere devlet tarafından birçok destek ve teşvikler uygulanmaktadır.

2.2.2. Kendi İşini Kuracaklara İlişkin Yardım Programları

Dünyada ve Türkiye’de 1980 sonrası neoliberal değişim ve dönüşüm ile birlikte özel sektörün payının gün geçtikçe artması ve artırılmak istenmesi doğrultusunda kişilerin özel sektörde yeni fikirler üreterek ayakta kalabilmesi ve kendi işlerini kurabilmesi doğrultusunda politika ve programlar oluşturulmuştur. Aktif işgücü piyasası politikaları olarak adlandırılan bu politikaların en önemli sacayaklarından biri olan “Kendi İşini Kuracaklara İlişkin Yardım Programları” kısaca girişimcilik programları, Türkiye’de de uygulama alanı bulmaktadır.

Türkiye’de girişimcilik faaliyetlerinin teşvik edilmesi için uygulanan politika ve programlar, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ile İŞKUR arasındaki Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi (UGE) İşbirliği Protokolünde belirlenen esaslar kapsamında İŞKUR ve KOSGEB tarafından yürütülmektedir. Yürütülen bu programlar dâhilinde 18 yaşını geçmiş, daha önce benzer girişimcilik programından yararlanmamış, danışmanlık hizmetinden yararlanıp hizmetlerden olumlu görüş alan işsizler için kendi işlerini kurmaları ve geliştirmeleri için çeşitli eğitimler verilmektedir. Verilen eğitimlerin sonunda katılımcılara “Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi Katılım Belgesi” verilmektedir. Bu eğitimler en az 32 saatten ve dört ana modülden oluşmaktadır. 1. Modülde, kişilerin girişimcilik özelliklerinin sınanması, iş fikri geliştirme ve yaratıcılık egzersizleri gibi dersler verilmektedir. 2. Modül, iş planı kavramı ve öğelerini (pazar araştırma, pazarlama planı, üretim planı, yönetim planı, finansal plan) kapsamaktadır. 3. Modül, iş planı öğelerinin pekiştirilmesine yönelik verilmektedir. Son olarak 4. Modülde ise katılımcılara, iş planının yazılması ve sunumunda dikkat edilecek hususlara yönelik dersler verilmektedir. Uygulamalı girişimcilik derslerinin herhangi bir ücreti yoktur. Uygulamalı girişimcilik eğitimlerinde modüllerin %80’ine devam eden katılımcılar katılım belgesi almaya hak kazanmaktadır. Bu programlarda kursiyer gideri, iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası prim ve genel sağlık sigortası (GSS) gibi giderler karşılanmaktadır (KOSGEB, 2019: 3,4).

KOSGEB tarafından Girişimcilik Destek Programı kapsamında yeni kurulan işletmelere yönelik herhangi bir gider belgesi aranmaksızın, 2.000 TL kuruluş giderleri desteği sağlanmakta; işletmenin kuruluş tarihinden 24 ay içerisinde satın alınacak makine, teçhizat, yazılım ve ofis donanımları için üst limiti 18.000 TL olan geri ödemesiz destek verilmektedir. Son olarak işletmenin kuruluş tarihinden 24 ay içinde gerçekleşen işletme giderlerine yönelik verilen toplam desteğin her ay için üst limiti 5000 TL olmak üzere toplamda 30.000 TL'dir (KOSGEB, 2019: 13).

Türkiye'de KOSGEB aracılığı ile uygulanan girişimci destek programları KOBİ'lere sağlanan avantajlar, nitelik, çeşitlik vs. bakımından değerlendirildiğinde KOBİ'lerle yaratılan katma değer, istihdam oluşturma ve ödedikleri vergi miktarları değerleri AB üyesi ülkelere göre nispeten yetersiz kalmaktadır (Doğan, 2010: 104).

Tablo 2.1. 2019 Yılı Girişimcilik Programlarına Katılımcı Sayıları

Program Türü	2019 (Ocak-Aralık)			
	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
Girişimcilik Eğitim Programı	2.079	21.702	19.405	41.107

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bülteni, 2019

2019 yılında İŞKUR Aylık İstatistik Bültenine göre toplam 41.107 kişi girişimcilik eğitim programlarından yararlanmıştır. Programlardan yararlanan kişilerin 21.702 kişisi erkekler, geri kalan 19.405 kişisi de kadınlardan oluşturmaktadır.

Tablo 2.2. Girişimcilik Programı Katılımcılarının Öğrenim Durumu (Ocak-Aralık 2019)

Öğrenim Grupları	Katılımcı Sayıları
Okur Yazar Olmayan	680
Okur Yazar	1.396
İlköğretim	12.559
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	11.489
Ön Lisans	4.891
Lisans	9.438
Yüksek Lisans	610
Doktora	44
Genel Toplam	41.107

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bülteni, 2019

Yukarıda görüldüğü üzere 2019 Ocak-Eylül arasında programdan toplam yararlanan 41.107 kişiden 12.559'u ilköğretim mezunu, 11.489'u ortaöğretim mezunu, 14.329'u ise ön lisans ve lisans mezunu kişilerden oluşmaktadır.

2.2.3. Doğrudan Kamu İstihdamı Yoluyla İş Yaratma Programları

Doğrudan kamu istihdamı yoluyla istihdam sağlama programları, toplumda iş bulmaları diğer vatandaşlara oranlara daha zor olan dezavantajlı gruplara öncelik verecek şekilde uygulanmaktadır. Uzun dönemli işsizlerin sosyo-ekonomik hayata dâhil edilmesinde ve dezavantajlı gruplara belirli bir gelir desteği sağlama açısından oldukça önemli bir yere sahip olan bu programlar Türkiye’de 2000’lerin başından itibaren uygulanagelmektedir. Çoğu ülkede gençlerin çalışma hayatına dâhil edilmesi ve deneyim kazanması için de uygulanan kamu yoluyla istihdam yaratma programları, iki ana özelliğiyle dikkat çekmektedir. Bunlardan birincisi, işverenin geleneksel olarak, kamu ya da kâr amacı gütmeyen kuruluşlar olmasıdır. Bu tür programların diğer özelliği ise işin belirli sürelerde olması ve sosyal fayda sağlayacak işler olmasıdır (Gündoğan, 2001: 52).

Kamu yoluyla istihdam oluşturmayı hedefleyen bu programların Türkiye’de uygulamadaki pratiği toplum yararına programlardır. Türkiye’de İŞKUR aracılığı ile uygulanan eski adıyla toplum yararına çalışma programları yeni adıyla toplum yararına programlar (TYP), toplumda dezavantajlı olarak nitelendirebileceğimiz, uzun süreli işsizleri, gençleri, kadınları vb. grupların belirli sürelerde kamu yoluyla istihdam edilmesi üzerine oluşturulmuştur. Genellikle toplum yararına sosyal fayda sağlayacak işlerde istihdam edilen işsizlerin çalıştıkları sürelerde ücretleri işsizlik sigortası fonundan karşılanmaktadır.

Toplum yararına programların kapsamı; çevre temizliği, kamusal alt yapının yenilenmesi, MEB’e bağlı okullarda çevre düzenlemesi ile bakım onarım ve temizlik işlerinin yapılması, tarihi ve kültürel mirasın korunması işleri, ağaçlandırma, park ve bahçe düzenlemesi gibi toplumsal fayda sağlayıcı işlerden oluşmaktadır. Programların öncelikli kitlesi 35 yaş üstü kadınlar, engelliler, eski hükümlüler, teröre mücadelede malul sayılan kişiler olarak sıralanmaktadır (İŞKUR, 2017: 10).

Tablo 2.3. 2019 Yılı Toplum Yararına Program Katılımcı Sayıları

Program Sayısı	Toplum Yararına Program Katılımcı Sayısı		
	Erkek	Kadın	Toplam
6.322	127.067	182.306	309.373

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bülteni, 2019

2019 yılında İŞKUR aylık istatistik bültenine göre toplum yararına programlara toplamda 309.373 kişi katılmıştır. Toplum yararına programlara katılanların çoğunluğunu 182.306 kişi ile kadınlar oluşturmaktadır. Toplum yararına programlara katılımcı erkeklerin sayısı ise 127.067 kişi olarak hesaplanmıştır.

2.2.4. Mesleki Eğitim ve Beceri Kazandırma Programları

Aktif işgücü piyasası politikalarından biri olan mesleki eğitim programları, Türkiye’de diğer aktif programlarda olduğu gibi İŞKUR tarafından uygulanmaktadır. Temel uygulayıcısı İŞKUR olan bu programlar; kamu kurumları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, özel sektör vs. gibi mecralarda yaygın alanda kullanılmaktadır. İşgücünün niteliğini yükseltmek, uzun dönemli işsizleri işe hazır hale getirmek, kişilerin istihdam edilebilirliğini arttırmak gibi gayeleri bünyesinde barındıran mesleki eğitim programları, özellikle 1980’li yılların ikinci yarısından itibaren Dünya Bankası ve Avrupa Birliği gibi uluslararası kuruluşların desteğiyle Türkiye’de uygulanmaktadır. İŞKUR tarafından 2007 yılından bu yana istihdam garantili işgücü yetiştirme kursları, kendi işini kurmak isteyenlere yönelik meslek edindirme kursları, engellilere yönelik mesleki eğitim ve iyileştirme faaliyetleri, hükümlülerin mesleki eğitimine yönelik çalışmalar ve işsizlik sigortası kapsamında işsizlere verilen eğitimler olmak üzere beş farklı Mesleki Eğitim Programı (MEP) düzenlenmektedir (Kesici, 2011: 96)

İŞKUR tarafından beş farklı ana başlıkta uygulanan mesleki eğitim kurslarının yürütülmesinde birçok kurum ve kuruluşun desteğinin yanında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığı arasında 2005 yılında imzalanan İşgücü Yetiştirme ve Uyum Hizmetleri Protokolü’nün önemli bir yeri bulunmaktadır (Işığışık ve Emirgil, 2009: 222).

Tablo 2.4. 2019 Yılı MEP Katılımcılarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Program Sayısı	Mesleki Eğitim Programları Katılımcı Sayısı		
	Erkek	Kadın	Toplam
6.080	36.027	88.893	124.920

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bülteni, 2019

Türkiye’de İŞKUR verilerine göre 2019 yılında mesleki eğitim programlarına toplam 124.920 kişi katılmıştır. Mesleki eğitim programlarına katılan kişilerin yarısından fazlasını kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların erkeklerden çok daha fazla mesleki eğitime yönelmeleri, kadın istihdamının arttırılmasında uzun vadede etkili olabilecek bir faktör olarak gözükmektedir. Mesleki eğitim programları ile kadın istihdamının arttırılması için, kadınlara yönelik getirilecek çeşitli teşvikler, bu konuda çok daha etkili olabilecek bir hamle olarak öne çıkmaktadır.

İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim programı, farklı gruplara yönelik olarak çeşitli şekillerde uygulanmaktadır. Bunun nedeni işgücü piyasasındaki farklı gruplara yönelik eğitimlerin daha sistematik bir biçimde verilmek istenmesinden kaynaklanmaktadır. Mesleki

eğitim programları; istihdam garantili, özel politika gerektiren gruplara yönelik eğitimler ve istihdam garantisiz eğitimler şekillerinde uygulanmaktadır.

Tablo 2.5. 2019 Yılı Ana Sektörlere Göre MEP Katılımcı Sayısı

Kurs Türü	Sektörler			Genel Toplam
	Hizmet	Sanayi	Tarım	
MEK/Özel Politika	2.165	5.192	36.504	41.696
MEK/İstihdam Garantisiz	1.333	3.590	21.993	25.583
MEK/İstihdam Garantili	2.341	24.167	29.337	53.504

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bülteni, 2019

İŞKUR tarafından uygulanan mesleki eğitim programlarının dağılımına bakıldığında 2019 yılında mesleki eğitim programlarına katılan 124.920 kişiden 41.696'sı istihdam garantili programlara katılmıştır. Özel politika gerektiren gruplara yönelik mesleki eğitim programları ise 41.696 kişi ile mesleki eğitim programları arasında ikinci sırada yer almaktadır. Mesleki eğitim programlarında diğerlerinden daha az sayıda kalan istihdam garantisiz programlara ise toplam 25.583 kişi katılmıştır. Burada dikkat çeken konulardan bir diğeri ise mesleki eğitim programı türlerine katılan katılımcıların sektörlere göre değişiklik göstermesidir. Özel politika gerektiren gruplara yönelik mesleki eğitim programları ve istihdam garantisiz mesleki eğitim programlarında hizmet sektörü yoğunluktayken, istihdam garantili mesleki eğitim programlarında sanayi sektörü ağırlıktadır.

Tablo 2.6. Mesleki Eğitim Kurslarına Katılanların Yaş Grubu

Yaş Grubu	KURS/PROGRAM TÜRÜ			
	MEK/Özel Politika	MEK/İstihdam Garantisiz	MEK/İstihdam Garantili	Mesleki Eğitim Kursu
15-19	3.412	2.225	8.449	14.297
20-24	6.643	4.790	18.010	30.150
25-29	5.306	3.757	11.496	21.420
30-34	5.417	3.334	5.907	15.469
35-39	6.404	3.578	4.446	15.082
40-44	5.881	3.301	2.979	12.577
45-49	4.632	2.347	1.550	8.794
50-54	2.477	1.315	458	4.386
55-59	1.108	641	158	1.962
60-64	317	241	40	615
65 +	99	54	11	168
TOPLAM	41.696	25.583	53.504	124.920

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bülteni, 2019

İşgücü piyasasında iş bulamayan kişilerin işe hazır hale getirilmesinde en önemli programlardan biri olarak karşımıza çıkan ve farklı gruplara yönelik farklı şekillerde hizmet veren mesleki eğitim programları, genç işsizliğin çözümü kavuşturulması bakımından da oldukça işlevsel gözükmemektedir. Zira mesleki eğitim programlarına katılan katılımcıların büyük

çoğunluğunun 15-35 yaş aralığında olması bunun bir göstergesidir. İstihdam garantili mesleki eğitim programlarına katılan toplam 53.504 kişiden 43.862'sinin 15-35 yaş aralığında olması bunun en açık göstergesidir.

2.2.5. Eşleştirme ve İstihdam Danışmanlığı Hizmetleri

Türkiye’de eşleştirme ve istihdam danışmanlığı hizmetleri kamu kurumu olarak İŞKUR tarafından verilmektedir. Bu hizmetlerin temel amacı, iş arayanlarla işçi arayanların doğru bir şekilde karşılaştırılmasıdır. Bu gayelerle kamu istihdam kurumu ihtiyaç sahiplerine iş arama danışmanlığı yapmakta, mülakat teknikleri ve rehberlik hizmetleri gibi destekler sunmaktadır. Söz konusu hizmetler 1946 yılında İİBK’nın kurulmasından 2000’li yıllara kadar kamu tekelinde yürütülmüştür. 2003 yılında 4904 Sayılı Kanun ile yaşanan dönüşüm ile kamunun denetimi ve gözetimi altında özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin verilmiş ve danışmanlık hizmetleri özel istihdam büroları aracılığı ile de yürütülmeye başlanmıştır (Uşen, 2007: 71).

Türkiye’de mesleki danışmanlık, iş arama ve mesleki eğitim programları genel olarak birlikte uygulama alanı bulmaktadır. Bu programların hedef kitlelerinin benzerlik göstermeleri bu durumun en önemli nedenleri arasında gelmektedir. Mesleki danışmanlık hizmetlerinde bireyler veya gruplar halinde katılımcılara açık işler ile ilgili gerekli bilgiler verilmektedir. Ayrıca işlerle ilgili beceri ve niteliklere yönelik eğitimlerin verildiği bu programlarda, kişiler açık işler için çalışabilir pozisyona getirilmeye çalışılmaktadır. Danışmanlık hizmetleri sadece İŞKUR’a başvuran kişiler yolu ile sınırlı kalmamakta, mesleki eğitim merkezleri, meslek liseleri, meslek yüksekokulları ve üniversiteler, askerlik görevini tamamlamak üzere olan er ve erbaşlara yönelik olarak da uygulanmaktadır (İŞKUR, 2015).

2.3. Mevzuat ve Uygulama Bakımından İşbaşı Eğitim Programları

Türkiye’de İŞKUR tarafından 2009 yılından bu yana uygulanan işbaşı eğitim programı, aktif işgücü piyasası politikalarının en önemli pratiklerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Dezavantajlı grupların, uzun süreli işsizlerin, işbaşı pratiğinden yoksun gençlerin, işbaşında eğitimlerle aktifleştirilmesi üzerine kurulan bu programlar Türkiye’de ciddi uygulama alanı bulmaktadır (Şahin ve Sevimli, 2013: 7).

İşbaşı eğitim programlarının diğer aktif işgücü piyasası politikaları ile benzer yönleri olmakla birlikte, kendine has özellikleri de bulunmaktadır. Ayrıca aktif işgücü piyasası politikaları kavramlar halinde farklı şekillerde gruplandırılrsa da uygulamada bazı politika ve programlar farklı aktif işgücü piyasası politikalarına yönelik özellikleri de içinde barındırabilmektedir. Bu programlardan biri olan ve İŞKUR tarafından yürütülen işbaşı eğitim

programları, genel hatları çerçevesinde hem mesleki eğitim programlarının, hem ücret ve istihdam sübvansiyonlarının, hem de eşleştirme ve istihdam danışmanlığı hizmetlerinin bir arada verildiği bir program olarak görülmektedir.

2.3.1. İşbaşı Eğitim Programı Tanımı ve Amacı

Türkiye İş Kurumu Kanunu Madde 3'te işbaşı eğitim programı; İŞKUR tarafından istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin azaltılması faaliyetlerine yardımcı olma gayesi ve yükümlülüğü ile işgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmaya yönelik oluşturulan programlar olarak tanımlanmıştır. 2009 yılının Ağustos ayından bu yana “Staj Programları” adıyla uygulanan bu programlar işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programlarının geliştirilmesi ve hayata geçirilmesi amacıyla uygulanmaktadır (Türkiye İş Kurumu Kanunu, Madde-3/c).

İşbaşı eğitim programı, dezavantajlı grupların, uzun süreli işsizlerin, yeterli iş deneyimi bulunmayan gençlerin vb. grupların sahip oldukları mesleki bilgileri pratik yaparak geliştirmelerini sağlayarak, iş ve üretim süreçlerini bizzat yerinde görerek öğrenmelerini amaçlayan programlar olarak tanımlanmaktadır. Türkiye’de tarafların bu programdan yararlanabilmesi için İŞKUR’a kayıtlı olması gerekmektedir (Yazıcı, 2015: 199).

İşbaşı eğitim programları, İŞKUR’a kayıtlı işsizler ve işyerlerinde önceden edinilen teorik bilgileri pratiğe dökmek amacıyla işgücü piyasası araştırmalarından çıkan sonuçlar, iş ve meslek danışmanlarının işsizlerle yapılan görüşmelerde ve işyeri ziyaretleri sırasında saptadıkları ihtiyaçlar ve katılımcı taraflardan gelen talepler doğrultusunda oluşturulmaktadır. Buna ek olarak, yapılacak olan sözleşmenin Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği’nde belirlenen şartlara uymak kaydıyla oluşturulması gerekmektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 45).

Genel de staj olarak bilinen kavramın daha gelişmiş ve kendine özgü yapıya sahip olan işbaşı eğitim programlarının işsizlere ve öğrencilere yönelik amaç ve hedefleri önem arz etmektedir. Bu amaçlar; kişilere mesleki deneyim ve beceri kazandırma, kişilerin istihdam edilebilirliğini arttırarak istihdama katkıda bulunma, tecrübe eksikliklerini işbaşında giderme, program sürecinde kişilere belirli bir maddi destek sağlayarak sosyo-ekonomik hayata katkıda bulunma olarak sıralanmaktadır (Yazıcı, 2015: 199).

Günümüzde gençleri en fazla etkileyen sosyal ve ekonomik sorunların başında işsizlik sorunu gelmektedir. Nüfus artışının ve genç nüfusun gittikçe arttığı düşünüldüğünde, genç işsizlik sorununun çözüme kavuşturulamaması ekonomide birçok fırsatında kaçırılması anlamına gelecektir. Ekonomide genç işgücü ve bunun sağlayacağı getirilerden

faýdalanılamamasının yanı sıra genç işsizliği hane halklarının üzerinde birçok tehditleri de içinde barındırmaktadır. Eğitimin son safhasında yani yüksekokul mezunlarında yaşanan işsizliğin artması, üniversite ve yüksekokullarda verilen eğitimin sorgulanmasına yol açmıştır. Bu sorundan hareketle Meslek Yüksek Okulları (MYO)'larda eğitimin pratik yönlerini güçlendirmek amacıyla işbaşı eğitim uygulamaları hayata geçirilmiştir (Arpat, 2018: 2223).

Türkiye’de ulusal istihdam stratejisi, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması konusunda işbaşı eğitimin önemine değinilerek; işbaşı eğitim konusunda arz ve talebi oluşturacak bir sistemin oluşturulacağına vurgu yapılmıştır. İŞKUR’un var olan sistemi içinde işbaşı eğitim konusunda arz ve talebi oluşturacak bir ara yüzün eklenmesinin yanı sıra, gençlerin işgücü piyasasına uyumlu hale getirilmesinin ve tecrübe kazanmalarının işbaşı eğitimler ile mümkün olacağına altı çizilmiştir (İŞKUR, 2017: 97).

İşbaşı eğitim programı emeğin niteliğini artırıcı özellikleri bağlamında arz yönlü programlar içerisinde değerlendirilmektedir. Programa katılımcı işverenlere uygulanan ücret ve prim destekleri nedeniyle ayrıca programın talep yönü de öne çıkmaktadır. Bu çerçevede işbaşı eğitim programı, hem piyasaların arz yönünü, hem de talep yönünü geliştirmeyi amaç edinen programlardır (Gün, 2010: 70).

Katılımcılara ve işverene çeşitli kazanımlar sağlayan işbaşı eğitim programının katılımcı açısından en önemli işlevi; işin doğrudan işyerinde öğrenilmesine olanak sağlaması olarak öne çıkmaktadır. Programın işverene yönelik en önemli getirileri ise çalışanın işbaşında seçilebilmesi ve bu süreçte işverenin maddi açıdan herhangi bir şekilde ücret vs. gibi ödemelerden muaf tutulması olarak öne çıkmaktadır (Acar ve Yabanova, 2017: 105).

2.3.2. İşbaşı Eğitim Programının Süresi

İşbaşı eğitim programının süresi, günlük en az beş en fazla sekiz saat olmak üzere, haftalık 45 saatten oluşmaktadır. İşbaşı eğitim programı kapsamında haftanın en fazla altı günü çalışılmaktadır. Çalışma saatleri ise denetim imkânları da göz önünde bulundurulmak kaydıyla sözleşmede belirtilerek Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’nce belirlenmektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 53/1).

Bilişim ve imalat sektörlerindeki işyeri ve mesleklerde en fazla 6 ay uygulanan işbaşı eğitim programları diğer sektörlerde en fazla 3 ay uygulanmaktadır. Muhabirlik ile ilgili mesleklerde azami 9 ay uygulanan işbaşı eğitim programı çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfında bulunan mesleklerde MEB Yaşam Boyu Öğrenme Modüllerinin asgari süresinden az olmayacak biçimde azami 3 ay uygulanmaktadır. Oyun geliştirme uzmanı, kodlama, siber güvenlik ve bulut bilişim gibi çağın meslekleri olarak öne çıkan alanlarda düzenlenecek olan

programlara katılan 18-29 yaş arasındaki gençler için programların süresi en fazla 9 ay uygulanmaktadır (İŞKUR, 2019).

İşbaşı Eğitim Programlarına katılan engelliler için programın süresi 24 ay içerisinde en fazla 320 fiili gün olarak uygulanmaktadır. Bu durumda ikinci 160 güne yönelik ödemeler, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 30'uncu maddesi gereği kurulan komisyon kararıyla ilgili diğer para cezalarından finanse edilmektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 53/2).

2.3.3. İşbaşı Eğitim Programının Uygulanma Süreci

İşbaşı eğitim programından yararlanmak isteyen işverenlerden iki ile on çalışanı bulunanlar bir, on bir ve üzeri çalışanı olanlar ise fiili çalışan sigortalı sayısının onda biri kadar işbaşı eğitim programı katılımcısı talep edebilmektedir. Söz konusu talebe ilişkin uygulama esasları İŞKUR İl Müdürlükleri'nce belirlenmektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 50/1).

Özel politika gerektiren gruplara yönelik uygulanacak işbaşı eğitim programlarından daha fazla kişinin yararlanması amacıyla katılımcı sayıları ve uygulama esasları Genel Müdürlüklerin düzenlemesine bırakılmıştır (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 50/2).

İşveren tarafından başvurunun yapıldığı tarihe ait çalışan sayısını gösteren belgenin ibraz edilememesi halinde; işverence takip eden ayda ilgili belgeleri vermek üzere bu tarihe ait fiili sigortalı çalışan sayısına ilişkin taahhütname verilmektedir. Bu taahhütnamede, yönetmelikte yer alan hususlar ile kurumca belirlenen hususlar da yer alabilmektedir. Taahhütnamede beyan edilen çalışan sayısının, izleyen ayda çalışan sayısını gösterir belge üzerinden yapılacak kontrolde tespit edilen programın başladığı tarihteki çalışan sayısından farklı olması durumunda söz konusu belgedeki sayı esas alınmaktadır. Taahhütnamedeki sayının ilgili belgedeki sayıdan daha yüksek olması durumunda ve bu durumun kontenjan fazlası kullanmasına neden olması halinde, kontenjan fazlası katılımcıya yapılan ödemeler tespit tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte işverenden karşılanmaktadır. Bu durumda fazla katılımcının program ile bağlantısı kesilerek programa devam edilmektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 50/3).

İşbaşı eğitim programı için yapılan başvuru ile programın başlangıç tarihinin aynı olmaması durumunda başvuru yapılan duruma göre değil, içinde bulunulan tarihe bakılarak işlem yapılmaktadır. Böyle bir durumda işverenden programın başladığı tarihi gösterir yeni bir taahhütname alınmaktadır (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 50/4).

Programın bittiği tarihteki fiili çalışan sayısı programın başladığındaki fiili çalışan sayısından düşük olması halinde; bir ay içerisinde programın başladığı ve bittiği tarih arasındaki fiili çalışan sayıları arasındaki farka karşılık gelecek sayıda kişiyi istihdam edildiğinin İŞKUR İl müdürlüklerine bildirilmesi gerekmektedir. Bu bildirimin süresi bir aylık sürenin bitiminden itibaren en geç beş işgünü içerisinde olmak zorundadır. Bildirimler, işe giriş belgesi ile birlikte bildirmez ise bu firmada, bir aylık sürenin son gününden itibaren on iki ay süre ile aktif işgücü hizmetleri yönetmeliği kapsamında kurs ve programları düzenleyememektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 50/5).

Programın başlatılması ve devamı sırasında, ilgili mevzuata ve sözleşme hükümlerine yönelik her türlü tedbir, il müdürlükleri tarafından alınmaktadır. Bu bağlamda işveren, il müdürlüğü tarafından istenen belgeleri süresi içinde ibraz etmekle sorumludur. Aksi takdirde firmalar, on iki ay süreyle kurs ve program düzenleyememektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 50/6).

2.3.4. İşbaşı Eğitim Programı Kapsamındaki Meslekler

İşbaşı eğitim programlarının, katılımcının mesleki deneyim kazanmasını sağlayıcı mesleklerde düzenlenmesi gerekmektedir. Kişilerin gerekli deneyimi rasyonel eğitimler çerçevesinde çeşitli mesleklerde kazanması için görevlendirilmiş kurum İŞKUR İl Müdürlükleri'dir. Program kapsamında hangi mesleklerin düzenlenip düzenlenmeyeceğine il müdürlükleri karar vermektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 46/1).

2.3.5. Tarafların Programdan Yararlanma Şartları

İşbaşı eğitim programından yararlanmak isteyen katılımcıların ve işyerlerinin belirli şartları taşıması gerekmektedir. Tarafların programdan yararlanma şartları İŞKUR Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nde açıkça belirlenmiştir.

Programlar kapsamında verilen hizmetlerden yararlanmak isteyen katılımcı aday ve firma aday vatandaşlar, işbaşı eğitim programından yararlanma şartlarını İŞKUR internet sitesi, İŞKUR iletişim hattı ve İŞKUR Bölge Müdürlükleri'nden kolayca öğrenebilmektedir. Programdan yararlanmak isteyen tarafların istenilen şartları karşılayamamaları durumunda işbaşı eğitim programı başlatılamamaktadır.

2.3.5.1. Katılımcıların İşbaşı Eğitim Programından Yararlanma Şartları

İşbaşı eğitim programına katılmak isteyen katılımcılar için gerekli koşullar şu şekilde sıralanmaktadır. Katılımcı adayların İŞKUR'a kayıtlı işsiz olması, 15 yaşını tamamlamış olması, işverenin birinci veya ikinci dereceden kan hışmı veya eşi olmaması, emekli olmaması,

programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde programın yapılacağı işyerinin eski çalışanı olunmaması gerekmektedir. Bu koşulların yanı sıra katılımcıların programdan yararlanması için iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanarak danışmanın uygun görüşünün alınması ve son olarak açık öğretim ilkokulu, ortaokulu ve lisesi ve üniversite öğrencileri hariç olmak üzere kişilerin öğrenci olmaması şartları aranmaktadır (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 52).

Yukarıda sıralanan koşulların yanı sıra işsizlik maaşı alan kişiler de programa katılımcı olabilmektedir. Ancak bu kişiler işsizlik ödeneği aldıkları süre boyunca işten ayrılma bildirgesinin tarafı olan işyerlerinde bu programlardan yararlanamamaktadır (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 52/2).

4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında, çalışma yaşı ve çalıştırma yasağına ilişkin özel düzenlemeler bağlamında çalıştırılması yasak olan gruplar programa katılamamaktadır. Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde ilgili mevzuatın öngördüğü düzenlemeler göz önünde bulundurularak programlar hayata geçirilmektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 52/3).

2.3.5.2. İşverenlerin İşbaşı Eğitim Programından Yararlanma Şartları

İşbaşı eğitim programları, 4857 Sayılı İş Kanununa ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. Maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca en az iki çalışanı bulunan kuruma kayıtlı işyerlerinde ve kamu kurum ve kuruluşlarının hissesi %50'nin altında bulunduğu iktisadi teşekküllerde uygulanabilmektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 47/1).

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun eki I, II, III ve IV sayılı cetvellerde belirtilen kurum ve kuruluşlar ile belediyeler ve il özel idarelerinde ve kurumca bu yönetmelik çerçevesinde yaptırım uygulanan işyerlerinde yaptırım süreçleri boyunca işbaşı eğitim programı düzenlenememektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 47/2).

İşverenin işyerini başka bir işverene devrettiği durumlarda, devam etmekte olan işbaşı eğitim programı kapsamında görev ve sorumluluklar, devralan işverene aynen aktarılmaktadır (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 47/3).

İşbaşı eğitim programlarının düzenleneceği işyerlerinden vergi, SGK prim ve pirim borcu ile SGK tarafından kesilmiş idari para cezası olmadığını gösterir belge istenmemektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 47/4).

Kısa çalışma uygulamasından faydalanan işyerleri, kısa çalışma hizmetinden yararlandıkları sürece işbaşı eğitim programlarından yararlanamamaktadır. Bu işyerleri bu

sürelerde katılımcı talebinde de bulunamamaktadır (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 47/5).

2.3.6. İşbaşı Eğitim Programı Sözleşmesi

İşbaşı Eğitim Programlarından yararlanacak işyerleri ve katılımcılar arasında işbaşı eğitim programı sözleşmesi imzalanmaktadır. Ancak işbaşı eğitim programı sözleşmesinin kurum yönünden hüküm ifade etmesi il müdürlüklerinin onayına bağlanmıştır. Sözleşmenin içeriği, şartları ve şekli İŞKUR tarafından belirlenmektedir. Sözleşmeyi imzalayan taraflar sözleşmede geçen koşullara riayet etmekle yükümlüdür (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 57/1).

İşbaşı eğitim programı kapsamında katılımcılara yapılacak olan ödemeler, il müdürlükleri tarafından belirlenen banka ve PTT vasıtasıyla gerçekleştirilmektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 56).

İşbaşı eğitim programı sözleşmeleri, sözleşmede belirtilen sürenin sonlanması, katılımcıların işe alınması veya sözleşmenin feshedilmesi ile sona ermektedir. Sözleşmenin tarafları 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24 ve 25. Maddelerinin birinci fıkralarının (II) numaralı bentlerinde yer alan hükümleri 25. Maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinin (g) alt bendi hariç olmak üzere sözleşmeyi feshetme yetkisine sahiptir. Sözleşmenin feshedilmesi için, fesih kararı alan tarafça sözleşme feshinin aynı gün içerisinde yazılı olarak gerekçesi ile birlikte sözleşmenin diğer tarafına ve en geç üç işgünü içerisinde İŞKUR İl Müdürlüğü'ne bildirilmesi gerekmektedir. Fesih kararının İŞKUR tarafından uygun görülmesi halinde fesih kararın alındığı tarih itibarıyla geçerlilik kazanmaktadır. Sözleşme feshinin bildirilmesi ve fesih kararının sonuçlanması tarihleri arasındaki sürede katılımcıya herhangi bir ödeme yapılmamaktadır. Bu aralıkta herhangi bir ödeme yapılmış ise bu ödeme feshe neden olan taraftan geri alınmaktadır (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 58/1-2).

İŞKUR İl Müdürlükleri, sözleşmede belirtilen koşullara uyulmaması, gerçeğe aykırı beyanda bulunulmasının tespiti durumunda sözleşmeyi feshedebilir. Bu durumda fesih kararı aynı gün içerisinde yazılı olarak sözleşmenin taraflarına bildirilmektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 58/3).

Son olarak, İl Müdürlüklerinin uygun görmesi halinde programın dörtte birlik süresi içerisinde taraflar karşılıklı anlaşarak sözleşmeyi feshetme yetkisine sahiptir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 58/4).

Sözleşmenin işverenden kaynaklı olarak feshedilmesi durumunda, il müdürlüklerinin uygun görmesi halinde katılımcılar başka bir işte programdan yararlandırılmaktadır. Ancak

programa devam edilecek gün sayısı önceki program ile birlikte 24 ay içerisinde en fazla 160 fiili gün olabilir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 54/2).

2.3.7. İşbaşı Eğitim Programı Kapsamındaki Tarafların Hak ve Sorumlulukları

İşbaşı eğitim programından yararlanan tarafların çeşitli hak ve sorumlulukları mevcuttur. Tarafların hak ve sorumlulukları aktif işgücü hizmetleri yönetmeliği ile belirlenen hususlar kapsamında oluşturulmuştur.

2.3.7.1. Katılımcıların İşbaşı Eğitim Programı Kapsamında Hak ve Sorumlulukları

İşbaşı eğitim programı kapsamında katılımcıların görev ve sorumluluklarının en önemlilerinden biri devam zorunluluğudur. Katılımcıların programa devam etmeleri zorunludur. Kabul edilebilir mazereti olan katılımcılara, işveren ya da işveren vekili kişiler tarafından izin verilmektedir. Bu izinler katılımcıların devam çizelgesine yazılmaktadır. Bu izinlerin toplamı, doktor raporu ile verilen en fazla 5 günlük sağlık izni dışında, hangi sebeple olursa olsun programın toplam süresinin onda birini geçmemektedir. Bu süreleri aşan katılımcıların program ile ilişkileri kesilmektedir. Beş günlük doktor raporu izninin geçilmesi durumunda izinler, onda birlik izin süresinden düşülmektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 54/1).

İşbaşı eğitim programı kapsamında programdan faydalanan katılımcılar, program süresinde mevcut işyeri ile ilgili edindiği gizli bilgileri işyeri dışında başkaları ile paylaşmamak ile sorumludur (İşbaşı Eğitim Programı Tip Sözleşme Madde 7/1-b).

2.3.7.2. İşverenlerin İşbaşı Eğitim Programı Kapsamında Hak ve Sorumlulukları

İşbaşı eğitim programı kapsamında işverenin hak ve sorumlulukları mevcuttur. İşverenler işyerinde uyguladıkları programları, karşılıklı imzalanan işbaşı eğitim programı sözleşmesine ve ilgili mevzuatın hak ve yükümlülüklerine göre programları yürütmek zorundadır.

Nitekim aktif işgücü hizmetleri yönetmeliğine göre işverenin, katılımcının programa katıldığı mesleğe yönelik işbaşı eğitimini fiilen sağlaması gerekmektedir. Buna ek olarak işverenin sözleşmede belirtilen görev, sorumluluk ve yükümlülükleri eksiksiz olarak yerine getirmesi gerekmektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 48/1).

İşbaşı eğitim programı düzenleyecek işyeri tarafından, katılımcının programdan usulüne uygun şekilde yararlanması ve deneyim kazanması için gerekli mesleki bilgiye ve deneyime sahip bir sorumlunun belirlenmesi gerekmektedir. Katılımcının program amacı dışında görevlendirilmesinin kurum tarafından tespit edilmesi halinde ilk olarak programı uygulayan

işyerine uyarı yapılmaktadır. Söz konusu durumun devam etmesi halinde sözleşmenin feshedilmesine İŞKUR İl Müdürlüğü karar vermektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 48/2; Akbulut, 2017: 207).

Programa katılan katılımcının programdaki durumunun belirlenmesi için belirlenen görevli tarafından her bir katılımcı için aylık olarak “işbaşı eğitim programı katılımcı değerlendirme formunun” doldurulması gerekmektedir. Ayrıca doldurulan bu formun takip eden her ayın ilk haftası içinde kuruma gönderilmesi gerekmektedir. İşbaşı eğitim programından yararlanan işyerinin programın başlangıç tarihinden bitiş tarihine kadar olan sürede katılımcıların devam durumları haftalık olarak en geç Cumartesi günü akşam 23:59’a kadar İŞKUR internet sayfasından sisteme girmesi gerekmektedir (İşbaşı Eğitim Programı Tip Sözleşme Madde 6/1-a, b).

İşbaşı eğitim programının uygulandığı esnada işyerinde herhangi bir iş kazasının olması veya katılımcının kazaya maruz kalmaları durumunda işveren, kazayı kazanın olduğu yerdeki kolluk güçlerine derhal, Sosyal Güvenlik Kurumu’na ise kazadan sonra en geç 3 işgünü içerisinde bildirmek zorundadır (İşbaşı Eğitim Programı Tip Sözleşme Madde 6/1-e).

Programdan yararlanan işveren, katılımcıya programa katıldığı her bir fiili gün için Kurum tarafından belirlenmiş olan tutarda ödemenin yapılabilmesi için anlaşmalı Banka veya PTT’de hesap açtırmasını sağlamak ile yükümlüdür (İşbaşı Eğitim Programı Tip Sözleşme Madde 6/1-e).

Programdan yedi günden fazla yararlanan katılımcıların şehir dışında görevlendirilmesi veya eğitime gönderilmesinin planlanması halinde İŞKUR’a ait il müdürlüklerinden veya hizmet merkezlerinden gerekli izinlerin alınması gerekmektedir (İşbaşı Eğitim Programı Tip Sözleşme Madde 6/1-g).

Programdan yararlanan işverenin, programın başladığı ve bittiği aya ait çalışan sayısını gösterir belge mücbir sebepler hariç en geç programın başladığı ve bittiği aydan sonraki ayın bitiminden itibaren yedi gün içinde il müdürlükleri ve hizmet birimlerine ibraz etmekle yükümlüdür (İşbaşı Eğitim Programı Tip Sözleşme Madde 6/1-h).

İşveren işbaşı eğitim programına başvuru yaparken istihdam taahhüdü vermiş ise, programın 1/4’lük süresinin sonunda programa devam eden katılımcıların belirli bir kısmını programın tamamlanmasından en geç 30 gün içinde işe başlatmak kaydıyla sözleşmede belirtilen gün süreyle veya kesintisiz olarak istihdam etmek ile yükümlüdür (İşbaşı Eğitim Programı Tip Sözleşme Madde 6/1-i).

2.3.7.3. İŞKUR'un İşbaşı Eğitim Programı Kapsamında Sorumlulukları

Türkiye'de işbaşı eğitim programının uygulayıcısı olan İŞKUR'un programın yürütülmesinde çeşitli görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. İşbaşı eğitim programı kapsamında İŞKUR'un başlıca görevlerinden biri katılımcıların programa katıldığı her bir fiili gün için Kurum Yönetim Kurulu tarafından belirlenmiş tutarda ödeme yapılmasıdır (İşbaşı Eğitim Programı Tip Sözleşme Madde 8/1-a).

Program kapsamında katılımcılara yapılacak zaruri gider günlük 89,4 TL, öğrenciler için 67,05 TL, işsizlik maaşı alan kişiler için 44,7 TL olarak ödenmektedir. Geleceğin meslekleri olan belirlenen mesleklerde katılımcılara günlük 85 TL ödenmekte, sanayi sektöründe mesleklerde düzenlenen programlara katılan kadınlara bakmakla yükümlü oldukları 2-5 yaş arasındaki çocukları için 400 TL bakım ödeneği verilmektedir (İŞKUR, 2019).

İşbaşı eğitim programının uygulanması esnasında işveren veya katılımcı tarafından yapılan şikâyetlerin karara bağlanması görevi İŞKUR'a aittir. Katılımcılar adına kısa vadeli sigorta kolları çerçevesinde uygulanan iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası primlerini ödenmesi de İŞKUR'a ait görevlerden bir tanesidir (İşbaşı Eğitim Programı Tip Sözleşme Madde 8/1-b,c).

İşbaşı eğitim programının uygulanmasına ilişkin denetim ve ziyaretler de program ile ilgili İŞKUR'un asli görevlerinden bir tanesidir. Program ile ilgili denetimler, Kurumun denetim yetkisi saklı kalmak şartı doğrultusunda 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu İle İlgili Bazı Düzenlemeler Kanunun 13. maddesi doğrultusunda oluşturulan Denetim Kurulu tarafından gerçekleştirilmektedir. İŞKUR personeli tarafından iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri çerçevesinde gerekli görülürse genel müdürlük personeli tarafından da programın her aşamasında denetim ve ziyaretler gerçekleştirilebilmektedir. Yüklenici taraf her türlü denetim ve ziyaretlerde gerekli kolaylıkları sağlamakla yükümlüdür (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 59/1).

Program kapsamında işverenin ve katılımcının Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nde kendilerine yüklenen görev ve sorumlulukları yerine getirmedikleri takdirde, varsa devam eden programlar sonlandırılır ve bu programlar için katılımcılara ödenen tüm ödemeler yasal faizi ile birlikte tespit edilen taraflardan tahsil edilmektedir. Böyle bir durumun oluşması halinde taraflar on iki ay süre ile bu yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlandırılmamaktadır. İlgili maddeye göre sözleşmenin feshedilmesini gerektiren durumlarda programın sona ermesinden sonra genel zamanaşımı süreleri içinde durumun tespiti halinde yönetmelikteki yaptırımlar aynen uygulanır (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 60).

İşbaşı eğitim programının sonucunda programı tamamlayan katılımcılara Kurum tarafından işbaşı eğitim programına katıldıklarını gösteren katılım belgesi verilmektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 61).

2.4. Mevcut Veriler Işığında İşbaşı Eğitim Programı

Türkiye’de İŞKUR tarafından aktif işgücü piyasası uygulamalarından biri olan işbaşı eğitim programı, en etkin istihdam politikası uygulamalarından bir tanesidir. 2009 yılından bu yana uygulanan işbaşı eğitim programları, gerek ulusal, gerekse bölgesel anlamda istihdam yaratmada oldukça etkili olmuştur. Çalışmanın bu bölümünde buradan hareketle işbaşı eğitim programlarının sayısal verileri, Türkiye genelinde ve Antalya ili özelinde ele alınmıştır. İşbaşı eğitim programı ile ilgili kullanılan verilerin büyük çoğunluğu, program yürütücüsü konumunda olan İŞKUR’un resmi istatistiklerinden temin edilmiştir. Elde edilen veriler tablollaştırılarak derlenmiş ve analiz edilmiştir.

2.4.1. Türkiye Genelinde İşbaşı Eğitim Programı Verileri

İşbaşı eğitim programı verilerinin Türkiye genelinde analizi yapılırken, çeşitli başlıklar üzerinden inceleme yapılmıştır. Bu başlıklar; programa katılan kişilerin sayısının yıllara, cinsiyete, yaş gruplarına, öğrenim durumlarına, sektörlerle, mesleklere göre dağılımı şeklinde sıralanmaktadır.

2.4.1.1. Programa Katılan Kişilerin Sayısının Yıllara Göre Dağılımı

Türkiye’de 2009 yılından bu yana uygulanan işbaşı eğitim programlarının etkinliği, dönem dönem değişiklik göstermiştir. İşbaşı eğitim programlarının etkinliği; ekonomi ve siyasi konjonktürün dalgalanması, uluslararası ilişkilerden kaynaklı sorunların ülke ekonomisinde yarattığı olumsuz etkiler gibi faktörler ile şekillenmektedir.

2009 yılında staj programları adıyla uygulanmaya başlayan işbaşı eğitim programları 2012 yılında şimdiki ismini almıştır. 2012 yılında yapılan değişiklikler sadece isim değişikliği ile sınırlı kalmamış, program üzerinde köklü değişiklikler yapılmıştır. İşbaşı eğitim programının etkinliğini arttırıcı bu değişikliklerden sonra programa katılan katılımcıların sayısında gözle görünür derecede artış sağlanmaya başlamıştır. Katılımcıların sayılarında sağlanan bu artış ile birlikte, işbaşı eğitim programları istihdam yaratmada en önemli programlardan biri haline gelmiştir. Bu sayede Türkiye’de işgücü piyasasının başlıca sorunlarından olan kadın işgücü yetersizliği, kalifiye ve ara eleman sıkıntısı gibi sorunlar, işbaşı eğitim programları ile önlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 2.7. Türkiye Geneline Yıllara Göre İEP Katılımcılarının Dağılımı

Yıllar	Açılan Kurs Sayısı	Toplam
2009	555	1285
2010	1796	4671
2011	5849	16.393
2012	11.407	31.773
2013	24.379	63.660
2014	26.283	59.456
2015	76.934	159.076
2016	134.473	296.925
2017	107.284	297.255
2018	95.445	300.512
2019	118.151	402.393
TOPLAM	602.556	1.633.399

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bülteni, 2019

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere işbaşı eğitim programlarının uygulanmaya başladığı 2009 yılından bu yana toplam 570.707 tane kurs açılmıştır. En fazla kurs açılan yıl olan 2016 yılında 134.473 kurs açılmıştır. Bu kurslara 2016 yılında toplam 296.925 kişi katılmıştır. 2016 yılı en fazla kurs açılan yıl olmasına rağmen bu tarihte programa katılan kişi sayısı şu ana kadar ki en yüksek kişi sayısı olmamıştır. Zira 2016'dan sonra açılan kurs sayısı devamlı azalış seyrine girmiş lakin programa katılan kişi sayısı devamlı artış göstermiştir. Son olarak 2019'da toplamda 118.151 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara toplamda 402.393 kişi katılım göstermiştir.

İŞKUR'un resmi verilerine göre 2009 yılından bu yana düzenlenen 602.556 işbaşı eğitim programı kurslarına toplamda 1.663.399 kişi katılmıştır.

2.4.1.2. Programa Katılan Kişilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Türkiye'de işbaşı eğitim programına yıllar içinde toplam 1.633.399 kişi katılmıştır. Bu sayının yaklaşık %51,'ini erkekler, geriye kalan %49,'unu kadınlar oluşturmaktadır. 2017 ve 2018 yılları haricinde programa katılan kişilerin çoğunluğunu genel olarak erkekler oluşturmaktadır. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranının %35 bandında olduğu göz önüne alındığında, program katılımcılarının hemen hemen yarıya yakınının kadın olması önemli bir veridir.

Yıllar içinde programa katılımlarda artış oranı farklılık göstermiştir. İşbaşı eğitim programında katılımcı sayılarında en fazla artış oranı 2014-15 ve 2018-19 yılları arasında ortaya çıkmıştır. Programa en fazla kişinin katılım gösterdiği yıl ise 2019 yılıdır. 2019 yılında işbaşı eğitim programlarına toplam 402.393 kişi katılım göstermiştir. Bunların 8.338.33 kişisi erkek geri kalan 7.995.66'sı kadın katılımcılardan oluşmaktadır.

Tablo 2.8. 2019 Yılında İEP Katılımcılarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Yıllar	Erkek	Kadın	Toplam
2009	727	558	1285
2010	2643	2028	4671
2011	10474	5919	16393
2012	18011	13762	31.773
2013	33417	30243	63.660
2014	30028	29428	59.456
2015	81.830	77.246	159.076
2016	160.783	136.142	296.925
2017	145.867	151.388	297.255
2018	141.306	159.206	300.512
2019	208.747	193.646	402.393
TOPLAM	8.338.33	7.995.66	1.633.399

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bülteni, 2019

İşgücü piyasasında dezavantajlı bir konumda olan kadınların işgücünün istihdama dâhil edilmesi bağlamında işbaşı eğitim programlarına oldukça iş düşmektedir. Bu bağlamda işbaşı eğitim programlarından kadın katılımcıların daha fazla yararlandırılması için mevzuat düzenlemeleri ve firmalara yönelik teşvikler gibi uygulamaların hayata geçirilmesi gerekmektedir.

2.4.1.3. Programa Katılan Kişilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Türkiye’de işbaşı eğitim programının yaş gruplarına göre dağılımında, öne çıkan en dikkat çekici husus programdan yararlanan kişilerin çoğunlukla 35 yaş altı kişilerden oluştuğu hususudur. 2019 yılında işbaşı eğitim programlarına katılan 402.393 kişiden 331.966 kişinin 35 yaşın altında olması, programdan yararlanan kişilerin büyük çoğunluğunun gençlerden oluştuğunu açık ve net bir şekilde ortaya koymaktadır.

