

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞKUR MESLEKİ EĞİTİM FAALİYETLERİNİN
YETERLİLİĞİ:
SAKARYA İLİ ARAŞTIRMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yunus YİĞİT

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR

TEMMUZ – 2017

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞKUR MESLEKİ EĞİTİM FAALİYETLERİNİN
YETERLİLİĞİ:
SAKARYA İLİ ARAŞTIRMASI

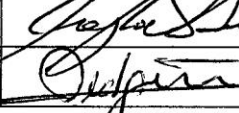
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yunus YİĞİT

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset

“Bu tez 05/07/2017 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ	İMZA
Prof. Dr. Cihangir AKIN	Başarılı	
Doç. Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR	Başarılı	
Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN	Başarılı	



SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU BEYAN BELGESİ

Tez Başlığı: İŞKUR Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Yeterliliği: Sakarya İli Araştırma

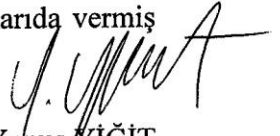
Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın toplam 144 sayfalık kısmına ilişkin *Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Yönetmeliği Madde 28* uyarınca aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve 20/06/2007 tarihinde Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından şahsıma iletilen *Turnitin* intihal tespit programı raporuna göre tezimin benzerlik oranı % 15'tir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1) Kaynakça hariç
- 2) Alıntılar dahil
- 3) 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.


Yunus YİĞİT
20.06.2017

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ

Adı – Soyadı
Öğrenci Numarası
Ana Bilim Dalı
Programı
Statüsü

:Yunus YİĞİT
:Y146005002
:Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
:Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset
:☒ Y. Lisans ☐ Doktora ☐ Bütünleşik Doktora


Doç. Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR
20.06.2017

ÖNSÖZ

Bu tezin yazım aşamasında, çalışmamı sahiplenerek titizlikle takip eden çok değerli danışmanım Doç. Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR'e karşılığı ödenemeyecek katkı ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Çalışmam sırasında bana verdikleri destekten ötürü değerli arkadaşlarım Sezgin UYSAL'a, Sefa KARAGÖZ'e ve Yasin ÇAKMAK'a teşekkür ederim. Tezin araştırma kısmında desteklerini esirgemeyen ve her konuda yardımcı olan Sakarya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Tekin KAYA'ya ve başta Nermin DİNDAR olmak üzere tüm Sakarya Çalışma ve İş Kurumu personeline teşekkürü borç bilirim. Zira onların desteği olmadan bu çalışma yapılamazdı. Ayrıca savunma sınavı jüri üyeleri Prof. Dr. Cihangir AKIN ve Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN'la birlikte, lisans ve yüksek lisans dönemi boyunca ders aldığım ve birlikte çalışma fırsatı bulduğum çok kıymetli hocalarıma ve değerli araştırma görevlisi arkadaşlarıma teşekkür ederim. Son olarak bugünlere gelmeme vesile olan, emeğini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim annem, babam ve kardeşlerime şükranlarımı sunarım.

Yunus YİĞİT

06.07.2017

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	v
TABLO LİSTESİ	vii
GRAFİK LİSTESİ	xi
ÖZET.....	xii
SUMMARY	xiv
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: MESLEKİ EĞİTİM KAVRAMI VE KAPSAMI.....	4
1.1.Mesleki Eğitim Kavramı	4
1.1.1.Mesleki Eğitimin Tanımı	5
1.1.2.Mesleki Eğitimin Amacı	7
1.1.3.Mesleki Eğitimin Önemi	9
1.1.4.Mesleki Eğitim – İstihdam İlişkisi	11
1.2.Türkiye’de Mesleki Eğitimin Tarihi Gelişimi.....	12
1.2.1.Cumhuriyet Öncesi Mesleki Eğitim	12
1.2.2.Cumhuriyet Sonrası Mesleki Eğitim	14
1.3.Türkiye’de Mesleki Eğitimin Kanuni Dayanakları.....	16
1.3.1.Türkiye Cumhuriyeti Anayasası.....	17
1.3.2.1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu	17
1.3.3.2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu	18
1.3.4.3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu	18
1.3.5.4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu	20

1.3.6.5544 Sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu	20
1.4.Türkiye’de Mesleki Eğitim Kapsamında Yürütülen Faaliyetler	21
1.4.1.Örgün Eğitim Kapsamında Mesleki Eğitim Faaliyetleri	21
1.4.1.1.Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulları	22
1.4.1.2.Meslek Yüksekokulları.....	25
1.4.2.Yaygın Eğitim Kapsamında Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Yürütülmesi	27
1.4.2.1.Bakanlıklar ve Bağlı Kurum/Kuruluşlar	31
1.4.2.2.Üniversiteler	32
1.4.2.3.Belediyeler.....	33
1.4.2.4.Konfederasyon ve Sendikalar	34
1.4.2.5.Vakıf ve Dernekler	35
BÖLÜM 2: İŞSİZLİKLE MÜCADELE POLİTİKASI ARACI OLARAK İŞKUR	
MESLEKİ EĞİTİM FAALİYETLERİNİN ANALİZİ.....	37
2.1.İşsizlikle Mücadele Politikaları.....	37
2.1.1.Aktif İstihdam Politikaları.....	38
2.1.1.1.Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları	39
2.1.1.2.Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları	41
2.1.1.3.Mesleki Eğitim Programları	41
2.1.1.4.Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri	43
2.1.1.5.Doğrudan Kamu İstihdamı	44
2.1.2.Pasif İstihdam Politikaları	45
2.1.2.1.İşsizlik Sigortası	46
2.1.2.2.İşsizlik Yardımı	48

2.1.2.3.Ücret Garanti Fonu	49
2.1.2.4.Kısa Çalışma Ödeneği	50
2.1.2.5.İş Kaybı, Kıdem ve İhbar Tazminatları	52
2.2.İŞKUR'un Mesleki Eğitim Fonksiyonu	54
2.3.İŞKUR'un Mesleki Eğitim Kapsamında Yürüttüğü Faaliyetler	55
2.3.1.Mesleki Eğitim Kursları	58
2.3.1.1.İstihdam Garantili ve Garantisiz Mesleki Eğitim Kursları	60
2.3.1.2.Çalışanların Mesleki Eğitimi	62
2.3.1.3.Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Faaliyetleri	64
2.3.1.4.Hükümlü/Eski Hükümlülerin Mesleki Eğitimine Yönelik Faaliyetler	66
2.3.1.5.Özel Politika ve Uygulama Gerektiren Kişi ve Gruplara Yönelik Mesleki Eğitim Kursları	68
2.3.2.İşbaşı Eğitim Programları	69
2.3.3.Girişimcilik Eğitim Programları	72
BÖLÜM 3: SAKARYA İLİNDE DÜZENLENEN İŞKUR İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ YETERLİLİĞİ ARAŞTIRMASI	75
3.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi	75
3.2.Araştırmanın Kapsamı	76
3.3.Araştırmanın Yöntemi	76
3.4.Araştırmanın Sınırlılıkları ve Zorlukları	78
3.5.Araştırmanın Bütçesi	78
3.6.Araştırmanın Bulguları	78

SONUÇ.....	111
KAYNAKÇA	119
EKLER.....	127
ÖZGEÇMİŞ.....	130



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ASPB	: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
BELMEK	: Ankara Büyükşehir Belediyesi Meslek Edindirme Kursları
BYEM	: Boğaziçi Üniversitesi Yaşam Boyu Eğitim Merkezi
CEDEFOP	: Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HBÖGM	: Hayat Boyu ğrenme Genel Müdürlüğü
ILO	: Uluslararası Çalışma rgt
İSMEK	: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Hayat Boyu ğrenme Merkezi
İSO	: İstanbul Sanayi Odası
İşKUR	: Türkiye İş Kurumu
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEGEP	: Mesleki Eğitim ve ğretim Sistemini Güçlendirme Projesi
METGE	: Mesleki Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi
MTEGM	: Meslek ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü
MSEM	: Marmara Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi
MYO	: Meslek Yüksek Okulu
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği rgt
OSANOR	: Okul Sanayi Ortaklaşa Eğitimi
SASEM	: Sakarya Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi

SPSS : Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi
TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ : Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UNESCO : Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü



TABLO LİSTESİ

Tablo 1	:Mesleki Eğitimin Kısa Ve Uzun Vadeli Faydaları.....	10
Tablo 2	:Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulları.....	23
Tablo 3	:Orta Öğretim İçerisinde Mesleki ve Teknik Orta Öğretim Eğitimi Alan Öğrencilerin Payı.....	24
Tablo 4	:2017 Mart İtibariyle Türlerine Göre Yükseköğrenim Birim Sayıları....	25
Tablo 5	:Türkiye’de Yüksek Öğrenimde Okuyan Öğrenci Sayıları.....	26
Tablo 6	:Milli Eğitim Bakanlığı 2014/2015 Öğretim Yılı Sonu Yaygın Eğitim Kurumlarının Türlerine Göre Kursiyer ve Öğretmen Sayıları.....	29
Tablo 7	:Milli Eğitim Bakanlığı Haricinde Yapılan Yaygın Eğitim Faaliyetleri..	31
Tablo 8	:Bakanlık ve Bağlı Kurum/Kuruluşlarca Verilen Yaygın Eğitim Faaliyetleri.....	32
Tablo 9	:Üniversiteler Tarafından Verilen Yaygın Eğitim Faaliyetleri.....	33
Tablo 10	:Belediyeler Tarafından Verilen Yaygın Eğitim Faaliyetleri.....	34
Tablo 11	:Konfederasyon ve Sendikalar Tarafından Verilen Yaygın Eğitim Faaliyetleri.....	35
Tablo 12	:Vakıf ve Dernekler Tarafından Verilen Yaygın Eğitim Faaliyetleri.....	36
Tablo 13	:Yıllar İtibariyle İşsizlik Sigortası Başvuruları ve İşsizlik Ödeneği Ödemeleri.....	48
Tablo 14	:Yıllar İtibariyle Ücret Garanti Fonu Ödemeleri.....	50
Tablo 15	:Yıllar İtibariyle Kısa Çalışma Ödeneği Ödemeleri.....	51
Tablo 16	:Yıllar İtibariyle İş Kaybı Tazminatı Ödemeleri.....	53
Tablo 17	:Yıllar İtibariyle Türkiye ve Sakarya İlinde İŞKUR Mesleki Eğitim Faaliyetleri.....	57