Tablo 2.9. 2019 Yılında Katılımcıların Yaş Gruplarının Dağılımı

Yaş Grubu	Erkek	Kadın	Toplam
15-19	31.690	24.241	55.931
20-24	75.252	71.709	146.961
25-29	47.415	36.990	84.405
30-34	23.998	20.671	44.669
35-39	14.300	18.236	32.536
40-44	8.801	12.526	21.327
45-49	5.072	6.515	11.587
50-54	1.593	2.031	3.624
55-59	502	602	1.104
60-64	105	107	212
65+	19	18	37
Toplam	208.747	193.646	402.393

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bülteni, 2019

İşbaşı eğitim programları katılımcılarının 35 yaş altı yoğunluklu olmasıyla birlikte, en fazla katılımcının 20-24 yaş aralığında olduğu hesaplanmıştır. İş tecrübesinden yoksun kişilerin aktifleştirilerek işgücü piyasasına dâhil edilmesi üzere uygulamaya konulan işbaşı eğitim programlarının gençler üzerinde yoğunluk göstermesi, programın amacına uygun işlediğinin göstergesi olarak kabul edilebilir.

Bununla birlikte 2019 yılında 60 yaş üstü 249 kişinin programa katılması, aktif politikaların hedef grubuyla bir paradoks göstermektedir. Hedefi işgücü piyasasında iş bulamayan kişileri, iş bulabilecek kapasiteye ve yetkinliğe erdirmek olan işbaşı eğitim programının 60 yaş üstü kişilerde uygulanarak ne gibi bir fayda elde edilebileceği muğlak bir konudur. Türkiye’de genç işsizlik oranlarının cumhuriyet tarihinin en yüksek seviyelerinde olduğu göz önüne alındığında, işbaşı eğitim programının gençlere yönelik özelleştirilmesi ve belirli bir seviyede yaş sınırı getirilmesi gerekmektedir.

2.4.1.4. Programa Katılan Kişilerin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı

İşbaşı eğitim programının değerlendirilmesinde bir diğer önemli değişken katılımcıların öğrenim durumudur. Zira eğitim öğretim, kişileri hayata hazırlarken, insanların gelecekteki mesleklerini de belirlemektedir. Bu doğrultuda işbaşı eğitim programı katılımcılarının öğrenim durumları, hem genel işgücü piyasası hakkında, hem de programın mevcut kitlesi hakkında çeşitli fikirler vermektedir.

Tablo 2.10. 2019 Yılı İEP Katılımcılarının Öğrenim Durumları

Öğrenim Durumları	İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI		
	Erkek	Kadın	Toplam
Okur Yazar Olmayan	1.925	696	2.621
Okur Yazar	4.641	3.393	8.034
İlköğretim	87.474	64.444	151.918
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	71.357	62.818	134.175
Önlisans	20.835	31.816	52.651
Lisans	21.982	29.809	51.791
Yüksek Lisans	524	661	1.185
Doktora	9	9	18
TOPLAM	208.747	193.646	402.393

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bülteni, 2019

Türkiye’de işbaşı eğitim programlarına 2019 yılında katılan kişilerin öğrenim durumlarına bakıldığında, ilköğretim ve ortaöğretim mezunlarının çoğunlukta olduğu görülmektedir. Katılımcıların yoğunlukta olduğu ilköğretim ve ortaöğretim mezunları arasında erkekler kadınlara oranla az da olsa, daha fazla seyretmiştir. Burada dikkat çekici nokta ise şudur. Ortaöğretim mezunlarına kadar erkeklerin yoğunlukta olduğu işbaşı eğitim

programlarında, önlisans, lisans, yüksek lisans ve doktora öğrenim durumlarında kadınlar yoğunluklu olarak katılım göstermiştir.

Türkiye işgücü piyasasının karakteristik özelliklerinden biri olan kadınların eğitim düzeyi ile kadın istihdamı arasındaki pozitif ilişki, işbaşı eğitim programı katılımında da görülmektedir. Kadınların, eğitim düzeyi arttıkça erkeklerden daha fazla işbaşı eğitim programına katılım göstermesi bunun en önemli örneklerinden biridir.

Türkiye’de işgücü piyasasının mevcut sorunlarından bir diğeri kalifiye işgücü ve ara eleman sorunudur. İşbaşı eğitim programının temel amaçlarından biri olan kalifiye işgücü ve ara eleman yetiştirme konusunda ortaöğretim düzeyinde birçok kişinin programa katılım göstermesi önemli bir veridir. Bununla birlikte lisans ve önlisans mezunlarının işgücü piyasasında iş tecrübesi kazanmak ve üniversitede aldıkları teorik eğitimi pratiğe dökebilmek için, üniversite mezunlarının işbaşı eğitim programına yönlendirilmesi ve bu alanda katılımcılarının artırılması gerekmektedir.

Son olarak 2019 yılında işbaşı eğitim programı katılımcıları arasında ilköğretim düzeyi altında bulunan okuryazar olmayan ve okuryazar kişilerin de programa katılım göstermesi önemlidir. İşin işbaşında öğretilmesi doğrultusunda, ilköğretim düzeyi altında olan bu kişilerin işbaşı eğitim programları sayesinde iş öğretilerek istihdama dâhil edilmesi, uzun vadede ülke ekonomisinde olumlu katkı sağlayabilecektir.

2.4.1.5. İşbaşı Eğitim Programının Sektörlere Göre Dağılımı

İşbaşı eğitim programları sahada birçok farklı meslekte uygulanmaktadır. Çeşitli mesleklerde faaliyet gösteren bu programlar, üç ana sektörde farklı sürelerde işletilmektedir. İmalat ve bilişim sektöründe 6 ay ve muhabirlik ile ilgili mesleklerde 9 ay sürelerle uygulanan işbaşı eğitim programı diğer sektörlerde en az 3 ay uygulanmaktadır. Sektörler arasında değişen işbaşı eğitim programı süreleri yanında bir önemli hususta teşviklerin de sektörler arasında değişiklik göstermesi hususudur. İşbaşı eğitim programı katılımcılarının bu bağlamda ana ve alt sektörlerde katılımlarının dağılımı, programın sektörler ile korelasyonunun saptanması bakımından önemli görünmektedir.

2.4.1.5.1. İşbaşı Eğitim Programının Ana Sektörlere Göre Dağılımı

Türkiye’de 2019 yılında ana sektörler arasında işbaşı eğitim programı katılımcılarının dağılımında çoğunluk hizmet ve sanayi sektöründe yoğunlaşmaktadır. Üç ana sektör arasında işbaşı eğitim programı katılımcısının en fazla olduğu sektör, 229.056 kişiyle hizmet sektörü olmuştur. İşbaşı eğitim programına hizmet sektöründen sonra en fazla katılımın olduğu sanayi

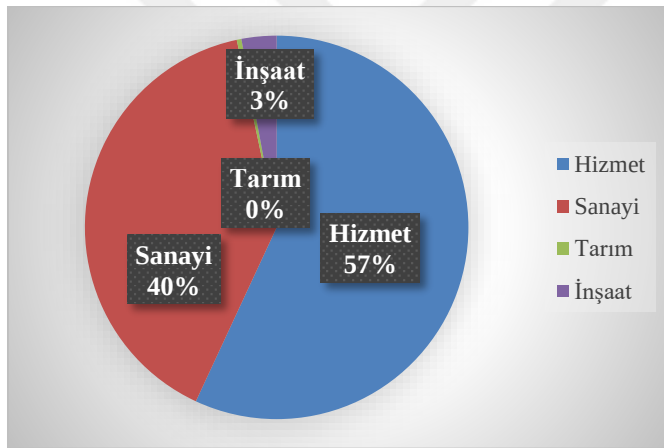
sektöründe 159.891 katılımcı hesaplanmıştır. Programa üç ana sektörde en az katılım ise tarım sektöründe olmuştur.

Tablo 2.11. 2019 Yılında Ana Sektörlere Göre Programa Katılanlar

İşbaşı Eğitim Programı	SEKTÖRLER				GENEL TOPLAM
	HİZMET	SANAYİ	TARIM	İNŞAAT	
Toplam	229.056	159.891	1.572	11.874	402.393

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bülteni, 2019

İşbaşı eğitim programına 2019 yılında tarım sektöründe toplam 1572 kişi katılmıştır. İşbaşı eğitim programlarına bu dönemde katılan 402.393 kişi olduğu göz önüne alındığında bu sayının oldukça düşük bir sayı olduğu anlaşılmaktadır. İşbaşı eğitim programına katılımda, tarım sektörüne olan ilgi düşüklüğünün diğer sektörler ile karşılaştırıldığında ne kadar geride olduğunun daha iyi anlaşılabilmesi için aşağıdaki pasta grafik, durumun ciddiyetini daha iyi göstermektedir.



Şekil 2.1. 2019 Yılı İtibariyle Ana Sektörlere Göre Programa Katılanlar

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bülteni, 2019

2019 Yılında Türkiye’de işbaşı eğitim programlarının ana sektörler göre dağılımı yukarıdaki şekilde görüldüğü gibidir. İşbaşı eğitim programına katılımın tarım sektöründe %1 bile olmaması ise oldukça düşündürücüdür. İşbaşı eğitim programlarına tarım sektöründe katılımın düşük olmasının çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenler tarım sektöründe görülen ücretsiz aile işçiliği ve kayıt dışı istihdamının yüksek olması gibi sebeplerden kaynaklanmaktadır. Tarım sektörünün kendine has özellikleri göz önüne alınmakla birlikte, programa katılımın %1’in bile altında olması, işbaşı eğitim programlarının bu konuda başarısız olduğunun bir göstergesidir. Burada ise birincil derecede görev İŞKUR’a düşmektedir. Programın tarım sektöründe faaliyet gösteren firmalara daha çok tanıtılması ve bu sektördeki firmalarda işbaşı eğitim programının teşvik edilmesi akla ilk gelen çözümler arasındadır. Tarım sektöründe elde edilen çıktılar diğer sektörlerden nispeten daha az olsa da, Türkiye gibi

gelişmekte olan ülkelerde tarımdan elde edilecek katma değerler oldukça önemlidir. Ayrıca gelişmiş ülkelerin tarıma verdiği değer ve tarımdan elde ettiği çıktılar göz önüne alındığında, hem iş başı eğitim programlarının verimi, hem de tarım sektörünün geliştirilmesi için bu alanda acilen politika ve programların uygulanması gerekmektedir.

2.4.1.5.2. İşbaşı Eğitim Programının Alt Sektörlere Göre Dağılımı

Türkiye’de 2019 yılında alt sektörler arasında işbaşı eğitim programı katılımcılarının dağılımında başı imalat sektörü çekmektedir. İmalat sektöründe işbaşı eğitim programına katılan kişi sayısı 157.668 olarak hesaplanmıştır. İmalat sektörünü, toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı alt sektörü takip etmektedir. Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı alt sektöründe ise işbaşı eğitim programına toplamda 74.961 kişi katılmıştır. Bu iki alt sektör toplam sektörler içinde yarıdan fazla katılımcıyı içerilerinde barındırmaktadır.

Tablo 2.12. 2019 Yılında Alt Sektörlere Göre İEP Katılımcıları

SEKTÖRLER	ERKEK	KADIN	TOPLAM
İmalat	89.622	68.046	157.668
Toptan ve perakende ticaret	36.364	38.597	74.961
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	22.201	14.081	36.282
Diğer hizmet faaliyetleri	12.584	11.781	24.365
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	5.301	16.201	21.502
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	9.719	9.237	18.956
Eğitim	3.537	11.684	15.221
İnşaat	7.724	4.150	11.874
Ulaştırma ve depolama	6.773	5.854	12.627
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	5.603	6.143	11.746
Bilgi ve iletişim	4.480	4.641	9.121
Finans ve sigorta faaliyetleri	735	1.074	1.809
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	868	704	1.572
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	786	597	1.383
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	967	161	1.128
Gayrimenkul faaliyetleri	448	273	721
Madencilik ve taş ocakçılığı	648	193	841
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	160	94	254
Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik	187	111	298
Hanehalklarının işverenler olarak faaliyetleri; kendi kullanımlarına yönelik olarak ayırım yapılmamış mal ve hizmet üretim faaliyetleri	35	18	53
Uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri	5	6	11
TOPLAM	208.747	193.646	402.393

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bülteni, 2019

İşbaşı eğitim programına katılan kişilerin alt sektörler arasındaki dağılımında insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri, idari ve destek hizmet faaliyetleri, eğitim, inşaat, ulaştırma ve depolama, mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, bilgi ve iletişim gibi günlük yaşamı birincil derecede etkileyen alt sektörlerde toplamda 101.047 katılımcının olduğu görülmektedir. Bu kişilerden 57.910'u kadınlardan oluşmaktadır. Gündelik hayatı birincil derecede etkileyen bu sektörlerde kadın katılımcıların çoğunlukta olması kadın istihdamının artırılması çerçevesinde önemlidir. Sayılan sektörlerdeki katılımcı sayılarının artırılması, işbaşı eğitim programının gündelik hayatta daha fazla kitlelere ulaşmasında ve bu sektörlerde ihtiyaç duyulan nitelikli elemanın işbaşında yetiştirilmesine katkı sağlayabilecektir.

2.4.1.6. İşbaşı Eğitim Programının Mesleklere Göre Dağılımı

Türkiye’de 2019 yılında işbaşı eğitim programı katılımcılarının meslekler arasındaki dağılımı aşağıda görüldüğü üzere sıralanmaktadır. İşbaşı eğitim programının uygulandığı meslekler genel olarak hizmet ve imalat sektöründeki mesleklerden oluşmaktadır.

Tablo 2.13. 2019 Yılında Meslek Düzeyinde İşbaşı Eğitim Programları

Meslekler		Kurs	Kursiyer		
			Erkek	Kadın	Toplam
1.	Konfeksiyon İşçisi	3.330	14.122	21.329	35.451
2.	Satış Elemanı (Perakende)	2.417	13.404	17.891	31.295
3.	Garson (Servis Elemanı)	6.040	12.204	6.268	18.472
4.	Satış Danışmanı / Uzmanı	6.196	6.471	7.759	14.230
5.	Makineci (Dikiş)	1.955	5.044	7.642	12.686
6.	Perakende Satış Elemanı (Gıda)	506	5.363	6.435	11.798
7.	Büro Memuru (Genel)	5.867	3.554	5.330	8.884
8.	Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	649	2.554	5.422	7.976
9.	Aşçı Yardımcısı	3.405	3.091	3.921	7.012
10.	Dokuma Konfeksiyon Makineci	449	2.819	3.654	6.473
11.	Reyon Görevlisi	1.178	3.466	2.747	6.213
12.	Müşteri Hizmetleri Görevlisi/Asistanı	346	2.221	3.554	5.775
13.	Market Elemanı	511	2.442	2.927	5.369
14.	Hemşire	1.087	867	4.104	4.971
15.	Kat Hizmetleri Elemanı/Kat Görevlisi	1.241	1.912	2.855	4.767
16.	Kasiyer	1.730	1.476	3.235	4.711
17.	Ön Muhasebeci	4.112	1.464	3.123	4.587
18.	Turizm Ve Otelcilik Elemanı	664	2.950	1.582	4.532
19.	Sekreter	2.978	623	3.131	3.754
20.	Hasta Danışmanı	539	842	2.592	3.434
21.	Diğer	72.951	121.858	78.145	200.003
TOPLAM		118.151	208.747	193.646	402.393

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bülteni, 2019

Türkiye’de 2019 yılında işbaşı eğitim programları en fazla meslek konfeksiyon işçisi mesleğinde uygulanmaktadır. Konfeksiyon işçiliğini, satış elemanı, garson, satış danışmanı ve makineci meslekleri takip etmektedir. İşbaşı eğitim programının meslekler arasındaki dağılımına bakıldığında en dikkat çekici noktalardan biri ise şudur. İşbaşı eğitim programı uygulanan ilk 20 meslek arasında garson, reyon görevlisi ve turizm otelcilik elemanı dışındaki bütün mesleklerde kadınlar erkeklere oranla daha fazla katılım göstermiştir. 2019 yılında işbaşı eğitim programına erkekler kadınlara oranla daha fazla katılım göstermesine rağmen, işbaşı eğitim programının en fazla uygulandığı ilk 20 meslekte kadın katılımcıların çoğunlukta olması, kadınların işgücü piyasasında hazır bir hale getirilerek istihdama dâhil edilmesi anlamında önemlidir.

Türkiye’de 2019 yılında işbaşı eğitim programlarının ilk 20 meslek arasındaki dağılımında, yapay zekâ geliştirme, bilişim, yazılım ve kodlama gibi mesleklerin olmaması işbaşı eğitim programlarının bu konuda eksik kaldığını göstermektedir. Yapay zekâ geliştirme, yazılım, kodlama vs. gibi bilişim sektöründeki mesleklerin, teknolojik ilerlemede ve ekonomik çıktı elde etmede çok önemli bir konuma sahip olduğu düşünüldüğünde, bu alanda faaliyet gösterecek olan kişilerin işbaşı eğitim programı gibi programlarla işbaşında işe hazır hale getirilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede işbaşı eğitim programı kapsamında, bilişim sektöründeki mesleklere ağırlık verilmesi, bu mesleklerde uygulanan programlarda firmalara ve katılımcılara daha fazla teşvik getirilmesi, programın verimini arttırmada ve ülke ekonomisine katkı sağlamada önemli bir rol oynayacaktır.

2.4.2. Antalya İlinde İşbaşı Eğitim Programı Verileri

İşbaşı eğitim programının Antalya ilinde etki değerlendirmesi yapılırken en önemli değişkenlerden biri bölgenin istatistikleridir. Antalya’da işbaşı eğitim programı istatistikleri üzerinden programdan yararlanan toplam katılımcıların programdaki durumları, program düzenlenen meslekler, program kapsamında elde edilen istihdam sayıları vs. hakkında bilgi edinilmiştir. İşbaşı eğitim programının Antalya ilindeki istatistikleri hem Antalya genelinde, hem de Antalya’nın merkez ilçeleri olan Aksu, Döşemealtı, Kepez, Konyaaltı, Muratpaşa) üzerinden incelenmiştir. Bunun sebebi Antalya merkez ve Antalya genelinin arasındaki değişkenlerin daha iyi ortaya konmasıyla ilişkilidir. Antalya İŞKUR’dan 8 Ekim 2019 tarihinde elde edilen istatistiki ham veriler, derlenerek analiz edilmiştir.

İşbaşı eğitim programının Antalya ilindeki verilerine bakılırken, ilk bata incelenen konu işbaşı eğitim programlarının genel durumu (iptal edilen programlar, süresi biten programlar, devam eden programlar) olmuştur. Buradan hareketle Antalya’da 2009-2019 tarihleri arasında

toplam 24.535 tane işbaşı eğitim programı düzenlenmiştir. Bu programlardan toplam 4710 tanesi iptal edilmiştir. Programların 17.932 tanesi süresinin bitmesinden dolayı sona ermiştir. Programların 1.893'ü hâlihazırda devam etmektedir.

Tablo 2.14. Antalya'da İEP Dağılımı (İptal/Sona Ermiş/Devam Eden) (2009-19)

Antalya Genelinde İEP Dağılımı	
İptal Edilen Programlar	4.710
Süresi Biten Programlar	17.932
Devam Eden Programlar	1.893
Toplam Program Sayısı	24.535

Kaynak: İŞKUR, 2019

Antalya genelinde 2009-2019 dönemindeki verilere bakıldığında iptal edilen programların, toplam programlara oranı %19,1 olarak hesaplanmıştır. İşbaşı eğitim programlarının Antalya'da uygulanmaya başladığı dönemden bu yana yaklaşık 1/5'inin iptal edilmesi program adına olumsuz bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Antalya'da 2009-2019 tarihleri arasında merkez ilçelerde (Aksu, Döşemealtı; Kepez, Konyaaltı, Muratpaşa) toplam 12.192 tane işbaşı eğitim programı düzenlenmiştir. Bu programlardan toplam 2.714 tanesi iptal edilmiştir. Programların 8155 tanesi süresinin bitmesinden dolayı sona ermiştir. Programların 1.323 tanesi hâlihazırda devam etmektedir.

Tablo 2.15. Antalya'da Merkez İlçelerde İEP Dağılımı (2009-19)

Antalya Merkez İlçelerde İEP Dağılımı	
İptal Edilen Programlar	2.714
Süresi Biten Programlar	8.155
Devam Eden Programlar	1.323
Toplam Program Sayısı	12.192

Kaynak: İŞKUR, 2019

İşbaşı eğitim programlarının Antalya merkez ilçelerdeki verilerine bakıldığında devam eden programların ağırlıklı olarak Antalya merkezde olduğu gözlenmiştir. Zira Antalya genelinde 1893 tane devam eden program faaliyettedirken, Antalya merkez ilçelerde 1323 program devam etmektedir. Bununla birlikte iptal edilen programlarda Antalya merkez ilçelerde, Antalya geneline oranla daha fazla hesaplanmıştır. Antalya genelinde iptal edilen programların oranı %19 olarak hesaplanmışken, merkez ilçelerde bu oran %22 olarak hesaplanmıştır.

Antalya genlinde ve merkez ilçelerdeki iptal edilen program sayısının düşürülmesi, programın veriminin artırılması bakımından oldukça önemli bir konudur. İşbaşı eğitim programlarında iptal sayılarının düşürülmesi için, program iptal edilirken tarafların görüşlerinin

detaylı bir şekilde alınması ve bu görüşler doğrultusunda çözüm getirecek adımların atılması gerekmektedir.

2.4.2.1. Programa Katılan Kişilerin Programdaki Durumları

İşbaşı eğitim programlarının Antalya üzerindeki istatistikleri incelenirken, programın etki değerlendirilmesi çerçevesinde değerlendirilmesi gereken en önemli değişkenlerden biri program katılımcılarının programdaki durumlarının (kursiyer, mezun, ayrılmış, istihdama dâhil edilmiş) incelenmesidir. Antalya genelinde ve merkez ilçelerde programa katılan kursiyerlerin dağılımı, programdan mezun olan kursiyerlerin dağılımı, programdan ayrılan kişilerin dağılımı, aynı işletmede istihdama devam eden kişilerin dağılımı, farklı işletmede istihdama devam eden kişilerin dağılımı ve program kapsamında yaratılan istihdamın genel toplamı konularında elde edilen veriler üzerinden programın etki değerlendirmesi incelenmiştir.

2.4.2.1.1. Programa Katılan Kursiyerlerin Dağılımı

Antalya genelinde 2009-2019 tarihleri arasında işbaşı eğitim programlarına toplam 74.551 kişi kursiyer olarak katılmıştır. Antalya’da 2009-2019 tarihleri arasında işbaşı eğitim programlarına katılan kursiyerlerin 34.076 kişisi kadın, geri kalan 41.061 kişisi erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 2.16. Antalya’da İEP Kursiyerlerinin Dağılımı (2009-19)

İşbaşı Eğitim Programı Kursiyeri – Antalya Geneli		
Kadın	Erkek	Toplam
34.076	41.061	74.551

Kaynak: İŞKUR, 2019

İşbaşı eğitim programı katılımcılarının cinsiyet dağılımlarının oranı ise %45 kadın, %55 erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Türkiye genelinde ise işbaşı eğitim programına yıllar içinde toplam 1.535.803 kişi katılmıştır. Bu sayının yaklaşık %51,2’ini erkekler, geriye kalan %48,8’ini kadınlar oluşturmaktadır. Buradan anlaşılabileceği üzere işbaşı eğitim programı katılımcılarının cinsiyete göre dağılımında kadın katılımcılar, Antalya ilinde Türkiye geneline oranla daha düşük oranlarda seyretmektedir.

Bununla birlikte işbaşı eğitim programına Türkiye genelinde katılanlar temel alındığında, Antalya’da işbaşı eğitim programı katılımcılarının ülke geneline oranı %4,8’dir. Türkiye’de turizm denince akla ilk gelen illerden biri olan ve tarımda seracılık vs. gibi ekonomik faaliyetlerin yoğun uygulanma alanı bulunduğu Antalya’da, işbaşı eğitim programı

katılımcılarının Türkiye geneline oranının %4,8'de kalması, Antalya adına geliştirilmesi gereken bir konudur.

2009'dan bu yana Antalya genelinde 74.551 kişinin programa kursiyer olarak katılması oldukça fazla bir sayı olarak görünse de 10 yıl içinde 100.000 bandının geçilememesi, nüfusu 2,5 milyona yaklaşan bu şehirde çokta yüksek bir sayı değildir. Antalya'nın kendine özgü özelliklerinin göz önüne alınarak bu sayının artırılması, programın verimi bağlamında önemli bir konudur.

Antalya'da merkez ilçelerde 2009-2019 tarihleri arasında işbaşı eğitim programlarına toplam 31.150 kişi kursiyer olarak katılmıştır. Antalya'da 2009-2019 tarihleri arasında işbaşı eğitim programlarına katılan kursiyerlerin 16.817 kişisi kadın, geri kalan 14.333 kişisi erkeklerden oluşmaktadır. 2017 ve 2018 yılları haricinde programa katılan kişilerin çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Buna rağmen yıllar içinde kadın sayısının, erkek sayısına yakın olması arada büyük farkın olmamasını sağlamıştır.

Tablo 2.17. Antalya'da Merkez İlçelerde İEP Kursiyerlerinin Dağılımı (2009-19)

İşbaşı Eğitim Programı Kursiyeri – Merkez İlçeler		
Kadın	Erkek	Toplam
16.817	14.333	31.150

Kaynak: İŞKUR, 2019

Antalya'da merkez ilçelerde işbaşı eğitim programı kursiyerlerinin dağılımına bakıldığında ilk başta göze çarpan durum, kursiyerler arasında kadınların erkeklerden daha fazla olması durumudur. Türkiye genelinde ve Antalya genelinde kadın katılımcılar, erkeklerden daha az sayıdayken, Antalya merkez ilçelerde erkeklere kıyasla daha fazla olması oldukça önemli bir konudur. Bu konu birçok sebebi içerisinde barındıran bir konudur. Kadınların hizmet sektöründe diğer sektörlerle oranla daha fazla istihdam edilmesi, Antalya merkez ilçelerde de hizmet sektörü ağırlıklı işlerin ağırlıkta olması kadınların işbaşı eğitim programlarına merkez ilçelerde daha fazla katılım göstermesine neden olabilecek bir konudur.

Cinsiyet dağılımının yanında merkez ilçelerde programa katılan toplam sayının, Antalya geneline oranı %41 olarak hesaplanmıştır. Bu oran merkez ilçelerdeki ekonomik etkinliğin oldukça yüksek olduğunun bir göstergesidir.

Antalya'da işbaşı eğitim programı düzenlenmeyen ilçelere bakıldığında 3 tane ilçe karşımıza çıkmaktadır. Bu ilçeler Akseki, İbradı ve Gündoğmuş ilçeleridir. Bu ilçelerde işbaşı eğitim programı düzenlenmemesinin en büyük nedeni ekonomik etkinliğin sınırlı olmasından kaynaklanmaktadır. İşbaşı eğitim programı düzenlenmeyen bu 3 ilçenin ortak özelliği ise coğrafi konum olarak Antalya'nın kuzeydoğusunda kırsal kesimde yer almasından

kaynaklanmaktadır. Ekonomik etkinliğin istihdam yaratmada olmazsa olmaz bir konu olduğu düşünüldüğünde, bu ilçelerde ilçelerin genel özellikleri göz önüne alınarak yeni işyerlerinin kurulmasının teşvik edilmesi gerekmektedir. Ekonomik etkinliğin arttırılması, istihdamı pozitif yönlü etkileyeceğinden, işbaşı eğitim programı gibi programlar, istihdam artışına katkı sağlayacaktır.

2.4.2.1.2. Programdan Mezun Olan Kursiyerlerin Dağılımı

Antalya’da işbaşı eğitim programlarına 2009-2019 tarihleri arasında katılan kursiyerlerden mezun olan toplam kişi sayısı 44.454 kişidir. Bunların 21.315’i kadın, geri kalan 23.145’i ise erkektir.

Tablo 2.18. Antalya’da Döneminde İEP Mezunlarının Dağılımı (2009-2019)

İşbaşı Eğitim Programı Mezunları – Antalya Geneli		
Kadın	Erkek	Toplam
21.315	23.145	44.454

Kaynak: İŞKUR, 2019

İşbaşı eğitim programına katılan 74.551 kursiyerin 44.454’ü mezun olmuştur. Antalya genelinde programa katılan kişilerin %59’unun programdan mezun olduğu görülmektedir. Bununla birlikte Antalya genelinde mezun sayılarına bakıldığında kadın ve erkeklerin birbirlerine oldukça yakın bir oranda olduğu gözlemlenmekle beraber erkeklerin daha fazla olduğu görülmektedir.

Antalya’da merkez ilçelerde ise işbaşı eğitim programlarına 2009-2019 tarihleri arasında katılan kursiyerlerden mezun olan toplam kişi sayısı 18.023 kişidir. Bunların 9997’si kadın, geri kalan 8.026’sı ise erkektir.

Tablo 2.19. Antalya’da Merkez İlçelerde İEP Mezunlarının Dağılımı (2009-2019)

İşbaşı Eğitim Programı Mezunları – Merkez İlçeler		
Kadın	Erkek	Toplam
9997	8026	18.023

Kaynak: İŞKUR, 2019

Antalya merkez ilçelerde programdan mezun olan kişilerin dağılımına bakıldığında kursiyer dağılımında olduğu gibi göze ilk çarpan konu kadınların çoğunlukta olması konusudur. Bununla birlikte kursiyerlerde merkez ilçelerin Antalya geneline oranı %40 iken mezunlarda da bu oran %41 olarak gerçekleşmiştir. Kursiyer ve mezun oranı burada %1 puan farkla hemen hemen aynı çıkmıştır.

2.4.2.1.3. Programdan Ayrılan Kişilerin Dağılımı

Antalya’da 2009-2019 tarihleri arasında işbaşı eğitim programlarına katılan kursiyerlerden kurstan ayrılanların toplam sayısı 24.701 kişidir. Kurstan ayrılanların 9995’i kadın, geri kalan 14.712’si ise erkektir.

Tablo 2.20. Antalya’da İEP’den Ayrılanların Dağılımı (2009-2019)

İşbaşı Eğitim Programından Ayrılanlar – Antalya Geneli		
Kadın	Erkek	Toplam
9995	14712	24.701

Kaynak: İŞKUR, 2019

Antalya genelinde kurstan ayrılan kişilerin sayısı 24.701 olarak hesaplanmıştır. Kursa katılan toplam kişilerin 74.551 kişi olduğu göz önüne alındığında program katılımcılarının yaklaşık 1/3’ünün kurstan ayrıldığı ortaya çıkmaktadır. İl genelinde programa katılan her üç kişiden birinin programdan ayrılması program adına olumsuz bir durumdur. Programın istihdama yönelik katkı sağlamasını arttırmak için atılacak ilk adım, bu kişilerin programdan ayrılma sebeplerinin saptanması ve buna yönelik çözümlerin hayata geçirilmesidir.

Antalya’da merkez ilçelerde ise 2009-2019 tarihleri arasında işbaşı eğitim programlarına katılan kursiyerlerden kurstan ayrılanların toplam sayısı 9.777 kişidir. Kurstan ayrılanların 4.945’i kadın, geri kalan 4.832’si ise erkektir.

Tablo 2.21. Antalya’da Merkez İlçeler İEP’den Ayrılanların Dağılımı (2009-2019)

İşbaşı Eğitim Programından Ayrılanlar – Merkez İlçeler		
Kadın	Erkek	Toplam
4.945	4.832	9.777

Kaynak: İŞKUR, 2019

Merkez ilçelerde programdan ayrılan toplam kişi sayısı, Antalya geneline oranla %39’dur. Program katılımcısı kursiyerlerin merkez ilçelerde Antalya geneline oranla %40 olduğu düşünüldüğünde programdan ayrılan kişilerin oranı stabil kalmıştır. Göze çarpan bir başka konu da merkez ilçelerdeki kursiyerlerde ve mezunlarda olduğu gibi programdan ayrılanlarda da kadınların erkeklerden daha fazla olması durumudur. Lakin bu fazlalık büyük bir çoğunlukla değil, yarıya yakın az bir çoğunlukla oluşan bir fazlalıktır. Genel olarak programdan ayrılan kişilerin Antalya genelinde ve merkez ilçelerde yüksek sayılarda hesaplanması program açısından olumsuz bir durumdur. Bu konuda program uygulayıcısı İŞKUR’un derhal sorunun nedenlerini taraflarında görüşünü alarak ayrıntılı bir şekilde

saptaması ve acil önlem planı oluşturarak, bu önlemleri sahada titizlikle hayata geçirmesi gerekmektedir.

2.4.2.1.4. Aynı İşletmede İstihdama Devam Eden Kişilerin Dağılımı

Antalya’da 2009-2019 tarihleri arasında işbaşı eğitim programlarına katılan kursiyerlerden 35.648 kişi program kapsamında aynı işyerinde istihdam edilmiştir. İstihdam edilenlerin 16.951’u kadın, geri kalan 18.697’si erkek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 2.22. Antalya Geneli Aynı İşletmede İstihdam Dağılımı (2009-2019)

Aynı İşletmede İstihdama Devam Eden – Antalya Geneli		
Kadın	Erkek	Toplam
16.951	18.697	35.648

Kaynak: İŞKUR, 2019

Antalya genelinde aynı işletmede istihdam edilen kişilerin oranına bakıldığında toplam 35.648 kişinin aynı işletmede istihdama devam ettiği görülmektedir. Programa katılan toplam kursiyer sayısının 74.551 kişi olduğu da göz önüne alındığında toplam kursiyerlerin %47,8’inin aynı işletmede istihdam edilmesi programa katılan kişilerin yarıya yakının aynı işletme istihdama devam etmektedir.

Tablo 2.23. Antalya Merkez İlçelerde Aynı İşletmede İstihdam Dağılımı (2009-2019)

Aynı İşletmede İstihdama Devam Eden – Merkez İlçe		
Kadın	Erkek	Toplam
7.309	6.000	13.309

Kaynak: İŞKUR, 2019

Antalya’da 2009-2019 tarihleri arasında merkez ilçelerde ise işbaşı eğitim programlarına katılan kursiyerlerden 13.309 kişi program kapsamında aynı işyerinde istihdam edilmiştir. İstihdam edilenlerin 7309’u kadın, geri kalan 6.000’i erkektir. Merkez ilçelerde aynı işletmede istihdama devam eden kişilerin toplam sayısının Antalya geneline oranı %37’dir.

2.4.2.1.5. Farklı İşletmelerde İstihdama Devam Eden Kişilerin Dağılımı

Antalya’da 2009-2019 tarihleri arasında işbaşı eğitim programlarına katılan kursiyerlerden kurs dışı istihdam edilen toplam kişi sayısı 7948 kişidir. Bu kişilerin 2840’ı kadın, geri kalan 5114’i erkek katılımcılardan oluşmaktadır.

Tablo 2.24. Antalya Geneli Farklı İşletmede İstihdama Devam Dağılımı (2009-2019)

Farklı İşletmede İstihdama Devam Eden – Antalya Geneli		
Kadın	Erkek	Toplam
2.840	5.114	7.948

Kaynak: İŞKUR, 2019

Antalya genelinde işbaşı eğitim programına katılan 74.551 kursiyerden 7948 kişi farklı işletmelerde istihdama devam etmiştir. Programa katılan toplam kursiyerlerin, farklı işletmelerde devam eden kişilere oranı ise %10'dur. Program kapsamında farklı işletmelerde devam etme konusu çok fazla görülen bir durum olmamakla birlikte azımsanmayacak derecede sahada görülmektedir.

Tablo 2.25. Antalya Merkez İlçelerde Farklı İşletmede İstihdam Dağılımı (2009-2019)

Farklı İşletmede İstihdama Devam Eden – Merkez İlçeler		
Kadın	Erkek	Toplam
1.187	1.371	2.558

Kaynak: İŞKUR, 2019

Antalya'da 2009-2019 tarihleri arasında merkez ilçelerde ise işbaşı eğitim programlarına katılan kursiyerlerden kurs dışı istihdam edilen toplam kişi sayısı 2.558 kişidir. Bu kişilerin 1.187'ü kadın, geri kalan 1.371'i erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Merkez ilçelerde farklı işletmede istihdama devam edenlerin dağılımının, Antalya genelinde farklı işletmede istihdama devam edenlerin oranı ise %32'dir. Merkez ilçelerin dışındaki ilçelerde farklı işletmelerde istihdama devam oranı daha yüksek görülmektedir.

2.4.2.1.6. Program Kapsamında Yaratılan İstihdamın Genel Toplamı

Antalya'da işbaşı eğitim programı kapsamında 2009-2019 tarihleri arasında toplam 74.551 kursiyerin içinden 43.593 kişi istihdama dâhil edilmiştir. İstihdama toplam dâhil edilen kişilerin kursiyerlere oranı %58 olarak hesaplanmıştır. Antalya'da 2009-2019 tarihleri arasında merkez ilçelerde ise 31.150 kişi arasından 15.867 kişi istihdama dâhil edilmiştir. İlçelerde programa katılan toplam kursiyerlerin genel istihdama oranı ise %50'dir.

Antalya genelinde istihdama dâhil edilen toplam kişilerin kursiyerlere oranı %58 iken, merkez ilçelerde ise %50'dir. Program başlangıcında firmalara sunulan istihdam taahhüdünün %50 olduğu göz önüne alındığında merkez ilçelerde bu oranın üzerinde kişinin istihdama dâhil edilememesi, Antalya genelinde ise bu oranın sadece %7 birim üzerinde kişinin istihdama dâhil edilmesi üzerinde durulması gereken bir konudur.

İstihdama devam konusunda yasal eşiğin merkez ilçelerde geçilememesi, Antalya genelinde ise %7 birimlik bir farkla geçilmesi, programın istihdam oluşturmada istihdam taahhüdünün üzerinde yeterli başarıyı yakalayamadığının bir göstergesidir. Programın başında firmalara sunulan zorunlu istihdam oranıyla, 10 yıllık süreçteki genel istihdam toplamının katılımcılara göre oranın aynı olması, firmaların programın başında katılımcıları alırken, iki kişiden birini istihdam etmemeye şartlandığını göstermektedir.

İşbaşı eğitim programlarının istihdama olan katkısının daha yüksek olması için genel istihdam oranının, zorunlu istihdam oranlarından çok daha yüksek olması gerekmektedir. Yine de programlar sayesinde Antalya’da 2009-2019 yılları arasında 43.593 kişi istihdama dâhil edilmiştir ve bu sayıyı tamamen küçümsemek veya görmezden gelmek programın istihdama olan katkısını yadsımakla eşdeğer olacaktır. Bundan dolayı program kapsamında elde edilen istihdam oranının yükseltilmesi hem programın verimi, hem de ekonominin genişlemesi bakımından oldukça önemlidir.

2.4.2.2. Devam Eden Programlarda Katılımcıların Durumları

İşbaşı eğitim programlarının Antalya ili verileri incelenirken buraya kadar olan bölümde devam eden, süresi biten ve iptal edilen programlar bir bütün olarak ele alınmıştır. Bu bölümde ise Antalya’da 8 Ekim 2019 tarihi itibarı ile devam eden işbaşı eğitim programlarının dağılımı incelenmiştir.

Tablo 2.26. Antalya’da Devam Eden Programlarda Genel Durum

	Prog. Sayısı	Kadın	Erkek	Toplam
Antalya Geneli	1.323	2.818	2.565	5.383
Merkez İlçeler	1.893	2.011	1.648	3.659

Kaynak: İŞKUR, 2019

Antalya’da 8 Ekim 2019 tarihi itibarıyla toplam 1.323 tane işbaşı eğitim programı bulunmaktadır. Bu programlardan 8 Ekim 2019 tarihi itibarı ile toplam 5.383 kişi yararlanmaktadır. Devam eden programlarda, programdan yararlanan kadın sayısı 5.383, erkek sayısı ise toplam 2.565 kişidir. Antalya’da merkez ilçelerde ise toplam 1.323 tane işbaşı eğitim programı bulunmaktadır. Bu programlardan 8 Ekim 2019 tarihi itibarı ile toplam 3.659 kişi yararlanmaktadır. Devam eden programlarda, programdan yararlanan kadın sayısı 2.011, erkek sayısı ise toplam 1.648 kişidir.

Devam eden programlardaki katılımcıların sayılarına bakıldığında Antalya genelinde 2009-2019 dönemine oranla %7,2 katılımcının olduğu gözlenmiştir. Merkez ilçelerde ise bu oran %4,9’dur. Bununla birlikte devam eden programların %67’sini merkez ilçelerdeki programlar oluşturmaktadır.

Devam eden programlar ile ilgili hem Antalya genelinde hem de merkez ilçelerde programdan yoğunluklu olarak kadın katılımcıların yararlandığı gözlemlenmiştir. Bir önceki bölümlerdeki devam eden, süresi biten ve iptal edilen programlarda kadın katılımcıların sadece merkez ilçelerde çoğunlukta olduğu göz önüne alındığında, devam eden programlarda hem Antalya genelinde, hem de merkez ilçelerde kadın katılımcıların yoğunluk göstermesi önemli

bir konudur. Kadın katılımcıların erkeklere göre fazla olmasının nedenleri arasında son yıllarda kadın istihdamına olan yatırımın ve kadın istihdamına olan bakış açısının toplumda yavaş yavaş değişmeye başlamasının etkisi vardır.

Tablo 2.27. Antalya’da Devam Eden Programlarda İEP’den Ayrılan/İstihdam Edilen

	Programdan Ayrılan			İstihdama Dâhil Edilen		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Antalya Geneli	755	822	1577	122	104	226
Merkez İlçeler	513	501	1014	65	36	101

Kaynak: İŞKUR, 2019

Devam eden programlar ile ilgili önemli değişkenlerden biri de, program devam ederken programdan ayrılan veya program süresi içinde istihdama dâhil edilen kişilerin dağılımıdır. Antalya’da 8 Ekim 2019 tarihi itibari ile devam eden programlardan toplam 1.577 işi ayrılmıştır. Bu kişilerin 755’i kadın geri kalan 822 kişisi erkeklerden oluşmaktadır. Devam eden programlarda programdan ayrılan katılımcıların oranı %29 olarak karşımıza çıkmaktadır. Antalya’da merkez ilçelerde ise devam eden programlardan toplam 1.014 kişi ayrılmıştır. Merkez ilçelerde devam eden programlarda programdan ayrılan katılımcıların oranı ise %27’dir.

Antalya genelinde devam eden programlarda kadın katılımcılar yoğunluk göstermekteyken, programdan ayrılan katılımcılar arasında erkek katılımcılar fazlalık göstermektedir. Merkez ilçelerde ise bu oran yarıdan biraz daha fazla olmak üzere kadın fazlalıkla hesaplanmıştır. Buradan hareketle devam eden programlarda kadın katılımcıların erkeklere oranla programa devam konusunda daha istikrarlı oldukları ortaya çıkmaktadır.

Devam eden programlarda Antalya genelinde istihdama dâhil edilen katılımcıların toplam sayısı ise 226 kişidir. Bu kişilerin 122’si kadınlardan geri kalan 104’ü ise erkeklerden oluşmaktadır. Merkez ilçelerde ise devam edilen programlarda istihdama dâhil edilen katılımcıların toplam sayısı 101 kişidir. Bu kişilerin 65’i kadınlardan geri kalan 36’sı de erkeklerden oluşmaktadır. Hem Antalya genelinde hem de merkez ilçelerde devam eden programlarda istihdama dâhil edilen kişilerin dağılımına göz atıldığında, kadın katılımcıların erkeklere göre daha fazla olduğu görülmektedir.

2.4.2.3. Programa Katılan Kişilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Antalya’da işbaşı eğitim programı istatistikleri üzerinden programdan yararlanan katılımcıların programdaki durumları yanında bir başka önemli konu programa katılan katılımcıların yaşlara göre dağılımıdır. Program katılımcılarının yaş gruplarına göre gösterdiği

dağılım üzerinden işbaşı eğitim programlarına katılan kitle hakkında çeşitli bilgi edinilebilmektedir.

Tablo 2.28. 2019 Yılında Antalya’da Program Katılımcılarının Yaş Grupları

Yaş Grupları	İşbaşı Eğitim Programları		
	Erkek	Kadın	Toplam
15-19	2.544	1.047	3.591
20-24	4.325	3.269	7.594
25-29	1.994	1.809	3.803
30-34	911	1.043	1.954
35-39	551	863	1.414
40-44	419	671	1.090
45-49	287	498	785
50-54	129	175	304
55-59	49	59	108
60-64	11	6	17
65+	-	3	3
TOPLAM	11.220	9.443	20.663

Kaynak: İŞKUR, 2019

Antalya’da 2019 yılında işbaşı eğitim programı katılımcılarının yaş gruplarına göre dağılıma bakıldığında katılımcıların %81’inin 35 yaş altı yaş gruplarında yoğunluk gösterdiği gözlemlenmiştir. Yaş grupları arasında en fazla katılımcının olduğu yaş grubu ise 20-24 yaş arası yaş grubudur. Antalya’da işbaşı eğitim programlarına katılan kişilerin yoğunluklu olarak genç olması, işbaşı eğitim programının temel amaçlarından biri olan tecrübesiz kişilerin işi işbaşında öğrenmesi bağlamında programın amacına uygun işlediğinin bir göstergesidir.

İşbaşı eğitim programlarının Antalya’da yaş grubu dağılımına bakıldığında dikkat çekici bir diğer konu yaş grupları arasındaki cinsiyetlerin dağılımı konusudur. 15-30 yaş aralığında programa katılan katılımcılar arasında erkekler kadınlara oranla daha fazlayken, 30-60 yaş arasında kadın katılımcılar erkeklere oranla daha fazladır. İşbaşı eğitim programına Antalya’da 60 yaş üzerinde 20 kişi işbaşı eğitim programına katılmıştır.

2.4.2.4. Programa Katılan Kişilerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı

İşbaşı eğitim programı katılımcılarının 2019 yılında Antalya ili üzerinde öğrenim durumlarına göre dağılımına bakıldığında en fazla katılımcının ilköğretim mezunlarında olduğu görülmektedir. İlköğretim düzeyini, ortaöğretim ve önlisans düzeyindeki katılımcı grupları izlemektedir.

Tablo 2.29. 2019 Yılında Program Katılımcılarının Öğrenim Durumları

Öğrenim Durumları	İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI		
	Erkek	Kadın	Toplam
Okur Yazar Olmayan	1	3	4
Okur Yazar	70	21	91
İlköğretim	5.221	3.136	8.357
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	3.886	3.113	6.999
Önlisans	1.020	1.626	2.646
Lisans	998	1.504	2.502
Yüksek Lisans	24	40	64
Doktora	-	-	-
TOPLAM	11.220	9.443	20.663

Kaynak: İŞKUR, 2019

Antalya’da işbaşı eğitim programı katılımcılarının öğrenim durumuna göre dağılımlarında ortaöğretim düzeyine kadar olan katılımcılarda erkek katılımcıların yoğunlukta olduğu gözlemlenmektedir. Önlisans düzeyinden sonraki öğrenim gruplarında ise kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla daha yoğun katılım gösterdiği görülmektedir. Bu durum Türkiye işgücü piyasasının özellikleri arasında incelediğimiz konulardan biri olan kadınların eğitim düzeyi arttıkça işgücü piyasasında daha fazla yer almaları konusu ile doğru orantılıdır.

Üniversite mezunu genç işsizliğinin yüksek oranlarda seyrettiği Türkiye’de işbaşı eğitim programlarının üniversite mezunlarının işgücü piyasasına girişinde daha etkin kullanılması, bu sorunun çözümünde etkili olabilecektir. Buradan hareketle program uygulayıcısı konumunda olan İŞKUR’un üniversiteler ile diyalog halinde kalması ve üniversitelerden mezun olan ve iş tecrübesi olmayan kişilerin bu tür programlara yönlendirilmesi gerekmektedir.

Antalya’da 2019 yılında katılımcıların öğrenim gruplarına göre dağılımında doktora düzeyinde hiç kimse programa katılım göstermemiştir.

2.4.2.5. Programa Katılan Kişilerin Mesleklere Göre Dağılımı

İşbaşı eğitim programı katılımcılarının 2019 yılında Antalya ili üzerinde mesleklere göre dağılımına bakıldığında katılımcıların en fazla olduğu mesleklerin sırasıyla garson, kat hizmetleri, aşçı yardımcısı, satış elemanı ve aşçı, satış danışmanı, servis elemanı, reyon görevlisi mesleklerinde yoğun olduğu görülmektedir.

Tablo 2.30. Antalya’da Program Katılımcılarının Mesleklere Göre Dağılımı (2009-2019)

Meslekler	Kadın	Erkek	Toplam
Garson (Servis Elemanı)	3.017	10.546	12.978
Kat Hizmetleri Elemanı/Kat Görevlisi	6.464	3.419	9.883
Aşçı Yardımcısı	2.288	4.529	6.817
Satış Elemanı (Perakende)	1.905	1.411	3.316
Aşçı	723	1.613	2.336
Satış Danışmanı / Uzmanı	1.197	855	2.052
Servis Elemanı (Garson) Yardımcısı	470	1.562	2.032
Reyon Görevlisi	975	643	1.618
Resepsiyon Görevlisi (Ön Büro Elemanı)	532	1.076	1.608
Servis Komisi	385	1.219	1.604
Bulaşıkçı (Stewart)	425	753	1.178
Hasta Danışmanı	1.093	76	1.169
Perakende Satış Elemanı (Gıda)	772	259	1.031
Muhasebe Meslek Elemanı	614	382	996
Fast Food Hazırlayıcısı	336	610	946
Kasiyer	667	229	896
Ön Muhasebeci	644	245	889
Diğer	11.569	11.634	23.202
Toplam	34.076	41.061	74.551

Kaynak: İŞKUR, 2019

İşbaşı eğitim programlarının Antalya’da meslekler arasında dağılımına bakıldığında, ana sektör olarak hizmet sektörü ve alt sektör olarak da turizm sektöründe yoğun olan meslekler yoğunluk göstermektedir. Antalya’nın ekonomik etkinliği arasında turizmin büyük pay alması bu alandaki mesleklerin işbaşı eğitim programı düzenlenen mesleklerde de yoğunluk göstermesine neden olmuştur. Bununla birlikte işbaşı eğitim programlarının mesleklere göre dağılımında ilk 20 meslekte erkekler kadınlara oranla daha fazla yoğunluk göstermekteyken diğer mesleklerde kadın katılımcılar yoğunluk göstermektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ANTALYA'DA İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ FİRMALAR ÜZERİNDEN İNCELENMESİ: SAHA ARAŞTIRMASI

İstihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılması temel amacıyla 2009 yılından bu yana İŞKUR tarafından uygulanan işbaşı eğitim programlarının Antalya üzerinde etki değerlendirmesi bu bölümde analiz edilmiştir.

3.1. Yöntem

Araştırmanın amacı, problemi ve önemi, araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizi tartışılarak ortaya konulmuştur.

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Türkiye’de 2009 yılından bu yana İŞKUR tarafından uygulanan işbaşı eğitim programlarının amacına uygun işleyip işlemediğini analiz ederek; programın istihdama ve kişilerin mesleki gelişimlerine etkisini ortaya koymaktır.

3.1.2. Araştırmanın Problemi ve Araştırma Soruları

İşbaşı eğitim programlarının uygulanmaya konulmasındaki temel amaç istihdamı arttırarak işsizliği azaltmaktır. Araştırmanın problemi programın temel amacına uygun olarak işleyip işlemediği bağlamında ele alınmıştır. Bu kapsamda işbaşı eğitim programlarının sahadan toplanan verileri firma temsilcilerine sorulan sorular üzerinden değerlendirilerek analiz edilmiştir.

Saha çalışmasında firma temsilcilerine yöneltilen araştırma soruları şu şekildedir.

- 1) İşletmenizin ana faaliyet alanı nedir?
- 2) İşletmenizde toplan çalışan kişi sayısı ne kadardır?
- 3) İşletmenizdeki çalışanlar herhangi bir sendikaya üye midir? Üye ise kaç çalışanınız sendika üyesidir?
- 4) İşletmeniz için yeni personel istihdam edeceğinizde ne gibi özellikler ararsınız?
- 5) İşletmeniz İçin Personel İstihdam Etmek İstediginizde Ne Gibi Zorluklarla Karşılaşıyorsunuz?
- 6) Herhangi bir meslek dalında eleman ihtiyacınız olduğunda bu ihtiyacınızı hangi yollardan karşılıyorsunuz?
- 7) İşletmenizde istihdam etmek üzere işgücü piyasasından istediğiniz düzeyde eleman bulabiliyor musunuz?

8) Üniversitelerin ve Meslek Liselerinin ara eleman ve kalifiye işgücü yetiştirdiğini düşünüyor musunuz?

9) İşbaşı eğitim programından nasıl haberdar oldunuz?

10) Hangi mesleklerde işbaşı eğitim programı uyguluyorsunuz? Şu anda işbaşı eğitim programı kapsamında çalıştırmak istediğiniz ama bulamadığınız bir meslek dalı var mı?

11) İşbaşı eğitim programından firma olarak yararlanmak istemenizin nedeni nelerdir?

12) İşbaşı eğitim programını ne zamandır beri yürütüyorsunuz? Programdan geçmişte yararlandınız mı?

13) İşbaşı Eğitim Programı kapsamında bünyenizde barındırdığınız katılımcıların iş performansından memnun musunuz? Memnunsanız nelerden memnunsunuz? Memnun değilseniz nedenleri nelerdir?

14) İşbaşı Eğitim Programı ile ilgili eğitim süreçleri ile ilgili bilgi verebilir misiniz?

15) Diğer işçilerle karşılaştığınızda, İşbaşı Eğitim Programı ile çalışan katılımcıların verilen iş ve işletmenize olan bağlılıkları sizce aynı mıdır? Farklıysa bunun nedenleri nelerdir?

16) İşbaşı eğitim programı kapsamında işletme olarak üzerinize düşen görev ve sorumlulukları nelerdir? Görev ve sorumluluklarınızı yürütürken ne gibi zorluklarla karşılaşyorsunuz?

17) Firma olarak İŞKUR ile ilişkileriniz hakkında bilgi verir misiniz?

18) İşbaşı eğitim programının sağlıklı yürütülmesi kapsamında İŞKUR tarafından yapılan denetim süreçlerini anlatır mısınız? Bu denetim süreçleri üzerinizde bir baskı oluşturuyor mu?

19) Program bitiminden sonra hangi özelliklere sahip olan katılımcıları istihdam etmeyi düşünüyorsunuz?

20) İşbaşı eğitim programından, program bitiminde programdan tekrar yararlanmak ister misiniz?

21) İşbaşı Eğitim Programlarının Bölge ve Ülke İstihdamına Etkisi Sizce Nasıldır? İşbaşı eğitim programının sağlanan devlet destekleri ve teşvikleri karşılığında istihdama olan etkisi tatmin edici midir?

22) İşbaşı Eğitim Programı yürütücüsü firma olarak, programı başka işletmelere de tavsiye eder misiniz? Programın tavsiye ettiğiniz özellikleri nelerdir?

23) Genel olarak İşbaşı Eğitim Programı ile ilgili eksik gördüğünüz veya eklemek istediğiniz bir konu var mı?

3.1.3. Araştırmanın Önemi

Türkiye’de işbaşı eğitim programı ile ilgili detaylı bir saha çalışmasına rastlanmaması araştırmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Yapılan bu çalışma, işbaşı eğitim programını seçilen örneklem üzerinden detaylı bir analiz gerçekleştirmesi, programın bölgeye ve ülke

ekonomisine, istihdama ve kişilere yaptığı etkiyi analiz edip değerlendirmesi sebebiyle ortaya çıkarılan ilk çalışmalardan biridir. Bu sebeple üzerinde durulan bu hususlar araştırmanın önemini ortaya çıkarmaktadır.

3.1.4. Sayıtlar (Varsayımlar)

Araştırmada aşağıdaki sayıtlar (varsayımlar) üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Bu varsayımlar şu şekilde sıralanmaktadır.

1. Araştırmaya katılan işbaşı eğitim programı uygulayıcısı firma temsilcilerinin görüşme sorularını ciddiye ve samimiyetle cevapladığı,
2. Araştırmaya katılan işbaşı eğitim programı uygulayıcısı firma temsilcilerinin görüşme sorularını tam ve doğru olarak anladıkları kabul edilmiştir.
3. Araştırmacı tarafından hazırlanan ve kapsam geçerliliği konu alanı uzmanlarınca kontrol edilen görüşme sorularının amaca uygun olarak belirlenmek istenilenleri yansıttığı varsayılmıştır.

3.1.5. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

İşbaşı eğitim programlarının etki değerlendirilmesi, Antalya ilinde faaliyet gösteren toplam 35 firma ile yarı yapılandırılmış mülakatlar üzerinden analiz edilmiştir. Analiz sürecinde ele alınan hususlar ise şu başlıklar altında incelenmiştir. İşbaşı eğitim programı katılımcısı kişilerin ve firmaların programın uygulanma sürecindeki yaşadığı sorunlar, mevzuatın sahada ne denli işletildiği, tarafların hak ve yükümlülükleri konusunda ne denli bilgi sahibi olup olmadığı, işbaşı eğitim programının taraflarda ne ifade ettiği, programın ülke ve bölge ekonomisine ne denli katkı yaptığı ve programın eksik ve aksak yönleri araştırmanın kapsamını ve sınırlılıklarını belirlemektedir.

3.1.6. Araştırmanın Modeli

Saha araştırması kapsamında işbaşı eğitim programı uygulayıcısı firmaların sektörlere göre dağılımı üzerinden firmaların faaliyet alanları belirlenmiş, seçilen örneklem üzerinden işbaşı eğitim programlarının etkinliğinin ölçülmesi doğrultusunda yarı yapılandırılmış mülakatların analizi gerçekleştirilmiştir.

Saha araştırması sırasında, işbaşı eğitim programı uygulayıcısı firmalara, yarı yapılandırılmış mülakat yöntemiyle çeşitli sorular sorulmuş, mülakat sırasında katılımcılardan detaylı cevapların alınmasına imkân veren, yüz yüze, birebir görüşülerek bilgi toplanmıştır. Ayrıca mülakat katılımcısı kişilerin duygu, bilgi, tecrübe ve gözlemlerine görüşme yoluyla

ulaşılmaya çalışılmıştır. Mülakatlardan elde edilen tüm bilgiler, nitel araştırma teknikleri kapsamında, tema analizi, betimsel analiz ve içerik analizi teknikleri yoluyla incelenmiştir.

3.1.7. Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Antalya ilinde faaliyet gösteren toplam 35 firma oluşturmaktadır. Bu firmaların ana sektörlere göre dağılımı ise şu şekildedir. Mülakat yapılan firmaların 29'u hizmet sektöründe, 4'ü sanayi sektöründe 2'si ise tarım sektöründe faaliyet göstermektedir. Mülakat yapılan firmaların dağılımı işbaşı eğitim programının ulusal ve bölgesel dağılımları ile paralel olmasına özen gösterilmiştir.

3.1.8. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları nitel veri toplama yöntemlerine uygun seçilmiştir. Bu kapsamda çalışma grubuna veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış mülakat soruları ve demografik bilgi formu kullanılmıştır. Çalışmada yarı yapılandırılmış mülakat tekniğinin kullanılmasının nedeni işbaşı eğitim programı katılımcısı firma temsilcilerinin programla ilgili görüşlerinin etraflıca incelenmek istenmesinden kaynaklanmaktadır. İlerleyen başlıklarda firma temsilcilerine sunulan demografik bilgi formu ve yarı yapılandırılmış mülakat soruları derinlemesine analiz edilmiştir.

3.1.9. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın veri toplama süreci Mart-Mayıs 2019 tarihleri arasında gerçekleşmiştir. Bu süreçte işbaşı eğitim programı katılımcısı firmalar sahada tek tek saptanmıştır. Program uygulayıcısı firmaların insan kaynakları bölümünden veya işbaşı eğitim programı sorumlusu kişilere yapılan araştırma ile ilgili bilgi verilmiş ve kendilerinden görüşme talep edilmiştir. Bazı firmalar çeşitli nedenlerden dolayı mülakat taleplerini geri çevirmiş bazı firmalar ise çalışmamıza teveccüh göstererek sorularımızı içtenlikle ve sabırla yanıtlamıştır. Görüşmeler genellikle firmalarda yapılmış bazı firma yetkilileri uygun mekân olarak kafe gibi mekânlarda soruları yanıtlamışlardır. Toplam 35 firma yöneticisinin hepsi ile görüşme sürecinde ses kaydı yapılmıştır. Yapılan ses kayıtları yazıya dökülerek çözümlenmiş ve analiz sürecine hazır hale getirilmiştir.

3.1.10. Verilerin Analizi

Verilerin analizi mülakata katılan firma temsilcileriyle yapılan ses kayıtlarının tematik, betimsel ve içerik analizi ile ortaya konulmuştur. Görüşmecilerin ifadelerinden doğrudan

anlatımlara yer verilmiş, bu kapsamda veriler temalar ve örüntüler ile ele alınmıştır. Elde edilen bulgular araştırmanın amacı ve hedefi doğrultusunda sınıflandırılarak analiz edilmiştir.

Firma temsilcisi program katılımcılarının görüşmelerinden elde edilen ses kayıtları yazıya dökülerek analizlere uygun hale getirilmiş, görüşme metinleri analiz edilerek taslak haline getirilmiş, bu kategoriler üzerinden ana ve alt temalar (kod) oluşturulmuştur. Tez danışmanı ile son kez kontrol edilen kategori ve temalar üzerinden belirlenen değişiklikler yapıldıktan sonra hazır hale getirilmiştir. Belirlenen temalar ve kategoriler kavramsal çerçeve ile görüşme formundaki ana temaların altında kodlanmıştır.

3.1.11. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği ve Etik Boyutu

İşbaşı eğitim programının etki değerlendirilmesinin Antalya ili üzerinden analiz edildiği bu araştırmada uluslararası ve ulusal ölçekte konu ile ilgili literatüre değinilmiştir. Literatür incelenirken istihdam, işsizlik, işsizlikle mücadele ve işbaşı eğitim programı gibi konularda konu ile ilgili araştırma yapmış farklı görüşlere mümkün olduğunca değinilmeye çalışılmıştır.

İşbaşı eğitim programı ile ilgili istatistiki veriler, İŞKUR internet sitesindeki resmi verilerden derlenmiştir. Resmi ham verilerin araştırma başlıklarına göre işlenmesi ve tablolaştırılması ile veriler araştırmada açık ve net bir şekilde ortaya konulmuştur.

Araştırmanın saha safhasında yapılan mülakatlardan önce görüşmelerden elde edilen kayıtların sadece bilimsel amaçlı olarak bu çalışmada kullanılacağı ve kişisel bilgilerin gizliliği konusunda görüşmecilere güvence verilerek, kişilerin herhangi bir şekilde tedirginlik duymadan gerçek düşüncelerinin alınması ve elde edilen verilerin gerçekleri yansıtması hedeflenmiştir. Araştırma sırasında araştırmacı, mülakat katılımcısı firma temsilcilerine yönlendirici davranmamış elde edilen bulguların araştırmacının öznel yargılarından çok katılımcıların hür ifadeleri ile ortaya konulması hedeflenmiştir.

Araştırmanın geçerliliği artırabilmek için seçilen örneklem üzerinden elde edilen verilerin analiz süreci; araştırmanın modeli, araştırmanın çalışma grubu, araştırmada kullanılan veri toplama aracı ve veri toplama süreci ile verilerin analizi gibi safhalar, titizlik ile ortaya konulmuştur.

3.2. Bulgular ve Tartışma

İşbaşı eğitim programlarının Antalya ili özelinde istihdama etkilerini analiz etmek üzere yapılan saha araştırmasında toplam 35 tane işbaşı eğitim programı uygulayıcısı firma temsilcisi ile yüz yüze görüşülmüştür. Yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile yapılan araştırmada, işveren veya işveren vekili konumunda olan kişiler ile firmaların işbaşı eğitim programı sürecinde ne gibi zorluklarla karşılaştıkları, programın bölgesel anlamda istihdama etkileri

hakkında görüşleri, programda eksik veya aksak gördükleri noktalar gibi konularda çeşitli bilgiler alınmıştır.

Yapılan yarı yapılandırılmış mülakatların ilk etabında, mülakata katılan işletmelerin genel istihdam politikaları, istihdamda yaşadıkları temel sorunlar ile ilgili sorulara cevap aranmıştır. Daha sonra firmalara işbaşı eğitim programının bölge ve ülke istihdamına etkileri, programın eksik ve aksak yanları, firmaların İŞKUR ile ilişkileri gibi konularda sorular yöneltilmiştir. Bunun yanında, işbaşı eğitim programı uygulayıcısı firmaların, programdan yararlanan katılımcılar ile ilgili gözlemledikleri olumlu ve olumsuz görüşleri gibi konularda firma yöneticilerinden bilgi alınmıştır.

3.2.1. Görüşmecilerin Demografik Özellikleri

Saha araştırmasında yüz yüze görüşmelere katılım gösteren işbaşı eğitim programı uygulayıcısı firma yöneticilerinin demografik özellikleri şu şekildedir.

Tablo 3.1. Görüşmecilerin Demografik Dağılımı

Görüşmeciler	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Asıl Mesleği	Firmadaki Görevi
G1	Erkek	41	Lisans	İnsan Kaynakları Yönetimi	İK ve Eğitim Müdürü
G2	Kadın	44	Lisans	İnsan Kaynakları Yönetimi	İK ve Eğitim Müdürü
G3	Kadın	33	Lisans	İktisat	İK Uzmanı
G4	Erkek	30	Lisans	Turizm Otelcilik	F&B Müdürü
G5	Erkek	54	Lisans	İşletme	Hastane Müdürü
G6	Kadın	25	Lisans	İnsan Kaynakları Yönetimi	İK Uzman Yardımcısı
G7	Erkek	33	Lisans	İşletme	Müdür Yardımcısı
G8	Erkek	36	Lisans	İnsan Kaynakları Yönetimi	İK Müdürü
G9	Kadın	39	Lise	-	Şube Müdürü
G10	Kadın	31	Lisans	İşletme	Mağaza Müdürü
G11	Erkek	31	Lisans	İnsan Kaynakları Yönetimi	İK Müdürü
G12	Kadın	28	Yüksek Lisans	İnsan Kaynakları Yönetimi	İK Müdürü
G13	Erkek	57	Lise	Muhasebe	İşletme Yöneticisi
G14	Kadın	36	Lisans	İnsan Kaynakları Yönetimi	İK Sorumlusu
G15	Erkek	47	Lise	Teknik	Müdür
G16	Erkek	26	Yüksek Lisans	Bilgisayar Mühendisi	İK Uzmanı
G17	Kadın	42	Lisans	İnsan Kaynakları Yönetimi	İK Müdürü
G18	Kadın	54	Lisans	Kalite Yönetimi	İşveren
G19	Erkek	60	Lisans	Banka ve Sigortacılık	İK Müdürü
G20	Erkek	35	Lisans	İnsan Kaynakları Yönetimi	İK Müdürü
G21	Kadın	42	Lisans	Öğretmen	İşveren Vekili
G22	Kadın	26	Lisans	İnsan Kaynakları Yönetimi	İK Uzman Yardımcısı
G23	Kadın	29	Lisans	İnsan Kaynakları Yönetimi	İK Uzman Yardımcısı
G24	Erkek	35	Lisans	İşletme	Rest. Müdürü
G25	Kadın	30	Lisans	Muhasebe	Personel Sorumlusu
G26	Kadın	24	Lisans	İnsan Kaynakları Yönetimi	İK Uzman Yardımcısı
G27	Erkek	44	Lisans	İnsan Kaynakları Yönetimi	İK Müdürü
G28	Erkek	32	Lisans	İşletme	İK Uzmanı
G29	Kadın	27	Lisans	İktisat	Personel Sorumlusu
G30	Erkek	27	Lisans	Endüstri Mühendisi	İşveren
G31	Kadın	29	Lisans	Öğretmen	Yönetici Asistanı
G32	Kadın	44	Yüksek Lisans	İktisat	İşletme Yöneticisi
G33	Erkek	42	Lise	İklimlendirme	İşveren
G34	Erkek	36	İlköğretim	-	İşveren
G35	Erkek	40	Yüksek Lisans	Çevre Mühendisi	Personel Sorumlusu

Saha araştırması kapsamında görüşmeye katılan görüşmecilerin dağılımına bakıldığında kadın ve erkek görüşmecilerin 18'e 17 eşit dağıldığı gözlenmiştir. Bununla birlikte katılımcıların 26'sı Lisans, 4'ü Yüksek Lisans, 4'ü Lise, 1'i ise İlköğretim mezunudur. Görüşmecilerin meslek dağılımları ise şu şekildedir. 13 kişi insan kaynakları yönetimi, 3 kişi iktisat, 5 kişi işletme, 2 kişi muhasebe, 2 kişi öğretmen, 1 kişi banka ve sigortacı, 1 kişi kalite yönetimi, 1 kişi endüstri mühendisi, 1 kişi bilgisayar mühendisi, 1 kişi tekniker, 1 kişi turizm ve otelcilik mesleğine sahiptir.

Kişilerin firmalardaki görevlerinin dağılımı ise şu şekildedir. Görüşmecilerin 9'u insan kaynakları müdürü, 3'ü insan kaynakları uzmanı, 4'ü insan kaynakları uzman yardımcısı, 1'i ise insan kaynakları sorumlusudur. Görüşmecilerin geri kalanlarının görevleri, personel sorumlusu, mağaza müdürü, hastane müdürü veya doğrudan işveren şeklinde sıralanmaktadır.

3.2.2. Görüşmeci Firmalarda Çalışan Sayıları

Saha araştırması kapsamında mülakata katılan firmaların istihdam toplamaları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

Tablo 3.2. Görüşmeci Firmalarda İşgücü Dağılımı

Görüşmeciler	İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI			GENEL TOPLAM		
	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM
G1	15	20	35	36	194	230
G2	40	40	80			1.000 üzeri
G3	20	20	40	330	110	440
G4	15	16	31	300	30	330
G5		-		54	36	90
G6	40	30	70	300	330	630
G7	15	20	35	35	38	73
G8		-	42	250	400	650
G9	-	1	1	2	6	8
G10		-		15	13	28
G11	2	-	2	1.250	250	1.500
G12	70	40	110	1.250	350	1.600
G13	2	-	2	14	14	28
G14		-	23	60	100	160
G15	-	1	1	5	7	12
G16				110	259	369
G17	30	40	70	80	320	400
G18	-	1	1	2	3	5
G19	-	4	4	6	36	42
G20	33	12	45	1.078	1.122	2.200
G21	2	-	2	35	14	49
G22				800	1.000	1.800
G23				90	110	200
G24	2	2	4	14	8	22
G25	6	-	6	32	20	52
G26	3	2	5	121	183	304
G27				25	86	111
G28	20	30	50	220	780	1.000
G29	1	-	1	1	2	3
G30	-	2	2	5	9	14
G31	7	2	9	-	-	35
G32	2	-	2	10	1	11
G33	-	3	3	1	16	17
G34	-	1	1	-	3	3
G35	-	1	1	12	30	42
	325	288	678	6.543	5.880	12.458

Saha araştırmasında yarı yapılandırılmış mülakatlara katılım gösteren firmaların hem işbaşı eğitim programı katılımcı sayıları, hem de genel toplamda istihdam ettikleri kişi sayıları ayrı ayrı incelenmiştir.

Görüşmeye katılan firmalardaki istihdam toplamlarına bakıldığında firmaların toplamda 12.500 kişiye yakın bir sayıdaki kişiye sağladığı gözlemlenmektedir. Görüşmeciler firmalarda işbaşı eğitim programı katılımcı sayıları ise net olmamakla birlikte 678 kişi düzeyindedir. Sayıların net olmamasının nedeni, görüşmecilerin net bir cevap verememelerinden kaynaklanmaktadır. Burada dikkat çekici nokta ise şudur. Görüşmeye katılan firmalarda hem genel istihdamda hem de işbaşı eğitim programı katılımcısı sayılarında kadınlar erkeklere göre fazlalık göstermiştir. Bu durum işbaşı eğitim programı Antalya verilerinin incelendiği bölümdeki, merkez ilçelerde kadın katılımcıların fazla olması durumuyla paralellik göstermiştir.

Firmaların istihdam dağılımına bakıldığında 15 firmada 1-50 kişi aralığında işçi çalıştırılmakta, 3 firmada 51-100 kişi, 9 firmada 101-500 kişi, 2 işletmede 501-1.000 çalıştırılmaktadır. Bununla birlikte 1.000 kişi üzerinde işçi çalıştıran 6 tane firmaya rastlanmıştır.

3.2.3. Görüşmeciler Firmaların Sektörlere Göre Dağılımı

Saha araştırması kapsamında mülakata katılan firmaların sektörlere göre dağılımı, yapılan araştırmanın örneklemini paralelinde oluşturulmuştur. Mülakat katılımcı firmaların dağılımı ana sektörlerde ve alt sektörlerde incelenmiştir. İşbaşı eğitim programı kapsamında mülakata katılan firmaların sektörlere göre dağılımı şu şekildedir.

Tablo 3.3. Görüşmeciler Firmaların Ana Sektörlere Göre Dağılımı

İşbaşı Eğitim Programı Firmalar	SEKTÖRLER			GENEL TOPLAM
	HİZMET	SANAYİ	TARIM	
Toplam	29	4	2	35

Yukarıda görüldüğü üzere mülakata katılan 29 işletme hizmet sektöründe, 4 işletme sanayi sektöründe ve 2 işletme de tarım sektöründe faaliyet göstermektedir. Antalya'da turizmin yoğun olmasından kaynaklı olarak ekonomik etkinliklerin hizmet sektörü üzerinde yoğunlaşması, görüşme yapılan firmaların sektörlere göre dağılımının tablolarda görüldüğü üzere belirlenmesine neden olmuştur. Firmaların sektörlere göre dağılımı üzerinden mülakat yapılacak olan firmaların faaliyet alanları belirlenmiş ve belirlenen sektörler üzerinden saha araştırması gerçekleştirilmiştir.

Antalya'da işbaşı eğitim programı uygulayıcısı firmalarının büyük çoğunluğu hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir. Antalya'da turizm sektörünün oldukça yoğun ve ülke

ekonomisinin önemli kaynaklarından biri olduğu hususu göz önüne alındığında program uygulayıcısı firmaların birçoğunun bu sektörde faaliyet göstermesi oldukça doğal bir durumdur. Turizm sektörünün ülke ekonomisine katma değeri göz önünde bulundurulduğunda bu sektörde yetiştirilecek olan kalifiye personellerin işbaşı eğitim programı ile sektöre dahil edilmesi bakımından önemlidir.

Tablo 3.4. Görüşmeci Firmaların Alt Sektörlere Göre Dağılımı

FİRMALAR	ALT SEKTÖRLER
G1	Ulaştırma ve depolama
G2	Turizm
G3	Turizm
G4	Turizm
G5	İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri
G6	Turizm
G7	Diğer hizmet faaliyetleri
G8	Turizm
G9	Ulaştırma ve depolama
G10	Diğer hizmet faaliyetleri
G11	Tarım, ormancılık ve balıkçılık
G12	İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri
G13	İmalat
G14	Turizm
G15	Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler
G16	Turizm
G17	Ulaştırma ve depolama
G18	Tarım, ormancılık ve balıkçılık
G19	İmalat
G20	Toptan ve Perakende Ticaret
G21	Eğitim
G22	Turizm
G23	Turizm
G24	Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri
G25	Eğitim
G26	Turizm
G27	Turizm
G28	Turizm
G29	Diğer hizmet faaliyetleri
G30	İmalat
G31	Bilgi ve iletişim
G32	Eğitim
G33	Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı
G34	Diğer hizmet faaliyetleri
G35	Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere mülakata katılan firmaların alt sektörler göre dağılımı şu şekildedir. Firmaların 12'si turizm, 3'ü imalat, 3'ü eğitim, 2'si insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri, 2'si ulaştırma ve depolama, 2'si insan sağlığı ve sosyal hizmet

faaliyetleri, 2'si tarım, ormancılık ve balıkçılık, 2 mesleki, bilimsel ve teknik alanında faaliyet göstermektedir. Ayrıca elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı, bilgi ve iletişim, toptan ve perakende ticaret, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri gibi alt sektörlerin her birinde birer firma hizmet vermektedir. Bununla birlikte geri kalan 4 işletme diğer hizmet faaliyetleri kapsamında değerlendirilmektedir.

3.2.4. Program Uygulayıcısı Firmaların Genel İstihdam Politikaları

İşbaşı eğitim programı uygulayıcısı firmaların istihdam politikaları Antalya ili üzerinde bazı noktalarda çeşitlilik gösterse de bölgenin kendine has özelliklerinden dolayı çoğu işletmede benzer politikalar gözlemlenmiştir. Antalya ili coğrafi ve iklimsel özelliklerinden dolayı ekonomik iş ve ilişkilerde turizm sektörünün başı çektiği bir yapıya sahiptir. Turizm sektörünün yanı sıra tarımda seracılığın etkili olduğu bölgelerde de istihdam yılın belirli dönemlerinde dalgalanmalar göstermektedir. Bundan dolayı firmaların istihdam politikaları bazı noktalarda benzerlik taşımaktadır.

Turizm sektörünün mevsimsel özelliklerinden dolayı Antalya'da ekonomik canlılık genellikle Mart ayından sonra başlamaktadır. Yaz aylarında turizmdeki hareketlilik istihdama da olumlu yansımaktadır. Bundan dolayı firmalar istihdam politikalarını kurgularken bu etmenleri göz önünde tutmaktadır.

Yapılan mülakatlarda, mülakata katılan firmaların istihdam politikaları bağlamında dikkat çeken en büyük konu sendika konusudur. Mülakata katılan işbaşı eğitim programı uygulayıcısı 35 işletmenin hiçbirinde sendika bulunmamaktadır. Farklı sektörlerden 35 işletme ile yapılan görüşmede, işletmelerin hiçbirinde sendikal güvence olmaması, Antalya ilinde sendikaların durumu hakkında olumsuz sinyaller vermektedir.

3.2.4.1. Mülakata Katılan Firmaların Personel Tedarikinde Aradığı Nitelikler

İşbaşı eğitim programının Antalya'da bölge istihdamına yaptığı etki analiz edilirken, mülakata katılan işbaşı eğitim programı uygulayıcısı işletmeler bölgenin karakteristik faktörlerini gözeterek istihdam politikalarını oluşturmaktadır. Mülakata katılan 35 işletmenin istihdam politikalarına bakıldığında “iş tecrübesi, iş disiplini, eğitim, yaş, yabancı dil vs.” gibi kıstaslar öne çıkmaktadır.

3.2.4.1.1. İş Tecrübesi

İşbaşı eğitim programı uygulayıcısı 35 işletme ile yapılan araştırmada istihdam edilecek kişilerde aranan özelliklerde iş tecrübesi konusu öne çıkmaktadır. Antalya'da işbaşı eğitim programı uygulayıcısı 35 işletmenin 14'i iş tecrübesinin istihdama girişte çok önemli bir kriter

olarak göz önünde tuttıklarını belirtmiştir. 14 işletmede ise iş tecrübesi kriterinin bölümden bölüme farklılık gösterdiği ve birincil kıstas olarak alınmadığı belirtilmiştir. Geri kalan 7 işletmede iş tecrübesi kıstas olarak alınmamaktadır.

İşletmelerin iş tecrübesi konusunda fikirlerinin değişiklik göstermesinde çeşitli faktörler etkili olabilmektedir. G35 iş tecrübesi kıstasında fikirlerini etkileyen faktörleri şu şekilde açıklamıştır.

“İş tecrübesi bazı durumlarda çok önemli ama bazen de şöyle bir durum oluyor. Tecrübesi yüksek kişiler daha yüksek ücret isteyebiliyorlar. Şu anda piyasanın durumuna baktığınız zaman da yaşanan daralmadan dolayı çok yüksek ücret düzeylerine çıkamıyoruz. Bu yüzden biraz daha eğitilebilir, biraz daha düşük ücretlerle başlayabilecek kişileri tercih ediyoruz” (G35).

Görüldüğü üzere firmaların istihdam politikalarını ekonomik koşullar yakından etkilemektedir. İş tecrübesi bağlamında G35’in söyledikleri de bu durumun göstergesidir. Bazı işletmelerde ise iş tecrübesi kriteri konusunda işçileri gözeten açıklamalar getirilmiştir. İşçilerin tecrübe eksikliğinin işletmelerde çeşitli eğitimler ile giderilerek hem kendi personel tedarikini daha kolay sağlamak hem de işçilerin önünü açmak adına getirilen açıklamalar şu şekildedir.

“Şöyle söyleyeyim; iş tecrübesi aramıyorum. Farklı farklı pozisyonlar için. Örneğin; muhasebe müdürü arıyorsak tabi ki de iş tecrübesi arıyoruz. Ancak akaryakıtta, markette bir reyon elemanında, bir garson aradığımızda burada tecrübe aramıyoruz. Çünkü bir eğitim prosedürümüz var bu eğitimler dâhilinde tüm arkadaşlara belirli eğitimler verdiğimiz için tecrübe bizim için öncelikli bir unsur değil” (G1).

“Tecrübeli kişileri arıyoruz ama iş hayatına yeni başlamış tecrübesiz arkadaşlarımıza kabul ediyoruz onların önünü açmak için en azından böyle çalışmalarımız da oluyor” (G23).

“Bizim için kişilerin iş tecrübesi olmasına gerek yok yok zaten içeride gerekli eğitimleri kendimiz veriyoruz personelin gelişimine katkı sağlıyoruz” (G24).

İş tecrübesine önem atfeden işletmelerin gerekçesi ise çeşitli sebepler göstermektedir. Bu sebepler sektörün yapısı, yapılan işin kalifiye özellikler gerektirmesi vs. olarak sıralanmaktadır. Örneğin sektörün yapısının iş tecrübesinde etkili olduğunu söyleyen G9 ve G31 düşüncelerini şu şekilde açıklamıştır.

“İstihdama dâhil edeceğimiz kişilerin kargoculuk sektöründe deneyimli olmasını istiyoruz. Kişinin lojistik deneyimi bizim için çok önemli. Çünkü sektörde daha önce çalışmayan bir kişinin işe alışma süresi vs. çok zaman alabiliyor” (G9).

“Biz daha çok turizmle alakalıyız bunları yaptığımız için. Turizm mezunu ya da otellerde çalışmış olsun ön büro departmanında. Bizim için önemli olan o. İş tecrübesini olması gerekiyor” (G31).

İş tecrübesi konusunda mavi yaka ve beyaz yaka personelde istihdam politikalarının farklılık gösterdiğini belirten G12 bu durumu şöyle açıklamıştır.

“Bizim için iş tecrübesi önemli ama pozisyona göre özellik değişiyor. Eğer beyaz yaka ise aradığımız birinci kriter eğitim. İkincisi tecrübesi, genelde tersi olur ama bizim için birincil öncelik eğitim. Mavi yaka personelde ise kişinin özgeçmişi önemli bizim için, iyi ve temiz bir özgeçmiş bizim için birincil kriter” (G12).

3.2.4.1.2. İş Disiplini

Antalya’da işbaşı eğitim programı uygulayıcısı firmaların istihdam politikaları ile ilgili görüşlerinin yoğunlaştığı bir başka kriter “iş disiplini” olarak öne çıkmıştır. Araştırma kapsamında mülakata katılan 35 işletme arasından 18 tanesi iş disiplininin istihdam politikaları arasında önemli bir yer teşkil ettiğini belirtmiştir. İstihdam politikaları bağlamında iş disiplinine büyük önem atfeden G1, iş disiplini ile ilgili açıklamalarında Antalya bölgesi ve iş disiplini arasındaki ilişki hakkında şu görüşleri ifade etmiştir.

“Aradığım başlıca unsurlardan biri iş disiplini. Özellikle Antalya bölgesinde iş disiplinine sahip olan ve iş arayan kişi sayısı çok az. Çünkü burada turizmin etkisiyle insanlar, 5-6 ay çalıştıktan sonra kazandıkları parayla geri kalan 4- 5 ay hayatlarını idame ettirebiliyorlar. Bu yüzden de çok şımarık bir iş arayan kitlesi var. Antalya üzerinde. Ben daha önce Ankara, İstanbul gibi büyük şehirlerde de görev aldığım için, Antalya benim için de farklı bir tecrübe oldu” (G1).

İş disiplininin gerekliliğine önem atfeden bir başka işletme G24 iş disiplini ile ilgili şu görüşleri dile getirmiştir.

“İş disiplini bizim için kesinlikle önemli kişiler işe vaktinde gelip vaktinde gitmeli. Kılık kıyafetlerine özen göstermeli” G24.

3.2.4.1.3. Eğitim Seviyesi

İşbaşı eğitim programı uygulayıcısı 35 firma ile gerçekleştirilen araştırmada istihdam politikaları arasında yer alan bir başka konu “eğitim” olarak öne çıkmıştır. Mülakata katılan 35 işletmeden 27 tanesi eğitimin istihdam politikalarında belirleyici bir etmen olduğunu belirtmiştir. 27 tane işletmeden 8’i istihdam ettikleri kişilerin en az lise mezunu olmasına önem verdiklerini belirtirken, 8 işletmede eğitim düzeylerinin departmanlara göre değişiklik gösterebildiği belirtilmiştir. Mülakata katılan 35 işbaşı eğitim programı uygulayıcısı işletmenin

8'i ise eğitim düzeyi ile ilgili ya bir görüşte bulunmamış ya da eğitim durumunun istihdam kriterleri arasında etkili olmadığını söylemiştir.

İstihdam kriterleri arasında eğitimin önemli bir yer teşkil ettiğini belirten işletmelerde görüşler şu şekilde sıralanmıştır.

“Eğitim durumuna önem veriyoruz. Misafirlerimize daha iyi hizmet verebilmek adına tahsil önemli bir etken” (G6).

“Eğitim durumu da önemlidir. İstihdam edeceğimiz kişi en az lise mezunu olmalı. Bu benim şahsi görüşüm ama daha üst seviyede olsa daha iyi olur” (G27).

Sağlık sektöründe hizmet veren işletmelerden biri olan G5, eğitim ile ilgili düşüncelerini belirtirken, eğitimin sadece bir kurumdan mezun olmak olmadığını, insanın yaşam boyunca kendini geliştirmek için uğraşması gerektiğini belirtirken şu cümleleri kullanmıştır.

“Seksenlerde ve doksanlı yıllarda herkes lise mezunuydu. Ama şimdi herkes üniversite mezunu durumunda. Bundan dolayı da istihdam edeceğimiz kişinin tahsili olmasına önem veriyoruz. Günümüzde kişilerin hayat üniversitesi dediğimiz, hayata dair, hayatı 360 derece görebilme, bakabilme, değerlendirebilme kıtas edebilme yeteneğine sahip olması lazım. Kişisel gelişime değer veriyoruz. Kişi bazen üniversite mezunu da olabiliyor ama kendisini ifade etme aşamasında problemler yaşayabiliyor. Bunun için biz hizmet sektörü olduğumuzdan dolayı nihayetinde dokunmuş olduğumuz kişiler buraya sağlık problemleri ile geldikleri için biz kişilere, deneyimli, akliselim ve işinin ehli insanlar tarafından çalışanlarla onlara hizmet verilmesi gerekiyor ki biz karşı tarafa mutluluk verelim. Bundan dolayı da içeride barındırmış olduğumuz çalışanların da dolu olması lazım. Bu her anlamda doluluk. Fikri dolgunluk, fiziki dolgunluk, hayata bakış açısındaki dolgunluk, her şeyi katabilirsiniz buna. Bunun için biz bu konularda biraz hassas davranıyoruz. Mesela mülakatlarda arkadaşların çoğu şunu diyebiliyor. “15 dakika da insanları değerlendiriyorsunuz, çok yanlış hata yapmıyor musunuz?” Yanlış hata yapmamaya çalışıyoruz, çünkü bir ilan açıyorsunuz on tane eleman alacaksınız, belki 4.000 - 5.000 kişi bu pozisyonlara müracaat ediyor. Lakin biz bu kişiler arasından seçtiğimiz kişileri davet ettiğimizde, esasen bu kişilerin üniversite mezunu olmalarına rağmen kendilerinin boş olduğunu görüyoruz. Esasen günümüzde öğrenci arkadaşlarımızın şunu yapmasını istiyorum. Kesinlikle üniversitenin son 3. ve 4. yılında kişi benim okulum gelecek sene veya bu sene bitecek bittikten sonra ne yapabilirim diye bir swap analizi yapmaları gerekiyor. Bu şekilde kişi artılarını ve eksilerini ortaya koyarak aynaya baktığı zaman resmini kendisinin görmesi lazım. Burada üstüne koyduğu takdir de de okulu bitirdikten sonra diplomayı eline aldığı anda hayata girme aşamasında özellikle artı yönler üzerinde önemle durup bu yönde kendini analiz etmesi gerekiyor. Bizim gençlerde yaşadığımız şu anki problem şu, kişi bir defa kendisini bilmiyor. Onun için ben gençlere şunu tavsiye ediyorum. Okul bittikten sonra kesinlikle hemen iş arama faslına geçmeden önce kendinize bir aylık iki aylık bir koçluk, hayata dâhil olma aşamasında farklı bir akıl, farklı bir görüşten destek almaları gerekiyor. Çünkü kişi kendini tanımadan, belki konuşmayı hiç beceremiyor, iletişime çok kapalı ön taraftaki bir işe talip oluyor. Belki o arkadaş

tamamen arka planda kişilerle iletişimin az olduğu bir mekânın insanı olabiliyor. Burada benim en çok üzerinde durduğum konu, doğru işe doğru insanların monte edilmesi.” (G5).

İstihdam politikaları arasında eğitime değinen işletmeler arasında departmanlara göre eğitim düzeyi kriterinin değiştiğini söyleyen bazı işletmelerin görüşleri şu şekildedir.

“Eğitim durumu; çok farklı departmanlarda işe alım gerçekleştirdiğim için bazı pozisyonlarda lisans mezunu bazı pozisyonlarda ilköğretim mezunu gibi bir kriter benim için yeterli olabiliyor. Çünkü dediğim gibi çok farklı yelpazede 70’e yakın mesleklerde görev veriyoruz” (G1).

“Alacağımız pozisyonlara göre kişilerin eğitim durumu değişiklik gösterebiliyor. Bulaşıkhaneye için ilköğretim mezunu yeterli iken, bir insan kaynakları veya muhasebe için tabii ki mesleki yeterlilik arıyoruz” (G3).

“Yine yönetici pozisyonlarında veya beyaz yaka personel istihdam edeceğimizde kişilerin eğitim durumunu göz önünde bulunduruyoruz” (G22).

“Eğitim konusunda idari personel dışında tecrübesinin olması, müşteri ile ilişkisi, konuşabilmesi, anlaşabilmesi önemli. Bu durum departmana göre değişiyor” (G26).

Görüşmeye katılan işletmelerde eğitimde meslek lisesinin önemine atıfta bulunan işletmelerin görüşleri şu şekilde sıralanmaktadır.

“Öncelikle bizim için Ziraat mühendisi olması gerekiyor” (G18).

“Kalifiye teknik okul mezunu elektrik kaynak montaj ve okulların bu tür bölümlerinden mezun olmuş kişiler veya ustaları arıyoruz” (G19).

“Bunun dışında kişilerin meslek lisesi ve dengi okullardan mezun olmuş olması bizim için öncelikler arasında” (G30).

3.2.4.1.4. Yabancı Dil

Görüşmeye katılan işletmelerin istihdam politikaları ile ilgili öne çıkan bir diğer kriter “yabancı dil” olarak öne çıkmaktadır. Araştırma kapsamında işbaşı eğitim programı uygulayıcısı 35 işletmenin 13 tanesinde yabancı dil birincil derecede önemli bir kriter olarak öne çıkarken 6 tane işletmede yabancı dilin gerekliliği departmanlara göre değişiklik göstermektedir. Geri kalan 16 işletmede ise yabancı dil ile ilgili herhangi bir istihdam kriteri belirtilmemiştir.

“Son zamanlarda hayatın bir gereği olarak herkes üniversiteden mezun olmuş durumda. Artık bu mülakat aşamalarında çok getirili bir durum değil. Biz mülakatlarda üniversite mezunusun evet, diğerlerinden farkın ne dediğimiz zaman bilgisayar programları olabilir, yazılım olabilir ve tatbiki yabancı dil olabilir. Hatta bazen bir yabancı dilde yeterli olmayabilir. Bunlar kişiyi mülakatlarda veya

çalışma hayatında ön plana çıkaran özelliklerdir. Avrupa’da ve dünyada bakarsanız insanlar artık yabancı dilleri ilkokullarda vermeye başladı. Türkiye’imizde de genç nesilde artık biraz daha yabancı dile yatkınlık arttı. Böyle olunca da özellikle hizmet sektöründe mesela biz kendi hastanemizde yurt içinden ve yurt dışından ciddi bir hasta popülasyonu alıyoruz. Bundan dolayı ben işe aldığım personelim yabancının dili olmasına gayret ediyorum. Çünkü burada bu tarz arkadaşlara ihtiyacım var” (G5).

İstihdam kriterleri arasında önemli bir yer teşkil eden yabancı dil, Antalya bölgesinde turizm sektöründen dolayı önemli bir yer teşkil etmektedir. Zira turizmde yabancı dilin gerekliliğine dikkat çeken G10 istihdam kriterleri arasında yer alan yabancı dilin yılın belirli dönemlerinde önem seviyesinin artıp azaldığını beyan etmiştir.

“Yabancı dil kriterimiz dönemler arası değişiklik gösterebiliyor. Mesela bahar döneminde yani Nevruz döneminde Farsça bilen, ya da lokasyona göre TERRACİTY mağazasına farklı bir dil bilen, çünkü orası yazın çok Rus müşteri ağırlıyor, dolayısıyla o mağazada Rusça bilen personelleri daha çok tercih ediyoruz. Yani kısaca yabancı dil kriterimiz mekâna ve zamana göre değişiklik gösterebiliyor” (G10).

Turizm sektöründe hizmet veren G3, tarım sektöründe hizmet veren G11 ve imalat sektöründe hizmet veren G33 işletmelerinde istihdam kriterlerinden biri olarak belirttikleri yabancı dil konusunda, kriterlerin pozisyonlara göre değişiklik gösterdiğini söylemişlerdir.

“Departmandan departmana yabancı dilinin olması önemli. Örneğin kat hizmetleri için yabancı dile gerek yok ama resepsiyon için yabancı dile gerek var” (G3).

“Biz uluslararası alanda ticaret yapan bir firmayız. Bir işletmemiz üretilen süs bitkilerini tamamen yurtdışına gönderiyor. Çalışanlarımızdan yönetim kademelerinde olanlarda kesinlikle yabancı dil arıyoruz. Ama normal çalışanlarda yabancı dile ihtiyaç yok” (G11).

“Daha önceki referansın da iş disiplini sağlam olması bizim için önemli. İş tecrübesi bizim için önemli yabancı dil tercihimiz değil. Ama ithalat departmanımızda çalışacak olan kişilerin alımında yabancı dile önem veriyoruz” (G33).

3.2.4.1.5. Yaş

Mülakata katılan işletmelerin istihdam politikaları göz önüne alındığında öne çıkan bir başka değişken “istihdama katılacak kişilerin yaşı” olarak karşımıza çıkmıştır. Buna göre işbaşı eğitim programı uygulayıcısı 35 işletmenin 23’ü istihdam edilen kişilerin yaşına önem atfetmektedir. İstihdam edilen kişilerin yaşına önem veren işletmelerden 8 tanesi ise yaş konusunda belirli aralıklar veya belirli sınırlamalar getirmektedir. Mülakata katılan işletmelerin 12’si ise istihdam politikalarından bahsederken yaşa değinmemiş ya da yaşın önemsiz olduğunu beyan etmiştir.

İstihdam politikalarını oluştururken yaşı ön plana alan işletmeler genç istihdamına verdikleri önemi şu şekilde belirtmişlerdir.

“Bunun dışında yaş kriteri de beden işçileri için önemli. Çünkü yoğun bir işletmeyiz, belli bir yaş üstünde yoğunluk yaşıyoruz sirkülasyon oluyor. Genç gruplarda da zorluk yaşanabiliyor ama yine de iş yüküne göre onu oranlamamız gerekiyor” (G12).

“Kişinin diğer özelliklerine bakılır. Mesela yaşına. Daha çok şu an da genç yetiştirme eğilimi var. Bizde mesela gençler ön planda” (G28).

“İthalat departmanımızda çalışacak olan kişilerin alımında yabancı dil önemli. Genç yaştaki işçilere almaya çalışıyoruz. 35 yaş altı kişileri daha çok tercih etmeye çalışıyoruz” (G33).

“Çalışanlarımızın çok yaşlı olmasını istemiyoruz. Bizim için genç istihdamının sağlanması daha önemli” (G35).

Yukarıdaki örneklerden farklı olarak tarım sektöründe hizmet veren ve istihdamda yaş kısıtası ile ilgili görüş bildiren G18, yaş konusunda 29-30 yaş aralığında veya biraz üstünde kişileri tercih ettiklerini belirtmiştir. Bu fikirde görüş bildirmelerinin sebebinin ise şu şekilde açıklamışlardır.

“Yaş konusunda da daha önceki tecrübelerimizi den dolayı en az 29-30 yaş aralığında veya biraz üzerinde kişilerle çalışmak istiyoruz. Yeni başlayan arkadaşlar ile çalışmak sıkıntılı olabiliyor. Ayrıca istihdam politikalarımız arasında pozitif ayrımcılık yapmak da istiyoruz ama toplumda kadına yüklenmiş misyonlardan dolayı onlarla çalışmıyoruz. Türkiye'nin her yerinde hizmet veren bir firma olduğumuz için kadınlar seyahat konusunda yeterince esnek olamıyor. Çünkü kendi evi var. Bir taraftan kendi ailesiyle kendi çocukları var. Onları bırakıp Türkiye'yi karış karış gezmek kolay olmuyor tabii. Kişi çalışırken mutsuz ve akli evindeyken yeterince verimli de olamıyor. Böyle olunca kendileri de zaten bu işi tercih etmiyorlar” (G18).

3.2.4.1.6. Kadın İstihdamında Pozitif Ayrımcılık

İşbaşı eğitim programı uygulayıcısı 35 firma ile gerçekleştirilen mülakatta dikkat çekici noktalardan bir tanesi de “istihdam da kadın önceliği/pozitif ayrımcılık” konusu olmuştur. Mülakata katılan işletmelerin büyük çoğunluğunun istihdam politikalarından bahsederken kadın istihdamının teşviki konusunda diğer kriterler kadar bahsetmediği veya pozitif ayrımcılıktan yana olmadıkları tespit edilmiştir. Zira mülakata katılan 35 işletme içinden kadın istihdamında pozitif ayrımcılık gözettiğini belirten işletme sayısı 11 işletmeden ibaret kalmıştır. Bu 11 işletmenin 3 tanesi departmandan departmana kadın istihdamına verdikleri önemin değiştiğini belirtirken, geri kalan 24 işletme, kadın istihdamında pozitif ayrımcılığa ya destek vermediklerini belirtmiş, ya da kadın istihdamı ile ilgili herhangi bir düşünce beyan

etmemişlerdir. Mülakata katılan işletmelerde kadın istihdamında pozitif ayrımcılık gözeten bazı firmaların görüşleri şu şekildedir.

“Cinsiyet konusunda şirketimizde yeni personel tedariki yapacağımızda genellikle pozitif ayrımcılık yaparak kadın istihdamına öncelik veriyorum” (G1).

“Kadın istihdamını desteklemek için işyerimizde kadınlara da görevler veriyoruz. Hemen hemen her departmanımızda kadın çalışanlarımız mevcut” (G35).

“Şirketimizde kadınların istihdama çalışma hayatına biraz daha fazla dâhil olabilmesi için pozitif ayrımcılık gözetilmekte, Bu sadece istihdamda değil kurum içi yönetim kademelerinde de kadınlara bizim şirketimizde daha çok yer veriliyor. Kadınlara kariyer planlamasında bizim şirketimizde oldukça destek sağlanıyor” (G10).

Kadın istihdamında pozitif ayrımcılık konusunda kadınlara yönelik destek vermek istediklerini fakat bazı nedenlerden dolayı bunun gerçekleşmediğini belirten G18 işletmesi bu nedenleri şu şekilde açıklamıştır.