Tablo 18	:Yıllar İtibariyle Türkiye ve Sakarya İlinde İŞKUR Mesleki Eğitim Kursları.....	59
Tablo 19	:Yıllar İtibariyle Türkiye ve Sakarya İlinde İstihdam Garantili ve Garantisiz (Genel) Mesleki Eğitim Kursları.....	61
Tablo 20	:Yıllar İtibariyle Türkiye ve Sakarya İlinde Çalışanların Mesleki Eğitimi.....	63
Tablo 21	:Yıllar İtibariyle Türkiye ve Sakarya İlinde Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Faaliyetleri.....	65
Tablo 22	:Yıllar İtibariyle Türkiye ve Sakarya İlinde Hükümlü/Eski Hükümlülerin Mesleki Eğitimine Yönelik Faaliyetler.....	67
Tablo 23	:Yıllar İtibariyle Türkiye ve Sakarya İlinde Özel Politika ve Uygulama Gerektiren Kişi ve Gruplara Yönelik Mesleki Eğitim Kursları.....	69
Tablo 24	:Yıllar İtibariyle Türkiye ve Sakarya İlinde İŞKUR İşbaşı Eğitim Programları.....	71
Tablo 25	:Yıllar İtibariyle Türkiye ve Sakarya İlinde İŞKUR Girişimcilik Eğitim Programları.....	73
Tablo 26	:Yaş.....	80
Tablo 27	:Medeni Durum.....	81
Tablo 28	:Çocuk Sayısı.....	82
Tablo 29	:Eğitim Durumu.....	83
Tablo 30	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programındaki mesleğiniz nedir?.....	85
Tablo 31	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının süresi nedir?.....	86
Tablo 32	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programından nasıl haberdar oldunuz?.....	87
Tablo 33	:Eğitimini aldığınız program için başvuruda bulunmadan önce program hakkında ne derece bilgi sahibiydiniz?.....	89
Tablo 34	:Eğitimini aldığınız programı diğer kişilere de tavsiye eder misiniz?.....	90

Tablo 35	:İşbaşı Eğitim Programlarında verilen ücretin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?.....	91
Tablo 36	:İşbaşı Eğitim Programına katılmanız sizce yararlı oldu mu?.....	92
Tablo 37	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının iş bulmanıza katkı sağlayacağını düşünüyor musunuz?.....	94
Tablo 38	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının içeriğinin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?.....	95
Tablo 39	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının kursiyerlerin seviyesine uygun olduğunu düşünüyor musunuz?.....	96
Tablo 40	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının kapsadığı bilgi ve becerilerin iş piyasası ile uyumlu olduğunu düşünüyor musunuz?.....	97
Tablo 41	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programında gereksiz bilgi ve ayrıntıya yer verildiğini düşünüyor musunuz?.....	98
Tablo 42	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının süresinin verilmek istenen eğitim için yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?.....	99
Tablo 43	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programı eğiticisinin mesleki bilgi ve beceri açısından yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?.....	100
Tablo 44	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programı eğiticisinin iletişim becerisi açısından yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?.....	101
Tablo 45	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programı çalışma ortamının eğitim faaliyetlerinin gerçekleşmesinde yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?.....	102
Tablo 46	:İşbaşı Eğitim Programı sonrasında alacağınız belgenin iş bulmanız açısından yeterli olacağını düşünüyor musunuz?.....	104
Tablo 47	:İşbaşı Eğitim Programına katılma nedeninizi bir cümle ile belirtiniz?.....	105
Tablo 48	:İşbaşı Eğitim Programı ile ilgili belirtmek istediğiniz olumlu görüşleriniz varsa nelerdir?.....	107

Tablo 49	:İşbaşı Eğitim Programı ile ilgili belirtmek istediğiniz olumsuz görüşleriniz varsa nelerdir?.....	109
-----------------	--	-----



GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1	:Cinsiyet.....	79
Grafik 2	:Yaş.....	80
Grafik 3	:Medeni Durumu.....	81
Grafik 4	:Çocuk Sayısı.....	82
Grafik 5	:Eğitim Durumu.....	84
Grafik 6	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programındaki mesleğiniz nedir?.....	86
Grafik 7	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının süresi nedir?.....	87
Grafik 8	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programından nasıl haberdar oldunuz?.....	88
Grafik 9	:Eğitimi aldığınız program için başvuruda bulunmadan önce program hakkında ne derece bilgi sahibiydiniz?.....	89
Grafik 10	:Eğitimi aldığınız programı diğer kişilere de tavsiye eder misiniz?.....	90
Grafik 11	:İşbaşı Eğitim Programlarında verilen ücretin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?.....	92
Grafik 12	:İşbaşı Eğitim Programına katılmanız sizce yararlı oldu mu?.....	93
Grafik 13	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının iş bulmanıza katkı sağlayacağını düşünüyor musunuz?.....	94
Grafik 14	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının içeriğinin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?.....	95
Grafik 15	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının kursiyerlerin seviyesine uygun olduğunu düşünüyor musunuz?.....	96
Grafik 16	:İEP Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının kapsadığı bilgi ve becerilerin iş piyasası ile uyumlu olduğunu düşünüyor musunuz?.....	97
Grafik 17	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programında gereksiz bilgi ve ayrıntıya yer verildiğini düşünüyor musunuz?.....	98

Grafik 18	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının süresinin verilmek istenen eğitim için yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?.....	99
Grafik 19	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programı eğiticisinin mesleki bilgi ve beceri açısından yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?.....	100
Grafik 20	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programı eğiticisinin iletişim becerisi açısından yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?.....	102
Grafik 21	:Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programı çalışma ortamının eğitim faaliyetlerinin gerçekleşmesinde yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?.....	103
Grafik 22	:İşbaşı Eğitim Programı sonrasında alacağınız belgenin iş bulmanız açısından yeterli olacağını düşünüyor musunuz?.....	104
Grafik 23	:İşbaşı Eğitim Programına katılma nedeninizi bir cümle ile belirtiniz?.....	106
Grafik 24	:İşbaşı Eğitim Programı ile ilgili belirtmek istediğiniz olumlu görüşleriniz varsa nelerdir?.....	108
Grafik 25	:İşbaşı Eğitim Programı ile ilgili belirtmek istediğiniz olumsuz görüşleriniz varsa nelerdir?.....	109

Tezin Başlığı: İŞKUR Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Yeterliliği: Sakarya İli Araştırması

Tezin Yazarı: Yunus YİĞİT

Danışman : Doç. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR

Kabul Tarihi: 05.07.2017

Sayfa Sayısı: XIV (ön kısım) + 130 (tez) + 3(ek)

Anabilimdalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Bilimdalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset

Dünyada küreselleşmenin hızlanması ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte her alanda değişim yaşandığı gibi işgücü piyasalarında da değişimin yaşandığı görülmektedir. Teknolojinin gelişmesi işgücünün niteliğinin artırılması konusunu ön plana çıkarmış ve bu teknolojik dönüşüme ayak uydurmanın önemi her geçen gün biraz daha artmıştır. Bu nedenle işgücünün eğitimi, rekabet edebilirlik ve çağın gereklerine ayak uydurabilme bakımından gerekli hale gelmiştir.

Eğitim, bireylerin yaşam standartlarının yükseltilmesinde önemli olduğu gibi işgücü piyasalarında yer alabilmeleri bakımından da önem arz etmektedir. Bireylerin işgücü piyasasına girişlerinde ve istihdamda sürekli olarak kalabilmelerinde etkili olan mesleki eğitim, günümüzde bireylerin istihdam edilebilirliğinin artırılması için uygulanan politikaların başında gelmektedir. Mesleki eğitim en genel tanımıyla bireyin niteliklerinin artırılması ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirilmesidir. Türkiye’de mesleki eğitim faaliyetlerini yürüten kurumlardan biri olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), bu kapsamda mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitim programları düzenlenmektedir. Çalışmada, Türkiye ve Sakarya ilinde 2010-2016 yılları arasında düzenlenen bu programlar analiz edilmiştir.

Bu çalışma, hazırlanan yapılandırılmış ve yarı yapılandırılmış anket ile katılımcılardan toplanan verilerin nicel ve nitel olarak analiz edilmesiyle yapılmıştır. Anketin oluşturulmasında Milli Eğitim Bakanlığı’nın Meslek Eğitiminde Meslek Kurslarının Değerlendirilmesi Ölçeğinden ve bu alanda daha önceden yapılmış bilimsel çalışmalarda (yüksek lisans ve doktora tezleri) kullanılan ölçek ve anketlerden yararlanılmıştır. Çalışmada kullanılan anket, araştırmanın temel hipotezine uygun biçimde orijinal olarak oluşturulmuştur. Oluşturulan anket Sakarya ilinde İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarına katılan toplam 258 kişiye uygulanmıştır. Anket ile toplanan veriler SPSS v.24’te analiz edilmiştir. Bu kapsamda elde edilen sonuçlar tablo ve grafikler yardımı ile yorumlanarak Sakarya ilinde İŞKUR aracılığıyla düzenlenen işbaşı eğitim programlarının yeterliliği değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Eğitim, Aktif İstihdam Politikaları, İşbaşı Eğitimi

Title of Thesis: Qualification of İŞKUR Vocational Education Activities: Sakarya Case

Author : Yunus YİĞİT **Supervisor:** Assoc.Prof.M.Çağlar ÖZDEMİR

Date of Acceptance: 05.07.2017 **Number of Pages:** XIV(pre) +130(main body) + 3(App)

Department : Labour Economics and Industrial Relations

Subfield : Labour Economics and Social Policy

It is observed that there is also change in labor market as well as change in every area with the acceleration of globalization in the World and the development of technology. The development of technology brought the issue of increasing the characteristic of the workforce to the forefront and the importance of keeping face with this technological transformation has been increasing day by day. So, the education of the workforce has become necessary in order to keep up with the requirements of competitiveness and the age.

Education is also important in increasing the standard of living of the individuals as well as taking part in the labor market. Vocational education which is effective in allowing individuals to enter the labor market and remain permanently in employment is at the forefront of policies that are now being applied to increase the employability of individuals. The most general definition of vocational education is to increase the qualifications of the individual and is integrated with the needs of labor market. The Turkish Employment Agency (ISKUR), which is one of the institutions that carry out vocational education activities in Turkey, organizes vocational education courses, on-the-job education programs and entrepreneurship education programs. In this study, these programs which were organized in Turkey and Sakarya in between 2010 and 2016 have been analyzed.

With structured and semi-structured survey, this study was done by analyzing the data which was collected from participants as quantitative and qualitative. In the creation of the survey, scales and survey were benefited from the Scale of Vocational Training Assessment Scale of the Ministry of National Education and from scientific studies (graduate and doctoral dissertations) which were made in this area. The survey used in the study was originally constructed in accordance with the basic hypothesis of the research. The survey was applied to a total of 258 persons participating in İŞKUR Occupational Training Programs in Sakarya. Data collected by the survey were analyzed in SPSS v.24. The results obtained in this context were interpreted with the help of tables and graphs, and the sufficiency of on-the-job training programs organized by İŞKUR in Sakarya was evaluated.

Keywords: Vocational Education, Active Employment Policies, Occupational Training

GİRİŞ

Eğitim, kişisel olarak bir insanın sosyal ve kültürel gelişiminde önemli rol oynamasının yanında, bir ülkenin sosyal, kültürel ve ekonomik gelişiminde de önemli rol oynamaktadır. Eğitimli insanların olduğu bir ülkenin rekabet edebilirliği ve gelişime ayak uydurması daha kolay olmakla birlikte, değişen dünya düzeninde söz sahibi olmasının da önünü açmaktadır. Bu bağlamda düşünüldüğünde mesleki eğitim, bir ülkenin, gelişen teknoloji başta olmak üzere çağın gereklerine ayak uydurabilmesinde büyük önem taşımaktadır.