“Ayrıca istihdam politikalarımız arasında pozitif ayrımcılık yapmak da istiyoruz ama toplumda kadına yüklenmiş misyonlardan dolayı onlarla çalışmıyoruz. Türkiye'nin her yerinde hizmet veren bir firma olduğumuz için kadınlar seyahat konusunda yeterince esnek olamıyor. Çünkü kendi evi var. Bir taraftan kendi ailesiyle kendi çocukları var onları bırakıp Türkiye'yi karış karış gezmek kolay olmuyor tabii. Kişi çalışırken mutsuz ve akli evindeyken yeterince verimli de olamıyor. Böyle olunca kendileri de zaten bu işi tercih etmiyorlar” (G18).

Yukarıda G18 işletmesinin söylediklerinden yola çıkarak, kadına yönelik toplum tarafından yüklenen misyonların, kadın istihdamına olumsuz yansıdığı ve firma yöneticilerinin bundan mustarip olduğu gözlemlenmiştir. Buradan hareketle kadın istihdamına yönelik pozitif ayrımcılık konusunda sadece kağıt üzerindeki teşvikler ile değil toplumsal hayatta farkındalık artırıcı politikalar ile toplumda hakim bakış açılarının yıkılması ve kadın istihdamının artırılması gerekmektedir.

3.2.4.2. Mülakata Katılan Firmaların Personel Tedarikinde Kullandığı Kanallar

Mülakata katılan işbaşı eğitim programı katılımcısı işletmelerin personel tedarikinde tercih ettiği kanallara bakıldığında etkili olan kanallar, “İŞKUR, kariyer siteleri, sosyal medya, referanslar ve gazete iş ilanları” olarak gözlemlenmiştir.

Mülakata katılan işletmelerde en etkili kanalın İŞKUR olduğu gözlemlenmiştir. Zira yapılan mülakatta “Herhangi bir meslek dalında eleman ihtiyacınız olduğunda bu ihtiyacınızı hangi yollardan karşılıyorsunuz?” sorusuna 35 işletmenin tamamı İŞKUR cevabını vermiştir.

İŞKUR'un personel tedarikinde mülakata katılan işletmelerin tamamında etkili olması, İŞKUR'un bu noktada oldukça etkili ve önemli bir kanal olduğunu ortaya koymaktadır. Personel tedariki ve diğer konularda İŞKUR'un işletmelere oldukça yardım ettiğini söyleyen G6, şu düşüncelere yer vermiştir.

“İŞKUR bu konuda bize çok yardımcı oluyor. Gerek normal pozisyonlarda işçi aradığımız zaman, gerek bu işbaşı eğitim programlarından yararlanmak istediğimiz zaman gerek se de biliyorsunuz işletmelerde engelli çalıştırma zorunluluğu var, bu kişilerin istihdamında bize oldukça büyük katkılar sunuyorlar” (G6).

Mülakata katılan işbaşı eğitim programı uygulayıcısı işletmelerin İŞKUR'dan sonra personel tedarikinde kullandığı en etkili yöntem “referans” olarak öne çıkmaktadır. Mülakata katılan 35 işletmenin arasından 31 tanesi referansları personel tedarikinde kullanmaktadır. 4 işletmede ise işe alım sürecinde referansların etkili olmadığı gözlemlenmiştir. Referanslara önem atfeden işletmelerden bazıları, referanslara verdikleri önemin nedenini şu şekillerde açıklamışlardır.

“Referanslar tabi ki önemli ama ben bu tarz konularda en büyük referans olarak kişinin kendisini görüyorum. Çünkü kişinin kendisindeki o enerji, duruşu, iletişimi, kendisini ifade edebilme yeteneği benim için çok daha yeterli. Denge olduğu unsurlarda da arka plandaki geçmişte çalıştığı amirlerine ve arkadaşlarına da sorgulama ihtiyacı hissedebiliyoruz” (G5).

“Referans bizim için önemli daha önceki şirketinde yöneticileri ile ne gibi münasebetleri olmuş bunlar tabii ki önemli konular” (G9).

“Referanslar bazen etkili olabiliyor. Referans dediğimi söyle bizden önceki çalıştığı kurumda amiri bizim için referanstır. Şu kurumda şunun tanıdığı değil de bizim için beraberinde çalıştığı örneğin bir kurumsal pazarlama müdürü ya da bir art direktör bize yönlendirdiği bir kurumsal pazarlama sorumlusu bizim için bir sırada değerlendirebileceğimiz adaylardan bir tanesidir. Çünkü o kişiye referans olan kişi der ki bu kişinin çalışmasına Ben kefilim bu bizim için ayrıdır. Bir de bazen şu kurumda şunun tanıdığıdır, o bizim için referans değil. O halk arasında torpil diye adlandırılan bir mevzu. Bu da bizim için çok etkili bir şey değil” (G12).

“Referanslar bizim için önemli. Aynı düzeyde biri olsa birinin referansı daha iyi olduğunda referansı olan kişiyi tercih ediyoruz. Çünkü daha önceki işyerinde o işi nasıl yaptığını bilmek önemli çünkü biz burada bu kişilere milyon liralık makineleri teslim ediyoruz” (G19).

“Personel tedarikinde eş dost akraba referansı da benim için önemli. Piyasada firmalar olarak çoğumuz birbirimizi tanıyoruz. Bir işçi geldiğinde iş başvurusuna daha önceki çalıştığı yer zaten bizim tanıdığımız bir firma oluyor ve onlarla işçi ile ilgili fikir alışverişinde bulunuyoruz” (G34).

Mülakata katılan işletmelerin personel tedarikinde kullandığı bir başka kanal “kariyer siteleri” olarak öne çıkmaktadır. Mülakata katılan 35 işletmenin 26’sı personel tedarikinde kariyer sitelerini kullandıklarını beyan etmiştir. 5 işletme kariyer sitelerini personel tedarikinde kullanıp yeteri verim alamadıklarını söylemiştir. Mülakata katılan 4 işletme ise personel tedarikinde kariyer sitelerini ya kullanmadıklarını belirtmiş ya da kariyer siteleri ile ilgili herhangi bir söz etmemiştir. Mülakata katılan işletmeler arasından kariyer siteleri ile ilgili yeterli verimi alamadıklarını söyleyen işletmelerin açıklamaları şu şekildedir.

“Kariyer sitelerine bazen başvurduğumuz oluyor ama oradan da istediğimiz geri dönüşleri alamıyoruz” (G13).

“Kariyer sitelerinden bugüne kadar bir tane bile düzgün eleman gelmedi, nedeni ne bilmiyorum ama gerçekten durum bu” (G19).

“Kariyer sitelerinden tercih etmiyoruz artık çok fazla geri dönüş olmuyor eskisi kadar” (G23).

Mülakata katılan işletmelere bakıldığında, kariyer sitelerinin işletmelerde genel olarak kullanıldığı fakat personel tedarikinde İŞKUR kadar etkili olamadığı ortadır. İŞKUR ve kariyer sitelerinin yanında personel tedarikinde etkili olan bir başka kanal sosyal medya olarak öne çıkmaktadır. Mülakata katılan 35 işletmenin içinde 9 işletme personel tedarikinde sosyal medyadan yararlandıklarını belirtmiştir.

Yapılan saha araştırmasından elde edilen bir başka sonuç personel tedarikinde gazete iş ilanlarının önemini kaybettiği konusudur. Mülakata katılan işletmeler içerisinde personel tedarikinde gazete iş ilanlarını kullanan işletme sayısı 4 işletme ile sınırlı kalmıştır. Mülakata katılan işletme sayısının 35 olduğu düşünüldüğünde gazete iş ilanlarını kullanan işletmelerin 4 işletme ile sınırlı kalması, personel tedarikinde gazetelerin rolünün oldukça azaldığının bir göstergesi olarak karşımıza çıkmıştır.

3.2.4.3. Firmaların İstihdamda Karşılaştıkları Zorluklar

Antalya ilinde işbaşı eğitim programı uygulayıcısı işletmeler ile yapılan mülakatta, işbaşı eğitim programının etki değerlendirmesini daha sağlıklı bir şekilde analiz edebilmek adına mülakata katılan işletmelerin istihdamda karşılaştıkları genel zorluklar saptanmaya çalışılmıştır.

İşletmelerin istihdamda karşılaştığı zorluklar çeşitlilik göstermektedir. İşletmelerin istihdamda karşılaştıkları zorluklar, “kalifiye eleman sıkıntısı, eğitim durumu yetersizliği, yabancı dil, bölgenin mevsimsel koşulları, ücret ve diğer şartlarda anlaşılamama” gibi konularda çeşitlilik göstermektedir.

3.2.4.3.1. Kalifiye İşgücü Sıkıntısı

Mülakata katılan işletmelerin istidamda karşılaştıkları zorluklara bakıldığında en fazla zorluğun “kalifiye eleman bulma” konusunda yaşandığı gözlemlenmiştir. Mülakata katılan 35 işletmenin içinden 24’ü kalifiye eleman bulmakta sıkıntı yaşadıklarını beyan etmiştir. Kalifiye eleman sıkıntısı yaşayan bazı firmaların açıklamaları şu şekildedir.

“Eleman tedariki yaparken yaşadığımız en büyük sorun kalifiye eleman sorunu. Hemen hemen bütün sektörlerde kalifiye eleman sıkıntısı yaşıyor. Bu turizmde de böyle. Kalifiye eleman bulmak ayrı sıkıntı, bulduğumuzda onu kendi bünyemizde barındırmak ayrı sıkıntı” (G6).

“İşe uygun kalifiye eleman arıyorsak eğer zorluk yaşıyoruz. Kişileri yetiştirmek üzere çok fazla seçeneği var ama kalifiye bir meslekte eleman arıyorsak hem çok fazla zaman harcıyoruz, hem çok görüşme yapıyoruz. Bazen de çok fazla zamandan sonra o grubu kapatabiliyoruz” (G12).

Yukarıda da görüldüğü üzere, kalifiye eleman bulma konusunda yaşanan sıkıntıların çeşitli sebepleri gözlemlenmiştir. Bu sebeplerin sektörlerin içyapısından, elemanların yetiştirilme maliyetlerinden kaynaklandığı görülmüştür. Bu sebeplerin yanı sıra G23 ve G34 işletmeleri, konjontürel krizlerin ve ülke ekonomisinde yaşanan daralmaların kalifiye eleman tedarikinde olumsuz etkiler yarattığını beyan etmiştir.

“Kalifiye eleman bulmak maalesef bu dönemde zor. 2016 yılında turizmde maalesef çok kötü bir sezon geçirdik. Artık insanların bakışı turizm sektörüne biraz daha kötü yönde. Kişiler devamlı iş aradıkları için ve bizim de onları sezonluk çalıştırma bildiğimiz için kişiler Turizm’den uzaklaşmaya başladılar özellikle kalifiye elemanlar artık kolay kolay turizmi tercih etmiyorlar. Bundan kaynaklı olarak bir sıkıntı yaşıyoruz şu anda” (G23).

“Çalışmıyor kimse çalıştıracak eleman bulamıyoruz. Kalifiye eleman sıkıntısı yaşıyoruz. Eğitim durumuna bile bakacak durum yok çünkü çalışacak eleman bulamıyoruz. Bizim işimiz vinç sektörü ile ilgili burada operatörlük ve şoförlük yapacak eleman bulmakta sıkıntı yaşıyoruz. Kalifiye değiller onları yetiştirmek gerekiyor. Şu durumda da kimse yetiştirecek elemanı almıyor. Niye ben iki buçuk üç sene yetiştireceğim elemana boşuna para vereyim. Çünkü işin durumu ona göre. Önceden olsaydı operatörün yanına bir eleman daha alırdık 17-18 yaşlarında veya askerden yeni gelmiş personel alıyorduk 1 sene 2 sene operatörün yanında duruyordu ve işi öğreniyordu. Eskiden iş vardı çünkü şimdi piyasanın durumundan dolayı ve yaşanan ekonomik daralmadan dolayı böyle bir şansımız olmuyor ki yetiştirecek eleman da bulamıyoruz. Değil Yeni eleman alımını yapmak firmalar mevcut elemanlarını işten çıkarıyor” (G34).

Mülakata katılan işletmelerin en çok mustarip olduğu kalifiye eleman bulma sıkıntısında neyin etkili olduğunu sordüğümüzda ise katılımcı firmaların en çok üzerinde durduğu konu, Türkiye’de üniversitelerin ve meslek liselerinin kalifiye ve ara eleman yetiştirme konusunda

yetersiz oldukları konusu olarak karşımıza çıkmıştır. Mülakata katılan toplam 35 işletmeden 22'si üniversitelerin ve meslek liselerinin kalifiye ve ara eleman yetiştirmede yetersiz kaldıklarını belirtmiştir. Mülakata katılan işletmelerin büyük bir çoğunluğu üniversitelerde eğitimin teori ağırlıklı olduğunu ve pratikten yoksun kalan gençlerin iş hayatına girdiklerinde birçok sıkıntılarla karşılaştıklarını şu cümlelerle aktarmışlardır.

“Düşünmüyorum. Çünkü bu okullarda sadece bilgi veriliyor. Dışarı çıktığınız zaman çok farklı bir hayat var dışarıda. Mevcutta yapılan pratikle okulda verilen bilgi birbirini tutmuyor. Çok farklı” (G3).

“Üniversitede öğrenciler tamamen okulu bitirme amaçlı ve eski üniversiteler şu an yok. Şimdiki üniversite eğitimi eskinin lise eğitimine denk geliyor gibi. Eğitim düzeyi gittikçe düştü. Genelde kalifiye eleman tecrübeli olanlardan çıkıyor. Bu işte yetişmiş kişilerden çıkıyor, onların içinden bulabiliyoruz” (G6).

“Türkiye'de birçok farklı meslek dalı var ama bu meslek dalları ile ilgili yeterince eğitim verilemiyor. Meslek liseleri ve üniversiteler biraz daha teorik olarak gösteriyorlar. Burada okuyan kişiler uygulamadan yoksun oldukları için meslek anlamında aslında biraz da boşuna okumuş diyorlar. Bu kişiler Bu okullardan çıktıklarında aslında Çok da bir şey bilmeden mezun olmuş oluyorlar” (G9).

“Üniversitedeki teorik eğitimin fazla olmasından dolayı, uygulamada pratik bilgilerden birçok kişinin eksik kaldığını düşünüyorum. Şöyle düşünün, hiç deniz görmemiş birisine, denizi anlatıyorsunuz. Kocaman bir çukur içi su ile dolu ve siz bir ucundan baktığınızda diğer ucunu göremiyorsunuz ve rengi mavi diyorsunuz. Denizi görmeyen birisi bunu tam manası ile doğru hayal edemiyor. Tam manası ile onu bilmesi için denizi görmesi, denizi hissetmesi gerekir. Bunun gibi yani üniversite öğrencilerine de genel olarak teorik eğitim verildiği için bu teorik eğitimler ne kadar olursa olsun pratiğe tam anlamıyla dönüşmüyor” (G11).

“Hayır düşünmüyorum. Üniversiteler diploma veriyor. Hiçbir şey katmıyor mu? Hayır, bazı şeyleri katıyor. Ben de üniversite mezunuyum mesela. Ama ben şunu isterim. Bir işletme mezunu, bir muhasebe mezunu işin başına oturduğu zaman benim onunla geçireceğim zaman en fazla 2 hafta olmalı. 2 hafta sonra artık o kişi işi kendi başına çevirebilmeli. Ama biz o kişiyi en az 2 ay bilgisayarın başına oturtamıyoruz. Çünkü hassas bir birim. Üniversite diplomasını önümüze koyan bir kişiden mesleki yeterlilik beklememiz gerekiyor ama şu anda artık adaylara da hak veriyorum ben mezunum bir şeyler öğrenmek ve iş hayatına atılmak için geldim durumu var. Kişi bu işi öğrenmek için aslında 4 yılını verdi. Yüksek lisans yaptıysa 6 yılını verdi. Ben bu kişiyi işin başına oturduğum zaman sıfır noktasından başlıyorum. Tek artısı üniversite mezunlarının biraz daha fazla yetiştirilebilir kişiler olması. Verdiğiniz alırım güvenini veriyorlar. Bunun dışında kendi özelliklerinden gelen eğitimi, yani kişisel anlamda eğitim hayatında mesleki bilgi ve becerisi bizim için yeterli değil” (G12).

“Hayır düşünmüyorum. Ben üniversitede akademisyenlerin kendi akademik kariyerlerini düşünüp gerçek Real Dünya ile iş dünyası ile iç içe olduğunu düşünmüyorum kopuklar. Üniversitede yeterince pratik eğitim verilmiyor teorik eğitim daha fazla” (G18).

Üniversitelerin kalifiye eleman yetiştirmede yetersiz kaldığı görüşünün yanı sıra mülakata katılan işletmelerin bir kısmı meslek liselerinin meslek edindirmede daha etkili olduğunu ifade etmiştir.

“Teknik liseler hariç eğitim sistemimizin kalifiye ve ara eleman yetiştirdiğini düşünmüyorum. Teknik liselerde mesela elektrik üzerine uygulamalı eğitim veriyorlar. Ama üniversiteler ezber üzerine. Türkiye’de genel olarak ezberci bir sistem olduğu için, hoca öğrencinin eline kitabı veriyor, tahtada ders anlatıyor çocuk anladı mı, umurunda değil. Sonra kitabın hepsini soruyor. Bu çocuk mezun olsa bile, aklında hem çok bir şey kalmıyor, hem de iş hayatında hiçbir pratiğe hakim değil. Bu da hem onları, hem bizleri olumsuz etkiliyor” (G26).

“Meslek liselerine bir şey diyemem ama üniversiteler yetiştiremiyor. Meslek liselerde okuyanlar üniversiteye gidenlere göre daha rahat iş buluyor. Staj gördüğü yere devam ediyor. Stajın bunda büyük etkisi var bir nevi o işe kişileri yönlendiriyor. Bir de üniversiteye giden kişilerin orada geçirdikleri süre zarfında yaşları geçiyor. Üniversiteyi en erken bitiren kişiler 22-23 yaşlarında oluyor. 23 yaşındaki bir adama ne işi öğretebilirsiniz ki. Elinde herhangi bir meslek yok. Her yer üniversite mezunu dolu. Sanayide çırak yetiyor zaten. Bu konuda bence meslek liseleri daha iyi” (G35).

“Üniversitelerin ara eleman ve kalifiye işgücü yetiştirdiğini düşünmüyorum. Meslek liseleri biraz farklı ama. Meslek liselerinde stajlar biraz daha zorunlu diye biliyorum. Üniversitede staj işi biraz aksak işliyor. Kurumların verdikleri stajlar biraz daha eksik kalıyor. Burada kişilerin tutumu da çok önemli. Biraz daha hevesli ve öğrenmek isteyen kişiler staj konusunda titizlik gösterirse öne çıkabiliyorlar. Bu da üniversite döneminde kişilerin sadece teorik bilgi değil aynı zamanda sahada pratik yaparak mezun olduktan sonra yapacağı işe hazır kişiler olmasını sağlıyor”

İstihdamda karşılaşılan en temel sorunlardan biri olan kalifiye eleman bulma konusunda bazı katılımcıların ifadesiyle üniversitelerin kalifiye işgücü yetiştirmede meslek liselerinin gerisinde kalması üzerinde durulması gereken bir durumdur. Bunların yanı sıra akademinin, iş dünyasından kopuk olmasına değinen G18 işletmesini bu durumdan rahatsız olduklarını şu cümlelerle ifade etmiştir.

“Üniversiteler kalifiye işgücü yetiştirmiyor. Ben üniversitede akademisyenlerin kendi akademik kariyerlerini düşünüp gerçek dünya ile, iş dünyası ile iç içe olduğunu düşünmüyorum. Kopuklar var” (G18).

Üniversiteler şüphesiz iş ve işçi bulma kurumu değildir. Lakin Türkiye’nin mevcut ekonomik ve sosyal şartları, toplumsal normları üniversite okuyan kişilerin daha rahat iş bulacağı düşüncesinin toplumda kabul görmesine neden olmuştur. Üniversiteden mezun olan kişilerin, okuldan sonra yaşamlarını daha iyi idame ettirebilmeleri, ülke ekonomisine katkıda

bulunmaları ve istihdamın artması için üniversitelerde zorunlu staj müessesesinin geliştirilmesi gerekmektedir.

3.2.4.3.2. Ücretlerde Anlaşamama Sorunu

Mülakata katılan firmaların istihdamda karşılaştıkları zorluklara bakıldığında bir diğer konu “ücretlerde anlaşamama sorunu” olarak karşımıza çıkmaktadır. Mülakata katılan firmalar içinden 12 firma ücretlerde anlaşmazlıklar yaşadıklarını dile getirmiştir. Ücret uyuşmazlıklarının istihdamda olumsuz etkiler yarattığını söyleyen bazı firmalar bu durumu şu şekilde açıklamıştır.

“Ücret uyuşmazlıkları bazen çıkabiliyor. Elbette kişilerin beklentileri ile kurumların beklentileri farklı. Kurum kişiyi görmeden o kişinin istediği ücreti bazen vermeyebiliyor. Kişi de diyor ki “benim standardın budur, ben ancak bu fiyata başlarım bu ücreti başlarım” diyor. Bazen bu anlamda sorun yaşıyoruz. Buralarda bazen uyuşmazlıklar yaşanabiliyor ama tabii ki burada da hem işçiyi tatmin edecek hem de işvereni yani şirketimizi tatmin edecek bir orta noktada buluşmaya çalışıyoruz” (G12).

“Bizim çoğunluğumuz asgari ücretle çalışıyor. Asgari ücrete insanlar çok çalışmak istemiyor hak vermiyor muyuz onlara, veriyoruz ama yapabileceğimiz bir şey yok” (G17).

Ücret uyuşmazlıklarında devletin politikalarının da yakından etkili olduğunu savunan G19 işletmesi asgari ücrete yapılan zammın ve vergi politikalarının ücret uyuşmazlıklarında etkili olduğunu beyan ederken şu cümleleri kullanmıştır.

“Bu sene asgari ücret 2020 lira olunca ücretler bizim için sorun olmaya başladı. Çünkü burada Bizim kendi kalifiye elemanımız 2500 lira maaş alıyor. Asgari ücret 2020 lira olunca aradaki makas çok daraldı. Aradaki makas eskiden %50 iken, şimdi yüzde ona yüzde beşe düştü fark. Böyle olunca ücret konusunda sıkıntı çekiyoruz. Ben emekliyim Devleti'nin bugüne kadar emeklilere yaptığı zam yüzde onu geçmemiş. Ama bu sene (2019) seçim için yapılan bu zamlar piyasanın anasını ağlattı. Şu anda birçok firmada işçiler çıkarılıyor veya kayıt dışı çalıştırılıyor ama bizde böyle bir durum mevcut değil. Ayrıca asgari ücretin içine asgari geçim indiriminin dâhil edilmesi durumu var. Bu da çok yanlış bir durum. Eskiden bu teşvikler asgari ücretin içinde değil, ayrı veriliyordu. Her ayın 20'sinde bankalardan biz bu paraları alır, elden kişilere dağıtırdık. Vergi dışı bir paraydı o. Zaten asgari ücret geçimlik bir ücret buna bir de gelir vergisinin koyulması tamamen vatandaşın söğüşlemektir” (G19).

İstihdamda yaşanan sorunlardan bahsederken ücret uyuşmazlığı konusunda görüş bildiren bir başka firma (G20) ücret uyuşmazlıklarının yaşandığını fakat kişilerin işsiz kalmaktansa verdikleri ücrete razı olarak çalışmaya başladıklarını söylemiştir.

“Bazen ücretlerde anlaşılamama gibi sıkıntılar da oluyor Ama genelde anlaşıyoruz. Genelde dışarıdan gelen insanlar artık ücreti ikinci planda tutuyorlar çünkü kişilerin aklında bir iş sahibi olabileyim düşüncesi var. Genelde genç insanlar zaten başvuruyor. Bizde çalışan kişilerin çoğu hayatımda ilk defa bir işyerinde çalışan insanlar ve bu kişilerde maaş sıkıntısı yaşamıyoruz” (G20).

Kişilerin işsiz kalma korkusuyla işe başlamaları istihdamın artışı olarak görünse de uzun vadede çok farklı sorunlara neden olabilecek bir konudur. Kişilerin istemedikleri ücretlerde çalışmaları, işyerine adapte olma, verimli çalışma gibi konularda olumsuz etkiler yaratabildiği gibi çalışanların özel hayatlarında da çeşitli sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Firmaların istihdam ile ilgili yaşadığı sorunlara bakıldığında ücretlerde anlaşılamama sorununun tek başına bir sorun olmadığı bir gerçektir. Bu sorunun başka sorunlara sebebiyet vermemesi için işçi temsilcileri, işveren temsilcileri ve devletin içinde olacağı üçlü bir konsorsiyumun oluşturulması ve diyalog mekanizmasının çalıştırılarak, adil bir ücret düzeyinin belirlenmesi gerekmektedir.

3.2.4.3.3. Mevsimsel Şartlarından Dolayı Yaşanan Sıkıntılar

Mülakata katılan işletmeler, istihdam sorunlarına değinirken en çok bahsi geçen konulardan biri “Antalya’nın mevsimsel şartlarından dolayı yaşanan sıkıntılar” olmuştur. Mülakata katılan 35 firma arasından 15’i mevsimsel sıkıntılar yaşadıklarını ifade etmiştir. Turizmin bölgede yoğun olmasından dolayı ekonomik canlılığın daha çok yaz aylarında olması, istihdamı da etkilemiştir. Turizmde çalışan işçilerin bazıları yılın 12 ayında çalışma imkânı bulabilirken, bazıları 6-8 ay çalışmakta geri kalan aylarda işsiz kalmaktadır. Kişiler işsiz kaldıkları aylarda ya boş gezmekte ya da başka firmalarda işe girmektedir. Başka firmalarda işe giren kişiler yaz sezonunda tekrar turizme dönmek isteyebilmekte, bu ve bunun gibi durumlar istihdamda olumsuz etkiler yaratmaktadır. Bu durumdan mustarip olduklarını söyleyen çeşitli firmaların görüşleri şu şekilde karşımıza çıkmaktadır.

“Antalya’da turizm sezonuna göre istihdam oranları mevsimsel farklılıklar gösterebiliyor. Bu yüzden personel tedarikinde mevsimsel sorunlar yaşıyoruz” (G2).

“Mevsimsel sorunlar yaşıyoruz. Yaz aylarında herhangi bir pozisyon boşaldığında o pozisyon için sezon ortasında eleman kolaylıkla bulunmuyor. Kışın da zaten turizm sektörü çok etkili değil bu anlamda mevsimsel sorunlarımız mevcut” (G6).

“Eleman tedarikinde zorlandığımız bir başka konu mevsimsel bir sorun özellikle Antalya’da mavi yaka ile tabir ettiğimiz beden işçisinde turizm sektörü çok fazla alım yapıyor eğer yazın ortasında bir temizlik görevlisi elemanı ihtiyacınız varsa bazen eleman bulamıyorsunuz. Ya da kışın elimizdeki elemanlar gidiyor. Bu da bir sorun bizim için” (G12).

“Antalya’da turizm sektörünün yaz aylarında çok etkin olmasından dolayı bu sürelerde eleman bulma sorunu yaşıyoruz. Mevcut çalışan işçilerimize otellere çalışmaya gitmek istiyorlar. Soruyorum mesela otel kaç para maaş veriyor diyorum 1700 lira diyorlar. Biz size onların verdiğinden 500-600 lira daha fazla ücret veriyoruz, yine de tercihi otellerden yana kullanıyorlar” (G13).

“Eleman temin etmekte zorlanıyoruz gerçekten hele şu an turizm sezonu açıldığı için. Antalya’da turizm sezonu açıldığında işçiler genelde otelleri tercih ediyor bizi tercih etmiyorlar O yüzden çok zorlanıyoruz. Otel cazip geliyor insanlara” (G17).

“Biz burada 12.ay insanları çalıştırıyoruz. Ama turizm sektöründe insanlara cazip gelen her ne varsa insanlar oraya gidiyor ama orada sezonluk çalışıyorlar. Biz burada kışın 12 ay besliyoruz insanları ama yaz gelince hemen başka yerlere kaçıyorlar. Gittikleri yerde 100 lira fazla alıyorlar ama 4 ay çalışıyorlar. Hâlbuki biz burada eleman alırken yaz-kış çalıştırmak üzere bu elemanlara alıyoruz. Kışın iş olmasa bile bankadan kredi çekip personellerin maaşlarını ödüyoruz yazın çalışsınlar diye. Buna rağmen insanlar otellere gidiyor” (G19).

Mülakata katılan firma yöneticilerinin söylediklerinden anlaşıldığı üzere, mevsimsel problemlerin bölge istihdamında olumsuz etkiler yarattığı açıktır. Mevsimsel sorunların istihdama yansıyan olumsuz etkilerini önleyebilmek için atılması gereken ilk ve en önemli adım, kişilerin devamlı işlerde istihdam edilmesinin sağlanmasıdır. İnsanların neden turizme yöneldiklerinin analiz edilmesi de bu doğrultuda büyük önem teşkil etmektedir. G19 işletmesinin yöneticisinin söylediği “Biz burada kışın 12 ay besliyoruz insanları, ama yaz gelince hemen başka yerlere kaçıyorlar” cümlesine bakıldığında işçilerin insan yerine bile konmadığı ortadadır. İşyeri yöneticisi işçileri beslediklerini söyleyerek, işçilerin emeklerini görmezden gelip, onları ahırdaki birer hayvan gibi tasvir etmiştir. Bu söz bile işçilerin neden turizme yöneldikleri hakkında bizlere bir fikir verebilmektedir. Turizm sektöründe kurumsallaşmış firmalarda kişilere daha düzgün hitap edilmesi, daha iyi şartlar sunulması, 6-8 ay olsa dahi işçilerin turizme yönelmelerine neden olabilecektir. Buradan hareketle küçük ve orta işletmelerdeki şartların iyileştirilmesi, firmaların kurumsallaşmaya giderek işçilerine değer vermesi ve Antalya’da turizm sektöründe sadece yaz aylarında değil 12 ay turizmin etkili olmasıyla insanların yaz kış istihdam edilmeleri, bu sorunun çözümünde etkili adımlar olabilecektir.

3.2.5. Mülakata Katılan Firmalarda İşbaşı Eğitim Programının Analizi

İŞKUR aracılığıyla uygulanan işbaşı eğitim programları Türkiye genelinde birçok ilde uygulama alanı bulmaktadır. Türkiye’de bölgesel gelişmişlik ve kalkınma düzeyleri farklılık gösterdiği için programın verimi bölgeden bölgeye değişiklik gösterebilmektedir. Bölgelerin coğrafi konumu, iklim koşulları ve kültürel özellikleri gibi faktörler bu değişiklikleri oluşturan etmenlerden birkaçıdır.

Türkiye’de istihdamın artırılması, işgücünün aktif hale getirilmesi gibi amaçlar doğrultusunda oluşturulan işbaşı eğitim programının istihdama yönelik etkilerinin analiz edilmesi; programın eksik ve aksak yönlerinin ortaya çıkarılması, tarafların program hakkındaki tavsiyeleri ve programın istihdama yaptığı etkinin sağlıklı bir şekilde ortaya konması bakımından önemli bir durumdur. Buradan hareketle Antalya ilinde programın istihdama yönelik etki değerlendirmesi ve firmalar özelinde ne gibi anlamlar ifade ettiği konuları, şehirde faaliyet gösteren 35 işbaşı eğitim programı uygulayıcısı firma ile görüşme yapılarak aydınlatılmaya çalışılmıştır.

3.2.5.1. Firmalar, Programdan Nasıl Haberdar Oldu?

Antalya’da işbaşı eğitim programı katılımcısı firmalara işbaşı eğitim programı ile ilgili sorulan sorulardan ilki programdan nasıl haberdar olduklarıyla ilgilidir. Mülakata katılan firmalara bu soruyu sormamızın nedeni, işbaşı eğitim programlarından firmaların hangi kanallar aracılığıyla haberdar olduklarının saptanması, hangi kanalların yetersiz olduğunun tespit edilmesi ve programın daha geniş kitlelere ulaşmasında hangi kanalların etkili olabileceğinin ortaya konması gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır.

Mülakata katılan işbaşı eğitim programı uygulayıcısı işletmelerin programdan nasıl haberdar olduğu konusunda elde edilen verilere bakıldığında “İŞKUR aracılığıyla, basın ve medya kanallarıyla, sosyal medya ile ve Resmi Gazete ve mevzuat takibi yaparak haberdar olduk” gibi cevaplarla karşılaşılmıştır. Mülakata katılan 35 işletmenin içinden 27’si programdan İŞKUR aracılığıyla haberdar olduklarını belirtirken, geri kalan 8’i ya İŞKUR’un herhangi bir şekilde aracı olmadığını belirtmiş ya da İŞKUR’un programdan kendilerini haberdar etmesi ile ilgili bir beyanatta bulunmamıştır. Mülakata katılan işletmelerden bazıları İŞKUR aracılığı ile haberdar oldukları süreci şu şekillerde açıklamışlardır.

“İŞKUR aracılığıyla haberdar olduk. İŞKUR’un danışmanlarıyla birebir iletişime geçerek onlarla bu programı başlattık” (G6).

“Bizim bir danışmanımız var İŞKUR’da. Bu danışmanımız aracılığı ile haberdar olduk işbaşı eğitim programlarından” (G12).

“Bu programlar çok eski programlar İŞKUR bu programı çıktığı zaman bizleri haberdar etmişti İŞKUR aracılığıyla haberdar olduk” (G17).

“İŞKUR aracılığı ile. İŞKUR bizi ziyaret etti 2 sene önce falandı. Biz onlara bizimle çalışacak olan personellerin belirli vasıflara sahip olması gerektiğini anlattık. Aslında biz İŞKUR’dan işçi bulabileceğimize çok inanmamıştık. Yaklaşık bir buçuk sene sonra denemeye karar verdik” (G18).

İŞKUR'un programlar hakkında işletmeler ile birebir temas kurarak haberdar etmesi önemlidir. Fakat programların daha fazla kitlelere yayılması için basın medya kanalları ve sosyal medyanın da etkin bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Buna karşın mülakata katılan 35 firmanın 10'u programdan basın ve medya kanallarından haberdar olduklarını söylerken, 4'ü de sosyal medya yoluyla haberdar olduklarını söylemiştir. Bu sayı basının ve sosyal medyanın yeterince etkin kullanılmadığının bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mülakata katılan işletmelerin içinde 10 işletme ise programdan kendi araştırmaları yolu ile resmi gazete, mevzuat vs. takibi yoluyla haberdar olduklarını belirtmiştir. Programı kendi araştırmaları sonucu öğrendiklerini ve İŞKUR'un aracıkta bulunmadığını söyleyen (G13) işletmesi şu cümleleri kullanmıştır.

“İşbaşı eğitim programlarını araştırarak öğrendim. Resmi gazeteleri ben kendim çok takip ederim, benim görevim bu. İŞKUR'un bir aracılığı olmadı. Ben kendim bu programların olduğundan haberdar oldum patronlarıma bilgi verdim. Patronum ilk başta tereddütlü davrandı. İlk önce 1-2 kişi al bir deneyelim dedi. Tereddütlü davranmasının nedeni de halkta bir düşünce vardır ya hani “devlet bir şey verirse karşılığında kesinlikle bir şey alır” diye, bu yüzden biraz tereddütlü davrandılar. Sonra bu program kapsamında aldığım 2 kişi gayet güzel çalıştı ve biz program kapsamında maliyetimizi düşürdük” (G13).

Yukarıda (G13) işletmesinin verdiği beyanat oldukça önemlidir. İşletmenin işveren vekili konumunda olan (G13), programdan memnun olduklarını, fakat kendi araştırmaları olmasa programdan yararlanamayacaklarını dile getirmiştir. Bu ve bunun gibi durumların engellenmesi adına İŞKUR tarafından, programı geniş kitlelere duyurmak adına çalışmalar yapılmalıdır.

İstihdamın artırılması ve işgücünün aktifleştirilmesi amaçları doğrultusunda uygulanan işbaşı eğitim programının, istihdama daha fazla katkı yapmasının sağlanması için firmaların ve programa katılacak kişilerin program hakkında bilgi sahibi olması sağlanmalıdır. Programın daha fazla kitlelere duyurulması, hem programın verimini doğru orantıda etkileyebilecek, hem de kişilerin program ile ilgili akıllarında oluşacak soru işaretlerini sağlıklı bir şekilde giderilmesi için önemli olacaktır. Bunun için basın ve medyada program ile ilgili bilgilendirici reklamların, televizyonlarda kamu spotlarının hayata geçirilmesi programın daha fazla kitlelere yayılması bakımından faydalı adımlar olarak gözükmektedir.

Sosyal medyanın günümüzde çok etkili bir hale geldiği de göz önüne alınarak, sosyal medya kanallarında bilgilendirici içeriklerin üretilmesi de bu kapsamda önemlidir. Sosyal medya ve dijitalin, televizyonlardan daha etkin hale geldiği bu dönemde, İŞKUR tarafından hazırlanacak resmi bilgilendirme içeriklerini, hem program uygulayıcısı işverenlerin, hem de

programdan faydalanan katılımcıların görev ve sorumluluklarından sağlıklı bir şekilde haberdar olmasını sağlayarak, programın etkin bir şekilde yürütülmesini kolaylaştırıcı adımlar olabilecektir.

3.2.5.2. Firmalarda Programın Uygulandığı Meslekler

Mülakata katılan firmalar, işbaşı eğitim programını çeşitli mesleklerde uygulamaktadır. Programın uygulandığı mesleklere baktığımızda ilk başta göze çarpan durum, turizmin etkisidir. Mülakata katılan firmalarda programın uygulandığı meslekler, ağırlıklı olarak turizm sektöründeki mesleklerdir. Zira turizm sektöründe faaliyet gösteren restaurant görevlisi, mutfak görevlisi, bulaşıkhaneye görevlisi, kat hizmetleri görevlisi gibi mesleklerde işbaşı eğitim programları daha fazla uygulanmaktadır.

Araştırma kapsamında mülakata katılan 35 firmada en fazla işbaşı eğitim programı uygulanan meslekler sırasıyla şu şekildedir. 15 işletmede mutfak görevlisi, 11’inde temizlik görevlisi, 13’ünde restaurant görevlisi, 9’unda muhasebe, 8’inde insan kaynakları, 7’sinde tekniker, 5’inde satış pazarlama, 4’ünde halka ilişkiler veya karşılama elemanı, 3’ünde sekreter ve kasiyer, 2’sinde öğretmen mesleklerinde program uygulanmaktadır. Geri kalan işletmelerde depo elemanı, hemşire, sağlık teknikeri, kargo dağıtım elemanı, ziraat mühendisi, yazılım elemanı, sosyal medya yönetimi elemanı, çocuk gelişimi personeli, kimyager gibi mesleklerde program uygulama alanı bulmaktadır.

Araştırma kapsamında mülakata katılan işletmelerden programın uygulandığı meslekler konusunda edinmek istediğimiz bir diğer konu, program kapsamında işletmelerin arayıp bulamadığı herhangi bir mesleğin olup olmadığı ve eğer varsa bu mesleklerin hangi meslekler olduğu konusudur. Mülakata katılan işletmelerin 6’sı işbaşı eğitim programı kapsamında bazı mesleklerde eleman bulamadıklarını söylemiştir. İşbaşı eğitim programı kapsamında bazı mesleklerde eleman bulamadığını söyleyen işletmelerin açıklamaları ise şu şekildedir.

“Bulaşıkhanede, kat hizmetlerinde ve meydan da şu anda işbaşı eğitim programı kapsamında eleman arıyorum lakin bulamıyorum” (G3).

“Küçük ev aletleri elemanı bulmakta sıkıntı yaşıyoruz. Program kapsamında bu meslekte eleman arıyoruz lakin bulamıyoruz” (G15).

“Elektrikçi ihtiyacım var bulamadım. Bir tane buldum ama o da yat şirketine gitmiş. Ben kışın burada 3 ay besledim ama daha iyi bir maaş bulunca hemen oraya gitti. Lakin ne olacak orası turizm sezon bitti mi kapanacak sonra buraya tekrar gelmek isteyecek biz burada insanlara düzenli iş veriyoruz ama turizm ortamı insanlara daha cazip geliyor” (G19).

Mülakata katılan firmaların açıklamalarından da anlaşılacağı üzere, işbaşı eğitim programı kapsamında bazı mesleklerde eleman bulunmamasının nedenleri çeşitli sebeplerden kaynaklanmaktadır. Bu sebepler genel olarak, meslekteki eleman azlığından ve mevsimsel koşulların etkisinden kaynaklanmaktadır. Firmaların program kapsamında bazı mesleklerde eleman bulamamasının nedenleri ile istihdamda karşılaştıkları genel sorunlar konu başlıkları olarak paralellik gösterse de aralarında doğru orantılı bir ilişki bulunmamaktadır.

Mülakata katılan firmaların istihdamda karşılaştıkları genel sorunlar bölümünde, 15 işletme mevsimsel şartlardan dolayı sıkıntı yaşadıklarını belirtirken, işbaşı eğitim programı kapsamında bazı mesleklerde eleman bulunamamasının nedenini mevsimsel şartlara bağlayan işletme sayısı sadece 1 işletme ile sınırlı kalmıştır. Ayrıca program kapsamında bazı mesleklerde eleman bulamayan işletme sayısı sadece 6'dır. Genel istihdam sorunları bölümünde birçok işletme çeşitli konularda sıkıntı yaşadıklarını söylemiştir. Bununla birlikte firmalarda işbaşı eğitim programı uygulanan mesleklere bakıldığında, firmaların program kapsamında hemen hemen her meslekte eleman bulabildikleri gözlemlenmiştir.

Tüm bu veriler göz önüne alındığında işbaşı eğitim programının, kalifiye eleman yetiştirmede, kişilerin işbaşında eğitimler ile aktif hale getirilmesinde ve mevsimsel şartların yarattığı olumsuzlukları gidermede etkili bir program olduğu gözlemlenmiştir.

3.2.5.3. Firmaların Programdan Yararlanma Sebepleri

Türkiye genelinde İŞKUR aracılığıyla uygulanan işbaşı eğitim programlarının firmalar nezdinde ifade ettiği anlamlar pek tabi farklılık göstermektedir. Bu farklılığın nedenleri firmaların faaliyette bulunduğu bölge, sektör, vs. gibi koşullardır. İşbaşı eğitim programlarının sahadaki mevcut durumunun daha sağlıklı bir şekilde analiz edilmesi için, firmaların bu programdan neden yararlanmak istediği konusu önem arz etmektedir.

Araştırma kapsamında mülakata katılan işletmelerin işbaşı eğitim programından yararlanma sebepleri genellikle “firmalara sağlanan ücret, sigorta teşvikleri ve vergi muafiyetleri, firmaların ihtiyacı olan kalifiye elemanları kendi bünyesinde yetiştirmek istemeleri, bölge ve ülke istihdamına katkı sağlamak, toplumda iş bulamayan vasıfsız kişilere iş imkânı sağlayarak toplumsal fayda yaratmak ve firmaların iş bulamayan kişilere iş imkânı sağlayarak psikolojik rahatlama hissi elde etmeleri” şeklinde sıralanmaktadır.

3.2.5.3.1. Firmalara Sağlanan Ücret, Sigorta Teşvikleri ve Vergi Muafiyetleri

Araştırmada firmaların işbaşı eğitim programından yararlanma nedenlerine bakıldığında en fazla karşımıza çıkan neden “firmalara sağlanan ücret, sigorta teşvikleri ve vergi muafiyetleri” olmuştur. Mülakata katılan 35 işletmenin tamamı işbaşı eğitim

programından yararlanmak istemelerinin nedenlerini açıklarken, program kapsamında firmalara sağlanan teşviklerden yararlanmak istediklerini belirtmişlerdir. Program kapsamında firmalara sağlanan teşviklerin nedenlerine değinen bazı işletmeler, şu cümleleri kullanmıştır.

“İşbaşı eğitim programları istihdam da çok faydası oluyor. Eskisi gibi değil artık kar marjları çok düştü böyle olunca da bu şekilde programlar bize can simidi gibi geliyor. Mesela bu program olmasa, teşvikler olmasa ben bu kadar işçi çalıştıramayacağım. İstihdamda yarı yarıya azalmaya gideceğim. Buna paralel olarak mal üretimimi de azaltacağım. Şimdi mesela burada 20-25 kişi çalışıyor O zaman ne olacak biz burada 6-7 kişi çalıştırabileceğiz belki. Diğer çalışanlarımızın hepsine çıkış vermiş olacağız. Biz bu programlar sayesinde piyasaya hem daha fazla mal sürmüş oluyoruz, hem de istihdama katkı sağlayarak aynı zamanda ülke ekonomisine katkı yapmış oluyoruz” (G13).

“Şu anda asgari ücret 2020 lira oldu. Ben daha önce 1200 lira 1300 lira ücret verirken şu anda iki katı oldu. Devlet teşviki olmasa ben eleman alamam. Ben elemanı daha fazla saatlerde çalıştırarak daha çok iş yaptırmaya bakarım. Az elemanla çok iş yapmaya bakarım. Bu teşvik olduğu için, 6 ay imalat kısmında, 3 ay grafik kısmında kişileri İŞKUR üzerinden istihdam ediyorum. 30 ay boyunca bu kişilerin vergisi ödeniyor. Bu yüzden bu programlardan yararlanıyoruz. Şu anda benim 60 tane toplam çalışanın olduğu için 12 tane işbaşı eğitim programı katılımcı alma hakkım var. Ben de mevcut işçilerimize fazla mesai yaptırmak yerine, yeni elemanlar alıyorum bu program ile. Bu program kapsamında aldığım elemanların işi bilen, kalifiye eleman olmasına dikkat ediyorum. Bu iş doğrultusunda altyapısı olan kişileri alıyorum.” (G19).

Yukarıda görüldüğü üzere bazı firmalar, işbaşı eğitim programı sayesinde daha fazla “eleman çalıştırma” şansı bulduklarını söylerken, teşvikler sayesinde mali rahatlama yaşadıklarını beyan etmişlerdir. Firmaların beyanatlarından da anlaşıldığı üzere, işbaşı eğitim programından yararlanan ve “katılımcı” olarak ifade edilen kişiler, firmada çalışan diğer işçilerden farksız birer “eleman” olarak görülmektedir. Öyle ki mülakata katılan 35 işletme içinde, program sayesinde daha kolay eleman bulduğunu söyleyen işletmelerin sayısı 6’dır. Lakin işbaşı eğitim programından yararlanan kişiler işçi statüsünde değil, katılımcı statüsünde ve farklı özlük hakları ile çalışmaktadır.

Aynı işlerde çalışan ve statüsü farklı olan bu kişilerin özlük haklarının farklı olması, bazı durumlarda çeşitli sıkıntılara sebebiyet vermektedir. Detaylı olarak araştırmanın ilerleyen kısımlarında incelenen bu konudan, burada bahsedilmesinin sebebi ise şudur. Bazı firmalar işbaşı eğitim programını iş bulamayan kişileri yetiştirme, kalifiye işgücü oluşturma gibi amaçlarla değil, ucuz işgücünden yararlanmak için bir fırsat olarak görmektedir. İşbaşı eğitim programından yararlanma sebeplerini “Bu program kapsamında aldığım elemanların işi bilen ve kalifiye eleman olmasına dikkat ediyorum. Bu iş doğrultusunda altyapısı olan kişileri alıyorum” şeklinde dile getiren G19 işletmesinin açıklamalarına bakıldığında bu durum açık ve

net bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Serbest piyasa koşullarında firmaların bu tür programları kendi çıkarları doğrultusunda kullanmaları aslında çok anormal bir durum değildir. Serbest piyasada işletmelerin daha fazla kâr etmeleri için çeşitli yollar denemesi gayet normal görülmektedir. Zira mülakat katılımcısı işletmelerden biri olan G9, işbaşı eğitim programından yararlanma sebeplerini açıklarken şu cümleleri kullanmıştır.

“İşbaşı eğitim programından yararlanma istememin nedeni program kapsamında İlk 3 ay sağlanan maddi destek. Bu bizim için çok önemli, ilk etapta. Ama sonrasında ki aylarda kişinin maaşını bizim ödüyor olmamız, bizim için üzücü tabii. Bir anlamı kalmıyor. Sonraki aylarda da destek olunması gerekir diye düşünüyorum” (G9).

İlk 3 ay bedavaya çalıştırdığı kişiye daha sonra ücret ödedikten sonra teşvikin bir anlamının kalmadığını ifade eden G9’un açıklamalarından da anlaşılacağı üzere firmaların asıl amacı kâr maksimizasyonudur. Firmaların programdan sadece maliyet anlamında yararlanmak istemesi, istihdamın artması anlamında olumlu gözükülebilmektedir. Lakin aynı işletmede, aynı işi yapan kişilerin farklı statülerde çalışmaları ve farklı özlük haklarına sahip olmaları, bir tarafın mağduriyetine sebebiyet vermektedir.

Örneğin işbaşı eğitim programı katılımcısı bir kişi, firmanın normal çalışanı ile aynı işi yaparken mevzuat gereği, emeklilik sigorta primi gibi çeşitli haklardan mahrum kalmaktadır. Bu ve bunun gibi mevzuattan kaynaklı eşitsizlikler, kişinin kendisini işe ve işletmeye ait hissetmesinde olumsuz etkiler meydana getirmektedir. İleri başlıklarda daha detaylı incelenen mevzuat farklılığından dolayı ortaya çıkan eşitsizlikler konusunun, firmaların programdan yararlanma sebeplerinde dahi net bir şekilde kendini göstermesi üzerinde durulması ve derhal adil bir yapıya dönüştürülmesi gereken bir konudur.

İşbaşı eğitim programından yararlanma sebeplerini açıklayan bazı firmalar ucuz işgücü üzerinde yoğunlaşsa da, bazı işletmeler teşviklerin yanı sıra işgücü yetiştirme üzerinde de durmaktadır. Örneğin G32 firması programdan yararlanma sebeplerini açıklarken, programın işgücü yetiştirme yönüne vurgu yaparak şunları söylemiştir.

“Programlardan yararlanmak istememizin nedenleri sonuçta programın işverenler olarak bize de katkısı var. Devlet tarafından bu program kapsamında firmalara ücret ve sigorta prim teşvikleri uygulanmakta bu programlardan yararlanarak bir de bu teşvikleri almak istiyoruz. Bu programlar kapsamında hem maliyete girmiyorsunuz, hem de kendi bünyenizde çalışacak elemanı kendiniz yetiştiriyorsunuz” (G32).

Sonuç olarak birçok işletme için teşvik ve sübvansiyonlar çok önemli bir yere sahiptir. Program kapsamında firmalara verilen teşvikler ve sunulan avantajlar sayesinde birçok işyeri işbaşı eğitim programına yönelmekte ve programın etkinliği bu bağlamda artmaktadır.

3.2.5.3.2. Firmaların Kalifiye İşgücünü Kendi Bünyesinde Yetiştirmek İstemesi

Araştırmaya kapsamında mülakata katılan 35 firma arasından 26'sı, programdan yararlanma nedenlerinden biri olarak, “program sayesinde kendi bünyelerinde kalifiye eleman yetiştirme fırsatı” konusuna değinmiştir. İşbaşı eğitim programının temel amaçlarından biri olan kalifiye işgücü yetiştirme konusunun, mülakata katılan birçok firma üzerinde etkili olması programın amacına uygun işlemesi babında önemlidir. Buna karşın mülakata katılan 9 firma programdan yararlanma sebeplerini açıklarken ya kalifiye işgücü yetiştirme gibi bir nedenle programdan yararlanmadıklarını beyan etmiş, ya da bu konuda herhangi bir fikir belirtmemiştir. İşbaşı eğitim programının işgücü yetiştirmede önemine değinen bazı firmaların yaptığı açıklamalar ise şu şekildedir.

“İşbaşı eğitim neden önemli? İşin daha iyi kavranabilmesi için önemli. İşin işbaşında öğrenilmesi için önemli. Bu yüzden biz stajyerlere de çok büyük değer veriyoruz. Stajyerler de mesela işi işbaşında öğreniyorlar. Daha sonra işe başladıkları zaman tecrübeli olarak bize fayda sağlıyorlar. Bu bizim için çok önemli. Çünkü hizmet sektörü hata kabul etmeyen bir sektör” (G4).

“Kendi imkânlarımızla eğiteceğimiz personeli işbaşı eğitim programı sayesinde maliyetsiz olarak ama yine kendi bünyemizde yetiştirmiş oluyoruz” (G22).

“Piyasadan kalifiye eleman yetiştirmek büyük bir maliyet. İŞKUR bu konudaki maliyeti en önemli kalemi ortadan kaldırıyor. Yani işletmeye böyle bir faydası oluyor. Meslek edinmek isteyen de bir okul gibi aracı oluyor. Kişi iş başında öğreniyor. Olması gereken de bu. Verilmesi gereken eğitim bu aslında” (G29).

İşbaşı eğitim programının temel amaçlarından biri olan kalifiye işgücü yetiştirme konusunda olumlu görüşlerin yanında bazı işletmeler, mevzuattan kaynaklı sorunlarla karşılaştıklarını belirtmiştir. Vinç işinde hizmet veren G34 işletmesi işbaşı eğitim programının süresinin, kalifiye eleman yetiştirmede yetersiz kaldığını şu cümleler ile açıklamıştır.

“İşbaşı eğitim programı kapsamında ihtiyacımız olan elemanı kendi bünyemizde yetiştirme imkânı bulduk ama bu da meslekten mesleğe değişiyor süre kısıtlamaları önümüze engel çıkarabiliyor. Mesela operatör mesleğinde 3 ayda kimseyi yetiştiremezsiniz. İş bulamayan kişilere iş verecek hem bir toplumsal fayda sağlama hem de ülke ekonomisine dolaylı olarak bir katkıda bulunma gibi de faydası var Ama dediğim gibi bazı şartlar sahaya daha iyi bir şekilde uyarlanmalı” (G34).

İşbaşı eğitim programının süresi konusunda sadece G34 işletmesi değil, birçok işletme programların sürelerinin yetersiz olduğunu belirtmiştir. İleri bölümlerde daha detaylı incelediğimiz, firmaların programla ilgili eksik veya aksak gördüğü noktalar konusunda birçok işletme programın süresinin yetersiz olduğunu ve programın süresinin sektörlere göre değil mesleklere göre belirlenmesi gerektiğini söylemiştir. Bu konuda işletmelerin söyledikleri dikkate alınmalıdır. Öyle ki, mesela hizmet sektöründe birçok farklı meslek vardır. Bu mesleklerin yapılış şekli, öğrenme süreleri pek tabi farklılık göstermektedir. Bundan dolayı işbaşı eğitim programının süreleri tek bir sektörde belirli bir süreyle değil, mesleklerin kendine has özelliklerine göre dizayn edilmelidir.

3.2.5.3.3. Ülke Ekonomisine Katkıda Bulunma

Araştırma kapsamında mülakata katılan firmaların işbaşı eğitim programından yararlanma nedenleri arasında öne çıkan bir diğer husus ise şudur. Mülakata katılan firmalar, işbaşı eğitim programını uygulayarak ülke ekonomisine katkıda bulunduklarını ve bu nedenle bu programa destek verdiklerini söylemiştir. Programı uygulama nedenleri arasında ülke ekonomisine katkıda bulunma konusunda mülakata katılan 35 firmadan 24'ü, programlar ile ülke ekonomisine doğrudan veya dolaylı yoldan katkı yapmak istediklerini belirtmiştir.

“Program kapsamında hem firma olarak biz teşviklerden yararlanıyoruz hem de çalışma hayatına yeni girecek olan kişilerin istihdama dâhil edilmesi konusunda yarar sağlıyoruz. Kişilere deneyim kazandırmış oluyoruz bir nevi. Kişiler Bu programla girdikleri zaman iş hayatını görüyorlar, meslekleri tanıyorlar nerede çalışmak istediklerini öğreniyorlar en azından. Program kişileri ve firmaları ürettiği kadar bir şekilde ülke ekonomisine katkı sağlama bakımından da önemli bir program” (G23).

“Bu programlar kapsamında hem maliyete girmiyorsunuz hem de kendi bünyenizde çalışacak elemanı kendiniz yetiştiriyorsunuz. Bu da her iki tarafa fayda sağlıyor. Programlar ile aynı zamanda ekonomiye katkıda sağlıyoruz aynı zamanda uzun süredir iş bulamayan kişiler Bu program sayesinde iş bulabiliyor” (G32).

“Ülke ekonomisinde daha çok nitelikli insanların yetiştirilmesine bir de bu programları destek vererek katkıda bulunmak istiyoruz” (G35).

İşbaşı eğitim programının nihai amacı istihdamın arttırılması ve ülke ekonomisinin geliştirilmesidir. Mülakata katılan 35 firma arasından 24'ünün işbaşı eğitim programlarından yararlanma nedenleri arasında ülke ekonomisine de atıfta bulunması, kısa vadede programın başarı kazanmasında, uzun vadede ülke ekonomisine katkı sağlanmasında önemli görünmektedir. İşbaşı eğitim programının sağladığı ve sağlayacağı katkıların kalıcı ve etkin olabilmesi için, İŞKUR tarafından programın eksik ve aksak yönlerinin giderilmesi, sahaya

kulak verilmesi ve mevcut verilerin rasyonel değerlendirmeler ile analiz edilmesi gerekmektedir.

3.2.5.3.4. Toplumsal Fayda Yaratma

İşbaşı eğitim programının firmalar nezdinde uygulanma nedenlerine bakıldığında öne çıkan bir diğer konu ise şudur. Firmalar işbaşı eğitim programı uygulama nedenleri arasında, toplumda uzun süredir iş bulamayan kişilere veya işgücü piyasasına yeni girecek olan tecrübesiz gençlere iş imkânı sağlayarak toplumsal faydaya katkı sağlama konusunda fikir belirtmişlerdir. Mülakata katılan 35 firma içinden 25'i, işbaşı eğitim programını uygulama nedenleri arasında toplumsal fayda yaratma konusunu öne çıkarmıştır. Bu konuda fikir belirten bazı firmaların görüşleri ise şu şekildedir.

“İşi işbaşında öğretmek ve bu kapsamda bu program bizim için gayet kullanışlı. Ayrıca bu programlarla bir şekilde dolaylı olarak ülke ekonomisine katkıda da bulunuyoruz. Toplumda iş bulamayan vasıfsız insanlara ekmek kapısı yaratılmasına yardımcı oluyorsunuz. Bunlarda bizim için önemli” (G4).

“Bu program kapsamında gelen insanlar iş arıyor ekmek arıyor çocuklarını geçindirecek bu insanlara iş sağlıyorsun o insana da bir şekilde fayda sağlamış oluyorsun Bu programlar ile. Bir ailenin geçimini daha fayda sağlamış oluyor. Milli gelire üretime katkı sağlanmış oluyor. Bu programların devlete ekonomik olarak değil aslında sosyal olarak katma değeri daha fazla. Çünkü işsiz olan insan her türlü huzursuzluğun kaynağıdır. Çünkü işsizlik sosyal maliyeti bakımından çok büyük zararları olabilecek bir konu” (G19).

“İşbaşı eğitim programlarında çalışan ve bu doğrultuda iş hayatına atılan ve gelir sağlayan birçok kişi var. Bu kişilere işbaşı eğitim programı sayesinde iş sağlayarak, topluma da aynı zamanda bir katma değer katmış oluyorsunuz. Ayrıca bizim kendi imkânlarımızla eğiteceğimiz personeli işbaşı eğitim programı sayesinde maliyetsiz olarak ama yine kendi bünyemizde yetiştirmiş oluyoruz. Bu da bizim için önemli bir konu. Şöyle bir şey de yaşıyoruz mesela çok çalışmak isteyip gelip iş başvurusunda bulunup işe alındığı için çok mutlu olan insanlar var. Böyle durumlarla karşılaştığınızda bu durum sizi mutlu ediyor” (G22).

Mülakata katılan firmaların programı uygulama nedenleri arasında toplumsal fayda sağlama konusunun birçok firma tarafından dillendirilmesi sadece programın amaçlarına ulaşmasında değil, toplumsal dayanışmanın güçlendirilmesine de katkı sağlamaktadır.

3.2.5.3.5. Firmaların İşbaşı Eğitim Programından Yararlanmasının Diğer Nedenleri

Firmaların işbaşı eğitim programı uygulama nedenleri arasında dikkat çeken en önemli konulardan bir tanesi de “program kapsamında iş bulamayan kişilere iş imkânı sağlayarak, psikolojik bir rahatlama hissi elde etme” konusu olmuştur. Mülakata katılan 35 firma içinden

12'si, işbaşı eğitim programlarını uygulayarak, işsiz kişilere iş imkânı sağladıklarını, bununda psikolojik bir rahatlık hissi verdiğini söylemiştir. Mülakata katılan firmaların bu konu hakkındaki bazı düşünceleri ise şu şekildedir.

“İşsiz bir kişiye imkânı sağlandığında, kişide ve işverende psikolojik rahatlama sağlamaya neden oluyor. İşbaşı eğitim programı ile gelen personelim çalışmaya çok ihtiyacı olduğunu belirtti ve burada çalışmak için ailesiyle birlikte Antalya'ya geldi fedakârlık yaparak. İnsanlara iş imkânı sağladığımızda bize de psikolojik rahatlama sağlıyor” (G7).

“Toplumda uzun süre iş bulamayanlar ve iş tecrübesi olmayanlar daha çok bu programda çalıştırılıyor. Çünkü kalifiye insanlar bunu çok fazla tercih etmiyorlar. İş imkânı bulamayan insanlara iş imkânı sağlamak bizlere psikolojik bir rahatlama hisside veriyor. Ben kendi adıma mutlu oluyorum. En azından bir yerden başlamış oluyor bu programla” (G14).

“Bu program kapsamında işgücüne yeni giren insanlar için ve toplumda iş bulamayan insanların iş bulabilmesi için, bu programı uygulayarak ülke ekonomisine katkıda bulunma, toplumsal fayda sağlama ve kendi adımıza psikolojik bir rahatlama elde ediyoruz. İş bulabilen insanın mutluluğu bize de yansıyor. Onun evine ekmek götürmesi hem bizim için hem onun için psikolojik bir rahatlama sağlıyor. İstihdam aslında ayrıca bir huzur da sağlıyor” (G15).

Araştırma kapsamında mülakata katılan firmaların işbaşı eğitim programlarından yararlanma sebepleri arasında psikolojik rahatlama hissi elde etme konusu üzerinde durulması gerekmektedir. İşsizliğin ekonomik bir sorun olmasının yanında, toplumsal bir sorun olduğu bu anlamda bir kez daha ortaya çıkmaktadır. İşsizlik sorununun, işçiler üzerinde daha yıkıcı etkileri olduğu bilinen bir gerçektir. Lakin işsizliğin faturası sadece işsiz kalan kişiler tarafından değil, toplumun birçok farklı kesimleri üzerinden ödenmektedir. Mülakata katılan firma yöneticilerinin bir kısmının bu konuda fikir belirtmesi bunun en açık örneklerden biridir.

Mülakata katılan işbaşı eğitim programı uygulayıcısı turizm sektöründe hizmet gösteren bazı işletmeler programı uygulama nedenleri arasında önemli bir konuya değinmiştir.

“Ana nedenimiz proje oteli olmamızdan kaynaklı olarak kişilerin turizm sektöründe çekirdekten yetişmelerini sağlamak” (G4).

“Programı uygulama nedenlerimizin belki de en önemlisi, tecrübesiz elemanları program kapsamında yetiştirmek. Bu program kapsamında genelde tecrübesiz kişileri alıyoruz, o 3 ayda hem yetişmiş oluyorlar hem de otele adaptasyonları sağlanmış oluyor. Hem firma için parasal anlamda çok karlı, hem de çalışanın otele uyumu için çok faydalı bir program olduğunu düşünüyorum. Mesela bizim sezon Nisan'da açılıyor. Ama biz bu program sayesinde Şubat'ta eleman alımı yapıyoruz. Sadece bizde değil, turizmdeki birçok firmada da bu böyle. Yani aslında işçiyi 3 ay önce işe başlatmış oluyoruz. İşsizlik oranlarına da etkisi oluyor bu şekilde bu da ülke ekonomisine katkı bir anlamda. Çünkü bu program

olmasa işe daha geç başlatacağız bu kişileri. Bu program sayesinde kış aylarının sonundan itibaren alım yapıyoruz böylece mevsimsel işsizlik dediğimiz bu oranlar düşmeye başlıyor” (G6).

“Personeli normalden daha erken sürede istihdama dâhil etmekten faydalanıyoruz. Kalifiye elemanı kendi bünyemizde işbaşında eğitime imkânı buluyoruz. Bu şekilde sezona hazır hale geliyoruz” (G8).

İşbaşı eğitim programından yararlanma nedenleri arasında yukarıdaki firmaların belirttiği bu durum, Antalya’nın turizm sektörünün ağırlığından kaynaklanmaktadır. Turizm sektörünün kalifiye işgücüne ihtiyaç duyduğu aşikârdır. Turizmde çalışacak işgücünün yetiştirilmesi konusu bu yüzden dolayı meşakkatli bir süreçtir ve zaman alabilmektedir. G6 firmasının söylediklerinden de anlaşılacağı üzere, işbaşı eğitim programı turizm sektöründeki firmalarda, kalifiye işgücü yetiştirilmesinde katkı sağlamaktadır.

3.2.5.4. Firmaların Programı Uygulama Süreleri

İstihdamın arttırılması ve işgücünün aktifleştirilmesi gibi gayelerle 2009 yılından beri uygulanan işbaşı eğitim programı Türkiye’nin birçok bölgesinde olduğu gibi Antalya ilinde de uygulama alanı bulmaktadır. 2009 yılından bu yana uygulanan işbaşı eğitim programlarının sahada ne zamandır etkili olduğu konusu ise programın etki değerlendirmesinin analizi bakımından önemli bir durumdur. Bu doğrultuda araştırma kapsamında mülakata katılan işbaşı eğitim programı uygulayıcısı işletmelerden öğrenmek istediğimiz konulardan biri, işletmelerin programdan ne zamandır yararlandığı konusu olmuştur.

Araştırma kapsamında yapılan mülakatlara katılan işletmelerin işbaşı eğitim programından yararlanma süreçleri çeşitlilik göstermektedir. Bundan dolayı işletmelerin programdan yararlanma süreçleri; “1 yıldan daha az, 1- 5 yıl arası ve 5 yıldan daha fazla” şeklinde kategorize edilmiştir. Araştırmaya katılan işbaşı eğitim programı uygulayıcısı işletmelerin 7’si programı yeni uygulamaya başladıklarını ve henüz 1 yılı doldurmadıklarını beyan etmiştir. Mülakata katılan 20 işletme ise programdan 1-5 yıl arasında bir süredir yararlandıklarına değinmişlerdir. Geri kalan 8 işletme, 5 yıl ve üzerinde sürelerden beri programı uyguladıklarını belirtmiştir. Programdan yararlanma süreçleri hakkında açıklama yapan bazı işletmelerin ifadeleri ise şu şekildedir.

“2014 veya 15’ten bu yana uyguluyoruz. Daha önce işbaşı eğitim programı ile alıp şu anda bünyemizde çalışan arkadaşlarımızda mevcut” (G19).

“2012 veya 2013. Programın ilk uygulayıcılarından biri bizdik. Herkese de programı ilk çıktığı dönemlerde biz öğrettik anlattık tavsiye ettik. Eşimize dostumuza bölgedeki anaokullarının hepsine anlattık bu programı. Başvuru dedik, kullanın dedik. Bir sürü insana bizzat ben haber ettim” (G21).

“İşbaşı eğitim programını yaklaşık 2 yıldır yürütüyoruz. Programı ilk kez 2018 yılında burada hayata geçirdik ve o tarihten bu yana farklı pozisyonlarda eleman ihtiyacımız olduğunda İŞKUR ile irtibat halinde olarak programı uyguluyoruz” (G33).

Araştırmada elde edilen bulgular göz önüne alındığında araştırma kapsamındaki işletmelerin programdan yararlanma süreçleri 1-5 yıl arasındaki sürelerde yoğunluk göstermektedir. Bu durum birçok farklı nedeni içinde barındırmak ile birlikte, 2014-2019 döneminde yaşanan ekonomik krizlerin etkilerini hafifletmek amacıyla firmalara yönelik uygulanan istihdam teşvikleri ile yakından ilgilidir.

Antalya Türkiye’de turizmin ve tarım sektörünün en güçlü olduğu illerden bir tanesidir. 2015 yılında Türkiye’nin sınır ihlali yapan Rus uçağını imha etmesi olayı ve ardından 2016 yılı 15 Temmuz gecesinde yaşanan darbe kalkışması ile Türkiye ekonomisi büyük zarar görmüştür. Antalya’nın tarım ve turizm yoğunluklu bir kent olması hasebiyle bu ekonomik zararlardan etkilenmesi kaçınılmaz olmuştur. Bu süreçte Rusya tarafından dış ticarete getirilen sınırlandırmalar tarım sektörünü etkilemiş, Rus turistlerin Türkiye’ye gönderilmemesi ise turizmi derinden yaralamıştır. Tüm bu olaylar üzerine 15 Temmuz 2016 gecesi yaşanan darbe girişimiyle, Türkiye ekonomisi büyük zarar görmüştür. Yaşanan olumsuzlukların ekonomide istihdamı azaltmasını önlemek amacıyla bu dönemde firmalara birçok yönde teşvikler getirilmiştir. Bu teşviklerden bir tanesi de İŞKUR kapsamında uygulanan istihdam paketlerinin geliştirilmesi olmuştur. Durumun daha iyi anlaşılması bakımından dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Müezzinoğlu’nun bu yöndeki açıklamaları önemlidir. Bakan Müezzinoğlu ekonomide yaşanan zorlukların sebebini “2015 Temmuz’undan bu yana Türkiye birkaç konuda sıkıntılı sürece girdi. Bunlardan bir tanesi Güneydoğu’da şehir içindeki terör eylemleri ve terörle mücadele, bir tanesi Rus uçağının düşürülmesi olayı, en sonuncusu da 15 Temmuz FETÖ darbe girişiminin Türk ekonomisinde oluşturduğu olumsuzluklar” şeklinde açıklamış ve bu olumsuzlukları giderebilmek adına 1,5 milyon kişilik yeni istihdam paketi hazırladıklarını belirtmiştir (Dünya Gazetesi, 2017).

Türkiye’de 2014-2019 dönemi arasında yaşadığı uluslararası ilişkilerde yaşanan sorunlar, terör sorunu, Suriye’den Türkiye’ye gelen mülteci göçü, darbe girişimi, erken seçim vs. gibi birçok sorunun ekonomiyi olumsuz etkilemesi hasebiyle çıkarılan istihdam teşvik paketleri, işbaşı eğitim programı gibi programları işverenlere cazip getirmede etkili olmuştur. Araştırmaya katılan 35 işletme arasından 20 işletmenin programa başlama süreçlerinin bu zaman aralığında yoğunluk göstermesi, tüm bu etkenler ile birlikte değerlendirildiğinde daha iyi anlaşılmaktadır.

3.2.5.5. Firmalarda Uygulanan Eğitim Süreçleri

İşbaşı eğitim programı adından da anlaşılacağı üzere, işin işbaşında eğitimlerle kişilere öğretilmesini temel alan bir uygulamadır. Bu bağlamda programın başarıya ulaşması, işbaşında eğitimlerin etkinliği ile doğru orantılıdır. İşbaşı eğitim programı uygulayıcısı firmaların eğitim süreçlerinde eksik veya yetersiz kalması; katılımcıların, firmaların ve İŞKUR'un üzerinde maddi manevi olumsuzluklar yaratmakla birlikte üç taraf için zaman israfına neden olabilmektedir. Bu çerçevede Antalya ilinde işbaşı eğitim programı uygulayıcısı firmaların eğitim süreçleri ile ilgili yaptığı açıklamalar büyük önem arz etmektedir.

Araştırma kapsamında mülakata katılan firmalar, işbaşı eğitim programı ile ilgili eğitim süreçlerini anlatırken, “işin işbaşında öğretilmesine yönelik mesleki eğitimler, oryantasyon eğitimleri, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, kişisel gelişim eğitimleri, dil eğitimi ve kariyer yönetimi” gibi başlıkların üzerinde durmuştur. Ayrıca program kapsamında verilen eğitimler konusunda mülakata katılan birçok firma yöneticisi, normal çalışanlarına uyguladıkları eğitim süreçlerinin tümünün, işbaşı eğitim programı katılımcılarına da uygulandığını, herhangi bir ayırım gözetmediklerini bildirmiştir.

3.2.5.5.1. İşin İşbaşında Öğretilmesine Yönelik Mesleki Eğitimler

Mülakata katılan 35 firma içerisinde 30'u eğitim süreçlerini anlatırken program kapsamında katılımcılara, işin işbaşında öğretilmesine yönelik mesleki eğitimlerin verildiğini belirtmiştir. İşin işbaşında öğretilmesine yönelik mesleki eğitimlerin eğitim süreçlerinde uygulanma pratiklerini anlatan bazı firmaların açıklamaları şu şekildedir.

“İlk bir iki hafta yanlarında şefleri ile tecrübeli kişiler ile çalışıyorlar. Daha sonra devam ediyorlar işi işbaşında öğreniyorlar. Onların eksik oldukları yerlerde gerek şefleri gerekse de biz yardımcı oluyoruz” (G6).

“Normal bizim personelimiz gibi çalışıyorlar. Sahada aktif çalışıyorlar biz kurum olarak işbaşı eğitim programında çalışan kişileri kendi personelimizden ayırmıyoruz. Hepsine sorumluluklar veriyoruz hepsi birebir görüşmelere dâhil oluyorlar. Yüz yüze geliyorlar. Arkada bir izleyici olmaktansa işin içine giriyorlar zaten üniversiteden farkı da bu. Yani aslında devlet böyle bir açığı fark ettiği için böyle bir işe yöneldi. Çünkü diyor ki devlet ben bu kişileri 2 sene 4 sene 6 sene sınıflarda tutuyorum ama iş başında sahada göremiyorum. Bu eksikliği kapatmak için de işbaşı eğitim programı gibi uygulamaların teşvik edildiğini düşünüyorum” (G12).

“İşbaşı eğitim programı ile katılan katılımcılar adı üstünde eğitimi iş başında alıyorlar işi iş başında öğreniyorlar. Mesela bizde bu program kapsamında çalışanlar girdiği bölüm neyse o bölümü bütün işlerini iş başında öğreniyor hamburger hazırlama kasaya bakma akaryakıt satış ve diğer alanlarda Bizim kendi normal çalışanlarımız ile birlikte işi iş başında öğreniyorlar” (G17).

“Direkt işi işte öğreniyorlar. Normal çalışanlar gibi burada çalışıyorlar. Her işi yapıyorlar. Burada bizim senelerdir çalışan tecrübeli ustalarımızın yanında işi iş başında öğreniyorlar. Kısacası eğitim süresi iş üzerinde gerçekleşiyor” (G33).

Mülakata katılan firmaların program kapsamındaki eğitim süreçlerinde, işbaşında meslek eğitimlerin yoğunluk göstermesi programın mantığının firmalarda da etkin olduğunun kanıtıdır. Buna rağmen mülakata katılan bazı firmaların, programın temel amacından aykırı hareket ettiği gözlemlenmiştir. Program kapsamında firmaların uygulamaları gereken eğitim süreçleri ile ilgili verdiği yanıtlar çok çarpıcı bir şekilde karşımıza çıkmaktadır.

“Öğretmenlere bir eğitim uygulamıyoruz. Onlar kendi eğitim veriyor” (G25).

“Biz zaten eğitimi almış kişi ile çalışıyoruz. Çocuk bakım elemanı olarak çalıştırıyoruz. Biz burada eğitim vermiyoruz. Zaten buraya mesleğini bilerek gelmesi gerekiyor” (G32).

Temel amacı, işgücü piyasasında pasif kişileri işbaşında eğiterek aktif hale getirmek olan işbaşı eğitim programının, sahada bazı firmalar tarafından, sadece devlet teşviklerinden yararlanmak ve belirli sürelerde bedava eleman çalıştırma fırsatı olarak görülmesi son derece olumsuz bir örnek teşkil etmektedir. Programın bazı firmalar nezdinde bu şekilde kullanılması, hem işbaşı eğitim programının verimini düşürmekte, hem de işgücü piyasasındaki kişilerin maddi manevi sömürülmesine yol açmaktadır.

İşgücü piyasasında iş bulamayan işsiz bireyler mesleki anlamda yetkinliğe sahip olsalar dahi, daha fazla işsiz kalmamak için firmaların şartlarını kabul ederek bu programlara katılmaktadır. İşbaşı eğitim programı katılımcılarının özlük hakları, normal bir iş sözleşmesi ile çalışan kişilerin özlük haklarından çok daha katıdır. Örneğin işsizlik sigortasından İŞKUR aracılığıyla verilen net ücret bellidir. Ücret konusunda piyasada bazı firmalar kendi inisiyatifleriyle belli miktarda artış yapsa da bu çok nadir görülen bir durumdur. Programın sektörlere göre değişen sürelerince (hizmet:3, imalat:6, bilişim:9) katılımcıların sigorta emeklilik primleri ödenmemekte, sadece GSS primleri yatırılmaktadır. İşgücü piyasasında işsiz durumda olan kişilerin, işi öğrenmek için bu koşulları kabul edebilmesi bir anlaşılabilirse bile, mesleki anlamda yetkin kişilerin bu koşullara mahkûm bırakılması tam anlamıyla bir emek sömürüsüdür.

İşbaşı eğitim programının, bazı firmalar tarafından, çıkarları doğrultusunda kullanılması, işgücü piyasası politikalarının finanse edildiği işsizlik sigortası fonu üzerinde de olumsuz etkilerin meydana gelmesine neden olmaktadır. Fon üzerinden yapılan bu tür verimsiz harcamalar, işsizlik sigortası fonundaki giderlerin, gelirlerden fazla olmasına ve gelir gider dengesinin bozulmasına neden olmaktadır. Öyle ki 2002 yılında kurulan işsizlik sigortası

fonunda ilk defa Nisan 2019’da giderler, gelirleri aşmıştır. Mayıs ve Temmuz aylarında bu durum devamlılık göstermiştir. Fonun aylık geliri 3 milyar 580 milyon lira olurken, aylık giderler ise 3 milyar 856 milyon olarak gerçekleşmiştir (Habertürk, 2019).

3.2.5.5.2. Oryantasyon Eğitimleri

Araştırmada mülakat katılımcısı 35 firma yöneticisinden 16’sı işbaşı eğitim programı katılımcılarına yönelik uyguladıkları eğitimden bahsederken oryantasyon eğitimlerine değinmiştir. Kişilerin yeni bir işe başladığında, işe, ortama, çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine vs. alışmaları zaman alabilmektedir. Kişilerin uyum sürecinin uzun sürmesi hem çalışanlar açısından, hem de firmaların verimliliği açısından olumsuz etkiler meydana getirebilecek bir konudur. Bundan dolayı oryantasyon eğitiminin buradaki rolü çok önemlidir. Program kapsamında verilen eğitimlerde oryantasyon eğitimlerine değinen bazı firmaların bu konudaki açıklamaları şu şekildedir.

“Bütün arkadaşlarımız başta bir oryantasyon eğitimi alırlar. Sektör olarak bizim ana faaliyet alanımız akaryakıt. Bundan dolayı çok ciddi şekilde hem kurum içi hem kurum dışı oryantasyon eğitimleri alırlar” (G1).

“Şu şekilde, işbaşı eğitim programı kapsamında başlayan kursiyerlerimize ilk başta oryantasyon eğitimleri veriyoruz. Bu kişilere daha sonra oteli tanıtıyoruz. Daha sonra kendi departmanlarına bu kişileri yönlendirerek, departman müdürleri ile oryantasyonu sağlanıyor, iş amaçlı” (G6).

“Oryantasyon eğitimi veriyoruz. Otel tanıtıyoruz çalışanları tanıtıyoruz. Müdürlerimiz ve yaptıkları meslekleri tanıtıyoruz” (G28).

Kişilerin işe ve işletmeye alışması için gerekli eğitimlerin verilmesi, hem çalışanın zihinsel ve bedensel anlamda işe daha iyi adapte olmasını sağlayacak, hem de işletmenin verimi üzerinde etkili olacak bir konudur. Mülakata katılan firmaların yarısına yakınının işbaşı eğitim programları kapsamında verilen eğitim süreçlerinde oryantasyon eğitimi konusunda görüş bildirmesi önemli olsa da, oryantasyon eğitimlerine firmalar tarafından daha çok önem verilmesi gerektiği elzemdir.

3.2.5.5.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri

Sanayi Devriminden bu yana çalışma hayatında en çok karşılaşılan sorunlardan biri olan iş kazası ve meslek hastalıkları, günümüzde hâlâ etkisini devam ettiren ve birçok olumsuz sonuçlara sebebiyet veren bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıklarını oluşturan koşulların ortadan kaldırılması ve olası bir kaza durumunda yapılması gereken müdahalelerin kişilere doğru aktarılması, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile mümkün

olabilecek bir konudur. İş sağlığı ve güvenliği konusunda firma yöneticilerinin ve çalışanların üzerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getirmesi ortaya çıkabilecek faturaların boyutunu en aza indirmektedir.

Bu kapsamda mülakata katılan işbaşı eğitim programı uygulayıcısı 35 firma arasında, program kapsamındaki eğitim süreçlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusuna 12 firma yöneticisi değinmiştir. Program kapsamında gelen katılımcılara ilk başta iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verildiğini beyan eden işletmelerin bu konudaki görüşleri şu şekilde sıralanmaktadır.

“İşbaşı eğitim programından gelen katılımcılara, kendi personelimizde yaptığımız prosedürlerin aynısını uyguluyoruz. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri sağlık bilgisi eğitimleri uyum eğitimleri gibi eğitimleri veriyoruz. İlk yardım eğitimi veriyoruz” (G22).

“İş sağlığı güvenliği eğitimi herkese veriliyor. İlk başta iş sağlığı güvenliği eğitimi veriliyor. Ama branş eğitimleri de var tabi bunun yanında. Hangi branşta çalışıyorlarsa onun eğitimini de alıyorlar” (G28).

İşbaşı eğitim programı uygulayıcısı bazı firmalar tarafından iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin sağlanması önemlidir. Buna karşın mülakata katılan diğer 23 işletmenin eğitim süreçlerinden bahsederken bu konuya değinmemesi, firmaların bu konuda eksikliklerini göstermektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda firmalar üzerinde gerçekleştirilecek etkin denetimler, çalışanların daha fazla bilgilendirilmesi için yapılacak kamu spotları veya sivil toplum kuruluşları ve sendikalar ile gerçekleştirilecek dikkat çekici politika ve programlar bu konuda eksikliklerin tamamlanması bakımından önemli adımlar olabilecektir.

3.2.5.5.4. Kişisel Gelişim Eğitimleri

Günümüz dünyasında kişilerin toplumda yer edinebilmek, tatmin edici bir gelire sahip olmak ve uluslararası alanda ismini duyurabilmek gibi nedenlerden dolayı daima kendisini geliştirmek zorunda olduğu kabul edilmektedir. Neoliberal politikalar ile birlikte, hayat boyu öğrenme, kariyer basamaklarını tırmanma, her zaman kendini hazırda tutma gibi kavramlar, kişisel gelişimin anahtar kavramları arasında gösterilmektedir. Kişisel gelişimin bağrından kopan bu kavramlar, aktif işgücü piyasası politikaları gibi istihdam politikaları ile desteklenmektedir.

İşbaşı eğitim programı kapsamında uygulanan eğitim süreçlerinde kişisel gelişim eğitimlerinin bu bağlamda önemli bir yeri olmalıdır. Buna karşın araştırmaya katılan işbaşı eğitim programı uygulayıcısı 35 firmadan 7’si program katılımcılarına yönelik uyguladıkları eğitim politikaları arasında kişisel gelişim eğitimlerine de yer vermiştir. Kişisel gelişimin

önemine ve verdikleri kişisel gelişim eğitimlerine değinen G1 firması yöneticisinin açıklamaları ise şu şekildedir.

“Kişisel gelişimleri ile ilgili de eğitimler veriyoruz. Tebessüm etmenin ne kadar önemli olduğunu da onlara öğretmeye çalışıyoruz. Çünkü müşteri memnuniyeti ilkesi bizim şirketimizin genel prensiplerinden bir tanesi. Kendi güvenlikleri, kendi kariyerleri ile ilgili, şirketle alakalı kendilerinin faydasına orta ve uzun vadede katkı sağlayacak unsurların kariyer anlamında eğitimi tarafımızca katılımcılara verilmekte” (G1).

İşbaşı eğitim programının gerçek anlamda kişilere meslek öğretebilmesi, onları kalifiye işgücü olarak dönüştürebilmesi için sadece meslek eğitimi konusunda değil, kişisel gelişim konusunda da işletilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede araştırmaya katılan 35 firma içinden sadece 7’sinin kişisel gelişim eğitimlerine değinmesi, büyük bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Firmaların mesleki eğitimler ile birlikte kişisel gelişim eğitimlerine de önem vermesi, uzun vadede hem çalışanlar, hem de firmalar için büyük avantajlar meydana getirebilecektir. Burada programın uygulayıcısı İŞKUR’a da önemli bir iş düşmektedir. Programdan yararlanacak olan firmalara, programla ilgili bilgiler verilirken kişisel gelişim eğitimin önemi firmalara anlatılmalı ve gerekirse program ile ilgili eğitim süreçlerinde kişisel gelişim eğitimleri zorunlu hale getirilmelidir.

3.2.5.5.5. Program Kapsamında Uygulanan Diğer Eğitimler

Araştırma kapsamında mülakata katılan işbaşı eğitim programı uygulayıcısı bazı firmalar, eğitim süreçlerine değinirken çeşitli eğitimlere de değinmiştir. Mülakata katılan 1 firma eğitim süreçlerinde online eğitime değinerek şu açıklamayı yapmıştır.

“Bu eğitimler bazen sınıf içi eğitimler ile bazen de dışarıdan çağırdığımız eğitmenler tarafından yapılmakta. Aynı zamanda online eğitimlere bu arkadaşların tamamını da dahil etmeye çalışıyoruz. Online eğitimlerde de çalışanlara mesleki gelişim ve kişisel gelişim gibi konularda katkı yapmaya çalışıyoruz. Bununla birlikte uygulama konusunda bu kişilere fırsatlar verip, yanlarında koçlarla ve eğitmenler ile birlikte, uygulamasını sahada göremeye çalışıyoruz” (G1).

Mülakata katılan 2 işbaşı eğitim programı uygulayıcısı firma, eğitim programlarında, dil eğitimlerinin de olduklarını belirtmiştir. Antalya turizm sektörünün ağırlıklı olmasından dolayı, yabancı dilin oldukça önem arz ettiği şehirlerden biridir. Bu bağlamda firmaların yabancı dil konusunda eğitim vermeleri oldukça önemlidir. Lakin araştırma özelinde 35 işbaşı

eğitim programı uygulayıcısı firma içinde yabancı dil eğitimlerine 2 firmanın değinmesi, yabancı dil eğitimi konusunda eğitimlerin yetersiz olduğunu göstermektedir.

3.2.5.5.6. Eğitim Sürecinde Katılımcılara Yönelik Ödül-Ceza Gibi Uygulamalar

İşbaşı eğitim programının temelde bir eğitim süreci olduğu baz alındığında, program süresince uygulanan eğitimlerin başarılı olabilmesi için, eğitim verilen kişilerin izlenerek değerlendirilmesi, geri bildirimler yapılması, katılımcıların performanslarına yönelik teşviklerin getirilmesi gibi uygulamalar, eğitim sürecini başarıya ulaştırmada oldukça büyük önem taşımaktadır. Mülakata katılan firmalara bu tür uygulamalarının olup olmadığı sorulduğunda 35 firma içinden 19'u eğitim süreçlerinde katılımcılara yönelik uygulamaları olduğundan bahsetmiştir. Araştırmada mülakat katılımcısı firmaların eğitim süreçlerinde uyguladıkları uygulamaların ne olduğu sorulduğunda ise şu cevaplar alınmıştır.

“Bizim eğitim süreçlerinde uyguladığımız uygulamalar arasında, ayın personeli olayı var. Burada kendi personelimizle birlikte İŞKUR'dan gelen personelimize de ayın personelini seçip, altınla ödüllendiriyoruz. Her ay altın veriyoruz biz personellerimize. Önerileri varsa güzel veya işyerinde çok büyük bir farklılık yaratmışsa otel içerisinde veya misafire görevinin dışında çok farklı bir jest yapmışsa bunlara bizim ödül prosedürlerimiz var. Bu ödüllerin yanında tabi ceza prosedürlerimiz de var. Bir disiplin prosedürümüz var. Bunun yanında farklı aşamalara göre, uyarı, kınama, iş haddi feshine kadar giden üç aşamalı ceza prosedürümüz de var” (G2).

“İşbaşında eğitim sırasında performansından memnun olduğumuz katılımcılara ödül sistemimiz var. Belli başlı gezilere götürüyoruz. Otelde müşteriyle beraber yeme içme gibi imkânlardan faydalandırıyoruz” (G8).

“Ayrıca bizim diğer çalışanlarımıza uyguladığımız, onların performansını yüksek tutmak için uyguladığımız bazı prosedürler var. Bu prosedürleri program katılımcılarına da uyguluyoruz. Birtakım ödüllendirme de diyebiliriz bunlara. Mesela çalışanlarımıza sinema bileti hediye ediyoruz, ekstra olarak ücret ödemesi yapıyoruz. Memnun olmadığımız katılımcılarla programın bitiminde yollarımızı ayırıyoruz” (G17).

“Biz onları normal personellerimizle ayırmıyoruz. Normalde işletme politikamız olarak çalışanlarımızın tümüne bazı performans primleri uygulanıyor. Hediyeler alınıyor veya tatile yollanıyor. Rafting gibi etkinlikler düzenleyip oralara gönderiliyor. Diğer çalışanlarımızdan hiçbir farkı olmadan işbaşı eğitim programı kapsamında performansı yüksek olan kişilere bu şekilde performans primleri ile kurumumuza daha bağlı olmalarına yönelik politikalar uyguluyoruz. Hafta sonu tatiline gönderiyoruz mesela Olympos'a. Alanya gönderdik mesela Geçen yaz tüm personeli onlarda buradaki Diğer personellerden hiçbir ayırım gözetmeksizin bizimle beraber yaptığımız her şeye bizimle beraber katıldılar” (G22).

Mülakata katılan firmalar arasında eğitim süreçlerinde program katılımcılarını teşvik edici politikalarına değinen firmaların açıklamalarına bakıldığında, katılımcıların normal çalışanlardan farksız görüldüğü ve teşvik edici farklı uygulamalar yapıldığı gözlenmektedir. Teşvik edici uygulamalar tatile gönderme, performans primi, ek ücret vs. gibi uygulamalar olarak öne çıkmaktadır.

3.2.5.6. Firmaların, Program ile İlgili Görev ve Sorumluluk Bilinci

İşbaşı eğitim programının sahada etkin bir işleyişe sahip olması için gereken koşullardan bir tanesi tarafların görev sorumluluklarının bilincinde olmasıdır. Bu bağlamda programın etki değerlendirmesinin rasyonel bir şekilde ortaya konması için firmalarının görev ve sorumluluk bilinç düzeyleri incelenmiştir.

Mülakata katılan firma yöneticilerine sorduğumuz, “işbaşı eğitim programı ile ilgili görev ve sorumluluklarınız nelerdir?” sorusuna 35 firmanın hepsi mevzuattaki görev ve sorumlulukların hemen hemen hepsini saymıştır. Firmaların tümünün mevzuata büyük oranda hâkim olması, programın işleyişi bakımından iyi bir durumdur. Firmaların görev ve sorumlukları ile ilgili konuda yaptığı açıklamalar hemen hemen aynı olmakla birlikte bazıları şu şekildedir.

“Şöyle bir şey yapmış İŞKUR, bir devam çizelgesi koymuş kişiye. Kişi sabah geldiğinde imza atıyor. Akşam giderken bir daha imza atıyor. Biz onu takip etmek zorundayız. 7 günden fazla devamsızlık yapma hakları yok. 8. Gün İŞKUR onun kursunu sonlandırıyor. İşten otomatik olarak çıkarılmış oluyor. 5 gün rapor alma hakkı var, 6. Gün rapor almışsa İŞKUR onu yine sonlandırır. Biz elimizden geldiğince bu konuları katılımcılara aktararak, hem iş bakımından hem de İŞKUR’un şartları bakımından sağlamaya çalışıyoruz” (G3).

“Biz bu yasal sorumlulukları, hakları, ne kadar süre devamsızlık yaparlarsa işten ayrılmak zorunda kalacaklarını, işten ayrılırlarsa İŞKUR sicillerinin bozulacağını vs. buna dair her şeyi biliyoruz. Katılımcıların başına sorumlu veriliyor. Reyon yöneticilerimiz onlarla ilgileniyorlar. Herhangi bir sorun olmuyor. Takip mekanizmamız çok iyi, 5 yöneticimiz var. Hepsinin bu konuyla ilgili ilgilendikleri belli başlı alanlar var. İŞKUR’la ilgilenen yöneticimiz, varsa devamsızlık belgelerini takip ediyor. Özel durumları olduğunda işten ayrıldığında İŞKUR’a bildiriyor” (G7).

“Yükümlülüklerimiz zamanında bildirim yapmak istihdam tütünü gerçekleştirme devamlarını ve eğitimlerini takip etme bu şekilde yükümlülüklerimiz var bizde bu yükümlülüklerimizi eksiksiz bir şekilde yerine getirmeye çalışıyoruz” (G17).

“Genel olarak biliyorum. Detay olarak bu programdan yeni yararlanmaya başladığımız için kaçırdığım noktalar olabilir. İŞKUR’un belirlediği kişilere özel imza föyleri var. Haftalık tatilleri belirli günde veriliyor. Eğitim süreçleri çizelgede takip ediliyor. Puantajları sisteme giriliyor. En geç 23.59 a kadar çalıştırabiliyoruz. Mesai yaptırmıyoruz. 8 saat çalışıyorlar. 8 saatlik dilimin içinde yarım saat yasal dinlenme molalarını kullanıyorlar” (G24).

“İşbaşı eğitim programı kapsamında gelen kişilere sağlıklı bir işyerinde çalışmaları için sağlıklı bir işyeri ortamını burada hazırlıyoruz. Eğitimlerini oryantasyonlarını elimizden geldiğince düzgün bir şekilde sağlamaya çalışıyoruz. İse uyumlarını sağlamaya çalışıyoruz burada mutlu birer işçi olarak görev almalarını sağlamaya çalışıyoruz. Devamlarını puantajları zamanında takip etmeye çalışıyoruz. İşe başlamaları arama molaları dinlenme molaları bunların hepsini mevzuattaki şekline göre uygulamaya çalışıyoruz” (G35).

Araştırmaya katılan firmaların işbaşı eğitim programına yönelik görev ve sorumluluklarının farkında olmasının yanında, görev ve sorumlulukların uygulamada bazen aksaklıklara neden olduğunu belirten birçok firmanın olması göze çarpmıştır. Mülakata katılan 35 firma yöneticisinden 10’u, görev ve sorumluluklarını yürütürken çeşitli zorluklar ile mücadele ettiklerini beyan etmiştir. Bu firmaların açıklamaları ise şu şekildedir.

“İşbaşı eğitim programı ile sık karşılaşılan bir sorun, program kapsamında mevcut çalışanın işten ayrılmak istemesi üzerine yerine başka birini alma durumu gibi zorluklar var. Bir ay gibi kısa bir sürede bu zorunluluğun olması güçlük çıkarabiliyor. Kısa sürede doğru kişiyi bulamayabiliyoruz. Doğru kişiyi bulamayınca herhangi bir kişiyi işe alıp meslek kodunu aynı yapıp ne yazık ki kendi deyimimle yasa savma yapıyoruz yani bir anlamda prosedürü uyguluyoruz. Lakin o kişi doğru kişi olmadığından dolayı bir süre sonra işten ayrılıyor. Hâlihazırda yaşadığımız tek sorun bu diyebiliriz” (G1).

“İşbaşı eğitim programı kapsamında gelen kişilere sağlıklı bir işyerinde çalışmaları için sağlıklı bir işyeri ortamını burada hazırlıyoruz. Eğitimlerini oryantasyonlarını elimizden geldiğince düzgün bir şekilde sağlamaya çalışıyoruz. İse uyumlarını sağlamaya çalışıyoruz burada mutlu birer işçi olarak görev almalarını sağlamaya çalışıyoruz. Devamlarını puantajları zamanında takip etmeye çalışıyoruz. İşe başlamaları arama molaları dinlenme molaları bunların hepsini mevzuattaki şekline göre uygulamaya çalışıyoruz. Görev ve sorumlulukları oluştururken şöyle söyleyeyim Bu prosedürleri yerine getirmeye çalışırken bunlar ayrı bir iş yükü oluşturuyor. Biz bunları şu ana kadar düzenli bir şekilde standardı oturtmaya çalışıyoruz” (G35).

Firmaların, görev ve sorumluluklarını yürütürken karşılaştıkları zorluklar arasında yukarıda açıklamalara bakıldığında, mevzuattan kaynaklı sıkıntılar ve mevzuatın gerektirdiği görev ve sorumlulukların ayrı bir iş yükü oluşturması konusu öne çıkmaktadır. Mülakata katılan katılımcıların, hemen hemen her konuda mevzuat ile ilgili eksikliklere ve aksaklıklara değinmesi, bu konudaki eksikliklerin bir an önce düzeltilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte firma yöneticilerinin işbaşı eğitim programı mevzuatının ayrı bir iş yükü yarattığını belirtmesi, üzerinde durulması gereken bir konudur.

İşbaşı eğitim programı katılımcısı kişiler, daha öncede bahsettiğimiz gibi firmalarda diğer çalışanlardan herhangi bir farkı olmaksızın programlardan yararlanmaktadır. Buna rağmen program katılımcılarının diğer çalışanlardan ayrı özlük haklarına tabi olması, hem

katılımcıların aleyhine bir durum oluşturmakta, hem de firmalara ayrı bir iş yükü getirebilmektedir. Bu ve bunun gibi konuların, program uygulayıcısı İŞKUR tarafından ele alınarak revize edilmesi gerekmektedir.

Mülakata katılan bazı firmalar, görev ve sorumlulukların yürütülmesinde İŞKUR'un üzerine de görev ve sorumlulukların düştüğünü belirterek bu konuda şu açıklamaları yapmıştır.

“Sorumlulukları fazla gerçekten. Biraz da şöyle bir şey var İŞKUR'da iş ve meslek danışmanı olan kişinin size yardım etmesi çok önemli. Bu kişinin size ne kadar destek olması yardımcı olması aradığınızda telefonlarınıza cevap vermesi gerçekten çok önemli. İletişim dediğimiz olay burada çok net devreye giriyor çünkü takibi zor olabiliyor Bu programın günlük imza çizelgesi var. Bunlara bir gün personel imza atmazsa, biz de unutursak imza attırmayı ya da atıyorum Bu programla ilgilenen kişi rahatsızlandı bir hafta işe gelmedi bu zaman zarfında kişi imzalarını takip etmedi böyle bir durumda İŞKUR tarafından bir denetim gerçekleşti kişi geldiği günleri imzalamamış, bu bizim için sıkıntı olabiliyor. Puantajları da var sadece imza çizelgesi ile sınırlı değil puantajları da giriyorsunuz sistemden. Bir gün yanlış girdiğinizde veya eksik girdiğinizde bu yine sıkıntı oluşturalabiliyor. Biz zorlandık açıkçası bu programdan yararlanırken bizim danışmanımız yeterince bu konularda bize yardımcı olan birisi değildi, Bu yüzden zorlanıyorduk. Cezayı durumlar bizde çok yaşanmadı. Mesela bir de şöyle bir durum var toplam personel sayısının belirli bir oranı kadar personel alabiliyorsunuz bu program kapsamında. Sonra o kişi işi bırakıp gidiyor yerine başka bir kişiyi almamız gerekiyor. Bu da bize bu sürelerde zorluk çıkarabiliyor biz bu program kapsamında hiç ceza almadık. Âma programın gerçekten çok hassas yürütülmesi gerekiyor. Bu kapsamında bu sorumluluklar işverene değil de İŞKUR çalışanına yüklenirse belki biraz daha uygulamada bu karmaşıklıklar giderilebilir. Çünkü gelen personel imzasını takip etmiyor imzasını puantajını her şeyini biz takip ediyoruz. Burada sorumluluk biraz da çalışana yüklense, belki biraz daha çalışan burada ihtiyatlı davranabilir. Bu görev ve sorumlulukları biz yapmazsak ceza alıyoruz ama çalışan ceza almıyor” (G10).