Mesleki eğitim genel anlamda, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda emeğin niteliklerinin artırılması olarak tanımlanabilir. Mesleki eğitim, işgücü piyasasında var olan üretim faktörlerinden emeğin gelişimine katkı sağlayarak bir ülkenin kalkınmasında kilit noktada bulunmaktadır. Aynı zamanda mesleki eğitim, işsizlikle mücadelede uygulanan aktif istihdam politikalarının da başında gelmektedir. Bu bağlamda düşünüldüğünde mesleki eğitimin yeterliliği işgücü piyasaları başta olmak üzere ülke ekonomisi için önem arz etmektedir.

Türkiye’de mesleki eğitim modern dönemdekinden farklı olsa da asırlar öncesine dayanmaktadır. Şöyle ki; Selçuklular döneminde Ahilik teşkilatı bünyesinde yer almış olan mesleki eğitim 1800’lere kadar çıraklık sistemi içerisinde usta-çırak ilişkisi kapsamında yürütülmüştür. Daha sonra Osmanlılar döneminde ise mesleki eğitim, bir süre daha Ahilik teşkilatı bünyesinde yer aldıktan sonra Lonca ve Gedik teşkilatları çatısı altında yürütülmüştür. Mesleki eğitim, Osmanlılarda girilen savaşlarda genellikle başarısız olunmasının bir sonucu olarak ordunun düzenlenmesi ihtiyacından doğan modern anlamdaki ilk girişimlerle başlayıp günümüze kadar devam etmiştir. Ancak Osmanlıda verilen mesleki eğitim bir devlet politikası olarak değil, bölgesel girişimler olarak kaldığı için yeterince gelişmemiştir.

Cumhuriyet dönemine gelindiğinde devletin yeniden yapılandırılması aşamasında ekonominin canlandırılması öncelik olarak benimsenmiş ve bu kapsamda eğitimin, ülkenin ekonomik ve sosyal gelişimine katkı sağlayacağı gerçeğinden hareketle dönemin ünlü eğitimcileri Türkiye’ye davet edilmiştir. Bu eğitimciler, ekonomik ve ticari yaşamın bir gereği olarak işgücünün eğitilmesinin önemine vurgu yapmış ve

modern anlamda her seviyede meslek okulları kurulması için gerekli düzenlemelerin yapılmasını önermişlerdir. Böylece Cumhuriyet döneminde, Osmanlı zamanında ilk girişimleri başlayan modern mesleki eğitim daha ileri taşınarak bakanlıklar, üniversiteler ve yerel yönetimler başta olmak üzere mesleki eğitime önem verilmeye başlanmış ve modern mesleki eğitim kurumları kurulmuştur.

Mesleki eğitim kapsamında hizmet veren kurumlardan olan İŞKUR, 21 Ocak 1946'da ilk olarak İş ve İşçi Bulma Kurumu adı ile kurulmuştur. Daha sonra 4 Ekim 2000'de çıkarılan Kanun Hükmünde Kararname ile günümüzdeki adı olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) olarak yeniden yapılandırılmıştır. İŞKUR, mesleki eğitim faaliyetleri kapsamında mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitim programları düzenlemektedir. Mesleki eğitim kursları, meslek sahibi olmayanlara meslek edinebilmeleri amacıyla nitelik kazandırmak üzere düzenlenmektedir. Girişimcilik eğitim programları, kendi işletmesini kurmak isteyen veya kendi işlerini sürdürmek isteyenlere yönelik İŞKUR'a kayıtlı bireylere sağlanmaktadır. İşbaşı eğitim programı ise, İŞKUR'da kaydı bulunan işsizlerin, İŞKUR'da kaydı bulunan işyerlerinde, önceden öğrenilmiş teorik bilgileri pratiğe çevirerek pekiştirmelerini ya da mesleki tecrübe edinmelerini sağlamak amacıyla düzenlenmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde mesleki eğitim kavramsal olarak incelenmiş, ardından Türkiye'de mesleki eğitimin tarihsel gelişimi hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra Türkiye'de mesleki eğitimin kanuni dayanakları ele alınmıştır. Ardından örgün eğitim kapsamında ve yaygın eğitim kapsamında olmak üzere Türkiye'de mesleki eğitim kapsamında yürütülen faaliyetler incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, işsizlikle mücadelede uygulanan aktif istihdam politikaları ve pasif istihdam politikaları ele alınmıştır. Daha sonra İŞKUR'un mesleki eğitim fonksiyonu incelenmiş olup, ardından İŞKUR'un mesleki eğitim kapsamında yürüttüğü yukarıda sayılan faaliyetler detaylı olarak ele alınmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, Sakarya ilinde düzenlenen İŞKUR işbaşı eğitim programlarının yeterliliği, söz konusu programa Sakarya ilinde katılan 258 kişiyle yapılan anketlerde elde edilen bulgulara göre değerlendirilmiş ve hem nicel hem de nitel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir.

Çalışmanın Amacı

Çalışmanın amacı Türkiye genelinde ve Sakarya ilinde İŞKUR'un düzenlemiş olduğu mesleki eğitim faaliyetlerini incelemektir. Bu kapsamda, Sakarya ilinde İŞKUR marifetiyle yürütülen işbaşı eğitim programlarının katılımcılara yeterli düzeyde katkı sağlayıp sağlayamadığı, verilen ücretin yeterli olup olmadığı, istihdam oluşturmada yeterli nitelik sağlayıp sağlayamadığı ve genel olarak programın kapsamının yeterli seviyede olup olmadığının araştırılması amaçlanmıştır.

Çalışmanın Önemi

İşsizliğin ortaya çıkmasındaki en büyük nedenlerden biri kişilerin herhangi bir mesleki niteliğe sahip olmamasıdır. Kişilerin istihdam edilebilirliğinin artırılması, girilen işte kalıcı olunmasının sağlanması, iş deneyimi ve tecrübesizlik nedeniyle işe girememe gibi bir durumla karşılaşılmasının sağlanması ve var olan işgücü ile piyasanın entegrasyonunun sağlanması gibi amaçlarla mesleki eğitim programları düzenlenmektedir. Bu çalışmanın önemi ise, düzenlenen mesleki eğitim faaliyetlerinin bütün hatlarıyla incelenmesi ve söz konusu faaliyetlerden olan işbaşı eğitim programının Sakarya ilindeki yeterliliği hakkında bilgi vermesidir.

Çalışmanın Yöntemi

Çalışmanın birinci bölümünde literatür taraması yapılarak mesleki eğitimin kavramsal çerçevesi ve dayanakları incelenmiştir. İkinci bölümünde İŞKUR'un yayınlamış olduğu istatistiki bilgilerden yararlanılarak İŞKUR'un mesleki eğitim kapsamında yürüttüğü faaliyetler analiz edilmiştir. Üçüncü bölümde ise, hazırlanan orijinal yapılandırılmış ve yarı yapılandırılmış anket ile katılımcılardan toplanan veriler hem nicel hem de nitel olarak analiz edilmiştir. Anketin nicel kısmında frekans analizi yöntemi kullanılmış, nitel kısmında ise elde edilen veriler sınıflandırılarak betimleyici analiz tekniği ile yorumlanmıştır.

BÖLÜM 1: MESLEKİ EĞİTİM KAVRAMI VE KAPSAMI

İnsanoğlunun en önemli özelliği etrafını değiştirebilme kabiliyetidir. Eğitim, olumlu değişimin temel aracı olarak tecrübenin gelecek kuşaklara aktarılması için kullanılan en eski araçlardan biridir. Genel nitelikli eğitimler, toplumla bütünleşmeyi kolaylaştırırken özellikli eğitimler hedeflenen belirli amaçlara ulaşımı kolaylaştırır. Günümüzde bu temel sınıflandırma, resmi ve mesleki eğitim olarak adlandırılmaktadır. Bu çalışmada belirli amaçlara ulaşmak için kullanılan mesleki eğitim konusuna odaklanılmıştır. İlk bölümde mesleki eğitim kavramı, tarihi gelişimi, kanuni dayanakları ve mesleki eğitim kapsamında yürütülen faaliyetler incelenmiştir.

1.1.Mesleki Eğitim Kavramı

İnsanı geliştirmek ve ona yeni nitelikler kazandırmak bir toplumun ekonomik, sosyal ve siyasal kalkınmasının temel unsurunu oluşturur (Yıldırım ve Şahin, 2015:77-78). Eğitim, bireylerin işlevsel ve analitik yeteneğini geliştirmekte, bireylere emek piyasalarına ve geçim kaynaklarına daha fazla erişebilme fırsatları oluşturmaktadır. Eğitim yalnızca verimliliği arttırmanın bir aracı değil aynı zamanda demokratik katılımın güçlendirilmesi, bireysel ve toplumsal yaşamın kalitesinin yükseltilmesi için de etkili bir araçtır (Goel, 2009:1).

Mesleki eğitim, karşılıklı etkileşim içinde bulunan iş, insan ve eğitimin üç boyutlu bütünlüğünü ifade eder. Şüphesiz, bireyin ve iş hayatının ihtiyaçlarında meydana gelen değişimler, mesleki eğitimi de etkilemektedir (Ekin, 1997:125). Sanayi devrimi ile birlikte mesleki eğitimi büyük ölçüde etkileyen birçok değişim meydana gelmiştir. Ailenin eğitsel ve üretici işlevi azalmış, hükümetler toplumun genel sorunları ile eğitim konusunda daha etken ve işlevsel olmuşlardır. Okullar, bir zamanlar aile ve mesleki kurumların üstlendiği görevleri yüklenmeye başlamışlardır. Eğitim kavramı “fakirler için mesleki eğitim” anlamından “herkes için mesleki eğitim” e doğru evrim göstermiştir (Alkan vd., 2001:22).

Dünya’da teknoloji ve hizmetler alanında hızlı bir dönüşüm yaşanmakla birlikte, ilgili alanlarda ülkelerin karşılıklı rekabetinin yanı sıra, kendi iç piyasalarında ki rekabette kıyasıya sürmektedir (Ünsür, 1998:7). Küreselleşme bazı ülkelerde ekonomik büyümeyi artırırken, rekabet gücünün artırılmasına da neden olmaktadır. (Power, 1999:30). Bu

rekabetçi ortamda dik durabilmek adına daha hızlı ve daha kaliteli üretim yapılması gerekmektedir. Yeni teknolojiler üretmek ve var olan teknolojileri maksimum seviyede kullanabilmek için işgücünün niteliğinin artırılması gerekir. Emeğin niteliğinin artırılabilmesi ise ancak mesleki eğitimle sağlanabilir (Ünsür, 1998:7).