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, program ile ilgili görev ve sorumlulukların yürütülmesinde bazı firmalar, İŞKUR'un bazen esneklikler sağlaması gerektiğini iddia etmektedir. İŞKUR'da görevli kişilerin, program katılımcısı kişilerin aleyhine olmayacak bazı durumlarda esneklik göstermesi gerekmektedir. Firmaların faaliyet zamanı, büyüklük yapısı, bulunduğu sektör gibi etkenlerin bazı durumlarda görev ve sorumlulukları yürütmede engeller çıkarabilmesi kaçınılmaz olabilmektedir. Örneğin firmalarının yapısından kaynaklı olarak, program kapsamında görev ve sorumlulukların yürütülmesinde bazı zorluklarla karşılaştıklarını ve bunların nedenlerini açıklayan G13 ve G17, bu konuda şu beyanatlarda bulunmuştur.

“Görev ve sorumluluklarımızı yürütürken, zorluklarla elbette karşılaşıyoruz. Küçük bir imzayı unutuyoruz mesela kişi atmayı unutmuş Bizim de gözümüzden kaçmış götürüyoruz, kabul etmiyorlar.

İŞKUR'daki memur arkadaşta haklı tabii ki de. O bir imza bizim işlerimizi geciktirebiliyor. Ayrıca bizim işçilerimiz üretimde olduğu için gece işe başlayıp sabah işi bırakan insanlar. Bu da bize zorluklar çıkarabiliyor” (G13).

“Görev ve sorumlulukları yürütürken zorluklarla karşılaşyoruz. Bizim şirketimiz yapısı gereği biraz dağınık bir şirket. Farklı alanlarda faaliyet gösteriyoruz. Bizim yapımızdan kaynaklı olarak bazen sorunlar yaşıyoruz. 30 tane şubemiz var mesela bu şubelerde işe devam etmeyen veya işten çıkan kişilerin takibi kolay bir şekilde yapılamıyor. 30 şubeden bazen hızlı bir şekilde istediğimiz bilgiye ulaşamıyoruz. Gecikmeler yaşanabiliyor Bu da bize zorluklar çıkarıyor” (G17).

Özetle, araştırma kapsamında mülakata katılan işbaşı eğitim programı uygulayıcısı firmaların, görev ve sorumluluk bilinci konusunda yeterli bilgiye sahip oldukları gözlenmiştir. Bunun yanında görev ve sorumlulukların yürütülmesinde çeşitli etkenlerin, bazı zorluklar yarattığına değinen firmalar, bu zorlukların nedenlerini çeşitli faktörlerle açıklamışlardır. İşbaşı eğitim programının sahada etkin bir şekilde işleyebilmesi adına firma yöneticilerinin açıklamalarının göz önüne alınması ve mevzuatın uygulamada aksaklıklara sebebiyet vermeyecek şekilde bazı konularda revize edilmesinin gerektiği ortaya çıkmaktadır.

3.2.5.7. Firmaların Katılımcılar Hakkındaki Genel Görüşleri

İşbaşı eğitim programının sahada işleyişini analiz edebilmek adına program katılımcıları ile firma yöneticileri arasındaki ilişkiler büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda programın uygulandığı firmalarda; firma yöneticilerinin katılımcılar ile ilgili gözlemleri, katılımcılardan memnuniyet durumları, varsa memnuniyetsizlikleri ve bu memnuniyetsizliğin nedenleri gibi konular araştırma kapsamında incelenmiştir.

Mülakata katılan işletmelerin katılımcılar ile gözlemleri konusu, katılımcıların iş ile ilgili becerileri, iş öğrenme istekleri, iş disiplinleri, iş motivasyonları, iş performansları gibi değişkenler üzerinden incelenmiştir.

3.2.5.7.1. Firmaların Katılımcılardan Memnun veya Memnun Olmama Nedenleri

Araştırma kapsamında işbaşı eğitim programı uygulayıcısı 35 firmadan 19'u katılımcılardan genel anlamda memnun olduklarını belirtmiştir. Katılımcılardan genel anlamda memnun olduklarını belirten firmalardan 4 tanesi programdan 1-2 kişi dışında genel anlamda memnun olduklarını belirterek, katılımcıların içinde az da olsa memnun olmadıkları kişilerinde olduğunu belirtmiştir. Firma yöneticileri, bu kişilerden memnun olmama sebebini, şu şekilde açıklamıştır.

“İşbaşı eğitim programından alıp da memnun olmadığım 2 kişi var şu ana kadar. İkisinden de zaten bizi ortada bıraktığı için memnun değilim. Sözleşme süresi bitmeden ayrılan iki kişi olmuştu. Bunun haricinde geri herkesle çalıştık. Ayrıca biz hepsini aldık da işe” (G21).

“Program katılımcılarından genel olarak memnunuz. Lakin şöyle bir durum oldu. Bir tane arkadaş 2 hafta sonra yaptığı işten memnun olmadığını söyledi. Sözleşmeyi karşılıklı feshettik. O kişi öyle ayrılmıştı. Onun dışında bir tanesinde de şey olmuştu. Çalıştığı pozisyonu değiştirmiştik. Ama genel olarak performanslarından memnunuz. Diğer normal çalışanlarımızdan çok da bir farkları yok” (G30).

“Hemen hemen hepsinden memnunuz. Memnun olmadığınız kişi işten ayrıldı zaten. O kişinin de zaten öğrenme isteği yoktu. Kendisini firmaya ait hissetmedi. İş becerisi de zayıftı. Böylesine denk geldik ama birçoğundan tabii ki de memnunuz” (G32).

Mülakata katılan 12 firma ise program katılımcılarından memnuniyetlerini oranlama yaparak belirtmiştir. Örneğin tekstil sektöründe hizmet veren G10 işletmesi, programdan memnuniyetleri ile ilgili şu şekilde cevap vermiştir.

“Bence %40 yeterli geri kalan %60 yetersiz. Şöyle örnek vereyim ona da biz beş tane İŞKUR personeli aldığımız zaman bunun sadece 2 tanesi ile devam edebiliyoruz. Bunun nedeni mesai saatlerine uyumsuzluk iş disiplini sağlayamama, kişilerde uzun vadede çalışma istikrarsızlığı, bunda etkili oluyor. Biz aslında onların eksik olduklarını bilerek onları işe alıyoruz. Biz onlara burada bir şey yüklemeye çalıştıkça karşılığında bir karşılık alamıyorsak bu programdan verim alamıyoruz” (G10).

Katılımcılar ile ilgili memnuniyetlerini dile getiren bir başka firma olan G5 ise memnuniyet durumunu şu şekilde açıklamıştır.

“Genel anlamda benim seçtiğim arkadaşlar oldukları için yüzde sekseninden memnunuz ama bu seçtiklerimiz içinden yüzde yirmisi zaman içerisinde benim düşündüğüm gibi olmadı. Kısa vadede kendimi terfi etmek istiyorum gibi terlemeden, yorulmadan farklı yerlere gelmek istediler. Kendi dünyalarında bu şekilde hayal kırıklığına uğrayanlar bizden ayrılmış oluyorlar. Veya zaman içerisinde bizim istediğimiz performansa yetişemiyorlar, biz koşarken onlar apalamaya çalışıyorlar. Ben koşarken karşımdaki apalayamaz. En azından yürümesi lazım. Bana bir şekilde ayak uydurması lazım” (G5).

Yukarıda görüldüğü üzere firmaların katılımcılardan memnun olmamaları; iş disiplini, öğrenme isteği, işi öğrenme isteği ve kişinin kendini firmaya ait hissetmemesi ve katılımcının program süresinden önce programdan cayması gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır. Araştırma kapsamında mülakata katılan işbaşı eğitim programı uygulayıcısı firmaların arasında program katılımcılarından son derece memnun olan işletmeler ise memnuniyet sebeplerini şu şekilde açıklamıştır.

“İşbaşı eğitim programı kapsamında bünyemizde barındırdığımız katılımcıların titizliğinden memnunuz, yöneticilerine raporlama yapmalarından memnunuz. Öğrenme isteklerinden dolayı memnunuz. İş disiplinleri çok güzel. İletişim şekilleri çok uygun. Lakin motivasyonları biraz düşük. Tecrübesiz olmalarından dolayı biraz bazı şeylerden çabuk etkileniyorlar. İş dünyasının duygu götürmesini bilmedikleri için daha çok kaynaklanıyor bu durumda. İş performansları da gayet beklediğimiz düzeyde” (G11).

“Yani genelde dediğiniz gibi uzun süre işsiz kalmış insanlar ve tecrübesiz bir şeyler öğrenmek isteyen insanlar olduğu için memnunuz. Öğrenmeye çalışıyorlar, yapmak istiyorlar, kendine bir şeyler katmaya çalışıyorlar. İlk başta bir adaptasyon süreci yaşadıkları için alışma dönemi oluyor. Ama sonra sürekli aynı işi yaptığında kendinde özgüven oluşuyor” (G26).

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılaçağı üzere program kapsamında gelen kişilerin çoğu tecrübesiz kişilerden oluşmaktadır. Firma yöneticilerinin bu anlamda bu kişilere daha öğretici yaklaşımları, kişileri işe teşvik etmeleri, program katılımcılarının da firmanın bir parçası olduklarını hissettirmeleri, katılımcıların performansını artırıcı ve işe alışmasını kolaylaştırıcı etkiler oluşturmaktadır. Program katılımcılarına bu şekilde yaklaşılması hem işyerindeki verimi daha fazla arttıracak, hem de kişilerin oryantasyon süreci daha aza inerek iki tarafın memnuniyeti azami seviyelere gelebilecektir. Bu anlamda yöneticilerin sorumluluklarına vurgu yapan G1’in söyledikleri önem arz etmektedir.

“Katılımcılardan genel anlamda memnunuz. Çünkü bu konuda gerçekten “parasını da biz vermiyoruz, maliyeti de yok gelsin şurada ihtiyaç görsün” gibi bir bakış açısıyla değil normal çalışanlarımıza uyguladığımız tüm prosedürleri onlara da uyguluyoruz. Bundan dolayı bu çalışana da yansıyor. Performanslardan genel olarak memnunuz. Ayrıca program bittikten sonra bizimle çalışmaya devam etme oranı çok yüksek. Bu da bazı şeyleri doğru yaptığımızı gösteriyor. İşe alım prosedürlerimizi doğru yaptığımızdan kaynaklı olarak memnuniyet oranımız çok yüksek” (G10).

Çalışma hayatı gerek işbaşı eğitiminde, gerekse normal çalışmalarda karşılıklı tarafların bir arada bulunduğu bir ortamda şekillenmektedir. Bu bağlamda aynı ortamda çalışan kişilerin birbirinden memnun olmaları tarafların birbirine saygı duyması, bazı durumlarda karşı tarafa tolerans gösterebilmesi gerekmektedir. G1 firmasının söylemiş olduğu “biz onları normal çalışanlardan farklı görmüyoruz” sözleri bu bağlamda büyük önem arz etmektedir. Genel olarak mülakata katılan işletmelerin katılımcılar hakkında olumlu görüş bildirmesi, programın sahada düzgün işlemlerini ve istihdam sağlamada olumlu etkiler ortaya çıkarmasını güçlendirebilecek bir durumdur.

Programın veriminin yükseltilmesi için firmaların katılımcılar üzerinde memnun olmadıkları konuların nedenleri katılımcılar üzerinde araştırılmalıdır. Bu araştırma firmalar

ölçeğinde bir araştırma olduğu için bu konuda net görüş bildirmek doğru olmayacaktır. Bununla birlikte G2 firmasının söyledikleri, katılımcıların programdaki eksik yönlerinin sebepleri hakkında bir fikir edinmemizi sağlamaktadır.

“Bir anda işi bırakan da oluyor. Ben İŞKUR’un programından geliyorum diye kendini farklı görenler de oluyor. Kendilerini diğerlerinden daha eksik görebiliyorlar. Biz İŞKUR işçisiyiz diye kendilerini kötü hissedenler de var”

Yukarıdan da anlaşılacağı üzere bazı katılımcılar kendilerini firmaya ait görmemektedirler. İleride daha detaylı incelediğimiz bu konunun sebepleri ise çeşitlilik göstermektedir. En başta ise daha önce bahsettiğimiz mevzuat kaynaklı sorunların burada olumsuzluk yarattığını görmek çok da zor olmayacaktır. Aynı işi yapıp fakat farklı özlük haklarına sahip olan ve farklı ücretlerde çalışan bu kişiler, bir süre sonra eziklik hissine dahi kapılabilmekte, bu durumda her iki tarafta memnuniyetsizlik yaratarak programın verimini düşürebilmektedir.

3.2.5.7.2. Firmalara Göre Katılımcıların İşe ve İşletmeye Bağlılık Durumu

Araştırma kapsamında firma yöneticilerinden öğrenmek istediğimiz en önemli konulardan biri, katılımcıların diğer çalışanlara oranla firmaya ne ölçüde bağlı olup olmadıkları konusu olmuştur. Mülakata katılan 35 firma içinden 21’i program katılımcılarının diğer çalışanlardan farklı olmadıklarını ve hemen hemen aynı ölçüde bağlılık sergilediklerini söylemiştir. Geriye kalan 15 işletmeden 5’i, program katılımcıların içinde işe ve işletmeye bağlılıklarının kişiden kişiye değişiklik gösterdiğini söylerken 4 işletme ise katılımcıların işe ve işletmeye diğer çalışanlardan daha bağlı olduğunu söylemiştir. Araştırma kapsamındaki mülakata katılan 5 firma ise program katılımcılarının bağlılıklarının diğer çalışanlara oranla daha az olduğunu belirtmiştir.

Program katılımcılarının işe ve işletmeye bağlılıklarının diğer çalışanlardan farklı olmadığını belirten bazı işletmelerin bu konu hakkındaki düşünceleri şu şekildedir.

“İşbaşı eğitim programından gelen arkadaşların diğerlerinden hiçbir farkı yok. Sonuçta normal çalıştırdığım arkadaşım da ekmeğin peşinde işbaşı eğitim programı ile gelen kişi de kendi ekmeğinin peşinde burada bizimle beraber çalışıyor. Bağlılıkları da hemen hemen aynı” (G9).

“Mevcut çalışanlarımızdan tabii ki yıllarını o işe vermiş uzun süredir o işte çalışan kişinin yanına genç ve hevesli Bir grup veriyoruz. tabiki isteklilik ve meraklarından dolayı artıları olabiliyor. Tecrübelerinden dolayı da eksiklikleri olabiliyor. Tecrübesiz kısımlarını Bizim kendi personellerimiz telafi ediyor aslında bu programlar sayesinde birbirlerini tamamlıyorlar” (G12).

“Bizim için şu an kişilerin işe bağlılıkları aynı. Zaten diğer çalışanlardan hiçbir farkları yok. İlk zamanlar bir alışma süreci oluyor ki bu alışma süreci her işçide gerçekleşen bir süreç ondan sonra Hepsi burada bizim normal çalışanlarımız gibi işini yapıyorlar” (G33).

Yukarıdaki açıklamaları yapan firmalar, program katılımcılarının işletmeye bağlılıklarının ilk zamanlar aynı olmadığını fakat zamanla diğer çalışanların yardımıyla işe ve işletmeye alıştıklarını söylemişlerdir. Kişilerin işe ve işletmeye bağlılıklarının yöneticilerin tutumundan da etkilendiğini söyleyen bazı firmaların bu konuda yaptığı açıklamalar şu şekildedir.

“Bizim işletmemiz den kaynaklı da olabilir belki. Ama biz zaten bu sözleşmeyi yaparken işe aldığımız arkadaşla bizim amacımızın sadece işbaşı eğitim programı sürecinden ibaret olmadığını konuşuyoruz. Bu programla başlayarak uzun soluklu çalışmak istediğimiz için alıyoruz. Biz bu düşüncede olduğumuz için işe aldığımız arkadaşlarda, ben burada geçiciyim işbaşı eğitim programı ile çalışıyorum sürem bitince gideceğim, mantığıyla hareket etmemiş oluyor ve kendilerini buraya ait hissediyor. Biz farklı düşünceler de olsak bu bizi yorar zaten. En başta bizim onları buraya ait hissettirmemiz gerekiyor” (G18).

“Bu aslında kişi ile değil firmayla ve yönetici ile alakalı bir durum. Siz aldığınız kişiye değerli olduğunu ve normal bir personel olduğunu hissettirebileceksiniz ki o personelde oraya ona göre gelsin. Benim dışarıdaki gözlemlerime göre işletmeler personeli 3 aylık maaşlarından yararlanıp 3 ay sonra göndereceğim gözüyle gördükleri için bir fırsat olarak bu programa bakıyorlar. Bizim işletmeniz için böyle bir durum geçerli değil. Özellikle kendim için. Farklı değerlendirerseniz farklı görürsünüz. O insanlara gerçekten benimseyerek çalıştırırsanız o insanlar sizi benimser. Kimsenin beceremediği bir kişi yok. Öğrettikten sonra herkes her şeyi öğrenebilir. Hayvanları bile eğitiyorsunuz insanların yapamayacağı şeyleri yapıyor nasıl yapıyor eğitimle. Ben işbaşı eğitim programı ile gelen kişileri diğer çalışanlarımdan ayırmadığım için işe bağlılıkları diğer çalışanlarım ile aynı diyebilirim. Ayrıca imkânım olsa inisiyatif tamamen bende olsa yüzde yüzünü de istihdam ederim kendi adıma.” (G24).

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılabacağı üzere, firma yöneticilerinin kişiler üzerindeki etkisi yadsınamayacak derecede önemlidir. Kişilerin işe ve işletmeye bağlı olması, veriminin yüksek olması ve kendini firmaya ait hissetmesi, yönetici ile karşılıklı bağlarının sağlam olmasına bağlıdır. Bunun yanında mülakata katılan bazı firmalar program katılımcılarının işe ve işletmeye bağlılıklarının kendi personellerine oranla daha bağlı olduğunu savunması üzerinde durulması gereken bir durumdur. Program katılımcılarının normal çalışanlardan daha çok işe ve işletmeye bağlı olduğunu savunan firmaların açıklamaları şu şekildedir.

Program katılımcılarının işe bağlılıkları daha fazla. Çünkü işte kalmak istiyorlar. Bundan dolayı işlerine dört elle sarılıyorlar” (G21)

“Aslında diğerlerine göre daha iyiler diyebilirim. Çünkü diğer çalışanlar uzun süredir bizde çalıştıkları için şöyle bir şey oluyor insanlarda zaten ben senelerdir buradayım ama işbaşı eğitim programı kapsamında gelen kişiler işletmede kalabilmek adına daha çok işe bağlı çalışıyorlar. Kalmak istiyorlar burada. Biz girişte de söylüyoruz. Bizim 3 ay zorunlu istihdam süremiz var sonrasında departman veya siz işletmemizden memnun kaldığınızda devam edebiliyorsunuz dediğimiz zaman onlar da işte devam edebilmek adına işlerini iyi yapmaya çalışıyorlar” (G22).

Yukarıda görüldüğü üzere, program süresinden sonra zorunlu istihdam oranı olan yüzde ellinin içine girmek isteyen program katılımcılarının işe ve işletmeye kendilerini adanmaları, bazı firma yöneticilerine göre diğer çalışanlardan çok daha işe bağlı olmalarına neden olmaktadır. Bu durum firma açısından iyi bir durum olarak öne çıksa da, program katılımcılarının program süresi sonunda istihdama dâhil edilmemesi gibi durumlarda hayal kırıklığına uğraması gibi sonuçlara da neden olabilmektedir. Ayrıca program katılımcılarının istihdama devam edebilmek için, diğer çalışanlara oranla çok daha fazla efor sarf etmeleri bu kişiler üzerinde, zaman içerisinde yıpratıcı etkiler meydana getirebilecektir. Bu ve bunun gibi durumlardan dolayı katılımcıların yararını gözetecek bir düzenleme ile istihdama devam oranlarının daha katılımcılar lehine güncellenmesi gerekmektedir.

Mülakata katılan işletmeler arasında bazı firmalar, program katılımcılarının işe ve işletmeye bağlılıkta kendi çalışanlarından daha zayıf olduğu görüşünü dile getirmiştir. 35 firma içinden 5'i bu fikirde görüş bildirirken şu açıklamaları yapmışlardır.

“Katılımcıların işe bağlılıkları normal çalışanlar ile aynı değil. Otelin kendi personeli değiliz diye düşünmelerinden dolayı biraz daha rahat davrandıkları oluyor. 3 ay sonra ne olacak acaba psikolojisinde olabiliyor insanlar” (G6).

“Diğer işçilerle karşılaştırdığımda işbaşı eğitim programı ile gelen katılımcıların verilen işe ve işletmemize bağlılık oranları bence aynı değil bunun nedeni, işbaşı eğitim programı bittikten sonra kişinin işten çıkarılacağı düşüncesi. Bundan dolayı kişiler işe çok bağlı değiller. Bunun dışında bu program kapsamında gelen katılımcıların emeklilik sigorta primlerinin yatmaması da onları demoralize eden konuların başında geliyor” (G11).

Firmaların yukarıda yaptığı açıklamalara bakıldığında, katılımcıların normal çalışanlara göre işe bağlı olmalarının nedeni, mevcut mevzuatın içindeki koşullardan kaynaklanmaktadır. Daha önce de değindiğimiz aynı işi yapan buna rağmen farklı özlük haklarıyla çalışan bu kişilerin işe bağlılıkları da doğru orantılı olarak değişim göstermektedir. Program süresinin sonunda firmaların katılımcıları istihdam edip etmeyeceğinin yarı yarıya belli olmaması,

katılımcıların program süresi boyunca sigorta emeklilik primlerinden yoksun olması bazı katılımcılarda, istihdama devam edebilmek için daha fazla işe bağlanmaya neden olmaktadır, bazı katılımcılarda nasıl olsa istihdama devam edilmeyeceğim düşüncesiyle daha az işe bağlı olmaya neden olmaktadır. İşbaşı eğitim programı mevzuatının yapısından kaynaklanan bu tür durumlar, hem firmalar hem de katılımcılar üzerinde olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Bundan dolayı işbaşı eğitim programı mevzuatının tüm bu faktörler göz önüne alınarak revize edilmesi gerekmektedir.

3.2.5.7.3. Firmaların İstihdama Devam İçin Katılımcılarda Aradığı Nitelikler

İşbaşı eğitim programı süresi sonunda firmalar katılımcıların en az %50'sini istihdama devam ettirmek zorundadır. Program uygulayıcısı firmalar, program süresi boyunca katılımcılar ile ilgili gözlemde bulunarak, çeşitli sebeplerden dolayı, bazı katılımcılar ile yollarını ayırabilmektedir. Bu sebepler, program süresi boyunca katılımcıların göstermiş oldukları uyum, performans, disiplin vs. gibi faktörler üzerinden belirlenmektedir.

Araştırma kapsamında mülakata katılan işbaşı eğitim programı uygulayıcısı firmaların program sonrasında istihdama devam için aradığı kriterler; iş disiplini sağlam, işe devamı yüksek, iş performansı yüksek, işe uyum sağlamaya çalışan, iş kabiliyeti yüksek, kişisel bakımına özen gösteren, yöneticileri ve arkadaşları ile uyum içinde çalışan, kariyer hedefi olan gibi değişkenler şeklinde sıralanmaktadır.

Mülakata katılan 35 firma içinden 23'ü istihdama devam edecekleri kişilerin, program süresi boyunca yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıyla uyum göstermelerinin gerektiğini belirtmiştir. Mülakata katılan firmaların en çok bu konuda görüş bildirmesi, firma yöneticilerinin işyerinde işleri uyum içinde yürütülmesine önem gösterdiğinin bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Firmaların istihdama devamda aradığı niteliklerde 35 firma içinde en çok üzerinde durulan kriterlerden biri de katılımcıların program sürecinde işe devamlılık göstermeleridir.

Firmaların istihdama devam için belirttiği diğer özelliklere bakıldığında 20 firma kişilerin kariyer hedefinin olmasına, 18 firma kişilerin iş disiplinin sağlam olmasına, 18 firma kişilerin iş performansına, önem göstermektedir. Bunun dışında 17 firma kişilerin işi öğrenme kabiliyetinin yüksek olmasına, 17 firma kişilerin bakımına özen göstermesine ve 16 firma kişilerin işe uyum sağlayarak istihdama devam etmede hevesli olmasının istihdama devamda önemli konular olduğunu beyan etmişlerdir. Bazı firmaların program süresinden sonra istihdama devam edecekleri kişilerde aradıkları özellikler konusunda yaptığı açıklamalar ise şu şekildedir.

“Program süresinden sonra istihdam edeceğimiz kişilerin, uzun vadede istikrarlı çalışanlar olma görüntüsünü bize vermesi gerekiyor. Çünkü bizim için istikrar çok önemli. Kariyer beklentisi olan, iş disiplinine sahip, çalışma saatini çalışma ortamına ve çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine uyum sağlayabilen kişilerle devam etmeyi düşünüyoruz. Etik değerlerine sahip çıkabilen dürüst ve güvenilir bir kişi olması da program bitiminden sonra istihdama devam edeceğimiz kişileri seçme anlamında bize yol gösterici kriterler arasında” (G10).

“Genelde işi benimseyen ve işe alışan kişileri devam ettiriyoruz. İşe devamlılığı bizim için çok önemli. Zaten 9 gün süreleri var bu süreler sonrasında işe gelmeyen kişiler sistem dışı kalıyor. İşe devam eden kişilerden genellikle çoğunu alıyoruz. Bu süreçte iş performansı öğrenme kabiliyeti çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile uyumu bu ve bunun gibi etmenler bizim onlara devam ettirmemiz konusunda oldukça önemli konular. Çünkü bu süre sonunda Bu kişiler bizim personellerimiz olacaklar ve bir bu kişilerle işyerimizde sürekli çalışacağız Bu yüzden bu koşullar bizim için çok önemli” (G20).

“Bizim için programdan sonra devam edebileceğimiz katılımcıların en başta disiplinli kişiler olması gerekiyor. İşe devam eden işe bir gelip 2 gün gelmeyen kişileri tabii ki de sonrasında devam ettirme taraftarı olmayız. Zaten çalıştığı departman istemez. Performanslarının da yüksek olması lazım öğrenme kabiliyetlerinin yüksek olması lazım. Çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile uyumlu olması tabii ki önemli. Turizmde çalıştığımız için misafirlerimize daha iyi hizmet verebilmemiz için kişisel bakımlarını gözetken kişiler olması da bizim için önemli. Şöyle de bir durum var bazen duygusal etmenler işin içine girebiliyor. Mesela kişi girdiği işte ki becerisi çok iyi değildir ama o işe çok ihtiyacı vardır ve o işi öğrenmek” (G22).

“İşe devamlı olan, iş disiplini sağlam, yüksek performansı yüksek, iş yapabilme kabiliyeti ve öğrenme kabiliyeti yüksek, çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile uyumlu olan ve bu çok önemli. Bir kişi düzeni bozduğu zaman direkt sistem dışı. Bizde öyle bir sistem var ki sisteme uyulmadığında sistem dışına atılır. Kendimizden departmanımızdan örnek vereyim. Kombine bir iş yapıyoruz. Benim yaptığım iş ayrı arkadaşının yaptığı iş ayrı sizin yaptığınız iş ayrı. Buradan bir tane düzen bozukluğu olduğu zaman o kişi otomatikman sistemin dışında kalıyor. Hijyen bizim için çok önemli. Otellerin temizliğine dikkat edilmesi gerekiyor. Kariyer hedefi olan bir insan çok önemli çünkü sürekli üstün ve üsttekini de zorladığı için o da diğer üsttekini zorladığı için o yüzden hem kendini geliştiriyor hem üstündekileri geliştiriyor hem altındakini geliştiriyor” (G28).

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere firmalar, program süresi bitiminde katılımcılar arasında gözlemledikleri en iyi katılımcıyı istihdama devam ettirme şansına sahiptir. Bu durum firmalar için olumlu gözükse de, katılımcılar üzerinde baskı oluşturabilecek etkiler meydana getirebilmektedir. Program süresinden sonra istihdama devam etmek isteyen kişilerin yüksek performans sergilemesi, fiziksel ve zihinsel olarak yıpratıcı etkiler meydana getirebilir. Bunun yanında, bu kişilerin program süresi sonunda istihdam edilmemesi, kişilerin kendisini işe yaramaz hissetmelerine neden olarak, başka olumsuzlukların yaşanmasına sebebiyet verebilmektedir. Programdan yararlanan bazı firmaların programı ucuz işgücü olarak

kullanmaya çalışmaları konusu gibi konular da düşünüldüğünde, programın istihdama devam konusunda %50 taahhüdünün sahanın gereklerine göre yükseltilmesi gerekmektedir.

3.2.5.8. Firmaların İŞKUR ile İlişkileri

İşbaşı eğitim programının, etki değerlendirmesi yapılırken, tarafların karşılıklı ilişkisinin gözetilmesi yapılan analizin rasyonalitesinin artması bakımından önem teşkil etmektedir. Araştırma kapsamında firmaların katılımcılar ile ilgili ilişkilerinin yanında İŞKUR ile ilişkilerinin de incelenmesinin nedeni, hem programın sahada durumunun analizi, hem de program uygulayıcısı İŞKUR'un firmalar nezdindeki yerinin saptanması bağlamında ortaya çıkmaktadır.

Mülakata katılan işbaşı eğitim programı uygulayıcısı firmaların, İŞKUR ile ilgili ilişkileri konusunda 35 firma içerisinde 34 tanesi İŞKUR ile ilişkilerinin gayet iyi olduğunu belirtmiştir. İŞKUR ile ilgili ilişkilerinin gayet iyi olduğunu ve bunun çeşitli sebeplerinin olduğunu söyleyen bazı firmaların açıklamaları şu şekildedir.

“İŞKUR’la ilişkilerimiz gayet güzel, danışmanlarımızla da çok iyi anlaşıyoruz. Her gittiğimizde de çok iyi karşılanıyoruz. Gitgide İŞKUR’da bilinçleniyor. Bu program ilk çıktığında İŞKUR’da bu kadar bilinçli değildi. Onlarla birlikte biz de öğrendik. Onlar bu sene biraz daha farklılaştılar. Daha profesyoneller. Gitgide de profesyonelleşecekler. İlk başta bizim acemiliğimiz kadar, onlarda acemiydi işbaşı eğitim programı konusunda. Şu an da daha profesyoneller. İŞKUR benim Nisan’da bulamadığım personeli Ocak’ta veya Şubat’ta bulmama bu tür programlarla yardımcı oluyor. Bu yüzden istihdam yükümüzü de hafifletiyor. Onların işsizlere attığı bir mesaj bizim için çok önemli. Çünkü biz o kadar geniş bir kitleye ulaşamıyoruz. Bu mesajlar sayesinde 1 günde 250 görüşme bile yapma olanağı buluyoruz. Hayır, herhangi bir baskı oluşturmuyor” (G2).

“Çok muhteşem süper perfect. Aynen bu şekilde yazmanızı rica ediyorum. İŞKUR’daki temsilcimizin bize doğru rehberlik yapışından, bizi doğru yönlendirmesinden, bu tarz teşviklerden ne zaman ve nasıl yararlanabileceğimizi bize bildirmelerinden dolayı biz çok mutluyuz. Çünkü onların sayesinde bu tarz programlardan haberdar oluyoruz ve bu programlardan yararlanabiliyoruz. Artı İŞKUR’da bu süreçlerin hızlı ilerletilmesi, uygulamaya hızlı geçilmesi ve programın sağlıklı bir şekilde takibinin yapılması bizim memnuniyetinizin en önemli kaynakları arasında geliyor. O yüzden aslında sürecin tamamından biz çok memnunuz” (G11).

“Şu anda gayet güzel gidiyor İŞKUR’la ilgili hiçbir sıkıntımız yok İŞKUR’dan gayet memnunuz. İŞKUR genel anlamda bu şekilde işbaşı eğitim programı gibi programlar ve diğer alanlarda firmalara yaptığı destekler ile bence çok önemli yarar sağlıyor kendi firmamız adına da İŞKUR’un bizim yükümüzü hafif ettiğini rahatlıkla söyleyebilirim” (G20).

“Muhasebe müdürümüz sürekli İŞKUR ile iletişim halinde gidip geliyor. Bizim insan kaynakları departmanımız yok ama muhasebe açısından gidip geliniyor görüşülüyor zaman içerisinde. Program kapsamında işçi ihtiyaç duyarsa kaydımızı oluşturuyoruz. Devlet tarafından firmalara bu şekilde bir

istihdam hizmetin sağlanması önemli. Eski zaman artırılması ekonomiye katkı sağlanması bakımından İŞKUR'un varlığı bizim için önemli. İŞKUR olmasa bu işlemleri Özel sektör üzerinden yapmak gerekiyor ama devletin bunu kontrol mekanizmaları ile doğru bir şekilde yapması firmalar açısından yararlı bir durum" (G35).

Mülakata katılan 35 firma içerisinde 34'ünün İŞKUR ile ilgili olumlu görüş bildirmesi ve yukarıdaki açıklamalara benzer açıklamaların çoğunlukta olması, İŞKUR'un istihdam sağlamada ve firmalar ile ilişkilerde oldukça başarılı olduğunun bir göstergesidir. İŞKUR'un istihdam sağlamada firmaların yüklerini hafifletmesi, işgücü piyasası politikaları ile firmalara teşvik sağlaması gibi politikaları, firmalar üzerinde İŞKUR'u oldukça önemli bir konuma getirmiştir. Bununla birlikte mülakata katılan firmaların içinde sadece 1 tanesi İŞKUR ile ilişkilerinin, iş ve meslek danışmanlarından kaynaklı olarak değişebildiğini belirtmiştir. İŞKUR'un sadece teşvik sağlama bakımından firmasına yarar sağladığını belirten firma yöneticisinin tam açıklaması şu şekildedir.

"İŞKUR ile ilişkilerimizin durumu, iş ve meslek danışmanlarıyla ilgili bir durum. Mesela biz bundan önce iki tane temsilci değiştirdik. Bir tanesi çok sorunlu, problemlili, bize problemlili olduğumuz durumlarda hiçbir şekilde yardımcı olmayan birisiydi. Ama bir sonraki temsilcimiz daha ılımlı tamam yaparız ederiz mantalitesinde daha çok çözüm odaklı bir kişiydi. Bu sorunun cevabı tamamen orada çalışan kişilerle ilgili. Yoksa zaten İŞKUR gerekli talimatları çalışanlarına veriyor zaten bundan hiçbir şüphemiz yok. Bu kişilerin bir tanesi tamamen memur mantalitesi vardır ya hani o mantalitesinde bir belge bugün gelecekse kesinlikle bugün gelecek kafasında takdir edersiniz ki biz de özel sektörde çalışıyoruz gün içerisinde çok esnek şekillerde birçok farklı işi birlikte yürütüyoruz. Atıyorum ben bir belgeyi ertesi gün götürsem hem işimi görürüm. Burada kendi işimi hem de onların işi görülmüş olur ve uygulamada biz zorlanmamış oluruz. Burada hem özel sektörün devletin sistematiğine ayak uydurması gerekiyor, hem de devletin yani İŞKUR'un, özel sektörün esnekliğine ayak uydurması gerekiyor. Mesela bana o belgeyi bugün getireceksin getirmezsen ceza uygulamam deniyor. Tamam, da ben de çalışıyorum tek işim sonuçta bu değil. 8 katlı mağazayı yürütüyorum. Birçok farklı işim var. Diyorum ki yarın sabah bırakayım ama hayır olmaz bugün Bu belgeyi getirmeniz gerekiyor cevabını alıyorum. İşte tam da burada bu mevzuatların biraz esnekleştirilmesi lazım. Benim de gerekli belgeleri ve sorumluluğumu çok geç kalmadan yerine getirmem lazım. İŞKUR bana istihdam sağlama yönünden de aslında çok yardımcı olmuyor. Zaten benim elimde birçok özgeçmiş var İŞKUR'un bana burada sağlamış olduğu yarar, tamamen para üzerinden maliyet üzerinden bana verdiği teşvik üzerinden ortaya çıkmış oluyor" (G10).

Yukarıda firma yöneticisinin söylediklerinden anlaşıldığı üzere bir kurum içerisinde çalışan, kurum ile ilgili görüşleri olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedir. İŞKUR bünyesinde çalışan görevlilerin bu bağlamda hem iş arayan kişiler ile hem de firma yöneticileri ile ilişkilerinde daha fazla titizlik göstermesi gerekmektedir. İŞKUR görevlilerinin bu çerçevede

üzerine bazı görev ve sorumluluklar düşmektedir. Mevzuattan kaynaklı tarafların herhangi bir şekilde aleyhine olmayacak evrak vs. gibi işlerin takip edilmesi gibi durumlarda, daha esnek davranması, ikili ilişkilerin daha fazla güçlenmesini sağlayabilecektir. Araştırma kapsamında sadece bir firma yöneticisinden duyduğumuz bu durum, genel olarak İŞKUR'un bu konuda başarılı olduğunun göstergesidir. Bununla birlikte tek bir olumsuz örneğin dahi, kurumun imajı açısından olası sorunlara sebebiyet vermemesi için, bu ve bunun gibi örneklerin değerlendirilmesinin yapılarak çözüme kavuşturulması gerekmektedir.

3.2.5.9. Firmaların, Program Kapsamındaki Denetimler İle İlgili Görüşleri

İşbaşı eğitim programının sahadaki işleyişini kontrol etmek amacıyla uygulanan denetim mekanizması, İŞKUR tarafından gerçekleştirilmektedir. İşbaşı eğitim programı süreci başladığında, firmaların haberi olmaksızın herhangi bir zamanda yapılan denetimlerde, katılımcıların program ile ilgili herhangi bir sorunun olup olmadığı, programın firmada işleyişi, eğitim sürecinin takip edilmesi, puantaj ve imza föyü gibi evrakların incelenmesi gibi işlemler yapılmaktadır. Denetim mekanizmasının sadece işbaşı eğitim programı özelinde olmaksızın iyi işletilmesi, mevcuttaki uygulamaların doğru yürütülmesi ve başarı sağlaması bakımından önemli bir konudur.

Araştırma kapsamında mülakata katılan işbaşı eğitim programı uygulayıcısı firmaların, program kapsamında yapılan denetimler ile ilgili görüşleri büyük oranda olumlu yöndedir. Firmalar çoğunlukla bu denetimlerin olmasının gerektiğini savunmaktadır. Mülakata katılan 35 firma içinde 30 tanesi, denetimlerin gerekli olduğunu ve üzerlerinde herhangi bir baskı oluşturmadığını beyan etmiştir. Geri kalan 5 firmadan 3'ü programdan daha yeni yararlanmaya başladıkları için henüz denetimlerin gerçekleşmediğini söylerken, 2 firma denetimlerin üzerlerinde baskı oluşturduğuna değinmiştir. Program kapsamında gerçekleştirilen denetimler ile ilgili olumlu görüş bildiren bazı firmaların görüşleri şu şekilde sıralanmaktadır.

“Denetimler için de bizde herhangi bir sıkıntı yok. Tabii yapılması gerekiyor. Bu onların işleri. Çünkü açıkçası şaibeye açık bir iş. İŞKUR diye aldım deyip maaş ödettirebilirsin. Denetim olması gerekiyor. Gelip onları işbaşında görmeleri gerekiyor” (G2).

“İşbaşı eğitim programı kapsamında hemen hemen ayda bir rutin olarak hastanemize denetlemeye geliyorlar tüm işbaşı eğitim programı katılımcı çalışanlarımız ile teker teker özel bir şekilde görüşüyorlar. Onların fikirlerini alarak herhangi bir şikâyetleri var mı onu dinliyor. Bu konuda gayet aktifler. Bu denetimler sırasında herhangi bir baskı oluşmuyor çünkü İŞKUR'dan gelen yetkililer bu kişilerin burada çalıştıklarını birebir görüyorlar hem de onları dinliyorlar bir çeşit destekçi gibi oluyor yani. Büyük firmalar zaten kendinden emin olurlar. Biz İŞKUR'dan önce zaten kendimiz o kişileri takip ediyoruz yapmamız gereken görev ve sorumluluklarımızı da eksiksiz bir şekilde yerine getirmeye

çalışıyoruz. İŞKUR da zaten programları denetlemeye geldiği zaman bizden farklı bir şey görmüyor” (G12).

“Program kapsamında mağazalarımıza denetime geliyorlar. Çalışanlarımız ile görüşüyorlar İŞKUR personelleri ile görüşüyorlar. İşin işleyişi ile ilgili personelimizden bilgi alıyorlar. Mağaza müdürlerimiz ile görüşüyorlar. Firmaların bu şekilde denetlenmesi güzel bir şey ayrıca denetim süreçleri üzerimizde hiçbir baskı oluşturmuyor” (G21).

“Bu programın sağlıklı yürütülmesi kapsamında İŞKUR tarafından yapılan denetimde geldiklerinde personele istediler, kişilerle tek tek görüştüler. Personele ne sorduklarını sorduğumda; Memnun musunuz? Nasıl gidiyor? Gibi bazı sorular sormuşlar. Denetim denince genelde insanlar biraz çekimser olur tedirgin olurlar. Eksiğimiz olmadığı için biz bu açıdan bir sorun yaşamadık” (G25).

Mülakata katılan firmaların denetimler ile ilgili olumlu görüşler bildirmesi ve denetimlerin üzerinde herhangi bir baskı oluşturmadığını söylemeleri, programın sahada büyük oranda mevzuata uygun işletildiğinin göstergesi olarak görülebilir. Bununla birlikte bazı firmalar denetim süreçlerinde çeşitli sorunlar yaşadıklarını belirterek bu konuda şu açıklamaları yapmıştır.

“Mesela bu program kapsamında İŞKUR denetimleri oluyor. Burada İŞKUR’dan gelen kişi bir şeyi eksik görse size ceza yazabilir, sizi bir daha bu programdan yararlandırmayabilir. Bu da sizin üzerinizde ister istemez bir baskı yaratıyor” (G10).

“İŞKUR'dan program kapsamında görevli personeller gelip çalışanı ve bizi denetliyorlar. Yalnız şöyle bir durum var. Biz işimiz gereği dışarıda çalışıyoruz. Ön muhasebeci olarak aldığımız personeli bankaya gönderdik. O anda İŞKUR denetimi gerçekleştirmek için iş yerimize gelmiş. Zile basmışlar kimse yok. Beni aradılar personel nerede dediler. Bankaya gittiğini söyledim. Bana personelini nasıl dışarıya gönderirsiniz diye çıktılar. Biz bu personeli muhasebeci olarak aldık ve ödememiz var. Ben kendilerine personelin numarasını vereyim ne zaman geldiğini sorun, ona göre biz de zaten işimiz bitince büroya geleceğiz dedim. Aradım personeli, işi bitmiş 10 dakikaya geliyorum dedi. Sonra İŞKUR denetçilerini arayıp 10 dakikaya geliyormuş, isterseniz bankaya gidin orada görüşün, isterseniz bekleyin geliyor dedim. Oradaki yetkili bana biz tutanağını tuttuk gidiyoruz dedi. Programınızda iptal ediyorum dedi. Ben de iptal ediyorsanız edin ne yapayım dedim. Ben bu adamı bu arada çalıştırıyorsam, muhasebe işlemi yaptırıyorsam, buraya hapsedme gibi bir durumum yok. Ben bu kişiyi aldıysam muhasebeci olarak bankaya da göndereceğim, vergi dairesine de göndereceğim. Bu işleri ben kendim yapacaksam neden bir muhasebe elemanı alayım ki. Sonra 2-3 saat sonra tekrar geldiler. O arada benim de işim bitti. Ben de geldim. Geleceğiz gideceğiz diye bir şey demediler. Onlar geldiğinde, ben de hadi İŞKUR'a gidelim, programı iptal edeceğinizi söylediniz demin, bizi tehdit ettiniz, gidelim İŞKUR'a görüşelim ona göre iptal edelim dedim. Sonra bir şey demediler. Sonra ben personeli gösterdim. Buyurun dedim personel bu. Aradığınız saat belli. Banka dekontunda ki saat belli. Sonra baktılar dediğimiz doğru bir daha olmasın dediler, denetlediler ve gittiler. Ben mesela şoför alsam, operatör alsam, işbaşı eğitim programı ile burada büroda mı oturacağım o kişiyi. Bu yüzden yapılan bu tür davranışlar ister istemez üzerinizde baskı yaratıyor” (G34).

Vinç hizmetleri faaliyeti gösteren ve işi gereği işyerinin dışında olması gereken G34 firması yöneticisinin söyledikleri, dikkate alınmaya değer bir konudur. Program kapsamında İŞKUR tarafından yapılan denetimlerde, denetim yapılacak olan firmanın faaliyet gösterdiği sektör, program kapsamında uygulanan mesleklerin özellikleri gibi etmenler dikkate alınmalıdır. G34'ün denetim sürecinde yaşadığı bu tür olayların, firmalar üzerinde baskı yaratması kaçınılmaz olabilmektedir. Denetim sürecinde yaşanacak bu ve bunun gibi olaylar, firmaların programdan vazgeçmesine ve diğer firmalara program hakkında olumsuz görüş bildirmelerine sebebiyet vererek, programın imajında ve veriminde olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilecektir. Bu yüzden denetimler, çok titiz bir şekilde gerçekleştirilmeli ve program kapsamında tarafların yaşadıkları herhangi bir sorun, ivedilikle çözüme kavuşturulmalıdır.

3.2.5.10. Firmaların, Programın İstihdama Etkisi Hakkında Görüşleri

Türkiye’de işsizliğin azaltılarak istihdamın artırılması gayesiyle İŞKUR tarafından uygulanan işbaşı eğitim programının Antalya ili özelinde istihdama olan etkisi, firma yöneticilerinin bu konudaki görüşleri üzerinden analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında mülakata katılan firmaların, programın bölge ve ülke istihdamına yönelik etkileri konusunda yaptığı açıklamalara bakıldığında, programın bölge ve ülke istihdamına sağladığı etkiler bakımından olumlu bir rol üstlendiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

Mülakata katılan 35 firma içinden 34’ü, programların bölge ve ülke istihdamına yaptığı etkinin olumlu yönde olduğuna değinmiştir. Bölgenin kendine has yapısı göz önüne alan bazı firmalar, programın yapısı bakımından turizm sektörüne birçok faydalarının olduğunu söyleyerek, programın bölge istihdamında da oldukça olumlu etkiler meydana getirdiğini belirtmiştir. İşbaşı eğitim programının ülke istihdamına katkısı konusunda bazı firmaların açıklamaları şu şekildedir.

“İşbaşı eğitim programlarının bölge ve ülke istihdamına etkisini faydalı görüyorum. Program sayesinde işsizlik bir anlamda çözülürken, bir yandan da insanların meslek edinmesi ve ücretli bir işte çalışması sağlanıyor. Bu anlamda çok faydalı görüyorum. Çalışanlar için de faydalı yani. Dolaylı olarak bu program kapsamında iş tecrübesi ve iş disiplini sağlayan kişilerin ilerleyen dönemde iş bulmasını da kolaylaştıran bir uygulama” (G11).

“Programların ülke istihdamına oldukça önemli bir etkisi olduğunu düşünüyorum. Çünkü firmalar işletmelerini atıyorum 10 kişiyle veya 20 kişiyle çevirebilecekler ise bu program sayesinde 5-6 kişisini işbaşı eğitim programı sayesinde çalıştırıyor. Bu sefer hem toplumda iş bulamayan kişilere istihdam alanları açılmış oluyor hem yeni mezun olmuş ama işgücü piyasasına atılmakta sorun yaşayan kişilere bir araç oluyor”(G12).

“Program olumlu ve bence de faydalı bir program. Neden faydalı çünkü işi direkt işte öğretiyorsun. Devlet okul açmadan bunun için ayrı bir altyapı hizmetlerine vesaire devreye sokmadan işverenlere direkt eleman yetiştiriyor. Eğitimden kurtuluyor devlet. Okul yapmaya vesaire ye gerek olmadan işverenlere al diyor bu elemanın sen işi iş yerinde öğret ve sana işi öğrettiğinden dolayı şu kadar da teşvik. Biz de onlara bu işleri öğretiyoruz. Yani bir nevi devletin yapacağı eğitimleri biz yapıyoruz. İş de öğretiyoruz istihdamı da biz yapıyoruz. Devlet sadece ekonomik olarak teşvik ediyor ve bence de doğrusunu yapıyor” (G19).

“Bu programın bölge ve ülke istihdamına katkısı vardır. İŞKUR eleman bulma konusunda katkı sağlıyor. Biz normalde bir eleman alıp işi öğretsek alışamayıp çıkma durumu var. Daha önce de yaşadık biz. Boşa gidiyor verilen emek para, sorun oluyor. Ama şimdi İŞKUR sayesinde kişi maaşını ordan alıyor. Biz mesleğini öğretiyoruz. Kendisi de memnun kalırsa, biz de memnun kalırsak zaten devam ettireceğiz. Bence işletmeler için büyük bir nimet istihdama da katkısı var. Çünkü daha önce biz çok problem yaşadık. Turizm'den mezun olan arkadaşlara programı öğrettik yaklaşık 7-8 ay. Daha sonra ayrıldılar. Bizim için kötü oldu bu. İşbaşı eğitim programının sağladığı devlet destekleri ve teşvikleri yeterince tatmin edici. Yeterince istihdam sağlıyor” (G31).

İşbaşı eğitim programının ülke ekonomisine yaptığı katkılar konusunda firmaların açıklamalarına bakıldığında, programın devlet teşvikiyle daha kolay eleman yetiştirmeyi kolaylaştırdığı ve bu bağlamda ülke istihdamına katkı yaptığı konusu öne çıkmaktadır. Araştırmanın ilk bölümünde birçok firmanın üniversitelerin ve meslek liselerinin kalifiye işgücü yetiştiremediğini beyan etmesi ve personel tedarikinde yaşadıkları en büyük zorluğun kalifiye işgücü bulma konusunda yaşadıkları göz önüne alındığında, programın devlet teşvikleri ile işbaşında eleman yetiştirme konusunda istihdamı arttırdığı görüşü oldukça önemlidir. Bununla birlikte mülakata katılan bazı firma yöneticilerinin kendilerinin de bu program kapsamında işe başladıklarını belirtmesi oldukça dikkat çekicidir.