Ekonominin küreselleşmesi, bilgi toplumu çağına uygun niteliğe sahip olan işgücünün yetişmesini gerekli kılmaktadır. Vasıflı insan ve güçlü toplum hedefi ile insanı merkeze alan kalkınmanın sağlanabilmesi için planlı bir mesleki eğitimin varlığı gerekir (Kalkınma Bakanlığı, 2014:1). Bilgi ve beceriler, herhangi bir ülkenin ekonomik büyümesinin ve toplumsal gelişiminin motoru olarak gösterilmektedir. Daha yüksek bilgi ve beceri düzeyine sahip olan ülkeler, küreselleşmenin zorluklarına ve fırsatlarına daha etkin bir şekilde yanıt vermektedir (Goel, 2009:1).

Bilginin çok hızlı bir dönüşüm geçirdiği bu dönemde, insanların bilgiye erişim yöntemlerini öğrenebilmesi, yeni nitelikler kazanması, yaratıcılığa ve yenilikçiliğe destek verilmesi, girişimciliğin geliştirilmesi, bir meslekten diğerine geçişin sağlanması ve yeni mesleklere adapte olabilme kabiliyetinin kazandırılması sadece güçlü bir meslek eğitimi sistemiyle yapılabilir (Kalkınma Bakanlığı, 2014:3).

Mesleki eğitim, ekonomik anlamda bir beşeri sermaye birikimi ve bu sermayenin etkin bir şekilde kullanımı meselesini gündeme getirmektedir (Ünsür, 1998:1). Planlı ve programlı mesleki eğitim faaliyetleri, toplumun devamlılığını sağlayan uzman bireyleri ve onlara üretimin her kademesinde yardımcı olan nitelikli ara eleman gücünü yetiştirmektedir (Bolat, 2016:1). Mesleki eğitimin, emek hareketliliğinin sağlanması, bilginin uyarlanabilirliği ve verimliliğinin artması için vazgeçilmez bir unsur olması ile birlikte emek piyasasının dengesizliğini düzeltmede de önemli katkıları mevcuttur (Ekin, 1997:104).

1.1.1.Mesleki Eğitimin Tanımı

Mesleki eğitimi; Literatürden, Mesleki Eğitim Kanunundan ve Uluslararası belgelerden faydalanarak tanımlamak mümkündür.

Mesleki eğitim, bireylere belirli bir meslekle alakalı güncel bilgi ve becerileri edindirme, bireyin işe uyumunu ve tutumlarını olgunlaştırma, bireylerin fiziksel, düşünsel ve davranışsal kabiliyetlerini geliştirme süreci olarak tanımlanabilir (Şencan,

2008:7). Bireyin çalışma yaşamındaki belirli bir meslek kapsamında üretici olarak herhangi bir statüde var olabilmesi için gerekli minimum yeterliliğe ve genel meslek kültürüne sahip olmasına imkân veren eğitime de mesleki eğitim adı verilmektedir (Yazgan, 1994:68).

Mesleki eğitim, bireyin hayatını idame ettirecek bir mesleğe sahip olma yolunda ona sağlanacak bütün eğitimlerin çok yönlü olarak planlanıp uygulanması aşamasıdır (Bolat, 2016:6). Mesleki eğitim genel manada “kişisel ve toplumsal yaşam için gerekli olan belli bir mesleğin ihtiyaç duyduğu bilgi, beceri ve pratik uygulama kabiliyetlerini edindiren kişiyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve bireysel yönleriyle tutarlı bir şekilde geliştirme sürecidir” (Alkan vd., 2001:3).

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun 1. maddesinde, kanunun amacının çırak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda, yükseköğretim kurumlarında ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime ilişkin esasları düzenlemek olduğu ifade edilmektedir. Kanunun 2. maddesinde ise Yükseköğretim Kurulu ve Mesleki Eğitim Kurulunun belirleyeceği mesleklerde, kamu ve özel sektöre ait kurum, kuruluş ve iş yerleri ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarındaki eğitim ve öğretimi kapsadığı belirtilmektedir. O halde 3308 sayılı kanuna göre mesleki eğitim; Yükseköğretim Kurulu ve Mesleki Eğitim Kurulunun belirleyeceği mesleklerde, kamu ve özel sektöre ait kurum, kuruluş ve iş yerleri/işletmeler ile mesleki ve teknik eğitim veren okul ve kurumlarında çırak, kalfa ve usta yetiştirmek için yürütülen eğitim faaliyetleri olarak tanımlanabilir.

UNESCO mesleki eğitimi, "genel eğitime ek olarak, teknolojilerin ve ilgili bilimlerin incelenmesi ile ekonomik hayatın çeşitli alanlarına ilişkin pratik beceri, tutum, anlayış ve bilgi ediniminin de bulunduğu eğitim süreci" olarak tanımlanmaktadır (www.unesco.org, 2017). Daha geniş bir tanımla mesleki eğitim; genel eğitimin ayrılmaz bir parçası olarak görülmekle birlikte çeşitli mesleklere işgücü hazırlama ve iş dünyasına etkin katılım sağlamak için bir araç olup, hayat boyu öğrenmenin bir parçası ve sorumlu vatandaşlık için bir hazırlık, çevreye duyarlı sürdürülebilir kalkınmayı teşvik eden bir araç ve yoksulluğun hafifletilmesini kolaylaştırmak için bir yöntem olarak kabul edilmektedir (UNESCO ve ILO, 2002:7).

Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi (CEDEFOP) ise mesleki eğitimi, insanları, belirli mesleklerde veya daha geniş olarak işgücü piyasasında gerekli olan bilgi, beceri ve yeterliliklerle donatmayı amaçlayan eğitim ve öğretim olarak tanımlamıştır. (CEDEFOP, 2008:202).

1.1.2.Mesleki Eğitimin Amacı

İlke, hedef ve yeterlikleri incelendiğinde mesleki eğitimin temel amacı genel olarak; mesleki eğitim ortamlarının ihtiyaçlara göre düzenlenmesi, mesleki hedeflere uygun becerilerin edindirilmesi ve mesleki eğitimin yaşam boyu devam etmesi temaları ile karşılaşılmalıdır (Kaya vd., 2013:110). Meslek eğitimin temel gayesi bireylerin belirli bir işte veya meslek alanında bilgi ve becerisini geliştirmektir (Güçlü ve Bayrakçı, 2004:55). Ayrıca mesleki eğitim, işverenlerin taleplerine yönelik olarak, bireylere belirli bir meslekte ihtiyaç duyulan uygulama yeterliliklerinin geliştirilmesini de amaçlamaktadır (Murat, 2009: 260).

Mesleki eğitim iş ve yaşam için gerekli davranışları geliştirmeyi, bilgi öğrenme ortamı sağlamayı, kuramsal ve uygulamalı alanlarda gerekli becerileri artırmayı hedeflemektedir. Mesleki eğitim kurumları da bu hedeflere uygun olarak örgütlenmesi gerekmektedir (Alkan vd., 2001:15)

Mesleki eğitimin temel amaçları:

- Toplumun eğitim çağındaki bireylerini hayata hazırlamak,
- Bireye temel mesleki becerileri kazandırmak,
- Gerçek iş ortamında profesyonel meslek uzmanları aracılığıyla nitelikli teknik eleman yetiştirmek,
- Bireyin aldığı eğitim seviyesinde farklı olarak bir üst öğrenim yeterlilikleri kazandırmak,
- Sektörlerin ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde nitelikli işgücü yetiştirmek,
- İstihdam edilen işgücünün bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirerek iş verimini artırmak,
- Toplumda sosyal, ekonomik, bireysel ve ulusal düzeyde beliren gereksinimleri karşılamak,

- Devlet düzenine sağladığı bazı çıktılar yardımıyla siyasi, ekonomik ve ideolojik güç kazandırmak,
- Bireylerin hem mesleki yaşamla hem de toplumla uyumunu sağlamak,

olarak belirlenebilir (Bolat, 2016:19, Mortaki, 2012:52).

UNESCO ve ILO belgelerindeki çeşitli tavsiye ifadelerinden de mesleki eğitimin amaçlarına yönelik tespitlerde bulunulabilir. Bu çerçevede mevcut döneme damgasını vuran bilimsel, teknolojik ve sosyo-ekonomik gelişmeler göz önüne alındığında mesleki eğitim, bütün ülkelerdeki eğitim sürecinin yaşamsal bir yanı olmalı ve aşağıdaki tedbirler alınmalıdır:

- Toplumun demokratikleşme ile sosyal, kültürel ve ekonomik kalkınma hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunmalı, aynı zamanda bu hedeflerin oluşturulması ve uygulanmasına aktif katılım için din, ırk ve yaş gözetmeksizin hem erkek hem de kadın bireylerin potansiyelini geliştirmeli,
- Bilim ve teknolojiye yaşanan dönüşümün sosyal, siyasal ve çevresel etkileri hakkında eleştirel bir bakış açısına sahip olmalı,
- İnsanların meslekleri ve yaşamlarının diğer alanları ile çevreye duyarlı sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunmalarını sağlamalıdır (UNESCO, 2000:1-2, UNESCO ve ILO, 2002:9).

ILO'nun 1975'de yayınladığı 150 Sayılı İnsan Kaynaklarını Geliştirme Tavsiye Kararı ve uluslararası işveren örgütleri ile sendikalara göre mesleki eğitim aşağıdaki maddeleri içermektedir.

- Hem gelişmekte olan ülkelerde hem de gelişmiş ülkelerdeki modern iş dünyasında eğitim ve öğretim ihtiyaçlarını karşılamak ve küresel ekonomide toplumsal eşitliği teşvik etmek,
- Eğitim ve öğretim rolünü tanımlayarak düzgün iş kavramını ilerletmek,
- Hayat boyu öğrenmeyi teşvik etmek, dünya işçilerinin istihdam edilebilirliğini geliştirmek ve ekonomik zorlukları ele almak,
- Eğitim ve öğretimin yatırım ve finansmanı için çeşitli sorumluluklar almak,

- Önceki öğrenmeye ilişkin hükümleri içeren ulusal, bölgesel ve uluslararası nitelik çerçevelerini teşvik etmek,
- Tüm çalışanlara eğitim ve öğretim için erişim imkânı ve eşitlik hakkını geliştirmek,
- Sosyal ortakların eğitim ve öğretim ortaklıkları için kapasitelerini arttırmak,
- Dezavantajlı ülkeler ve toplumlar için artan teknik ve mali yardım ihtiyacını karşılamaktır (UNESCO ve ILO, 2002:67-68).

Tüm bu tedbir ve tavsiyeler de mesleki eğitimin amaçlarını belirlemede belirgin bir kaynak sağlamaktadır.

1.1.3.Mesleki Eğitimin Önemi

Mesleki eğitim, akılcı temeller üzerine inşa edilmiş bütün eğitim sistemlerinde büyük öneme sahiptir. Eğitim faaliyetlerinin planlandığı ülkelerin gelişmesinde, refahın yakalanması ve korunmasında, toplumu oluşturan bireylerin ihtiyaçlarının kaliteli üretimle sağlanmasında, tüketimi bilinçli üretimle dengelemede, nitelikli insan gücü ve kalifiye ara eleman ihtiyacının karşılanmasında mesleki eğitimin rolü büyüktür ve bu rolün giderek artması beklenmektedir (Bolat, 2016:7).

Eğitim, bir ulusal ekonomide milli gelirin artması yoluyla ekonomik büyümeyi, işgücü niteliğinin ve verimliliğinin artması, gelir dağılımında adaletin sağlanması, teknolojik dönüşüm ve rekabet kapasitesi yaratılması ve ülkedeki refah seviyesinin yükselmesi ile de ekonomik kalkınmayı sağlamaktadır (Özsoy, 2007: 69).

Tablo 1
Mesleki Eğitimin Kısa ve Uzun Vadeli Faydaları

	Bireysel	İşveren	Toplum
Kısa Vadeli Faydalar	• İstihdam şansının artması • Kazanç seviyesinin yükselmesi • İş tatmini	• İyi eğitilmiş işgücünden daha yüksek verimlilik • Dışarıdan alınan vasıflı işçilerin istihdam edilmesinden kaynaklanan maliyetlerde tasarruflar (entegrasyon zamanı ve şirket tarafından bilinmeyen bir kişiyi işe alma riski)	• Sosyal yardımlar için yapılan harcamalarda tasarruflar (eğitim sonrası işe alınmanın başarısız olması sonucunda işsizlik)
Uzun Vadeli Faydalar	• Esneklik ve hareketlilik • Hayat Boyu Öğrenme (hayatının ilerleyen dönemlerinde eğitim alma ve becerilerini yükseltme olasılığı)	• Tedarik avantajları (ör. Görüntü iyileştirmesi) • Daha az işçi devri	• Daha iyi eğitim nedeniyle verimlilik artışı • Yüksek kazançlardan dolayı vergi gelirinde artış

Kaynak: Hoeckel, 2008:4

Mesleki eğitim tüm ülkelerin ekonomileri ve işsizlik sorununun çözümüne temel olabilecek noktalardan biri olarak büyük önem teşkil etmektedir (Murat, 2009:261). Emeğin eğitim seviyesinin artırılması yapısal işsizlikle mücadele etmenin ana unsurlarından birisidir (Biçerli, 2014:505)

İşgücünün eğitim seviyesinin yükseltilmesi sosyal ve ekonomik gelişimin en önemli itici gücünü ve verimlilik artışının temel taşıını oluşturmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2013:11). Bilgiyi üretecek ve teknolojiyi kullanacak insan kaynağının geliştirilmesi mesleki eğitimle mümkün olmaktadır (Kayır vd., 2006:27).

İşçilerin eğitimi, ülkelerin düşük maliyetle daha iyi kalitede ürünler üretmek için gerekli olan teknolojiyi edinmesine, uyum sağlamasına ve üretim yapısını yeni pazarlara ve ürünlere kaydırmasına izin vermektedir (Adams vd., 1992:127). Mesleki eğitime önem vermeyen ve bilgiyi teknolojinin üretilmesine dönüştüremeyen toplumlar, gelişmiş toplumların ürettiklerini tüketmek ve teknoloji ile ilgili bütün boyutlarda sürekli dışa bağımlı olmak durumunda kalmaktadırlar (Özcan, 2010:23).

1.1.4.Mesleki Eğitim – İstihdam İlişkisi

Günümüzde bilgi, beceri ve yetkinliğe dayalı mesleki eğitimin önemi gün geçtikçe artmaktadır. İş piyasasının ihtiyaçlarına yönelik mesleki eğitim verilmesi, eğitim-istihdam ilişkisinin daha güçlü hale getirilmesi, aktif istihdam politikalarının etkin kullanımı ve mesleksizlik sorununa çözüm bulunarak emeğin istihdam edilebilirliğinin artırılması gelişmiş ülkelerde öncelikli konular arasında yer almaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2013:11).

Günümüzde dünyada çok hızlı değişme ve gelişmeler meydana gelmekte ancak işsizlik ve istihdam temel ortak sorunlar arasında olmayı sürdürmektedir. Mesleklerin yapısında önemli değişiklikler görülmekte, geleceğin yeni meslekleri ortaya çıkmakta, bazı meslekler ise yok olma eğilimindedir. İstihdamda en çok artış hizmet sektöründe olmakta ve bu eğilimin uzun süre daha devam edeceği öngörülmektedir (Kayır vd., 2006:27). Değişen şartlara göre emek piyasasında “hayat boyu istihdam garantisi” yerini, “hayat boyu öğrenme” ve “istihdam edilebilirlik” kavramlarına bırakmaya başlamıştır. Çağımızda en mühim istihdam güvencesini, emek piyasasının ihtiyaç duyduğu vasıflara sahip olma oluşturmaktadır. Bundan dolayı mesleki eğitim daha fazla önem arz etmektedir. Bu kapsamda sürekli değişim ve gelişim içerisinde olan emek piyasasına bağlı olarak, mesleki eğitimin de sürekli değişen ve yenilenen bir şekilde yürütülmesini gerekli kılmaktadır (Taş, 2011:155).

Üretim kapasitelerini yeni yatırımlar üzerine yöneltmek ve işsizlikle mücadele, eğitim ve öğretim politikalarının yeniden büyük bir önemle gündeme gelmesine yol açmıştır. Diğer taraftan, ekonomik krizlerle ve yapısal düzenlemelerle savaşılan gelişmekte olan ülkeler, resmi sektör istihdamında belirgin bir azalma ve kayıt dışı sektörün artan önemiyle karşı karşıya kalmaktadırlar (Ekin, 1997:104).

Eğitim ve istihdam karşılıklı etkileşim içerisinde bir bütünü oluşturmaktadır. İşgücünün vasıf seviyesinin göstergelerinden birisi de eğitim seviyesidir. Mesleki eğitimle emeğin vasıflı hale getirilmesi ve gelişen teknolojiye uyumlu yeni eğitim programlarının hazırlanması yararlı olmaktadır (İçli, 2001:69). Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin en önemli sosyoekonomik problemi olan işsizliğin mümkün olan en düşük seviyeye indirilmesi, refahın sürdürülmesi için önemlidir. İşsizlik probleminin çözülmesinde stratejik önem arz eden konulardan birisi de hiç kuşkusuz mesleki eğitimidir (Taş, 2011:155-156). İşgücü piyasasındaki işsizlerin niteliklerinin emek talebine uygun olmaması nedeniyle ortaya çıkan yapısal işsizliğe yönelik mesleki eğitim verilmelidir (Yavuz, 2012:98).

1.2.Türkiye’de Mesleki Eğitimin Tarihi Gelişimi

Türkiye’de mesleki eğitimin tarihçesini Cumhuriyet öncesi ve sonrası şeklinde iki dönemde incelemek mümkündür. Cumhuriyet öncesi dönemde Ahilikle başlayan ve Loncalığa evrilen süreç cumhuriyet sonrası dönemde Milli Eğitim Kanunlarıyla şekillenmiştir. Bu başlık altında her iki dönemde meydana gelen gelişmeler incelenmiştir.

1.2.1.Cumhuriyet Öncesi Mesleki Eğitim

Sanayi öncesi toplumlarda mesleki eğitim resmi bir eğitimden daha çok usta-çırak ilişkisi ile işleyen bir yapıya sahiptir (Şahin ve Fındık, 2008:67). Meslek eğitimi, diğer toplumlarda olduğu gibi Türk toplumunda da on dokuzuncu yüzyıla kadar çıraklık sistemi ile sürdürülmüştür (Doğan ve Ercan, 1983:168). Selçuklular döneminde “Ahilik” ismi ile kurulan esnaf ve sanatkar teşkilatı, Osmanlılar zamanında da bir süre yer almış daha sonra “Lonca” ve “Gedik” teşkilatlarına dönüşmüştür (Milli Eğitim Bakanlığı, 2014:17).

Lonca teşkilatı içerisinde, aileleri tarafından meslek öğrenmesi için bir ustanın yanına verilen çocuklar, belirli bir süre burada çalışıp önce kalfalığa, daha sonra ise ustalığa yükselmişlerdir. Ayrıca devletin bazı büyük kuruluşları da kurslar veya okullar açarak ihtiyaç duyulan nitelikli bireyleri yetiştirmişlerdir (Semiz ve Kuş, 2004:276). Bu yerlerde, mesleki eğitimin esaslarının belirlenmesinin yanında ticaret ahlakının korunması da hedeflenmiştir (Altay ve Üstün, 2011:19).

Osmanlı İmparatorluğu'nun girdiği savaşlarda istenilen başarıları gösterememesi, toplumda yenilenme ihtiyaçlarını ortaya çıkarmıştır (Sezgin, 1983:33). Mesleki eğitim kapsamında modern anlamda ilk girişimler on sekizinci yüzyılda orduyu düzenlemek için başlatılmıştır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2014:17). Bu kapsamda 1773'te Mühendishane-i Bahrî-i Hümayun, 1793'te Mühendishane-i Berrî-i Hümayun, 1826'da Askerî Tıbbîye, 1834'te Mekteb-i Ulum-u Harbiye ve 1834'te Mızıka-i Hümayun Mektebi ilk kurulan meslek okulları olmuştur (Milli Eğitim Bakanlığı, 2013:25).

Osmanlılarda mesleki eğitim, ilk başlarda yaygın eğitim kurumları aracılığıyla verilirken, 1860'lardan sonra örgün eğitim kurumları olarak nitelendirilen meslek ve sanat okullarında yürütülmüştür (Milli Eğitim Bakanlığı, 2013:26). Sanayi sektörü için teknik okulların kurulması, ilk olarak belirli bölgelerde ileri görüşlü yerel yöneticilerin kişisel gayretleriyle başlamış, daha sonralarda ise ülke geneline yayılmıştır (Yıldırım ve Şahin, 2015:84). Mithat Paşa Rumeli'de vali iken 1863'te Niş'te ve 1864'te Tuna vilayetinin merkezi Rusçuk'ta Islahhane adıyla okullar açmıştır. Bu okullar kimsesiz çocuklara yönelik olarak hizmet vermiştir (Akyüz, 2015:172). Islahhanelerin yönetiminin yerel yönetimlere ait olması nedeniyle Maarif Nezareti'nden herhangi bir ödenek akmamıştır. Bu okulların kurulması için tek kaynak yerel yönetimlerce toplanan bağışlar olmuştur. Yapılan bağışlar uzun dönemde Islahhanelerin harcamalarına yetmediği için, Mithat Paşa 1863/1864 öğretim yılında, bazı değirmen, debbağhane, han, dükkan, bağ ve bahçelerin kira geliri ile devlet teskereleri harcından belli bir oranı Niş Islahhanesi'ne aktarmıştır. Islahhanelerin diğer mali kaynağı ise, bunların atölye ve fabrikalarından üretilen malların satılmasını sağlayan döner sermaye işletmeleri olmuştur (Özcan, 2010:65).