“İşbaşı eğitim programının bence olumlu bir etkisi var. Çünkü işi bilmeyen ya da turizm sektöründe çalışmayan ama çalışmak isteyen kişiler için çok faydalı olduğunu düşünüyorum. Mesela ben İnsan Kaynakları kurs programı ile girdim bu işe. Tecrübem hiç yoktu ve bu program sayesinde tecrübe edindim ve şu an İnsan Kaynakları Uzman Yardımcısı konumuna geldim ve bu program ile ilgili işleri ben yürütüyorum. Bu program sayesinde işi başında işi öğreniyorsunuz. Ülke istihdamına katkısı bakımından da çok iyi. Hem insanlar iş tecrübesi kazanıyor, hem de işi işbaşında öğreniyor. Bu da işsizliği azaltıcı etki yapıyor diye düşünüyorum” (G6).

“Programların istihdama etkisi olumludur. İş arayıp ama iş bulamayan kişilerin işbaşı eğitim programları kapsamında iş bularak mevcut bir işte çalışmaları bakımından etkili bir program. Sizi bir şekilde bir yerden başlatıyor. Bende işbaşı eğitim programı kapsamında girdim bu otele mesela. Staj yapıyordum ilk başta, daha sonra bu programa dâhil oldum. Programdan sonra kaldım ve şu anda insan kaynakları yöneticisiyim. Bu açıdan baktığımızda, yeni mezunların, tecrübesiz kişilerin iş başında işi öğrenerek istihdama dâhil edilmesi anlamında gerçekten önemli bir program” (G22).

İşbaşı eğitim programının istihdama yaptığı katkının araştırıldığı bu çalışmada, araştırma kapsamında mülakat yapılan 2 firma yöneticisinin bu program sayesinde işe başladığını bildirerek, programların nitelikli işgücü yetiştirmede ve ülke istihdamına katkı sağlamada çok önemli bir rolü olduğunu bildirmesi, programın bu konuda başarısına örnek teşkil etmektedir.

Araştırma kapsamında mülakata katılan firmalar içinde, programın ülke istihdamına yaptığı katkıların yanında, bölge istihdamına da çeşitli katkılar yaptığını savunan firmaların görüşleri de önem teşkil etmektedir. İşbaşı eğitim programının bölge istihdamına yönelik etkileri konusunda bazı firmaların açıklamaları ise şu şekildedir.

“Programların ülke istihdamına ve bölge istihdamına kesinlikle yüksek etkileri var. Mesela biz sezonluk personel aradığımız zaman çok büyük sıkıntı çekiyoruz. Çünkü zamanını iyi seçmemiz gerekiyor. Eskiden Şubat, Mart, Nisan gibi alımlara ağırlık verirken, artık Ocak, Şubat’ta işçi almaya başladık. Bu da İŞKUR işbaşı eğitim programları sayesinde oluyor. İŞKUR sayesinde işbaşı eğitim programı ile işçileri biraz daha önceden alıp, yetiştirebiliyoruz. Bu program olmadığı zaman mecburen Nisan gibi başlatıyorduk. Nisan’da da personel bulamıyorduk. Şu an daha fazla personele ulaşıp, en azından 3 ay İŞKUR’dan faydalanıp, devamında kendi sezonluk bütçemize bu çalışanları dâhil ediyoruz. Program sayesinde erken alım yapıyoruz. İnsanlar bir 3 ay daha fazla maaş almış oluyor. Devletten de almış olsa. Sonuçta bir 3 ay daha çalışmış oluyor evine ekmek götürmüş oluyor. Sadece bu maaşla geçinen insanlar var. Sadece işveren açısından değil, işveren açısından da çok önemli. Değilse neden kabul etsin ki insanlar. Özgeçmişlerinde yazacak bir işe ihtiyaçları var. O yüzden 3-5 ay bu insanlar için çok önemli değil” (G2).

“Diğer sektörleri bilmiyorum ama turizm sektörü için konuşacak olursak kesinlikle faydası var. Ülke ekonomisi içinde çok faydalı bir program. En azından bugüne kadar hiç iş hayatında olmayan, çalışmamış insanlar bu program sayesinde iş hayatlarına katılıyorlar. Tecrübe ediniyorlar” (G3).

“İşbaşı eğitim programı bölge istihdamına katkı sağlıyor. Bu konuda bir oran veremem. Ama şu an gördüğüm kadarıyla bölgede tüm oteller farklı işletmeler bu programı uyguluyorlar. Bizde birçok mağazamızda bu programı uyguluyoruz ve program sayesinde kar marjlarımızı yeterince oranda artırdığımızda düşünüyorum. İşbaşı eğitim programlarının etkisi olumlu ki, işletmeler tarafından Türkiye’de tercih ediliyor. Zaten program olumlu bir program olmazsa firmalar tarafından birkaç kere denenir ve sonrasında bırakılır” (G10).

“Bölgedeki işsizlik oranlarının bu programlar sayesinde düştüğünü düşünüyorum. Bölgenin refah düzeyi de buna paralel olarak artıyor. Dolayısıyla bu durum ülke ekonomisine de olumlu yansıyor yani istihdama bu programların etkisi olumludur” (G20).

“Programın istihdama etkisinin olumlu olduğunu düşünüyorum. Bölgede de birçok otelin veya başka işletmelerin bu programı uyguladıklarını biliyorum. Bu kadar fazla kişileri belki de çalıştıramayacak. Bu bakımdan etkisi çok büyük” (G23).

“Bölgede gördüğüm kadarıyla işbaşı eğitim programından yararlanan birçok firma var. Programdan başlayıp devam eden birçok çalışan var. Dolayısıyla programın ülke istihdamına etkisinin de olumlu olduğunu düşünüyorum” (G35).

Yukarıda bazı firmalar, programın bölge istihdamına yaptığı katkılara değinirken, G2 firmasının yöneticisi bu katkıların Antalya özelindeki nedenlerini de öne çıkarmıştır. G2 firması yöneticisinin söylediğinden de anlaşılacağı gibi, Antalya’da turizm sektörünün hakim olması hasebiyle mevsimlik işçi kavramının öne çıkmasından dolayı, turizm sektöründe çalışan birçok kişi, turizmin canlı olduğu Mart ve Ekim ayları arasında çalışmaktadır. Antalya’da turizmde yeni sezona başlayan bazı firmalar, yeni personellerini işbaşı eğitim programı ile tedarik etmektedir. İşbaşı eğitim programı kapsamında Ocak-Şubat aylarında programdan yararlanmaya başlayan firmalar, Mart-Nisan aylarına doğru personellerine yapacakları işi öğretmiş olmaktadır. Böylece firmalar sezona eğitimli personellerle hazır bir şekilde girmektedir. Bununla birlikte mülakata katılan bazı firmalar ise bu durumun bazı firmalar tarafından sadece teşviklerden yararlanmak için kullanıldığını ve işbaşı eğitim programının turizm sektörünün mevsimlik yapısından olumsuz etkilendiğini belirterek şu açıklamaları yapmıştır.

“Bu programın ülke istihdamına bölge istihdamına ve program kapsamında çalışan kişilere birçok fayda sağladığını düşünüyorum ve biliyorum. Lakin şöyle de bir durum var. Antalya’da turizm 6 ay. İşletmeler 6 ay bu programdan personel alıyorlar. 3 ay parasını İŞKUR veriyor. Yani bu işletmelerin yıllık giderinin yarısını devlet ödemiş oluyor. Zaten sezon bitince oteller kapanıyor dolayısıyla programda bitiyor. Bu kişiler, bu programlar ile oteller ve benzeri işletmeler de çalıştırılarak sonrasında tekrar işsiz kalabiliyor” (G18).

Antalya ilinin kendine özgü nitelikleri işbaşı eğitim programının istihdama olan etkisi üzerinde belirleyici rol taşımaktadır. Firmaların sadece teşviklerden yararlanabilmek adına, her sezona bu program kapsamında farklı kişileri alarak girmesi ve bu sayede firmalarına program üzerinden maddi çıkar sağlaması, sadece programın veriminin düşmesine değil, program katılımcısı kişilerin her sezon başka firmalarda işbaşı eğitim programı ile istihdam edilerek mevsim sonunda işsiz kalmalarına neden olmaktadır.

Mülakata katılan 35 işletme arasında programın bölge ve ülke istihdamına etkileri konusunda fikir belirtmeyen 1 firma yöneticisi bulunmaktadır. Programın istihdama etkileri konusunda olumlu veya olumsuz herhangi bir fikir belirtmeyen firma yöneticisinin, programın istihdamına etkilerinden çok bazı işletmeler tarafından çıkarları doğrultusunda kullanıldığını belirtmesi, bu konu üzerinde çalışma yapılmasının elzem olduğunu göstermektedir.

“Programın istihdama etkileri konusunda bir şey demeyeceğim ama genel olarak baktığım zaman bazı firmaların teşviklerden yararlanmak adına 3 ay kişilerin ücretlerini devlete ödetmek adına kullandığını görüyorum. Böyle olunca 3 ay faydalanıp sonra bir kenara atılan insanlar gibi görüyorum. Bu biraz aslında kanayan bir yara gibi. Şirketimiz özelinde söylemiyorum. Bence biraz daha olumlu ve acil yaklaşım sergilenip gerçekten söz verdiğimiz insanlara istihdam sağlayıp alınabilecek sayı %50 ise maksimum kaç kişiye ihtiyacımız varsa o kadar kişinin istihdam edilmesi etik olur diye düşünüyorum” (G24).

İşsizliğin azaltılarak, istihdamın artırılması gayesiyle uygulamaya geçirilen işbaşı eğitim programının, firmalar tarafından çıkarları doğrultusunda kullanılması, program katılımcısı kişilerin işbaşı eğitim programı yoluyla sömürülmesine, programın finansman kaynağı olan işsizlik sigortası fonunun boşa harcanmasına ve programın istihdam sağlamada verimsizleştirilmesine neden olmaktadır. Bu konunun çözümü için mülakata katılan G2 firması yöneticisinin söylediği çözüm önerisi dikkate değer görünmektedir.

“Şöyle yapsalar çok güzel olur. Bugün işbaşı eğitim programından bir işe giren kişi, sadece bir kere o meslekte çalışsın. Bir elektrikçi bu sene bende, diğer sene başka otelde çalışmasın. Program kapsamında kişiler aynı şirkette çalışmıyor. Ama farklı şirketlerde çalışabiliyor. Bence bu durumun yasaklanması gerekiyor ki bu kişi sadece bir kere bu programdan yararlandırılarak diğer zamanlarda normal emek rejimine tabi olarak çalıştırılsın. Başka türlü çalışanın tüm hakları yok olmuş oluyor” (G2).

Firma yöneticisinin bu konu hakkında sunmuş olduğu çözüm yolu bizce de mantıklı gözükmektedir. Programdan yararlanan katılımcılar program süresinde zaten mesleği öğrenebilmektedir. Katılımcıların o işyerinden ayrılması durumunda, aynı meslekte tekrar işbaşı eğitim programı kapsamında çalışması, hem programın mantığına aykırılık taşımaktadır, hem de kişinin mevcut emek rejimine tabi olmasına mani olarak çeşitli haklardan mahrum kalmasına neden olmaktadır. Bundan dolayı işbaşı eğitim programı katılımcısı bir kişinin bir meslekte sadece bir kere yararlandırılması, bu bağlamda önemli bir çözüm önerisidir. İşbaşı eğitim programının sahada bu tür aksaklıklara mahal vermemesi için, İŞKUR tarafından bu ve bunun gibi konuların tespit edilerek çözüme kavuşturulması gerekmektedir.

Genel olarak firmalar işbaşı eğitim programının bölge ve ülke istihdamına yarar sağladığını belirtmiştir. Bu programlar ve yapılan teşvikler sayesinde, iş bulamayan vasıfsız işçilerin istihdam edildiğini söyleyen firma yöneticileri, kişilerin işi işbaşında öğrenerek birer meslek erbabı olduklarını savunmuştur. Hatta araştırma kapsamında mülakat yapılan 2 firma yöneticisinin de bu program ile meslek edindiklerini söylemesi, işbaşı eğitim programının bu

anlamdaki başarısına tanık olmamızı sağlamıştır. Araştırma kapsamında mülakata katılan hemen hemen bütün firmaların programın bölge ve ülke istihdamı üzerinde olumlu görüş bildirmesi, işbaşı eğitim programının firmalar nezdinde başarılı olduğunu göstermektedir.

3.2.5.11. Firmalara Göre Programın Eksik ve Aksak Yönleri ve Öneriler

Firmalar piyasa koşullarında rakipleriyle rekabet ederken, aynı zamanda hem ürettiği mal ve hizmetin kalitesini arttırmaya çalışmakta, hem de mal ve hizmet üretimindeki çalışanlar ile ilgili tüm konularla alakadar olmak zorundadır. Bundan dolayı firmalar, istihdam politikalarını belirleyerek, istihdam ettiği ve istihdam edeceği kişiler ile ilgili konularda, kendi politikalarına göre hareket etmektedir. Buradan hareketle aktif işgücü piyasası politikalarından biri olan işbaşı eğitim programının bölge ve ülke istihdamına olan katkısının analiz edilmesinde program uygulayıcısı firmaların program ile ilgili görüşleri oldukça önem arz etmektedir.

Araştırma kapsamında mülakata katılan işbaşı eğitim programı uygulayıcısı firmaların program ile ilgili eksik veya aksak gördüğü konulara bakıldığında, katılımcıların sigorta emeklilik primi, programın süresi, mevzuatın esnetilmesi gibi konular öne çıkmıştır. Bu konuların yanında bazı işletmeler, programın daha iyi işleyebilmesi adına çeşitli önerilerde bulunmuştur.

3.2.5.11.1. Katılımcıların Sosyal Güvenlik Sigorta Primlerinin Yatırılmaması

İşbaşı eğitim programı kapsamında firmaların eksik veya aksak gördüğü konuların başını katılımcıların sosyal güvenlik sigorta priminin yatırılmaması konusu çekmektedir. Katılımcıların primlerinin yatırılmaması, firma yöneticileri ile ilgili bir konu olmasa da birçok firma yöneticisi bu konudan mustarip olduklarını ve bu durumun derhal düzeltilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Araştırma kapsamında mülakata katılan işbaşı eğitim programı uygulayıcısı 35 firma içinden 25'i katılımcıların sosyal güvenlik sigorta primlerinin yatırılmamasının, programın bir eksikliği olduğunu vurgulamıştır. Katılımcıların sigorta emeklilik primlerinin yatırılmamasının olumsuzluklarına değinen firmalar, bu konu hakkında oldukça şikâyetçi görünmüştür.

“Çalışanların sigorta prim konusu var. Mesela bu program kapsamında kişileri işi alacağımız zaman bu bizim karşımıza sorun çıkarıyor. Niye benim primim olmayacak gözüyle insanlar yaklaşıyor. Gençler için yine bir nebze ama belirli yaşlarda sigorta gününü doldurmaya çalışan kişiler var onlar için bu konu çok önemli. Bir çoğunluk olarak genç arkadaşlarla çalışıyoruz. Bu arkadaşların bir 30-35 yıl çalışacağını düşünürsek prim günü mevzusu çok etkili olmayabilir lakin dediğim gibi sigorta prim gününü doldurmaya çalışan kişiler için bu önemli bir konu. Biz işverenler bakımından bu sigorta primleri

mevzusu önemli değil gibi görülebilir, ama aslında çok önemli. Çünkü bundan dolayı kişiler işten ayrılıyor ve işletme dara düşmüş oluyor” (G17).

“Eksik noktası prim ödenmemesi. Bence prim ödenirse daha fazla yarar sağlanır. İŞKUR primi karşılansın ücreti yine biz ödeyelim. Sıkıntı değil. Bir kişinin sigorta primi ortada. Prim karşılanırsa maaşı ücreti zaten ödenir” (G28).

“Çalışanların emeklilik prim sigortasının yatmaması durumunda, kursiyerin başka bir iş bulduğunda kaçması gibi durumların oluyor. Prim konusunda dürüst olmak gerekirse, matematik hesabı yaparsan emekli olsam bile göremeyeceksin. Ben mesela emekliliğimi göremeyeceğim galiba. Bir 60 yaşı görüyor. Bir 20 sene öncesi olsa önemliydi. Ama şu an en azından sağlık sigortasından yararlanabiliyorsun. Amma velakin algı. İnsanlar kaçıyorlar. Acaba işveren mi benim primimi kesiyor yalan mı söylüyor şeklinde düşünüyor. İşçi işveren arasında bir güven duygusu yok” (G29).

“Çalışanların sigorta emeklilik primlerinin yapmaması durumu gerçekten çok büyük bir eksiklik. Program kapsamında çalıştıracak kişi bulurken de oldukça zorluk çıkaran bir durum. Emeklilik sigorta primlerinin yatmayacağını 3 ay boyunca yapılmayacağını öğrenince bu programda çalışmak istemiyorlar” (G34).

Yukarıda, bazı firmaların açıklamalarına bakıldığında, katılımcıların sosyal güvenlik sigorta primlerinin yatırılmaması durumunun, kişilerin program kapsamında işe başlamalarında ve sonrasında çeşitli olumsuzluklara sebebiyet verdiği görülmektedir. Sosyal güvenlik sigorta primlerinin yatırılmadığının katılımcılara söylendiğinde, katılımcıların işverenlerin yalan söylediğini bile düşündüğünü ve bunun bir güvensizlik oluşturduğunu söyleyen G29’un açıklamaları bu konunun ne kadar önem arz ettiği konusunda fikir vermektedir. Öyle ki firma yöneticileri, bu konuda yaşadıkları zorlukları aşmak için çeşitli yöntemler bile geliştirmiştir. Program kapsamında sosyal güvenlik sigorta primi yatmayan program katılımcılarına ek ödemeler yaparak primlerini elden yatırmasına olanak sağladıklarını belirten G15’in açıklamaları şu şekildedir.

“Genel sağlık sigortalarının yatması ama emeklilik primlerinin yatmaması hem işçi açısından hem firma yöneticisi açısından sahada bir hoşnutsuzluk var. Bu konuda şunu söyleyebilirim; biz bir işçinin sigorta bedelini elden veriyoruz. Kendisi ister yatırır ister yatırmaz. Biz onu kendi çıkarımıza göre istemiyoruz. Bu bizim kendi şirket politikamız artı personel ile karşılıklı konuşarak karar veriyoruz. İş başlamadan önce bu konuşma yapılır. İnsanlar için prim konusu önemli bu yüzden bu konuşmayı yapıyoruz. Diğer işletmelerin bu şekilde yapmaması bizi bağlamaz bu onların inisiyatifleridir. Bir ülkeyi kalkındırmak için çalışır diğeri kendi çıkarları için” (G15).

Katılımcıların sigorta emeklilik primlerinin yatırılmamasının, katılımcılara yönelik adaletsizlik yarattığı, bu kişilerin normal çalışanlardan herhangi bir farkının olmadığını söyleyen G19’un açıklamaları bu kapsamda çok önemlidir.

“Şu anda çalışanların emeklilik primlerinin yatırmıyor devlet. Çalışanların bu yönde bir itirazı var. Sağlık sigortası yatırılıyor ama emeklilik primleri yatırmıyor. Mesela bordrolarında bir hafta çalışıyorlar ama pazar günü ücret ödenmiyor bu kişilere. Lakin iş kanunu ne der? Bir hafta çalışan kişi pazar günlerini de hak eder. Bu kişilere eğitim statüsünde olduğundan dolayı bu şekilde muamele ediliyor ama sonuçta bu kişiler burada çalışıyorlar. Mesela stajyerler geliyor burada 3 gün eğitimde duruyor ama ben onlara bir hafta üzerinden ücret veriyorum. Onlar da buna bakılırsa eğitim sürecinde. Ben bir işveren olarak şunu diyorum, işverene kanun farklı devlete farklı olmaz. Kişiler gün çalışıp veya 5 gün çalışıp İŞKUR tarafından belirli ücretlerde ücretlendiriliyorsa, cumartesi pazar günlerinde de bu kişilere ücret verilmek zorunda. Bana gelen stajyeri Ben tatile gitse bile parasını ödüyorken işbaşı eğitim programında çalışan kişilere tatil günlerinde para ödenmemesi eksik bir durum. Sonra adam diyor ki devlet üçkâğıtçı diyor. Benim hafta sonları mı vermiyor sigorta primimi yatırmıyor. Normal şirketlerde çalışsam hafta sonu tatili mi vermek zorunda ama devlet vermiyor diyor. Özel günlerde çalışsam çift yevmiye kazanabilirim normal yerlerde ama devlet Özel günlerde çift yevmiye vermemek için beni çalıştırmayıp bir çeşit zorunlu ücretsiz izin yaptırıyor diyor. Biz sokaktan amele getirmiyoruz. Devletin kendi sözleşmesi ile burada bu kişi istihdam ediliyor. Sadece ücretini devlet ödüyor, eğitimini biz yapıyoruz biz çalıştırıyoruz. Bu kişiler fiili olarak işyerlerinde çalışıyorlar. Bu kişiler üretimin içinde. Burada masa başında eğitim alınıp da akşam gitmiyorlar. Tamam, adı eğitim programı ama sonuçta iş başında eğitim yani kişiler üretimin içinde birebir çalışıyorlar. Bu kişilerin diğer işçilerle hiçbir farkı yok. İş sağlığı ve güvenliği eğitim tutum diğer bütün eğitimlere kadar her şeyi diğer personellerimize olduğu gibi aynı şekilde bu kişilere de uyguluyoruz. Şöyle düşünün iş müfettişi geldiği zaman bu kişi İŞKUR'dan gelmiş onun belgesine gerek yok der mi? Demez. Eğer o belge yoksa bana cezası neyse yazar geçer. Yine de eski uygulamalara göre güzel bir program ama tabii eksiklerinin giderilmesi gerekiyor” (G19).

Program katılımcılarının diğer çalışanlarla aynı ortamda çalışıp, aynı işi yaparak, sırf eğitim statüsünden dolayı normal çalışanların elde ettiği birçok kazanımdan yoksun kalmasının doğru olmadığını belirten firma yöneticisinin, verdiği stajyer örneği burada çok önemlidir. Bunun dışında herhangi bir iş müfettişi geldiğinde yapılan denetimler sırasında program katılımcısının es geçilmediğini, bu kişi ile ilgili herhangi bir tespitle ceza alacaklarını belirten firma yöneticisinin açıklamaları, bu konuda yaşanan paradoksu gözler önüne sermektedir. Sigorta primlerinin yatmamasının aynı zamanda kişilerde devlete olan güveni zayıflattığını belirten G19'un ve bu konuda görüş beyan eden diğer tüm firmaların açıklamalarına bakıldığında, katılımcıların emeklilik primleri konusunun derhal ele alınarak düzeltilmesi gerekmektedir.

3.2.5.11.2. Program Kapsamındaki Mesleklerin Sürelerinin Revize Edilmesi

Araştırma kapsamında mülakata katılan işbaşı eğitim programı uygulayıcısı 35 firma içinden 11'i, programın süresinin bazı mesleklere göre farklı şekilde dizayn edilmesi

gerektiğini beyan etmiştir. İşbaşı eğitim programı süresinin üç sektöre göre değiştiğini belirten firmalar, sektörler içinden farklı meslekleri örnek göstererek eğitim sürelerinin değişebildiğini belirtmişlerdir. Bundan dolayı bazı mesleklerde program süresinin yetersiz kaldığını belirten firmalar, programın sürelerinin sektörler yerine farklı mesleklerin kendine has özellikleri göz önüne alınarak oluşturulması gerektiğini söylemişlerdir. Bu konuda görüş bildiren bazı firmaların açıklamaları ise şu şekildedir.

“Süre konusu önemli. Mesela program kapsamında temizlik görevlisine 3 ay veriliyor. Mesela ben temizlik görevlisi için bu program kapsamında 1 ay veririm. Sağlık sektöründe bir hemşirenin yetişmesi için 3 ay yetmez belki daha fazla verebilirim. Örnek verdiğim temizlik görevlisi eğitimi için verdiğim maliyeti başka bir meslekteki elemanın yetiştirilmesine vererek programı daha etkili bir hale getirebiliriz. Mesela insan kaynakları bir insan kaynakları personeli 3 ayda yetişmez 6 ayda da yetişmez. Bu meslekler için ayrılan süre iyi ayarlanmalı. Daha kolay öğrenilecek biraz daha beden işleri olarak tabir edilen işlerin süresini biraz daha yetkinlik gerektiren işlere vererek totalde belki yine aynı bütçeyi sağlayarak daha etkili ve daha kesin sonuçlar alınabilir” (G12).

“Programın süresi ile ilgili eksikler var. 3 ay bir işin öğrenilmesinde yeterli değil. Tabii bazı meslekleri 1 ayda da öğretebilirsiniz ama bizim işimiz böyle bir iş değil. Bu yüzden süre konusunda iyileştirmeler yapılmalı. Biz mesela yaz aylarında 3 ay iş yapıyoruz 9 ay o kadar fazla işimiz olmuyor. Bu yüzden elemanları alırken yaz aylarına doğru alıyoruz. Bu sefer ne oluyor eleman bir yandan işi öğrenip bir yandan işi yaparken verimlilik ister istemez düşüyor. Lakin süreler daha uzun olsa biz kişileri daha erken işi alarak işi öğrenmesini sağlayabiliriz” (G33).

“Program ile ilgili düzeltilmesi gereken şeylerden biri de program süresinin kesinlikle farklı meslekler göz önüne alınarak mesleklerin durumuna göre yeniden düzenlenmesi konusudur, bizim işimiz hizmet sektöründe bir iştir. Yalnız örneğin operatör mesleğinde bir kişinin 3 ayda işi öğrenmesi imkânsızdır. Ama program 3 ay. Bu durumun bence düzeltilmesi lazım” (G34).

Araştırmaya katılan firma yöneticilerinin bu konudaki açıklamalarına bakıldığında, program süreleri konusunda sektörlerin yerine mesleklerin temel alınması programın verimi açısından kilit rol taşıyabilecek bir hamledir. Sektörlerin yerine farklı mesleklere göre süre belirlemek belki İŞKUR açısından başta daha teferruatlı bir iş gibi gözüксе de, programın daha fazla başarılı olmasında bu konu oldukça önem arz etmektedir.

3.2.5.11.3. Mevzuatın Bazı Konularda Esnetilmesi

Firmalar tarafından işbaşı eğitim programında eksik veya aksak görülen ve düzeltilmesi gerektiği söylenen konulardan biri mevzuatın getirdiği iş yükünün hafifletilmesi ve mevzuatın esnekleştirilmesi konusudur. Araştırma kapsamında mülakata katılan 35 firma içinden 8’i mevzuatın getirdiği iş yükünün hafifletilmesi ve mevzuatın hafifletilmesi konusunda görüş bildirmiştir. Firmaların bu konudaki açıklamaları şu şekilde sıralanmaktadır.

“İşbaşı eğitim programında çalışan kişilerin iş kazalarını, firma bildirmekle yükümlü. Bunu İŞKUR’un yapması gerektiğini düşünüyorum ben. Sonuçta o bizim personelimiz değil aslında, bizim kursiyerimiz onu yükümlülük olarak İŞKUR’un yapması gerekirken bize yaptırıyorlar. Bunu İŞKUR’un üstlenmesi gerektiğini düşünüyorum. Her sene personel içerisinde iş kazası geçiren oluyor. Bakanlığa bildiriyoruz. SGK’ya bildiriyoruz. İŞKUR’a bildiriyoruz. 3 yere bildirim yapıyoruz. Bunu İŞKUR’un yapması gerekiyor. Bunun dışında eklemek istediğim bir konu yok. Bu kadar” (G6).

Yukarıda G6 firmasının, mevzuat gereği iş yükü olarak gördüğü iş kazası bildirimi konusunda yaptığı açıklamalarda, bundan dolayı bu tür işleri İŞKUR’un yapması gerektiğini söylemesi, programın mevzuat farklılıklarından dolayı karmaşıklıklara neden olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Bunun dışında firma yöneticisinin katılımcıları kendi personelleri olarak görmediğini söylemesi üzerinde durulması gereken bir durumdur. Aynı işletmede aynı işleri yapan kişilerin, mevzuat farklılığından dolayı bu şekilde ayrı tutulması, katılımcılar üzerinde olumsuzluklar oluşturarak programın verimini düşürücü etkiler ortaya çıkarabilecektir. Firmaların program kapsamında işine geldiğinde teşviklerden yararlanıp, işine gelmediğinde de “bizim kendi personelimiz değil, bu tür işleri İŞKUR yapsın dememesi” için katılımcıların, diğer çalışanlardan hiçbir farkı olmayacak bir statüye getirilmesi gerekmektedir.

İşbaşı eğitim programı kapsamında uygulanan mevzuatın esnekleştirilmesini savunan bazı firma yöneticilerinin söyledikleri ise şu şekildedir.

“Mevzuatın biraz daha esnekleştirilmesi gerekiyor. Mesela bu programda çalıştırılacak kişilerin son 1 ay sigortasının olmaması gerek veya daha önce sende çalışmamış olması gerekiyor gibi kısıtlar var. Bu kısıtlar kaldırılabilir” (G9).

“Prosedür çok fazla onlar biraz daha azaltılabilir. Bizim açımızdan işleyişin daha kolay olması nedeniyle. Olan prosedür biraz daha esnetilmeli” (G27).

G9 firması yöneticisinin yukarıdaki açıklamalarında, programa katılacak kişilere getirilen kısıtlamaların kaldırılması gerektiğini bildirmiştir. İşgücü piyasasında uzun dönemdir işsizlerin veya ilk defa çalışacak niteliksiz kişilerin programda istihdam edilmesi için getirilen bu tür kısıtlamalar, katılımcıları gözetmektedir. Ayrıca bazı firmaların, daha önce aynı işletmede çalışan normal çalışanını sırf teşviklerden yararlanmak ve ucuz işgücüne sahip olmak için işten çıkararak işbaşı eğitim programından almasını engellemek için getirilen bu kısıtlamalardan, firmaların rahatsız olması etik açıdan doğru bir durum değildir.

Mülakata katılan G13 firması yöneticisi, programın mevzuatının esnekleştirilmesinin gerektiğini, geçmişte kendilerinden kaynaklanmayan bir sebepten dolayı ceza yiyerek, belirli bir süre programdan yararlanamadıklarını ifade etmiştir. Firmanın bu konudaki tam açıklamaları şu şekildedir.

“Program kapsamında eksik gördüğüm konulardan biri şudur. Bir işyerinde 3-4 kolda ayrı ayrı eleman alınabiliyor ama alınan kişilerin hepsine %50 taahhütte bulunuyorsun. Sonrasında biri gelmedi mi ceza yiyorsun. Hâlbuki bunun tek kol olarak kabul edilmesi gerekir. Bir işletme olarak kabul edilip, bunu da %50 taahhüt ile yapılabilir. Satış danışmanı olarak bir kişi alıyorsun, bu kişi işi bırakırsa cezayı ben yiyorum bu sefer. Mesela satış danışmanı aldım, üretimde üretim elemanı aldım, bunların hepsinin aynı istihdam taahhüttü ile %50 olarak yapılması gerekir. Çünkü bundan dolayı ceza yedik biz 6 ay eleman alamadık. Mesela satış danışmanımız vardı bir tane. İşten biz çıkarmadığımız halde günü dolduktan sonra biz burada sigortalı olarak başlattık. Bir gün burada çalıştı ikincisi gün başka bir otelde işe başladı. Biz de bu konuyu İŞKUR'daki danışmanımıza sorduk. Konuyu o da yeterince bilmiyormuş. Şunu al bunu al derken, dediler kimseyi alamazsın siz ceza yediniz. Bizim hiçbir şeyimiz yokken cezayı yiyen biz olduk. Bu ve bunun gibi durumların yaşanmaması için mevzuatın esnekleştirilmesi gerekiyor” (G13).

İşbaşı eğitim programının uygulanmasında yukarıdaki gibi problemlerin baş göstermemesi için İŞKUR görevlilerinin program hakkında firmaları eksiksiz bir şekilde bilgilendirmesi gerekmektedir. Ayrıca firmaların programda herhangi bir sorunla karşılaşmamaları için, her şeyi İŞKUR'dan beklememeleri, kendilerinin de mevzuata hakim olması gerekmektedir. Bununla birlikte tarafların program süresinde yukarıdaki gibi sorunlar yaşamaması için sahadan gelen istek ve önerilere İŞKUR tarafından kulak verilmesi gerekmektedir.

Programın yürütülmesinde bir firma ise mevzuatın getirdiği iş yükü ile ilgili farklı bir noktaya değinen G15 firması yöneticisinin açıklamaları şu şekildedir.

“Şöyle bir durum oluyor. Verdiğim evrakları İŞKUR'dan bazen tekrar istiyorlar. Biliyorsunuz dijital çağdayız, hala evraklarla yürütölmeye çalışılıyor. Bu yüzden de yavaş ilerliyor. Biraz daha elektronik ortamda yapılması gerekiyor. Islak imza istenildiğinde de o şekilde götürüp teslim ederiz” (G15).

Teknolojinin her gün gelişerek ilerlediği ve bilişimin tüm alanlarda hâkimiyet kurduğu günümüz dünyasında, işbaşı eğitim programı gibi programların elektronik ortamda yapılması, programa uygulamada kolaylık getirmesi bakımından önemli olabilecek bir hamledir. G15'in

bu kapsamda getirdiği önerinin İŞKUR tarafından dikkate alınması, programın sahada daha kolay uygulanmasını kolaylaştırabilecektir.

Firmaların mevzuatın esnekleştirilmesi için yaptığı açıklamalara bakıldığında genel olarak, kendi iş yüklerinin en aza inmesini gözettileri ve programdan ceza almadan, teşviklerden yararlanmak istemeleri gibi faktörler ön plana çıkmaktadır. Programın aksaklıklara yol açmaması için, bu konuda İŞKUR'un firma yöneticilerinden fikir alması ve bazı revizyonlarda bulunması, programın başarısını arttırarak temel hedeflerine ulaşmasında yardımcı olabilecektir.

3.2.5.11.4. Diğer Konularda Getirilen Öneriler

Araştırma kapsamında mülakata katılan firmalar program ile ilgili eksik veya aksaklık gösteren konulara değinirken yukarıdaki başlıklardan farklı bazı faktörler üzerinde de durmuşlardır. İşbaşı eğitim programının bazı eksikliklerinin giderilmesine yönelik getirilen öneriler şu şekilde sıralanmaktadır. Programdan yararlanacak kişilerin bir kere aynı programdan yararlandırılması, katılımcıların İŞKUR tarafından ön mülakattan geçirilmesi, program kapsamında uygulanan teşviklerin arttırılması, mevsimlik işlerde işbaşı eğitim programı uygulanmaması vs. olarak sıralanmaktadır.

“İŞKUR'dan gelen katılımcıyı seneye aynı meslekte kimse İşbaşı Eğitim Programı ile alamazın, normal bir şekilde çalıştırın. Başka bir meslekte olabilir. Mesela bu sene bende elektrikçi olarak geldi, seneye mutfak komi olarak geldi o olur. Başım üstüne. Ama aynı meslek üzerinden çok mantıklı gelmiyor bana” (G2).

İşbaşı eğitim programının bazı firmalar tarafından çıkarları doğrultusunda kullanılmasını önlemek için yukarıdaki öneriyi getiren G2, katılımcıların bu sayede zarar görmesinin ortadan kaldırılacağını söylemiştir. Bu çerçevede mevzuatın yukarıdaki şekliyle değiştirilmesi sadece katılımcıların değil, işsizlik sigortası fonunun düzgün kullanılmasını da sağlayabilecektir.

İşbaşı eğitim programının daha verimli yürütülmesi için getirilen bir başka öneri ise, program katılımcılarının İŞKUR tarafından mülakatlarla belirlenerek programdan yararlandırılmasıdır. Program uygulayıcısı G10, program kapsamında gelen kişilerin zamanla çeşitli zorluklara sebebiyet verdiğini, bu zorlukların yaşanmaması için kişilerin başta seçilerek bu programlara yerleştirilmesi gerektiğini şu cümleler ile savunmuştur.

“İŞKUR bu programdan yararlandıracığı kişileri titizlikle seçmeli. Bu program kapsamında çalışacak kişilere kriterler getirilmeli İŞKUR tarafından ön mülakatlar yapılmalı. İŞKUR kendisine her

geleni bu programa kayıt yapıyor biraz daha programa kayıt yapacak kişiyi önem verir kişileri seçer ise program daha etkin işleyebilir. Bu kişilerin mülakat süreleri ile biz uğraşıyoruz. İşe aldık alamadık bu süreçlerin bir sürü mevzuat yükümlülüğü var. 5 tane alıyorsun 3'ü aynı anda bırakıp gidiyor. Bunların hepsi dezavantaj zorluklar çıkarıyor” (G10).

İşbaşı eğitim programının sahada daha verimli yürütülmesi adına getirilen bir başka öneri ise programın mevsimlik işçi çalıştıran işyerlerinde yasaklanmasıdır.

“İşbaşı eğitim programı uygulanırken işyerinin katılımcıyı devamlı çalıştırıp, çalıştıramayacağı dikkate alınmalıdır. Şu şekilde izah edeyim Antalya’da turizm 6 ay. İşletmeler 6 ay bu programdan personel alıyorlar. 3 ay parasını İŞKUR veriyor. Yani bu işletmelerin yıllık giderinin yarısını devlet ödemiş oluyor. Zaten sezon bitince oteller kapanıyor dolayısıyla programda bitiyor. Ki bunun parası yine işçilerden kesilen işsizlik sigortası primlerinden karşılanıyor. Bir sonraki sezon başka kişiler ile tekrar aynı şekilde işbaşı eğitim programı süreci başlatılıyor. Bu şekilde işletmeler, kendi giderlerini düşürmek ve teşviklerden yararlanmak için programı kullanıyor” (G18).

İşbaşı eğitim programının yukarıda belirtildiği gibi firmalar tarafından kendi çıkarlarına göre kullanılmasının engellenmesi için İŞKUR tarafından yeni düzenlemeler gerekmektedir. Bu şekilde her sene program kapsamında farklı kişileri kullanan işletmelerin tespit edilerek cezai yaptırımların uygulanması ve aynı durumun tekrarlanması halinde sadece ceza ile sınırlı kalmayarak firmaların bu programdan bir daha yararlandırılmaması bu çerçevede etkili bir çözüm yolu olabilecektir.

İşbaşı eğitim programının bazı firmalar tarafından kendi çıkarları doğrultusunda ucuz işgücü aracı olarak kullanılması, sadece katılımcıların sömürülmesine ve işsizlik sigortasının verimsiz kullanılması ile sınırlı kalmamakta, serbest piyasada firmalar arasındaki rekabet koşulları da bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Serbest piyasanın bu şekilde zarar görmesi kısa vadede firmaları olumsuz etkilerken, uzun vadede ücretlerin düşmesine sebebiyet vererek çalışanları ve işgücü piyasasındaki işsizleri olumsuz etkilemektedir.

Genel olarak işbaşı eğitim programının eksik ve aksak yönleri ile ilgili mülakata katılan firmalar, katılımcıların emeklilik primleri, program süresi, mevzuatın esnekleştirilmesi gibi konulara değinmiş ve bu ve bunun gibi konularda çeşitli çözüm önerileri getirmiştir. Firmalar, programın eksik ve aksak yönleri ile ilgili birçok görüş bildirmekle birlikte, “programı başka işletmelere tavsiye eder misiniz?” sorusuna tümüyle evet tavsiye ederiz cevabını vermiştir. Buradan da anlaşılabacağı üzere işbaşı eğitim programı, eksiklikleri olmakla birlikte genel anlamda firmaların memnun oldukları bir programdır.

İşbaşı eğitim programının genel amaçlarını gerçekleştirerek temel hedeflerine ulaşması için, İŞKUR'un istatistiki verilerin yanında, bu ve bu gibi saha çalışmalarının analizlerini dikkate alması ve oluşturduğu politika ve programları bu analizler ışığında oluşturması gerekmektedir. Bunun yanında mevcut mevzuatın, firmalar ve katılımcıların görüşleri doğrultusunda, her iki tarafı da gözetecek şekilde revize edilmesi, programın başarısını arttırmada önemli bir işleve sahip olabilecek bir adım olarak karşımıza çıkmaktadır.



SONUÇ

Tarihsel süreçte sanayi devrimiyle birlikte gelişen modern iktisat anlayışının bir ürünü olan işsizlik, bugün hâlâ dünya çapında en köklü ekonomik sorunların başında gelmektedir. Geniş anlamda, üretim faktörlerinin (emek, sermaye, doğal kaynak, müteşebbis) üretim sürecinde kullanılması anlamına gelen istihdam kavramı, modern iktisat literatüründe daha çok dar anlamda sadece emeğin kullanılması ile ele alınmaktadır. Dar anlamda emeğin tam ve etkin bir şekilde kullanılamaması ile ortaya çıkan eksik istihdamın bir ürünü olan işsizlik ile ilgili geçmişten bugüne birçok farklı açıklamalar getirilmiştir. İşsizlik ile ilgili getirilen açıklamalarda işsizlik, farklı perspektiflerden ele alınmıştır. İşsizlik ile ilgili ortaya konan bu düşünceler etrafında, bazı dönemlerde işsizlik ile mücadele konusunda politika ve programlara yön verilmiştir.

İşsizlik ile mücadele konusunda işgücü piyasası politikaları aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Pasif işgücü piyasası politikaları kişilerin işsiz kaldıkları dönemde ekonomiye dâhil edilmesini amaçlayan programlar çerçevesinde yürütülmektedir. Kişilerin işsiz kaldığı dönemde, kendilerinin ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin bu durumdan maddi manevi olumsuz etkilerini en aza indirmek üzere uygulanan pasif işgücü piyasası politikaları, işsizlik sigortası, işsizlik yardımı ve sosyal yardımlar, kıdem tazminatı, ücret garanti fonu ve kısa çalışma ödeneği gibi pratikler ile uygulanmaktadır.

İşsizliğin kişiler ve toplum üzerinde yaratacağı tahribatın en aza indirgenmesi için uygulanan pasif işgücü piyasası uygulamalarının bazıları, kişileri tembelliğe alıştırdığı ve işgücü piyasasından uzaklaştırdığı hasebiyle çeşitli çevreler tarafından eleştirilmektedir. Bu görüşler, kişilerin işsiz kaldığı dönemde maddi yönden desteklenmeleriyle zamanla körelmelerine ve maddi kaynakların da etkin kullanılamayarak ekonominin olumsuz etkileneceği temeline dayanmaktadır. Bundan dolayı işsizlik ile mücadelede kişiler işsizliğe alıştırmak yerine tekrar iş bulabilecek yetilere sahip hale getirilmeli ve her an işe başlayabilecek kapasitede tutulmalıdır. Bu görüşler ise işgücü piyasası politikalarından bir diğeri olan aktif işgücü piyasası politikalarının temel mantığını oluşturmaktadır.

Aktif işgücü piyasası politikaları ilk kez 2. Dünya Savaşı yılları sonrasında tam istihdama ulaşmak ve enflasyonu kontrol altında tutmak amacıyla İsveç'te görülmüştür. Dünya genelinde ise aktif politikalar, 1974 petrol krizinden sonra refah devleti uygulamalarının terk edilerek neoliberal anlayışın oturtulmaya çalışıldığı 1980'li yıllardan sonra uygulanmaya başlamıştır. 1980'li yıllardan itibaren İMF ve Dünya Bankasının ekonomik sıkıntı çeken devletlere uyguladığı politikalarla birlikte şart koştukları ilk konulardan biri olan işsizlik ile

mücadelede aktif politika uygulanması konusu Türkiye’de de AB uyum yasaları ile hayata geçirilmiştir.

Türkiye’de işgücü piyasası politikalarını belirleyici kurum Türkiye İş Kurumu’dur. Aktif ve pasif politikalarının uygulayıcısı olan İŞKUR tarafından birçok farklı program uygulanmaktadır. Pasif işgücü piyasası politikalarının pratikleri; işsizlik sigortası, ücret garanti fonu ve kısa çalışma ödeneği gibi uygulamalar ile sıralanırken, aktif işgücü piyasası politikalarının pratikleri; ücret ve istihdam sübvansiyonları, kendi işini kuracaklara ilişkin yardım programlar, doğrudan kamu istihdamı yoluyla iş yaratma programları, mesleki eğitim programları, eşleştirme ve istihdam danışmanlığı hizmetleri gibi programlar şeklinde sıralanmaktadır.

Cari ücret düzeyinde iş bulamayan işsizlerin, işgücü piyasasında hazır hale getirilerek iş bulma kapasitelerinin artırılması üzerine kurulu olan aktif işgücü piyasası politikalarının Türkiye’de uygulama pratiklerinden bir tanesi de İŞKUR tarafından 2009 yılından bu yana yürütülen işbaşı eğitim programlarıdır. İşgücü piyasasında dezavantajlı grupların, uzun süreli işsizlerin, iş deneyimi bulunmayan gençlerin vb. grupların sahip oldukları mesleki bilgileri pratik yaparak geliştirmelerini sağlayarak, iş ve üretim süreçlerini bizzat yerinde görerek öğrenmelerini amaçlayan işbaşı eğitim programları Türkiye’de hâlihazırda geniş bir uygulama alanına sahiptir. İşsizliği azaltmak ve nitelikli işgücünü işbaşında yetiştirmeyi sağlamak üzere oluşturulan işbaşı eğitim programları, işsizlikle mücadelede ulusal ve bölgesel çapta farklı anlamlar ifade edebilmektedir. Bu tür programlar ile birlikte farklı bölgelerde işsizlikle mücadelede çeşitli sonuçlar alınmıştır ve alınmaya devam etmektedir.

İşbaşı eğitim programı Türkiye’nin birçok ilinde uygulanmakla beraber, o illerin başında olan illerden biri de Antalya’dır. Antalya Türkiye ekonomisine katkıda önemli illerden biri konumundadır. Öyle ki, Türkiye’de turizm denince akla ilk gelen şehirlerin başında Antalya gelmektedir. Hatta birçok kişi de Antalya’yı turizmin başkenti olarak nitelendirmektedir. Turizmin yanında tarım ve hayvancılığında görüldüğü Antalya ilinde, istihdam koşulları bu sektörler üzerinden belirlenmektedir. İşgücü piyasası özelliklerinin turizm, tarım ve hayvancılık üzerinden belirlendiği Antalya’da, özel sektör yoğunluklu illerin başında gelmekle birlikte, kayıt dışı istihdamın Türkiye genelinin altında olmasında rağmen İstanbul, Ankara ve İzmir gibi büyük şehirlerin çok daha üstünde görüldüğü illerden biri konumunda yer almaktadır (SGK, 2019).

İşbaşı eğitim programının Antalya üzerinde etki değerlendirilmesinin incelendiği bu çalışmada, programın bölge üzerinde istihdama yaptığı olumlu veya olumsuz tesirler, bölgenin kendine has yapısı göz önüne alınarak incelenmiştir. İşbaşı eğitim programlarının Antalya ili

özelinde etki değerlendirmesi İŞKUR istatistikleri ve işbaşı eğitim programı uygulayıcısı konumunda olan firmalar ile yapılan mülakatlar üzerinden analiz edilmiştir. İşbaşı eğitim programı istatistikler üzerinden analiz edilirken, ilk önce Türkiye genelinde program katılımcıları ile ilgili veriler incelenmiştir. İşbaşı eğitim programının Türkiye genelinde istatistikleri şu şekilde sıralanmaktadır.

İşbaşı eğitim programlarının uygulanmaya başladığı 2009 yılından bu yana Türkiye genelinde toplam 602.556 kurs açılmıştır. En fazla kurs açılan yıl olan 2016 yılında 134.473 kurs açılmıştır. Bu kurslara 2016 yılında toplam 296.925 kişi katılmıştır. 2016 yılı en fazla kurs açılan yıl olmasına rağmen bu tarihte programa katılan kişi sayısı şu ana kadar ki en yüksek kişi sayısı olmamıştır. Zira 2016'dan sonra açılan kurs sayısı devamlı azalış seyrine girmiş lakin programa katılan kişi sayısı devamlı artış göstermiştir. Son olarak 118.151 tane kurs açılan 2019 yılında toplamda 402.393 kişi programa katılım göstermiştir. Son olarak, işbaşı eğitim programına yıllar içinde katılan kişi sayısı 2009 yılından bu yana 1.633.399'e ulaşmıştır.

Türkiye'de işbaşı eğitim programına yıllar içinde toplam 1.633.399 kişi katılmıştır. Bu sayının yaklaşık %51,'ini erkekler, geriye kalan %48,'ini kadınlar oluşturmaktadır. 2017 ve 2018 yılları haricinde programa katılan kişilerin çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Buna rağmen yıllar içinde kadın sayısının, erkek sayısına yakın olması arada büyük farkın olmamasını sağlamıştır.

Türkiye'de işbaşı eğitim programının yaş gruplarına göre dağılımında, öne çıkan en dikkat çekici husus, programdan yararlanan kişilerin çoğunlukla 35 yaş altı kişilerden oluştuğu hususudur. 2019 yılında işbaşı eğitim programlarına katılan 402.393 kişiden 331.966 kişinin 35 yaşın altında olması, programdan yararlanan kişilerin büyük çoğunluğunun gençlerden oluştuğunu açık ve net bir şekilde ortaya koymaktadır.

Türkiye'de 2019 yılı yılında ana sektörler arasında işbaşı eğitim programı katılımcılarının dağılımında çoğunluk hizmet ve sanayi sektöründe yoğunlaşmaktadır. Üç ana sektör arasında işbaşı eğitim programı katılımcısının en fazla olduğu sektör, 229.056 kişiyle hizmet sektörü olmuştur. İşbaşı eğitim programına hizmet sektöründen sonra en fazla katılımın olduğu sanayi sektöründe 159.891 katılımcı hesaplanmıştır. Programa üç ana sektörde en az katılım ise tarım sektöründe olmuştur.