Kız çocuklarına sanat öğretme fikrini ilk Mithat Paşa ortaya atmış ve 1865'te Rusçuk'ta ilk Kız Sanayi Mektebini açmıştır. Bu mektepte kimsesiz kız çocuklarına iş bulmak, Osmanlının bazı küçük sanat ihtiyaçlarını karşılamak ve ordunun ihtiyacı olan kumaş ve giysileri temin etmek amaçlanmıştır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2013:26). Zamanla diğer valiler tarafından İzmir, Konya, Diyarbakır, Kastamonu gibi illerde de yeni okullar açılmıştır (Doğan ve Ercan, 1983:168). Böylelikle ilk zamanlarda loncalar bünyesinde sürdürülen meslek eğitimi, batı tarzında modern okullarda yürütülmeye başlamıştır (Yıldırım ve Şahin, 2015:83).

Cumhuriyet öncesi mesleki eğitimin başlıca nitelikleri;

- Mesleki eğitimi eğitim sisteminin dışında düşünülmüştür,
- Devletin mesleki eğitime dair üst düzey herhangi bir politikası olmamış ve okullar valilerin özel girişimleri ile geliştirilmiştir,
- Parasal kaynaklar yerel düzeyde sağlanmıştır,
- Okullar yerel ihtiyaçlara göre kurulmuştur,
- Eğitim programı, öğretmen, tesis ve öğrenci nitelikleri için ortak standartlar oluşturulamamıştır,

şeklinde sıralanmaktadır (Doğan, 1989:171).

Tarım, endüstri, ticaret ve demiryolları gibi birçok alanda okulların açılmasıyla, Osmanlı döneminde mesleki eğitimin batı tarzı okullarda yürütülmesine yönelik bir tecrübe birikimi sağlanmıştır. Nitekim zayıflığı ve eksiklerine rağmen cumhuriyet dönemi Türkiye'sine yaklaşık 100 yıllık geçmişi olan bir mesleki eğitim tecrübesi aktarılmıştır (Yıldırım ve Şahin, 2015:84-85).

1.2.2.Cumhuriyet Sonrası Mesleki Eğitim

Osmanlı döneminden cumhuriyete aktarılan mesleki eğitim tecrübesi; sistemli bir devlet politikasından daha çok yerel ihtiyaçlara göre şekil alan ve eğitim konusunda ortak standartların bulunmadığı bir yapı olarak tanımlanabilir (Yıldırım ve Şahin, 2015:85-86)

Cumhuriyet yönetiminin ilk girişimlerinden birisi ekonomiyi canlandırmak olmuştur. Eğitimin, ülkenin ekonomik ve sosyal gelişmesindeki önemi daha iyi anlaşılmaya başlanmıştır. Yeni eğitim şeklini kararlaştırmak için dönemin ünlü eğitimcileri başka ülkelerden Türkiye'ye davet edilmiştir (Sezgin, 1983:34). Bu eğitimcilerden mesleki eğitimle ilgili olanlar arasında John Dewey (1924), Kühne (1925) ve Ömer Buyse (1926) yer almaktadır. Bu uzmanlar çeşitli incelemeler yapmışlar ve eğitim sistemiyle ilgili raporlar hazırlamışlardır (Alkan vd., 2001:36).

Dewey, ekonomik ve ticari yaşam için gerekli yeteneklerin eğitim aracılığıyla geliştirilmesini vurgulayarak ilkokuldan sonra iş hayatına geçecekler için orta dereceli meslek okulları kurulmasını, Milli Eğitim Bakanlığının mesleki eğitimle ilgili

görevlerini yapabilmesi için merkez örgütünde ihtiyaç duyulan düzenlemelerin yapılmasını önermektedir (Alkan vd., 2001:36). Kühne, meslek okullarının bölgenin ihtiyaçlarına uygun olarak geliştirilmesini ve masraflarının bu bölgelerce karşılanmasını tavsiye etmektedir. Ömer Buyse, meslek okullarının öğretmen ihtiyacını karşılayacak ve ülkenin endüstriyel gelişimine rehberlik edecek teknik elemanları yetiştirecek bir iş üniversitesi kurulmasını tavsiye etmiştir (Sezgin, 1983:34-35).

Meslek ve sanat okullarının açılması ve yürütülmesi sorumluluğu 1927'ye kadar il ve belediye idarelerinde olmuştur (Akyüz, 2015:371). Meslek eğitimi millileştirme çabaları sonucu 1927'de 1052 sayılı Meslek Mektepleri Hakkındaki Yasa çıkarılmıştır. Bu yasayla birlikte mesleki ve teknik eğitim, Milli Eğitim Bakanlığı'nın hizmet alanı kapsamına alınmıştır. Bu kapsamda mesleki ve teknik okulların program, araç-gereç, öğretmen yetiştirme ve istihdam sorumluluğu Milli Eğitim Bakanlığı'na verilmiştir (Yıldırım ve Şahin, 2015:86).

1931'de 1867 sayılı kanun gereği ülke çapında iller dokuz bölgeye ayrılarak her bölge için mali ve yönetimi bu bölgeye içindeki iller tarafından karşılanmak üzere birer sanat okulu kurulmuştur (Bolat, 2016:4-5). 1935'ten sonra 2765 sayılı Kanun ile mesleki ve teknik okulların giderleri tümüyle devlet tarafından karşılanmaya başlanmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında 1933'te Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, 1941'de ise Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı kurulmuştur (Yörük vd.,2002:301). Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı, 1960'ta Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü ve Ticaret Öğretimi Genel Müdürlüğü adı altında yeniden düzenlenmiştir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2014:17).

Şurular ve kalkınma planları incelendiğinde mesleki eğitime yönelik önemli kararların alındığını görmek mümkündür. Fakat alınan bu kararların uygulanmasında yaşanan sıkıntılar, yeni plan ve projelerin geliştirilmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır (Yıldırım ve Şahin, 2015:88). Uzun süre okulu merkez alan bir model kapsamında yapılandırılan mesleki ve teknik ortaöğretim sistemi, 1977-1978 öğretim yılında başlatılan ve pilot bölgelerde uygulanan "Okul Sanayi Ortaklaşa Eğitim Projesi (OSANOR)" ile değişmeye başlamıştır (Adıgüzel ve Berk, 2009:222). Bu projeyi Milli Eğitim Bakanlığı ve Ankara Üniversitesi birlikte yürütmüşlerdir. Bu proje kapsamında mesleki ve teknik

eğitim ile alakalı kararların istihdam kesimi ile birlikte alınması hedeflenmiştir (Demir ve Şen, 2009:49).

1993'te yürütülen Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi (METGE) ile okul ve sanayi işbirliği kapsamında eğitim programlarına işletmelerin ihtiyaç duyduğu özellikler yansıtılarak, okullar aracılığı ile kazanılan bilgi ve becerilerin işletmelerin ihtiyacı olan bilgi ve becerilerle arasındaki uyumun sağlanması hedeflenmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2014:11).

2000'lerin başında mesleki eğitim alanında en önemli projelerden biri olarak görülen "Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP)" başlatılmış ve 5 yıl devam etmiştir. Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyeliği bağlamında önem arz eden mesleki ve teknik eğitim, bu yıldan sonra reform süreci kapsamında yer almıştır. MEGEP ile uygulanacak olan reformların iş çevreleri ve mesleki ve teknik okullar arasındaki bağın güçlendirmesi ve mesleki eğitim sisteminin kalitesini artırarak Ulusal Yeterlik Sisteminin oluşturulması amaçlanmıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2014:11).

2089 sayılı Çıraklık Kanunu ve OSANOR projesi, günümüzün mesleki ve teknik eğitim sisteminin temel yapısını oluşturan 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanuna zemin oluşturmuştur. 3308 sayılı kanun 5 Haziran 1986'da "Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu" olarak kabul edilmiştir. Daha sonraki dönemlerde bu kanunda bir takım değişiklikler yapılmış ve 29 Haziran 2001'de "Mesleki Eğitim Kanunu" adı altında son hali verilmiştir (Demir ve Şen, 2009:49).

2011'de ise 652 sayılı KHK ile Milli Eğitim Bakanlığı'nda mesleki ve teknik eğitimin yürütülmesinde görevli altı birim, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü (MTEGM) ismi altında birleştirilmiştir. Ayrıca yaygın mesleki eğitim ile açık öğretim kurumları da Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü (HBÖGM) adı altında birleştirilmiştir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2014:17).

1.3.Türkiye’de Mesleki Eğitimin Kanuni Dayanakları

Bu kısımda Türkiye’de mesleki eğitimin başlıca kanuni dayanakları olan Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1739 sayılı Mesleki Eğitim Temel Kanunu, 2547 sayılı Yüksek

Öğretim Kanunu, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ve 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu incelenmiştir.

1.3.1.Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 42. maddesinde kimsenin eğitim ve öğrenim hakkından mahrum bırakılamayacağı ve öğrenim hakkı kapsamının kanunla belirlenip düzenleneceği belirtilmiştir.

Anayasanın 49. maddesinde ise devletin, çalışanların hayat standardını arttırmak, çalışma yaşamını geliştirme amacıyla çalışan ve işsiz bireyleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizlik probleminin çözümü için uygun ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak adına gerekli önlemlerin alınacağı belirtilmiştir.

Ayrıca anayasanın 130. maddesinde yükseköğretim kurumları açıklanırken, çağdaş eğitim ve öğretim esasları temelinde milletin ve ülkenin gereksinimlerini karşılayacak insan gücü yetiştirme amacından söz edilmiştir.

1.3.2.1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu

Milli Eğitim Temel Kanunu'nun ikinci bölümünde Türk Milli Eğitiminin Temel İlkeleri yer almaktadır. Bu kapsamda bireylerin genel ve mesleki eğitimlerinin hayat boyu sürmesinin esas olduğu belirtilmiştir. Bu çerçevede gençlerin eğitimiyle birlikte, hayata ve iş alanlarına uyum sağlamalarına destek olmak ve yetişkinlerin sürekli eğitimini sağlamak amacıyla gerekli önlemleri almanın bir görev olduğu belirtilmiştir (Milli Eğitim Temel Kanunu, m.9).

1739 sayılı Kanunun 17. maddesinde milli eğitimin gelişmesinin ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınma hedeflerine uygun bir şekilde eğitim - insan gücü - istihdam ilişkileri de göz önünde bulundurularak, sanayileşme ve tarımda modernleşmede ihtiyaç duyulan teknolojik gelişmeyi sağlayacak mesleki ve teknik eğitime ağırlık verecek şekilde planlanacağı belirtilmiştir.

İlgili kanunun 40. maddesinde yaygın eğitim kurumları açıklanmaktadır. Bu kapsamda yaygın eğitim kurumlarının amaçları arasında; kısa süreli ve aşamalı eğitim uygulayarak ekonominin gelişmesi kapsamında istihdam politikalarına uygun meslekleri

edinmelerini sağlayan imkanları hazırlamak ve belirli meslek gruplarında çalışanların hizmet içinde ve mesleklerinde gelişmeleri amacıyla ihtiyaç duyulan nitelikleri kazandırmak yer almaktadır. Yaygın eğitimin genel eğitim ve mesleki-teknik eğitim olarak iki bölümden oluşacağı ve ilgili bölümlerin birbirine destek olacak şekilde hazırlanacağı belirtilmiştir (Milli Eğitim Temel Kanunu, m.41).

1.3.3.2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu

2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu’nun 3. maddesinde Meslek Yüksekokulları tanımlanmıştır. Bu kapsamda belirtilen yükseköğrenim kurumu ile çeşitli mesleklere yönelik vasıflı insan gücünün yetiştirilmesinin amaçlandığı belirtilmiştir.

Yüksek Öğretim Kanunu’nun 12. Maddesinde ise yükseköğretim kurumlarının görevleri yer almaktadır. Bu görevler arasında; milli eğitim politikaları ve kalkınma planları çerçevesinde ülkenin gereksinim duyduğu alanlarda insan gücünün yetiştirilmesi, toplumun sanayi ve tarım alanlarında modernleşmesine yönelik olarak eğitim sağlanması ve bu alanların ihtiyaç duyduğu niteliklere uygun elemanların yetişmesine katkıda bulunması yer almaktadır.

1.3.4.3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu

Bu kanunun adı “Çıraklık ve Meslek Eğitim Kanunu” iken, 29.06.2001 tarihli ve 4702 sayılı kanunun 22. maddesi ile “Mesleki Eğitim Kanunu” şeklinde yeniden düzenlenmiştir. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nun 1. maddesinde amaç; çırak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda, yükseköğretim kurumlarında ve işyerlerinde yapılan mesleki eğitime yönelik esasların düzenlenmesi olarak açıklanmıştır. İlgili kanunun kapsamına, Yükseköğretim Kurulu ve Mesleki Eğitim Kurulunun belirleyeceği mesleklerde, kamu ve özel sektör kurumları, kuruluşları ve iş yerleri ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarındaki eğitim ve öğretim girmektedir (Mesleki Eğitim Kanunu, m.2).

3308 sayılı Kanun’un ikinci kısmında, mesleki ve teknik eğitim programlarının her tür ve derecedeki örgün, yaygın ve çıraklık eğitimi, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları ile işletmelerde yapılacak mesleki eğitimin; planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi kapsamında karar almak ve Milli Eğitim Bakanlığına görüş bildirmek

üzere, Mesleki Eğitim Kurulunun kurulacağı belirtilmiştir (Mesleki Eğitim Kanunu, m.4). İlgili kurulun görevleri arasında çeşitli sektörlerde çıraklık eğitimi ile meslek eğitimi konusunda eğitim gereksinimleri belirlemek ve mesleki eğitim programlarının esasları ve süreleri hakkında Milli Eğitim Bakanlığına görüş bildirmek yer almaktadır (Mesleki Eğitim Kanunu, m.5). Aynı kanunun 6. maddesinde mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları ile işletmelerde yapılacak mesleki eğitimin planlanması, geliştirilmesi, değerlendirilmesi konularında karar almak ve valiliğe görüş ve tavsiye sunmak üzere illerde İl Mesleki Eğitim Kurulu kurulacağı belirtilmiştir.

Kanunun 18. Maddesinde yer alan işletmelerde meslek eğitimi kapsamında on ve daha fazla personel istihdam eden işletmelerin, istihdam ettikleri kişi sayısının yüzde beşinden az olmamak şartı ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim yaptıracığı belirtilmiştir. Bu işletmeler mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumu öğrencilerine ise staj yaptırabilmektedir. Kanunda, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında staj veya tamamlayıcı eğitim gören öğrencilere asgari ücretin net tutarının; yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde yüzde otuzundan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde yüzde on beşinden, aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin yüzde otuzundan aşağı ücret ödenemeyeceği belirtilmiştir (Mesleki Eğitim Kanunu, m.25). İlgili kanuna eklenen geçici 12. madde ile 2016-2017 eğitim ve öğretim yılı sonuna kadar uygulanmak üzere aday çırak ve çıraklar ile işletmelerde mesleki eğitim gören, staj ya da tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere ödenebilecek en az ücretin; yirmiden az personel istihdam eden işletmeler için üçte ikisinin, yirmi ve üzerinde personel istihdam eden işletmeler için ise üçte birinin devlet katkısı olarak ödeneceği belirtilmiştir.

Ayrıca kanunda Mili Eğitim Bakanlığının, örgün eğitim sisteminden ayrılmış, istihdam için ihtiyaç duyulan yeterliliğe sahip olmayan kişilere yönelik mesleki eğitim kursları düzenleyeceği yer almaktadır (Mesleki Eğitim Kanunu, m.37). Yine ilgili kanunun 39. maddesinde Milli Eğitim Bakanlığının, özel eğitime muhtaç bireylere çalışma yaşamında geçerliliğe sahip görevlere hazırlayıcı özel meslek kursları düzenleyeceği ve kursların uygulanmasında bu bireylerin ilgi, ihtiyaç ve yeteneklerinin göz önünde bulundurulacağı belirtilmiştir.

1.3.5.4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması, işsizlik sorununun önlenmesine yönelik faaliyetlere destek olması ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmesi gayesiyle Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur (Türkiye İş Kurumu Kanunu, m.1).

İŞKUR'un görevleri arasında işgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, emek arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizleri yapmak, iş ve meslek analizleri yapmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini yürütmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini geliştirmeye yönelik işgücü yetiştirmek, mesleki eğitim ve işgücünün uyumu amacıyla programlar düzenlemek ve çalışan işgücüne yönelik eğitim faaliyetlerinde bulunmak yer almaktadır (Türkiye İş Kurumu Kanunu, m.3).

İlgili Kanunun 17. maddesinde özel istihdam bürolarının kurulması ve faaliyet alanları açıklanmıştır. Bu kapsamda özel istihdam büroları, emek piyasası ile istihdam ve insan kaynakları kapsamındaki hizmetleri yürütebilmekte ve mesleki eğitim faaliyetlerinde bulunabilmektedir.

1.3.6.5544 Sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu

5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununun 1. maddesinde amaç; ulusal ve uluslararası meslek standartları temelinde, teknik ve mesleki alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya yönelik faaliyetlerde bulunmak amacıyla ihtiyaç duyulan ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve yürütmek üzere Mesleki Yeterlilik Kurumunun kurulması, çalışma usul ve esaslarının belirlenmesi ile Türkiye Yeterlilikler Çerçevesiyle ilgili konuların düzenlenmesini sağlamak şeklinde belirtilmiştir.

İlgili kanunun 2. maddesinde çeşitli tanımlara yer verilmiştir. Bu kapsamda,

Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi: Teknik ve mesleki eğitim standartlarının ve bu standartları baz alan yeterliliklerin geliştirilmesi, uygulanması ve bu konularda

yetkilendirme, denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya yönelik kural ve faaliyetler olarak tanımlanmaktadır.

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi: Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu olacak biçimde planlanan; ilk, orta ve yüksek öğretim dahil olmak üzere, mesleki, genel ve akademik eğitim ve öğretim programları ve diğer öğrenme şekilleri ile kazanılan bütün yeterlilik esasları olarak ifade edilmektedir.

Ulusal Meslek Standartları: Bir mesleğin başarı ile yürütülebilmesi amacıyla, Mesleki Yeterlilik Kurumunun kabul ettiği, gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren minimum kuralları ifade etmektedir.

Mesleki Yeterlilik Kurumunun görevleri arasında; standartları belirlenecek meslekleri belirlemek ve bu standartları düzenleyecek kurum ve kuruluşları tespit etmek, Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki teknik ve mesleki eğitim veren yükseköğretim kurumlarında ulusal meslek standartlarına uygun eğitim ve öğretimin yürütülebilmesi için Yükseköğretim Kurulu ile orta öğretim seviyesindeki mesleki ve teknik eğitim veren öğretim kurumlarında ulusal meslek standartlarına uyumlu eğitim ve öğretimin yürütülebilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yapmak, ulusal meslek standartlarını baz alarak, teknik ve mesleki alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek, ulusal mesleki yeterlilik standartlarını dünyadaki ve teknolojiye gelişmelere uygun biçimde düzenlemek, yeterlilik standartlarını geliştirmek ve uluslararası alanlarda tanınmalarını sağlamak ve hayat boyu öğrenmeye destek vermek ve teşvik etmek yer almaktadır (Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu, m.4).

1.4.Türkiye’de Mesleki Eğitim Kapsamında Yürütülen Faaliyetler

Türkiye’de mesleki eğitim hem örgün ve hem de yaygın eğitim kurumları aracılığı ile yürütülmektedir. Bu kısımda örgün eğitim kapsamında mesleki ve teknik liseler ile meslek yüksekokullarına, yaygın eğitim kapsamında ise bakanlıklar, üniversiteler, belediyeler, sendikalar ve derneklerin mesleki eğitim faaliyetlerine değinilmiştir.

1.4.1.Örgün Eğitim Kapsamında Mesleki Eğitim Faaliyetleri

Örgün eğitim, belli bir yaş aralığındaki ve aynı düzeydeki kişilere, belirli bir amaç çerçevesinde düzenlenmiş programlar ile okul çatısı altında yürütülen sistemli eğitimi

ifade etmektedir. Örgün eğitim kapsamına okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim girmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2014:15). Ayrıca Unesco'nun Yetişkin Eğitimleri Terimleri'nde örgün eğitim; resmi biçimde planlanmış, öğrenci ve öğretmenin görevlerinin açık bir şekilde belirlendiği, öğretmenin eğitim maksadı ile öğrenciyi yönetmeye çalışıp ve sorumluluk yüklendiği eğitim olarak da tanımlanmaktadır (Titmus vd., 1985:52-53).

Örgün eğitim kapsamında mesleki eğitimin verilmesi mesleki ve teknik ortaöğretim okulları ve meslek yüksekokulları aracılığıyla sağlanmaktadır.

1.4.1.1.Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulları

Mesleki ve teknik ortaöğretim, ilköğretime dayalı en az dört yıllık zorunlu eğitimle öğrencilere genel kültür kazandırmasıyla birlikte, yetenek, ilgi, istekleri doğrultusunda gerek yükseköğretime gerekse mesleğe hazırlayan eğitim öğretim sürecidir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2016:xv).

Mesleki ve teknik ortaöğretim, 9. sınıf ortak olmak üzere çeşitli programların uygulandığı mesleki ve teknik liselerden oluşmaktadır. Bu kurumlara öğrencilerin alınması, okulların türlerine ve alanlarına göre farklılık göstermektedir. Öğrencilere seçtikleri okulların türleri, alanları ve dallarına göre diplomalar verilmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2014:4).