İşbaşı eğitim programının uygulandığı meslekler genel olarak hizmet ve imalat sektöründeki mesleklerden oluşmaktadır. Türkiye'de 2019 yılında işbaşı eğitim programları en fazla meslek, konfeksiyon işçiliğidir. Konfeksiyon işçiliğini, satış elemanı, garson, satış danışmanı ve makineci meslekleri takip etmektedir.

İşbaşı eğitim programının Türkiye genelinde istatistikleri incelendikten sonra çalışmada temel alınan il olan Antalya ilinde işbaşı eğitim programı verileri incelenerek analiz edilmiştir. Antalya’da işbaşı eğitim programına ilişkin istatistiklerden derlenen veriler ise şu şekilde sıralanmaktadır.

İşbaşı eğitim programının Antalya ilindeki verilerine bakılırken, ilk balta incelenen konu işbaşı eğitim programlarının genel durumu (iptal edilen programlar, süresi biten programlar, devam eden programlar) olmuştur. Buradan hareketle Antalya’da 2009-2019 tarihleri arasında toplam 24.535 işbaşı eğitim programı düzenlenmiştir. Bu programlardan toplam 4710 tanesi iptal edilmiştir. Programların 17.932 tanesi süresinin bitmesinden dolayı sona ermiştir. Programların 1.893’ü hâlihazırda devam etmektedir.

Antalya genelinde 2009-2019 tarihleri arasında işbaşı eğitim programlarına toplam 74.551 kişi kursiyer olarak katılmıştır. İşbaşı eğitim programından mezun olan toplam kişi sayısı 44.454 kişidir. Kurstan ayrılanların toplam sayısı 24.701 kişidir. İşbaşı eğitim programlarına katılan kursiyerlerden 35.648 kişi ile program kapsamında aynı işyerinde istihdam edilmiştir. İşbaşı eğitim programlarına katılan kursiyerlerden kurs dışı istihdam edilen toplam kişi sayısı ise 7.948 kişidir.

Antalya’da işbaşı eğitim programı kapsamında 2009-2019 tarihleri arasında toplam 74.551 kursiyerin içinden 43.593 kişi istihdama dâhil edilmiştir. İstihdama toplam dâhil edilen kişilerin kursiyerlere oranı %58 olarak hesaplanmıştır. İşbaşı eğitim programları ile sağlanan 43.593 istihdam sayısı oldukça önemlidir. İşsizlik ile mücadele konusunda programların daha çok başarılı olunabilmesi için bu sayının çok daha yukarılara çekilmesi gerekmektedir.

Antalya’da 2019 yılında işbaşı eğitim programı katılımcılarının yaş gruplarına göre dağılıma bakıldığında katılımcıların %81’inin 35 yaş altı yaş gruplarında yoğunluk gösterdiği gözlemlenmiştir. Yaş grupları arasında en fazla katılımcının olduğu yaş grubu ise 20-24 yaş arası yaş grubudur. Antalya’da işbaşı eğitim programlarına katılan kişilerin yoğunluklu olarak genç olması, işbaşı eğitim programının temel amaçlarından biri olan tecrübesiz kişilerin işi işbaşında öğrenmesi bağlamında programın amacına uygun işlediğinin bir göstergesidir.

Antalya’da işbaşı eğitim programı katılımcılarının öğrenim durumuna göre dağılımlarında ortaöğretim düzeyine kadar olan katılımcılarda erkek katılımcıların yoğunlukta olduğu gözlemlenmektedir. Önlisans düzeyinden sonraki öğrenim gruplarında ise kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla daha yoğun katılım gösterdiği görülmektedir. Bu durum Türkiye işgücü piyasasının özellikleri arasında incelediğimiz konulardan biri olan kadınların eğitim düzeyi arttıkça işgücü piyasasında daha fazla yer almaları konusu ile doğru orantılıdır.

Üniversite mezunu genç işsizliğinin yüksek oranlarda seyrettiği Türkiye’de, işbaşı eğitim programlarının üniversite mezunlarının işgücü piyasasına girişinde daha etkin kullanılması, bu sorunun çözümünde etkili olabilecektir. Buradan hareketle program uygulayıcısı konumunda olan İŞKUR’un üniversiteler ile diyalog halinde kalması ve üniversitelerden mezun olan ve iş tecrübesi olmayan kişilerin bu tür programlara yönlendirilmesi gerekmektedir.

İşbaşı eğitim programı katılımcılarının 2019 yılında Antalya ili üzerinde mesleklere göre dağılımına bakıldığında katılımcıların en fazla olduğu mesleklerin sırasıyla garson, kat hizmetleri, aşçı yardımcısı, satış elemanı ve aşçı mesleklerinde yoğun olduğu görülmektedir. İşbaşı eğitim programlarının Antalya’da meslekler arasında dağılımına bakıldığında, ana sektör olarak hizmet sektörü ve alt sektör olarak turizm sektöründe yoğun olan meslekler fazlalıktadır. Antalya’nın ekonomik etkinliği arasında turizmin büyük pay alması, bu alandaki mesleklerin işbaşı eğitim programı düzenlenen mesleklerde de yoğunluk göstermesine neden olmuştur.

İşbaşı eğitim programının Antalya ili etkinliğinin incelendiği bu çalışmada, firma yöneticileri ile yapılan yarı yapılandırılmış mülakatlardan elde edilen bilgiler ise programın Antalya ilindeki etkinliği hakkında çeşitli veriler sunmaktadır. Firmalar ile yapılan mülakatlarda program uygulayıcısı firmaların genel istihdam politikaları ve firmalarındaki işbaşı eğitim programı ile ilgili konularda bilgi edinilmiştir. Firmaların genel istihdam politikaları konusunun incelenmesinin sebebi, işbaşı eğitim programının işletme istihdamına ne denli katkı yaptığıının karşılaştırmalı olarak tespit edilmek istenmesinden kaynaklanmaktadır.

Mülakata katılan firmalarda işbaşı eğitim programı; firmaların programdan haberdar olma araçları, programın uygulandığı meslekler, firmaların programdan yararlanma sebepleri, işin işbaşında öğretilmesine yönelik mesleki eğitimler, firmaların program ile ilgili görev ve sorumluluk bilinci, firmaların katılımcılar hakkındaki genel görüşleri gibi konular üzerinden incelenmiştir. Bu başlıkların yanında firmaların katılımcılardan memnun veya memnun olmama nedenleri, katılımcıların işe ve işletmeye bağlılık durumu, istihdama devam için katılımcılarda aranan nitelikler, program kapsamındaki denetimler, programın istihdama etkisi hakkında firma yöneticilerinin görüşleri, programın eksik ve aksak yönleriyle ilgili firmaların önerileri gibi konularda bilgi edinilmiştir.

İşbaşı eğitim programı uygulayıcısı firmaların genel istihdam politikaları; mülakata katılan firmaların personel tedarikinde aradığı nitelikler, mülakata katılan firmaların personel tedarikinde kullandığı kanallar, firmaların istihdamda karşılaştıkları zorluklar başlıklarında ele alınmıştır.

Antalya’da mülakat yapılan işbaşı eğitim programı uygulayıcısı firmaların istidam kriterleri; iş tecrübesi, iş disiplini, eğitim seviyesi, yabancı dil gibi kriterler üzerinden işletilmektedir. Firmalar, işe alacağı kişilerde yoğunluklu olarak bu kriterlere baktıklarını beyan etmişlerdir. Firmalar personel tedarikinde ise İŞKUR, kariyer siteleri, referanslar vs. gibi kanalları kullandıklarını beyan etmiştir.

Mülakata katılan firmalarda istihdamda yaşanan sorunlar ise kalifiye işgücü sıkıntısı, mevsimsel koşullardan kaynaklanan sıkıntılar, ücretlerde anlaşılamama, eğitim durumu gibi konularda yaşanmaktadır. Mülakatlarda firmalar arasından birçoğu, kalifiye işgücü sıkıntısı yaşamalarının nedenini üniversitelerin veya ortaöğretim kurumlarının nitelikli işgücü yetiştirememesine bağlamaktadır. İstihdamda çekilen mevsimsel sıkıntılar ise bazı küçük işletmelerin beyanına göre işçilerin yaz aylarında turizm sektörüne kaymasından kaynaklanmaktadır.

Mülakata katılan firmalarda işbaşı eğitim programı; programın uygulandığı meslekler, firmaların programdan yararlanma sebepleri, işin işbaşında öğretilmesine yönelik mesleki eğitimler, firmaların program ile ilgili görev ve sorumluluk bilinci, firmaların katılımcılar hakkındaki genel görüşleri gibi konular üzerinden incelenmiştir. Bu başlıkların yanında firmaların katılımcılardan memnun veya memnun olmama nedenleri, katılımcıların işe ve işletmeye bağlılık durumu, istihdama devam için katılımcılarda aranan nitelikler, program kapsamındaki denetimler, programın istihdama etkisi hakkında firma yöneticilerinin görüşleri, programın eksik ve aksak yönleriyle ilgili firmaların önerileri gibi konularda bilgi edinilmiştir.

Mevcut istatistiki bilgiler ve Antalya ili saha çalışmasından yola çıkarak işbaşı eğitim programlarının etkinliği, bölge istihdamı üzerindeki yeri ve eksik ve aksak yönleri ile ilgili genel kanılar şu şekilde sıralanmaktadır.

Öncelikle işbaşı eğitim programı ile Antalya’da 2009 yılından beri 43.593 kişi iş hayatına dâhil edilmiştir. Bu sayı azımsanamayacak kadar yüksek bir sayıdır. Bu verinin yanında saha araştırmasına katılan firma yöneticilerinin tümü, işbaşı eğitim programının bölge ve ülke istihdamına olumlu etki sağladığını, bu tür programlar ve teşvikler ile normal şartlarda alamayacakları elemanları istihdam edebildiklerini belirtmiştir.

İşgücü piyasasında iş bulamayan dezavantajlı grupların, uzun süreli işsizlerin ve bu kişilerin ailelerinin, sosyoekonomik hayatta insanca yaşaması için gerekli ilk koşul, bu kişilerin istihdama dâhil edilmesidir. Bu bağlamda Antalya özelinde 43.593 kişinin iş ile buluşturulması, işin iş başında öğretilerek, iş hayatına kazandırılması şüphesiz olumlu bir durumdur. Bununla birlikte 10 yıllık süreçte bu sayının 50.000 bandının altında kalması, programın veriminin daha da artırılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Programın etkinliğinin arttırılması için sahadaki firmaların ve program katılımcısı kursiyerlerin görüş ve önerilerinin alınması ve programın her bölgede bölge şartlarına göre dizayn edilmesi gerekmektedir. Örneğin sahada bazı işletmeler Antalya bölgesinin kendine has sorunları arasında yazın otellere kayan işçi yığınlarından dolayı işçi bulamadıklarını ve bundan dolayı sıkıntı çektiklerini belirtmiştir. Bu ve bunun gibi konularda işbaşı eğitim programı, uygulandığı bölgelerin özelliklerine göre işletilmelidir.

İşbaşı eğitim programının etkinliğinin arttırılması, esas olarak aksaklıkların giderilmesi ile mümkündür. Antalya’da firma yöneticileri ile yapılan saha araştırmasında program ile ilgili aksaklıklar; katılımcıların sigorta emeklilik primlerinin yatmaması, ücretlerin düşük olması, program sürelerinin kısa olması, mevzuatın karışık olması vs. gibi konularda sıralanmıştır. Bu konular içinde kursiyerlerin sigorta emeklilik primlerinin yatırılmaması ve ücretlerin düşük olması konusu, işverenleri ilgilendirmiyor gibi gözükse de en fazla değinilen konulardan biri olmuştur.

Mülakata katılan bazı firmalar, işbaşı eğitim programı ücretlerinin düşük olması ve sigorta emeklilik priminin yatırılmamasından dolayı olumsuzluklar yaşadıklarını belirterek, programdan yararlandırılacak kişilere bu durumu söylediklerinde kişilerin bunu istemediğini veya ilk başta kabul edip sonradan caydıklarını ve acilen bu konunun düzeltilmesi gerektiğini beyan etmiştir. Tarafımızca da katılımcıların sigorta emeklilik primlerinin yatırılmaması ve ücretlerin asgari ücret düzeyinde kalması konusu, program adına çok büyük bir eksikliklerdir.

Program kapsamında istihdam yaratmak için firmalara ve işverenlere birçok teşvik sunulmaktayken, katılımcıların emeklilik primlerinin ödenmemesi ve ücretlerinin asgari ücret düzeyinde kalması, devletin taraflar arasındaki adiliyeti hakkında olumsuz fikirler meydana getirmektedir. Bu eksikliğin faturasını ise işgücü piyasasında iş bulabilmek için bu şartlara razı olarak programa başlayan kişiler ödemektedir. Bu aksaklığın, hem programın etkinliği ve verimliliği açısından, hem de program katılımcılarının emeklerinin karşılığın verilmesi açısından derhal çözüme kavuşturulması gerekmektedir.

Programın etkinliği ve verimliliğinin arttırılması adına düzeltilmesi gereken bir diğer konu, program sürelerinin sektörler üzerinden değil, meslekler üzerinden esas alınması konusudur. Her mesleğin öğrenme süreci değişiklik göstermektedir. Örneğin hizmet sektöründeki bir satış danışmanlığı ile turizm otelcilik elemanı mesleklerindeki öğrenim süreci aynı değildir. Bu bağlamda firmalar ile gerçekleştirilecek bir konsensüs ile her meslek için ayrı sürelerin belirlenmesi, program süresinin daha verimli kullanılarak, istihdama daha fazla katkının yapılmasına olanak sağlayabilecektir.

İşbaşı eğitim programlarının istihdama katkısı adına tarafımızca saptanan önemli konulardan biri de programdan yararlandırılacak kişilerin yaş aralıkları konusudur. İşba eğitim programlarından yararlandırılan kişilerde herhangi bir üst yaş sınırı yoktur. Lakin işbaşı eğitim programı gibi programların Türkiye’de ve dünyada uygulamadaki temel mantığı iş tecrübesi olmayan kişilere işin iş başında öğretilmesiyle tecrübe kazandırılması üzerine kurulmuştur. Çalışma hayatında öz yeterlilik ve özgüven; iş performansı ve iş verimliliğinde olumlu etkiler meydana getirmekte ayrıca kişilerde oluşabilecek kaygı ve stres azalmaktadır (Durmaz ve Ören, 2017: 117). Bu durum göz önüne alındığında, işbaşı eğitim programının henüz çalışma yaşamına yeni dâhil olacak olan gençlere öncelikli olarak uygulanarak kişilerin öz yeterliliğinin ve özgüvenlerinin artırılması gerekmektedir.

Türkiye’de mevcut genç işsizliğinin Cumhuriyet tarihinin en yüksek seviyelerinde olduğu da göz önüne alındığında, işbaşı eğitim programlarına daha çok gençlerin yönlendirilmesi ve üst yaş sınırının konması gerekmektedir. İşin iş başında öğretilmesi ve kişilerin tecrübe kazanması üzerine kurulu bir aktif işgücü piyasası programından 60 yaş üstü kişilerin yararlandırılması paradoksal bir durumdur.

İşbaşı eğitim programından faydalanan gençlerin ve öğrencilerin işyerlerindeki işleyişi daha iyi kavradıkları ve insan ilişkilerini daha iyi özümlediklerinden hareketle, gençlerin işgücü piyasasına girmeden önce işbaşı eğitim programından faydalandırılarak, iş performanslarında artış sağlanabilecek, sağlıklı çalışma ilişkileri ve iletişim kurabilme yetenekleri geliştirilebilecek ve iş motivasyonlarının olumlu yönde artırılması gibi pozitif sonuçlar elde edilebilecektir (Akşit, Arpat, Kalfa, 2016: 1108). Bununla birlikte 60 yaş üzeri vatandaşların ekonomiye dâhil edilmesi ve desteklenmesi için bu yaş grubunun özellikleri, yaşadıkları güncel ekonomik ve sosyal sorunlar incelenerek, yeni politika ve programların üretilmesi bu yaş grubundaki insanlar adına ve kaynakların olumlu kullanılması adına çok daha verimli olacaktır.

İşbaşı eğitim programı kapsamında sahada yaşanan aksaklıkların düzeltilmesi adına önem arz eden bir konu da şudur. Mevzuat firma yöneticilerine ve katılımcılara daha iyi anlatılmalıdır. Tarafların hak ve sorumluklarını net olarak bilmesi, uygulamada yaşanabilecek sorunların önüne geçmesi bakımından oldukça önem taşımaktadır. Programın uygulanma sürecinde çeşitli sorunlar yaşadığını belirten firmalar, bu durumdan oldukça rahatsız olduklarını ve bu durumların katılımcılar ile aralarında çeşitli olumsuzluklara neden olarak fesih sürecine girmelerine neden olduğunu belirtmiştir. Bu konuda üstüne en büyük görev düşen taraf şüphesiz İŞKUR’dur. İŞKUR’un program başında taraflara mevzuattaki hak ve yükümlükleri net olarak

bildirmesi ve yaşanacak herhangi bir problemde çözüm odaklı bir bakış açısıyla problemi ortadan kaldırmada yardımcı olması gerekmektedir.

İşbaşı eğitim programının etkinliği ve verimliliği açısından tarafımızca saptanan bir diğer önemli konu, program kapsamındaki istihdam taahhüdünün %50 olması konusudur. İstatistiki bilgilerden elde edilen verilere göre, Antalya genelinde istihdama dâhil edilen toplam kişilerin kursiyerlere oranı %58 iken, merkez ilçelerde ise bu oran %50'dir.

Antalya'da elde edilen verilerden de anlaşılacağı üzere, programın başında firmalara sunulan zorunlu istihdam oranıyla, 10 yıllık süreçteki genel istihdam toplamının katılımcılara göre oranın hemen hemen aynı olması, sanki firmaların programın başında katılımcıları alırken, iki kişiden birini istihdam etmemeye şartlandığını göstermektedir. Bu durum, oldukça önem arz eden bir konudur. Zira Antalya'da programa dâhil edilen kişilerin yarısının istihdama dâhil edilmemesi hem programın verimini düşürmekte, hem de akla saha araştırmasında elde ettiğimiz bilgilerden biri olan, bazı firmaların program kapsamında verilen teşviklerden yararlanmak için programı kendi amaçları doğrultusunda etik dışı kullanımı konusunu getirmektedir. Bundan dolayı hem programın etkinlik ve verimliliğin arttırılması, hem de program katılımcılarının emeklerinin istismar edilmemesi için istihdam taahhüdü oranının arttırılması gerekmektedir.

İstihdam taahhüdü konusunda yukarıdaki bilgilerin yanında bir diğer önemli konuda firma yöneticileri istihdama devam için katılımcılarda aradıkları nitelikler konusudur. Firmalar program sonrasında istihdama devam edeceği kişilerde; iş disiplini, iş devamı yüksek, iş performansı yüksek, işe uyum sağlamaya çalışan, iş kabiliyeti yüksek, kişisel bakımına özen gösteren, yöneticileri ve arkadaşları ile uyum içinde çalışan, kariyer hedefi gibi kriterler aramaktadır. Program sonrasında istihdama devam sayılarının arttırılması için program başında İŞKUR tarafından kişilere bu konular hakkında çeşitli bilgilerin sunulacağı mini bir mesleki eğitim kursu sunulmalıdır. Kişilerin burada edineceği bilgiler, istihdama devam etmeleri açısından oldukça yararlı olabilecektir. Bu durumda hem kişilerin işsiz kalmamalarına neden olacak, hem de işbaşı eğitim programının istihdama daha fazla katkı sağlamasına yardımcı olacaktır.

Saha araştırmasında elde edilen bilgilerde işbaşı eğitim programının Antalya'da etkinliğini ve verimliliğini etkileyen bir diğer konu, Antalya'da bazı otellerin emek maliyetlerini düşürmek için yaz aylarında işbaşı eğitim programını etik dışı kullanması konusudur. Bazı firma yöneticilerinden edinilen bilgilere göre, sahada bazı oteller her sezon başında bu programdan yararlanarak 6 ay işçi çalıştırıp bunun 3 ayında devlete para ödetmekte ve sezon sonu bu kişileri sezon bitti diyerek istifa ettirip işten çıkartmaktadır. Otellerin yönetici

pozisyonunda olan kişilerin farklı otellerle iletişime geçip, bu işçileri yeni sezonda bir başka otelde işbaşı eğitim programındaki aynı mesleğe yönlendirilerek deyim yerindeyse katılımcıları kendi aralarında paslaştığını söyleyen bazı firma yöneticileri, bu durumun rekabet koşullarını olumsuz etkilediğini ve kişilerin emeklerinin istismar edildiğini bildirmiştir. Bu durumun değişmesi gerektiğini savunan bir firma yöneticisinin; “her katılımcı bir meslekte işbaşı eğitim programından bir kere yararlandırılсын” önerisi tarafımızca da mantıklıdır. Zira işbaşı eğitim programı kapsamındaki herhangi bir meslekte katılımcının bir kere yararlandırılması, gelecekte kişi işten çıkarıldığı takdirde bir başka işyerinde tekrar aynı meslekte işbaşı eğitim programı kapsamında çalışmasını engelleyecektir. Böylece, hem kişinin tekrar 3 ay boyunca sigorta emeklilik priminden yararlanamamasının önüne geçilecek hem de programın etik dışı kullanılması engellenecektir. Bununla birlikte İŞKUR tarafından bu firmaların tespit edilerek cezalandırılması, bu ve bunun gibi programlarda firmaların daha dikkatli olmasını sağlayacaktır.

Genel olarak ele alırsak, işbaşı eğitim programları uygulanmaya başladığından bu yana Antalya ili istihdamı üzerinde olumlu katkılar sağlamıştır. Hatta saha çalışmasında görüşme yapılan 2 firma yöneticisinin bu program ile istihdama dâhil olduklarını belirtmeleri bunun ispatı niteliğinde bir durumdur. Bunun yanında istatistiki bilgilerden elde edilen veriler ve saha çalışması analizindeki eksik ve aksak konuların düzeltilmesi gerekmektedir. Ayrıca programı etik dışı kullanan firmaların tespit edilerek cezalandırılmasıyla, programın etkinliği ve verimliliği daha çok artırılabilir.

Sonuç olarak, işbaşı eğitim programı gibi programların, bu ve bunun gibi çalışmalar ile Türkiye’nin çeşitli bölgelerinde analiz edilerek programın eksik ve aksak yönlerinin ortaya koyulmasıyla işsizlik oranlarının aşağılara çekilmesinde daha olumlu sonuçlar alınabilecektir. Böylece temel amaç ve hedefi, işin iş başında öğretmek nitelikli işgücü oluşturması ve işsizliğin azaltılması olan işbaşı eğitim programlarının temel amaç ve hedeflerine ulaşılmış olacaktır.

KAYNAKÇA

- Acar, O. K. ve Yabanova, E. K. (2017). *Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Kütahya İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İncelenmesi*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(2), 85-111.
- Acun, S. (2019). *OECD Ülkelerinde Gelir Dağılımının Belirleyenleri*. Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 217-224.
- Addison, J. T. ve Siebert, W. S. (1999). *Regulating European Labour Markets: More Costs Than Benefits?* (No. 138). Inst of Economic Affairs.
- Akbulut, K. (2017). *İşbaşı Eğitim Programında Çalışan Personele Yapılan İlave Ödemenin Vergi Matrahına Etkisi*. Mali Çözüm Dergisi, 27, 205
- Akçay, Ü. (2009). *“İşsizlik Analizlerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi ve Türkiye’de 2001 Krizi sonrası Artan İşsizliğin Analizi”*, Almanak 2009 içinde, İstanbul: Sav Yayınları 71-97.
- Akpınar, T. (2014). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Ekonomi Polisi: Kuruluş Süreci*. Çalışma ve Toplum, 42(3).
- Aksoy, B., Koçancı, M., ve Namal, M. K. (2019). *Girişimcilik Motivasyonu: Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi Katılımcıları Örneği*. Yönetim ve Ekonomi, 26(1), 109-129.
- Akşit, A., Kalfa, V. R., ve Arpat, B. (2016). *Bir İşveren-Öğrenci Buluşması Modeli–Meslek Yüksekokullarında İşbaşı Eğitimi Programında Öğrenci Algılarının Belirlenmesi: Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği*. Uluslararası Osmaneli Sosyal Bilimler Kongresi, 12-14.
- Akyıldız, H. (2006). *Türkiye’de İstihdamın Analitik Dinamiği*. Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Akyüz, F. (2015). *Türkiye’de İşsizlik Sigortasının Sermayenin Emekten Kaçınma Mekanizması Olarak İncelenmesi*. Emegın Kitabı, SAV (Sosyal Araştırmalar Vakfı), İstanbul.
- Ardıç, O. (2006). *Mikro İktisat*. 4.Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Aren, S. (1960). *İstihdam, Para ve İktisadi Politika*. Ajans Türk Matbaası.
- Arpat, B. (2018). *Türkiye’de Genç İşsizlikle Mücadelede Meslek Yüksekokullarında Uygulanan İşbaşı Eğitimlerinin Rolü ve Önemi: Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği*. Çalışma ve Toplum, 59(4).
- Aslan, H. ve Aslan, M. (2017). *Uzun Süreli İşsizlik Ve Etkileri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz*. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15(4), 141-170.
- Avcu, T. (2018). *Yoksulluğun Önlenmesinde İrادی İşsizliğe Neden Olan" İş Beğenmeme Davranışı*. İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(2), 221-238.

- Ay, S. (2012). *Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme*. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 19(2).
- Ayan, S. (2014). *G-20 Süreci ve Aktif İstihdam Politikaları, Türkiye ve G-20 Ülkelerindeki Uygulamaların Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Barbier, J. C. (2001). *Welfare to Work Policies in Europe: The Current Challenges Of Activation Policies*. Document de travail CEE, (11).
- Başol, K. (2012). *Türkiye Ekonomisi*. Türkmen Yayınevi. İstanbul.
- Baştaymaz, T. (1998). “*Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Açmaz: İşsizlik veya Kırsal Eksik İstihdam*,” Mercek Dergisi, Yıl 3, Sayı 10, 20-25.
- Bekiroğlu, C. (2010). *Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Berkel, R. (2000). “*Activation Programmes as an Alternative ?*”. The TSER Project ‘Inclusion through Participation, UWWCLUS Workshop, Brussels.
- Biçerli, K. (2005). *Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır Mı?*. Çimento İşveren Dergisi, 6(19), Ss.4-15.
- Biçerli, K. (2011). *Çalışma Ekonomisi*. Beta Yayınları, 6. Baskı, İstanbul.
- Byrne, D. (2005). *Social Exclusion*, Open University Press, London.
- Card, D., Kluve, J., ve Weber, A. (2010). *Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis*. The Economic Journal, 120(548), F452-F477.
- Çondur, F., Erol, H., ve Göcekli, S. G. B. (2016). *Türkiye’de Ekonomik Büyüme ve İstihdam İlişkisi*. Atatürk University Journal of Economics & Administrative Sciences, 30(5).
- Çondur, F. ve Bölükbaş, M. (2014). *Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme*. Amme İdaresi Dergisi, 47(2).
- Dahl, E. ve Drøpping, J. A. (2001). *The Norwegian Work Approach In The 1990s: Rhetoric And Reform*. Activating the Unemployed: A Comparative Appraisal of Work-Oriented Policies, Rutgers, New Jersey: Transaction Publishers, 267-292.
- Dar, A., ve Gill, I. S. (1998). *Evaluating Retraining Programs In OECD Countries: Lessons Learned*. The World Bank Research Observer, 13(1), 79-101.
- Dar, A., ve Tzannatos, Z. (1999). *Active Labor Market Programs: A Review Of The Evidence From Evaluations*. Washington, DC: Social Protection, World Bank.
- Deacon, A. (2011). “*İstihdam*” *Sosyal Politika: Kuramlar ve Uygulamalar*. (Derleyenler: Pete Alcock, Margaret May ve Karen Rowlingson) içinde (Çevirenler: Şenay Gökbayrak

- (Çeviri Editörü), Barış Yıldırım, Boran Mercan, Onur Can Taştan, Osman Tezgel), Siyasal Kitabevi, Ankara, s.412-420.
- Dirimtekin, H. (1981). *Makro İktisat*. Bizim Kitabevi, Eskişehir.
- Doğan, S.(2010). *Avrupa Birliği'nin Girişimcilik Politikası-Kobi Yaklaşımı ve Türkiye*. İTO (İstanbul Ticaret Odası), Yayın No: 2010-80, İstanbul.
- Duell, N., Grubb, D., Singh, S., ve Tergeist, P. (2010). *Activation Policies in Japan*.
- Durmaz, Ş. ve Ören, K. (2017). *Öz Yeterlilik Ve Özgüvenin İşgücü ve İstihdama Etkisine Bir Bakış*. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(1), 109-120.
- Duruel, M. (2007). *"Avrupa Birliğinde Uzun Dönemli İşsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikaları"*. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 53, (376-421).
- Erdoğan, S. ve Kutlu, D. (2014). *Dünyada ve Türkiye'de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında Bir Değerlendirme*. Çalışma ve Toplum, 41(2).
- Erhel, C., Gautié, J., Gazier, B., ve Morel, S. (1996). *Job Opportunities For The Hard-To-Place*. G. Schmid et al.
- Erol, S. I. (2013). *Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri*. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 24(6) / 25 (1-2), 15-43.
- Ertek, T. (2010). *Makroekonomiye Giriş, (Genişletilmiş Dördüncü Baskı)*. Beta Yayıncılık, İstanbul.
- European Commission. (2005). *Study of Effectiveness of ALMPs*. Essen.
- Finanzen, R. (2012). *"Gründungszuschuss İle İlgili Yenilikler"*. İşte Bilgi, Nr. 19 · Mai | Juni 2012, (14).
- Giddens, A. (1991). *Modernityand Self-Identity, Polity, Self and Society In The Late Modern Age*. Cambridge University Press,Cambridge.
- Görmüş, A. (2009). *"Küreselleşme Sürecinde Başlıca İşgücü Piyasası Reformları"*. Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 10, Sayı 3, 177-200.
- Gün, S. (2010). *Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Bağlamında Yerleşik Emek Rejiminin Dönüşümü (Sahadan Notlar)*. Çalışma İlişkileri Dergisi, 8(1), 62-77.şümü. Çalışma ve Toplum, 50(3).
- Gün, S. (2013). *Toplum Yararına Çalışma Programı: İşsizlikle Mücadelede Yeni Bir Yöntem mi?*. Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), 3(2).
- Gün, S. (2016). *Aktif İstihdam Siyasetinin Gelişimi Açısından İşsizlik Sigortasının Dönüşümü*. Çalışma ve Toplum, 50(3).
- Gündoğan, N. (2001). *Genç İşsizliği*. Anadolu Üniversitesi.

- Güney, A. (2010). “Türkiye’de Geliştirilmiş İşsizlik Oranlar”ı. Çalışma ve Toplum, 2010/1, s.239-252.
- Güney, A. (2009). *İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri*. (C. 10). İstanbul Kamu-İş.
- Hall, R. (2015). *Subsidized Employment Programs*. 1200 18th Street NW • Suite 200 • Washington, DC 20036
- Hill, D. (2004). *Guidance for Applicants: Addressing Sustainable Development with in Objective*. Projects Realising Sustainability in the European Social Fund
- ILO (2018). *World Employment and Social Outlook*. Geneva”, International Labour Office, Geneva.
- Işığçok, Ö. ve Emirgil, B. F. (2009). “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Mesleki Yetiştirme: İşgücü Yetiştirme Kursları’nın Etkinliğinin Bursa İli Örneğinde İncelenmesi”. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 57. Kitap, s.211–231.
- İslamoğlu, E., Namal, M.K., ve Köleoglu, Y. (2014). *Bir Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Girişimcilik Programlarının Etkinliği: “Kosgeb Yeni Girişimcilik Destek Programı” Örneği*. Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5(8), 25-44.
- Janoski, T. (1996). “Explaining State Intervention to Prevent Unemployment: The Impact of Institutions on Active Labour Market Policy Expenditures in 18 Countries”. (içinde) International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation, Edit: Günter SCHIMID vd., Edward Elgar, Cambridge, s.697-723.
- Kandemir, O. ve İren, Z. T. (2017). *Kastamonu İli İşgücü Piyasasının Durumu ve İŞKUR Faaliyetlerinin Analizi*. Journal Of International Social research, 10(52).
- Kapar, R. (2011). *Aktif İşgücü Piyasası Politikaları*. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 55 (1), 341-371.
- Karabulut, A. (2007). *Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*. Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Kaya, M. (2016). *Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Özel İstihdam Büroları*. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 35. Diyarbakır
- Keynes, J. M. (1980). *İstihdam, Faiz ve Para Genel Teorisi*. Çev: A. Baltacıgil, Minnetoğlu Yayınları, İstanbul
- Kesici, M. R. (2011). “Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri Ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye’nin Uyum”, Çalışma ve Toplum, 2011/1, (75 –115).

- Kluge, J. (2006). *"The Effectiveness of European Active Labour Market Policy"*. RWI: Discussion Paper, 37, Germany: Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Koçancı, M. ve Ergun, C. (2018). *Kent Yoksulluğunun Kentsel Dönüşüm Üzerinden Okunması*. Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences, 23(1).
- Koralek, R., ve Klerman, J. (2013). *A Framework for Thinking About Job Search Assistance Programs (Vol. 17)*. OPRE Report. Korkmaz, A. ve Mahiroğulları, A. (2007). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları-Türkiye ve AB Ülkeleri*. Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- KOSGEB, (2019). *Girişimcilik Destek Programı Uygulama Esasları*. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme Ve Destekleme İdaresi Başkanlığı. Ankara
- Kumaş, H. (2001). *"İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri"*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Cilt: 3, Sayı: 4, Ekim-Kasım-Aralık. İzmir, 200 s.
- Kurumlu, D. E. (2014). *Makro İktisat*. Pegem Akademi, 3. Baskı, Ankara
- Küpel, Ö. (2014). *Pasif İşgücü Politikaları Uygulanan Kişilerin Aktif İşgücü Politikaları Yolu İle İstihdama Yönlendirilmesi: Seçilmiş Ülke Örnekleri*. Ankara
- Larsen, J. E. (2001). *"The Active Society and Activation Policy"*. Paper Presented at the Conference of the Graduate School for Integration, Production and Welfare: 28-31 October 2001, Denmark.
- Lordoğlu K. ve Özkaplan N. (2003). *Çalışma İktisadı*. Der Yayınları No: 358, İstanbul.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. ve Törüner, M. (1999). *Çalışma İktisadı*. 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Makal, A. (1999). *Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1920-1946*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Makal, A. (2003). *Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’de Çalışma İlişkileri*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Tartışma Metinleri No:62.
- Marx, K. (2000). *Kapital: Kapitalist Üretimin Eleştirel Bir Tahlili*. (Çev. A. Bilgili), 6. Baskı, Sol Yayınları, Ankara.
- Mehmet, Ö. ve Kılıç, C. (2009). *Çalışma Ekonomisi Teorisi*, Gazi Kitabevi, Ankara
- Mercan, S. (2016). *Türkiye İş Kurumu Tarafından Uygulanan İşbaşı Eğitim Programlarının İstihdama Etkilerinin Değerlendirilmesi ve Bu Alanda Yenilikçi Yaklaşımların Geliştirilmesinde Türkiye İş Kurumu’nun Rolü*. Ankara.

- Murat, S. ve Şahin, L. (2011). *Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik*. Sosyoloji Konferansları Dergisi, 44, 1-48
- Narmanlıoğlu, Ü. (1998). *İş Hukuku*. Ferdi İş İlişkileri, İzmir.
- Nie, J. Ve Struby, E. (2011), “*Would Active Labor Market Policies Help Combat High U.S. Unemployment?*”, Economic Review, 2011 Third Quarter, Vol.96, Issue 3,35-69
- OECD (1999). “*Preparing You th for the 21st Century: The Policy Lessons from the Past Two Decades*”. Backround Paper for Conference Organised by the OECD and the US Department of Labour and Education, Washington.
- Oktay, E. (2002). *Makro İktisat Teorisi ve Politikası*. Maltepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayınları No: 2, 3. Baskı, Ege Reklam Basım Sanatları Ltd. Şti., Eylül, İstanbul, 312 s.
- Okur, A. (2014). *Türkiye’de Genç İşsizliği ve Nedenleri*. Gazi Kitapevi, Ankara.
- Özaydın, M. M. (2005). *Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Düşündürdükleri*.
- Özcüre, G. (2014). *Avrupa Birliği’nin İstihdam ve Sosyal Politikası*. Derin Yayınları, İstanbul.
- Özdemir, S., Ersöz, H. Y. ve Sarıoğlu, İ. (2006). *İşsizlik sorunun Çözümünde Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Desteklenmesi*. İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:2006-45, İstanbul.
- Özsağır, A. (2000). *Küresel İşsizlik Krizi ve İşsizlikle Mücadele Politikaları*. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (s43-44).
- Parasız, İ. (1998). *İktisadın ABC’si*. Ezgi Kitabevi Yayınları, 6. Baskı, Bursa.
- Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2011). *Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik*. In Conference Journal of Social Policy/Sosyal Siyaset Konferanslar Dergisi (No. 60).
- Pekin, Ç. (2014). *İktisat Teorilerinde İstihdam Yaklaşımları Çerçevesinde Türkiye’de İstihdam Sorunu ve Çözüm Önerileri*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Robinson, P. (2000). “*Active Labour Market Policies: A Case Of Evidence Based Policy-Making?*”. Oxford Review Of Economic Policy, 16 (1), 13-26.
- Sanal, M. E. (2013). *Aktif İstihdam Politikaları*. Trakya Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi. Toprak İşveren, 99.
- Savaşkan, O. (2009). *Neoliberalizm ve Yeni Sosyal Politika Ortamı: Türkiye’de Çalıştırma (Workfare) Programları ve Emek Piyasaları*. Türkiye’de Neoliberalizm, Demokrasi ve Ulus Devlet, Yordam Yayınları, (205-223), İstanbul.
- Sinfield A. (1997). “*İşsizlik Yardımını Suçlama: Aktif ve Pasif Programlar Arasında Ayrım Yapmanın Bedelleri*”. (İçinde) Avrupa’da Sosyal Koruma Değişim ve Sorunlar, Edit:

- Alessandra Bosco-Martin Hutsebaut, Türk-Harp İş Sendikası Yayınları, Ankara, S.259-288.
- Standing, G. (2007). “*Temel Gelir: Küreselleşen Dünyada Yoksullukla Bir Mücadele Yönetimi*”. Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder (Ed.), Bir Temel Hak Olarak Vatandaşlık Gelirine Doğru, içinde (17-37), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Şahin, E. B. ve Sevimli, Y. (2013). *Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İŞKUR’un Önemi*. Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, 5(1), ss. 1-10.
- Şahin, L. ve Yıldırım, K. (2015). *On Dokuzuncu Yüzyıldan Günümüze Türkiye’de İşsizlikle Mücadele Politikaları*. Çalışma ve Toplum 2015/2, 109-149
- Şen, M. (2016). *Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye’de Mesleki Eğitim Kurslarının Analizi*. Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi, 2 (1), ss. 67-89.
- Şentürk, F. (2015). *Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdamın Yapısı*. Sosyal Güvence Dergisi, 1(7), 113-143.
- Talas, C. (1979). *Sosyal Ekonomi*, Sevinç Matbaası, İstanbul.
- Taş, H. Y. (2011). *İŞKUR’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerindeki Etkileri: Yalova İŞKUR Örneği*. Sosyal Siyaset Konferansları, (61), ss. 153–176.
- Taş, H. Y. ve Bilen, M. (2014). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu ve Çözüm Önerileri*. Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 3(6).
- Taş, S. ve Bozkaya, G. (2012). “*Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikaları*”. KSİÜ-İİBF Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, s.151-176
- Torun, M. ve Arıca, F. (2011). *2008 Global Ekonomik Kriz’in Genç İşsizlik Açısından Değerlendirilmesi*. Yönetim Bilimleri Dergisi, 9(1), 165-177.
- Tracey, R. W. (2004). *The Human Resources Glossary*. Third Edition The Complete Desk Reference for HR Executives, Managers, and Practitioners, St. Lucie Press, A Crc Press Company Boca Raton London New York Washington, D.C
- Uçkan, B. (2005). *Türkiye’de İş Aracılığı Hizmetlerinin Tarihsel Gelişim Sürecinde Kamu Tekelinin Kırılması*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Eskişehir.
- Uluğ, G. (2007). *Kıdem Tazminatı: Türkiye ve Kanada Örneği*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Unay, C. (1996). *Ekonomik Konjonktür*. Marmara Üniversitesi, Bursa.
- Uşen, Ş. (2007). “*Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları*”. Çalışma ve Toplum, 2007/2.

- Uyan Semerci, P. (2011). “*Avrupa Birliği ve Sosyal Politika*”. [(der.) Ayhan Kaya, Senem Aydın Düzgüt, Yaprak Gürsoy ve Özge Onursal Beşgül (2011), Avrupa Birliği’ne Giriş, Tarih,
- Ünsal, M.E. (1999). Makro İktisat. Kutan Ofset Matbaacılık, Göz. Geç. 2. Baskı, Ekim, Ankara, 365 s.
- Ünsal, M. E. (2011). Makro İktisat. (9 Baskı). İmaj Yayınevi. Ankara
- White, D. (2001). *To Market, To Market: Employability in The Liberal Investment State*. In Conference On Social Cohesion, Université de Montréal.
- Yahşi, F. (2007). *Küreselleşme ve İstihdam*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1-110.
- Yaman, K. (2007). “*Yoksulluk Hukuku: Modernleşme Sürecinde İngiltere -Osmanlı İmparatorluğu Karşılaştırması*”. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul.
- Yavuz, H. B. (2015). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Kurumların İşgücü Piyasalarına Etkileri*. Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(2), 13-29.
- Yavuz, H. B. (2017). *Aktif İşgücü Piyasası Politika Uygulamalarının Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Meta Analiz Çalışması*. OPUS – Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 7(13), 497-523.
- Yazıcı, N. (2015). *İşbaşı Eğitim Programları ve Teşvikler*. İş ve Hayat Dergisi Ekonomi Hukuk ve Sosyal Politika, 1(2), 197-203.
- Yüceol, H. M. (2007). *Türkiye’de Bölgesel İşgücü Hareketleri, İşsizlik ve Ekonomik Kalkınma*. ISGUC Thejournal Of Industrialrelationsand Human Resources, 9(1), 108-128.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*. Filiz Kitabevi, Gen. 10. Baskı, İstanbul.
- Zengingönül, O. (2003), *Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği*. Dokuz Eylül Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 5,Sayı: 4,15.

İnternet Kaynakları

- Dünya Gazetesi (2017). 1.5 Milyon Kişilik ‘Yeni İstihdam Paketi’<https://www.dunya.com/ekonomi/15-milyon-kisilik-yeni-istihdam-paketi-haberi-348766>, Erişim Tarihi:27.09.2019
- Habertürk, (2018). İşsizlik Sigortasının Giderleri, Temmuz Ayında Gelirleri Aştı, <https://www.haberturk.com/fonun-giderleri-temmuz-ayinda-da-gelirleri-asti-2518172-ekonomi>, Erişim Tarihi: 30.09.2019

- İŞKUR, (2016). İşbaşı Eğitim Programı Tip Sözleşme. Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi EK-21, <http://km.corpus.com.tr/MevzuatIcerik.aspx?id=3F0T2B010Z1f0d0U0J2U2Q141v1i1r0e>, Erişim Tarihi: 15.11.2019
- İŞKUR, (2017). Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023 - Eylem Planı 2017-2019, <http://www.uis.gov.tr/media/1437/uis2014-2023.pdf>, Erişim Tarihi: 13.11.2019
- İŞKUR, (2018). İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları 2018 Yılı Faaliyet Raporu, <http://media.iskur.gov.tr/30137/2018-iimek-faaliyet-raporu.pdf>. Erişim Tarihi: 13.11.2019
- İŞKUR, (2019). İşbaşı Eğitim Programları. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/kurs-ve-programlar/isbasi-egitim-programlari/> Erişim Tarihi 02.03.2019
- İŞKUR, (2019). İŞKUR Aylık İstatistik Bülteni Aralık 2019, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>, Erişim Tarihi: 03.01.2021
- İŞKUR, (2019). İşsizlik Sigortası. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/>, Erişim Tarihi: 03.12.2018
- İŞKUR, (2019). Ücret Garanti Fonu. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/ucret-garanti-fonu/>, Erişim Tarihi: 13.11.2019
- İŞKUR, 2015, İşgücü Piyasası Raporları, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi: 12.03.2016).
- Özveri, M. (2015), Özel İstihdam Büroları, <https://www.evrensel.net/haber/111320/ozel-istihdam-burolari>, Erişim Tarihi: 13.11.2019
- Resmi Gazete (2013). Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği. Sayı: 28585, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/03/20130312-7.htm>, Erişim Tarihi: 14.11.2019
- Resmi Gazete (2019). İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2019 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/07/20190731-4.pdf>. Erişim Tarihi: 20.08.2019.
- SGK (2019). Bölgelere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani. Erişim Tarihi: 07.11.2019
- TBMM, (2003). Türkiye İş Kurumu Kanunu, <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4904.html>, Erişim Tarihi: 13.11.2019

- TCMB, (2019). Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Türkiye’de Ücret Dinamikleri 01.02.2019,<http://tcmbblog.org/wps/wcm/connect/blog/tr/main+menu/analizler/turkiye+de+ucret+dinamikleri>, Erişim Tarihi: 14.10.2019
- TÜİK, (2017). İşgücü İstatistikleri 2017, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, Erişim Tarihi: 09.01.2021
- TÜİK, (2019). İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30686>, Erişim Tarihi: 24.11.2018



EK1- MÜLAKAT SORULARI**İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMININ ETKİ DEĞERLENDİRMESİ - ANTALYA İLİ
ÖRNEĞİ****FİRMA MÜLAKAT FORMU**

Tarih:../../...

Firma Adı:

Soruları Cevaplayan Kişinin İsmi:

Soruları Cevaplayan Kişinin Yaşı:

Soruları Cevaplayan Kişinin Görevi:

Soruları Cevaplayan Kişinin Mesleği:

Soruları Cevaplayan Kişinin Öğrenim Durumu:

MÜLAKAT SORULARI

- 1) İşletmenizin ana faaliyet alanı nedir?
- 2) İşletmenizde toplan çalışan kişi sayısı ne kadardır?
- 3) İşletmenizdeki çalışanlar herhangi bir sendikaya üye midir? Üye ise kaç çalışanın sendika üyesidir?
- 4) İşletmeniz için yeni personel istihdam edeceğinizde ne gibi özellikler ararsınız?
- 5) İşletmeniz İçin Personel İstihdam Etmek İstedığınızde Ne Gibi Zorluklarla Karşılaşıyorsunuz?
- 6) Herhangi bir meslek dalında eleman ihtiyacınız olduğunda bu ihtiyacınızı hangi yollardan karşılıyorsunuz?
- 7) İşletmenizde istihdam etmek üzere işgücü piyasasından istediğiniz düzeyde eleman bulabiliyor musunuz?
- 8) Üniversitelerin ve Meslek Liselerinin ara eleman ve kalifiye işgücü yetiştirdiğini düşünüyor musunuz?
- 9) İşbaşı eğitim programından nasıl haberdar oldunuz?
- 10) Hangi mesleklerde işbaşı eğitim programı uyguluyorsunuz? Şu anda işbaşı eğitim programı kapsamında çalıştırmak istediğiniz ama bulamadığınız bir meslek dalı var mı?
- 11) İşbaşı eğitim programından firma olarak yararlanmak istemenizin nedeni nelerdir?
- 12) İşbaşı eğitim programını ne zamandır beri yürütüyorsunuz? Programdan geçmişte yararlandınız mı?

- 13) İşbaşı Eğitim Programı kapsamında bünyenizde barındırdığınız katılımcıların iş performansından memnun musunuz? Memnunsanız nelerden memnunsunuz? Memnun değilseniz nedenleri nelerdir?
- 14) İşbaşı Eğitim Programı ile ilgili eğitim süreçleri ile ilgili bilgi verebilir misiniz?
- 15) Diğer işçilerle karşılaştırdığınızda, İşbaşı Eğitim Programı ile çalışan katılımcıların verilen işe ve işletmenize olan bağlılıkları sizce aynı mıdır? Farklıysa bunun nedenleri nelerdir?
- 16) İşbaşı eğitim programı kapsamında işletme olarak üzerinize düşen görev ve sorumlulukları nelerdir? Görev ve sorumluluklarınızı yürütürken ne gibi zorluklarla karşılaşıyorsunuz?
- 17) Firma olarak İŞKUR ile ilişkileriniz hakkında bilgi verir misiniz?
- 18) İşbaşı eğitim programının sağlıklı yürütülmesi kapsamında İŞKUR tarafından yapılan denetim süreçlerini anlatır mısınız? Bu denetim süreçleri üzerinizde bir baskı oluşturuyor mu?
- 19) Program bitiminden sonra hangi özelliklere sahip olan katılımcıları istihdam etmeyi düşünüyorsunuz?
- 20) İşbaşı eğitim programından, program bitiminde programdan tekrar yararlanmak ister misiniz?
- 21) İşbaşı Eğitim Programlarının Bölge ve Ülke İstihdamına Etkisi Sizce Nasıldır? İşbaşı eğitim programının sağlanan devlet destekleri ve teşvikleri karşılığında istihdama olan etkisi tatmin edici midir?
- 22) İşbaşı Eğitim Programı yürütücüsü firma olarak, programı başka işletmelere de tavsiye eder misiniz? Programın tavsiye ettiğiniz özellikleri nelerdir?
- 23) Genel olarak İşbaşı Eğitim Programı ile ilgili eksik gördüğünüz veya eklemek istediğiniz bir konu var mı?

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Zihni Onur EREN
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Gündoğmuş Çok Programlı Lisesi
Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Yüksek Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Tez/ Dönem Projesi Konusu	İşbaşı Eğitim Programının Etki Değerlendirmesi: Antalya İli Örneği
Yabancı Dil/ Diller	İngilizce
İŞ DENEYİMİ	
Çalıştığı Kurumlar	- Akdeniz Üniversitesi Sosyal Politika ve Göç Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi – Merkez Görevlisi (Kısmi Zamanlı): Ekim 2017 – Şubat 2020 - HD İnsan Kaynakları Özel İstihdam Bürosu – İnsan Kaynakları Müdürü: Şubat 2020- Devam Ediyor