Mesleki ve teknik ortaöğretim, çeşitli programların uygulandığı mesleki ve teknik liselerden oluşmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2
Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulları

Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	Kız Teknik ve Meslek Lisesi	Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	Ticaret Meslek Lisesi	Sağlık Meslek Lisesi	Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi	Çok Programlı Lise
Anadolu Teknik Lisesi	Anadolu Kız Teknik Lisesi	Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	Ticaret Meslek Lisesi	Anadolu Sağlık Meslek Lisesi	Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi	Lise Programı
Anadolu Meslek Lisesi	Anadolu Kız Meslek Lisesi	Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	Anadolu Ticaret Meslek Lisesi	Sağlık Meslek Lisesi		Meslek Lisesi Programı
Endüstri Meslek Lisesi	Kız Teknik Lisesi		Adalet Meslek Lisesi			İmam Hatip Lisesi Programı
Denizcilik Meslek Lisesi	Kız Meslek Lisesi		Anadolu İletişim Meslek Lisesi			
Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi						
Tarım Meslek Lisesi						
Tarım Anadolu Meslek Lisesi						
Tapu Kadastro Meslek Lisesi						

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı, 2014:18

Mesleki ve Teknik Ortaöğretim okulları sanayi, ticaret ve hizmet sektörleri için gerekli olan vasıflı işgücünü yetiştirmesi ve başarılı olan öğrencilerin yükseköğretim kurumlarına geçmesi için gereken yeterli eğitimin verilmesi maksadı ile kurulmuştur (Şahin ve Fındık, 2008:68). Yakın tarihte mesleki ve teknik eğitimin ortaöğretimdeki oranının artırılması konusunda önemli adımların atıldığı görülmektedir. 2003'te meslek yüksekokullarına sınavsız geçiş olanağının verilmesi ve yükseköğretime girişte katsayı adaletsizliğinin ortadan kaldırılması bu adımlara örnek olarak gösterilmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2014:20).

Tablo 3
Orta Öğretim İçerisinde Mesleki ve Teknik Orta Öğretim Eğitimi Alan Öğrencilerin Payı

Yıllar	Orta Öğretim			Genel Orta Öğretim			Mesleki ve Teknik Orta Öğretim			Orta Öğretim İçerisinde Mesleki ve Teknik Öğretim Eğitimi Alan Öğrencilerin Payı (%)
	Okul	Öğretmen	Öğrenci	Okul	Öğretmen	Öğrenci	Okul	Öğretmen	Öğrenci	
1923/1924	87	1.096	7.788	23	513	1.241	64	583	6.547	84,07
1940/1941	185	2.879	45.126	82	1.544	24.862	103	1.355	20.264	44,91
1960/1961	724	12.552	183.853	194	4.219	75.632	530	8.333	108.221	58,86
1980/1981	3.301	75.303	1.054.937	1.167	41.334	534.605	1.864	33.969	520.332	49,32
2008/2009	8.675	196.713	3.837.164	4.053	107.789	2.271.900	4.622	88.924	1.565.264	40,79
2009/2010	8.913	206.862	4.240.139	4.067	111.896	2.420.691	4.846	94.966	1.819.448	42,91
2010/2011	9.281	222.705	4.748.610	4.102	118.378	2.676.123	5.179	104.327	2.072.487	43,64
2011/2012	9.672	235.814	4.756.286	4.171	122.716	2.666.066	5.501	113.098	2.090.220	43,95
2012/2013	10.418	254.895	4.995.623	4.214	119.393	2.725.972	6.204	135.502	2.269.651	45,43
2013/2014	10.955	278.641	5.420.178	3.744	117.353	2.906.291	7.211	161.288	2.513.887	46,38
2014/2015	9.061	298.378	5.691.071	3.955	123.160	2.902.954	5.106	175.218	2.788.117	48,99
2015/2016	10.550	335.690	5.807.643	5.311	151.458	3.047.503	5.239	184.232	2.760.140	47,53

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı, 2016:11

Mesleki ve teknik ortaöğretimin, orta öğretim içerisindeki payı yıllar itibariyle Tablo 3'te gösterilmektedir. 1923/1924 eğitim öğretim yılında mesleki ve teknik ortaöğretimin, orta öğretim içindeki payı %84,07'dir. Bu tarihten sonra mesleki ve teknik öğretimin, ortaöğretim içerisindeki payı azalmış ve 2000'li yıllarda %40 seviyesinin üzerinde gerçekleşmiştir. 2015/2016 eğitim öğretim yılında 5.807.643 öğrencinin eğitim aldığı ortaöğretimde, mesleki ve teknik liselerde okuyan öğrenci

sayısı 2.760.140'dir. Bu eğitim öğretim yılında, ortaöğretim içerisinde mesleki ve teknik ortaöğretimin payı ise %47,53 seviyesindedir.

1.4.1.2.Meslek Yüksekokulları

Meslek yüksekokulları, mesleki ve teknik eğitim sisteminin en önemli kademelerinden birini oluşturmaktadır. İki yıllık eğitim süresi olan meslek yüksekokulları sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerine yönelik beceri ve bilgiye sahip ara eleman (tekniker) yetiştirme amacı taşımaktadır (Şahin ve Fındık, 2008:69-70).

Tablo 4
2017 Mart İtibariyle Türlerine Göre Yükseköğrenim Birim Sayıları

Tür	Devlet	Vakıf	Vakıf MYO	Toplam
Üniversite	112	65	6	183
Fakülte	1225	405	0	1630
Yüksekokul	366	99	0	465
MYO	847	96	6	949

Kaynak: istatistik.yok.gov.tr, 2017

Tablo 4'te 2017 Mart itibariyle faaliyet gösteren türlerine göre yükseköğrenim birim sayıları gösterilmektedir. 2017 Mart itibariyle Türkiye'de 112'si devlet, 65'i vakıf ve 6'sı vakıf meslek yüksekokulu olmak üzere toplamda 183 üniversite bulunmaktadır. Bu üniversitelerde faaliyet gösteren meslek yüksekokulu sayısı ise 949'dur.

Tablo 5
Türkiye’de Yüksek Öğrenimde Okuyan Öğrenci Sayıları

Yıllar	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Genel Toplam
1983/1984	34.510	287.260	9.059	4.336	335.165
1990/1991	70.801	624.909	25.006	11.705	732.421
2000/2001	239.271	1.260.960	65.068	21.739	1.587.038
2010/2011	595.052	3.004.532	125.690	42.938	3.768.212
2011/2012	662.259	3.421.667	168.156	51.468	4.303.550
2012/2013	755.789	3.890.800	217.588	59.763	4.923.940
2013/2014	1.761.492	3.377.977	265.895	67.157	5.472.521
2014/2015	2.013.762	3.628.800	342.101	78.223	6.062.886
2015/2016	2.285.406	3.900.601	417.084	86.094	6.689.185

Kaynak: istatistik.yok.gov.tr, 2017

Tablo 5’te Türkiye’de yükseköğrenim gören öğrenci sayıları verilmektedir. Lisans ve ön lisans (meslek yüksekokulu) eğitimi alan öğrencilerin toplamı içerisinde ön lisans öğrencilerinin payı 1980’ler ve 1990’larda %10 civarında seyretmiştir. 2000’lerden itibaren bu oran artış göstermiştir. Özellikle 2013/2014 eğitim öğretim yılında mesleki eğitim sisteminin önemli temel taşlarından birisini oluşturan meslek yüksekokullarında, öğrenci sayısı bakımından büyük bir artış yaşandığı görülmektedir. İlgili eğitim öğretim yılında 3.377.977 lisans eğitimi alan öğrenci bulunmakta iken bu sayı meslek yüksekokullarında 1.761.492’dir. Bir diğer ifadeyle ön lisans yani meslek yüksekokullarının toplam içerisindeki payı %34 seviyelerine yükselmiştir. 2015/2016 eğitim öğretim yılına gelindiğinde ise meslek yüksekokullarında eğitim alan öğrencilerin sayısının 2.285.406, lisans eğitimini alan öğrencilerin sayısının ise 3.900.601 olduğu görülmektedir. Ön lisans eğitimi alan öğrencileri aldığı pay %37 seviyesindedir.

1.4.2.Yaygın Eğitim Kapsamında Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Yürütülmesi

Yaygın eğitim, örgün eğitim sistemi içinde yer almamış, herhangi bir aşamasından ayrılmış ya da herhangi bir eğitim aşamasını tamamlamış bireyleri genel veya mesleki ve teknik eğitim alanlarında eğitmek maksadı ile örgün eğitimle birbirini tamamlayacak, aynı nitelikleri edindirebilecek ve birbirlerinin olanaklarından faydalanacak şekilde bir bütünlük içerisinde düzenlenen eğitimi ifade etmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2014:4). Unesco'nun Yetişkin Eğitimi Terimleri'nde ise yaygın eğitim, örgün eğitimin kapsamına girmeyen okul-dışı eğitim olarak tanımlanmaktadır. Bu eğitim, öğrencilerin kayıt olması ve kabul edilmesi gibi işlemleri gerektirmeyen ve bu gibi işlemlerin istenmediği programları içermektedir (Titmus, 1985:65).

Yaygın eğitim sisteminde, genel veya mesleki eğitim açıklarını kapatmak arzusunda olan bireylerin gönüllü olarak katılımı söz konusu olmaktadır (ASPB ve İSO, 2013). Yaygın eğitimin temel amaçları;

- Okuma-yazması olmayan bireylere eğitimlerini tamamlamaları için sürekli eğitim olanağı sunmak,
- Bilimsel, teknolojik, iktisadi, sosyal ve kültürel gelişmelere uyumlarının kolaylaştırılması adına eğitim olanağı sunmak,
- Toplu yaşama, dayanışma, yardımlaşma, birlikte çalışma ve örgütlenme anlayış ve alışkanlıkları edindirmek,
- Ekonominin gelişmesine ve istihdam politikasına uyumlu meslek edinmelerine imkan sağlamak,
- Çeşitli mesleklerde çalışanların gelişimlerinin sağlanması amacıyla ihtiyaç duyulan nitelikleri edindirmek,
- Boş zamanlarını faydalı bir şekilde değerlendirme alışkanlıkları edindirmek,

şeklinde sıralanmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2016:xvi).

Yaygın eğitimlerin faaliyet alanlarının ve hedef kitlesinin geniş olması, yaygın eğitim hizmetlerinin tek bir kurum ya da kuruluş aracılığı ile yürütülmesini olanaksız hale getirmektedir. Türkiye'de çok sayıda kamu kurumu ve özel kurum yaygın eğitim faaliyeti sunmaktadır. 1980'den itibaren büyük kurum ya da kuruluş örgüt yapılarında değişikliğe gitmiş ve bünyesinde eğitim birimleri kurmaya başlamıştır. Bu kurumlar

arasındaki koordinasyona ve iş birliğine Milli Eğitim Bakanlığı aracı olmaktadır. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı, bu kurumların düzenlemiş oldukları yaygın eğitim faaliyetlerinin gözetimi ve denetiminden sorumludur (ASPB ve İSO, 2013).

Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye’de yaygın eğitim faaliyetlerinde bulunan en büyük kuruluştur. İlgili bakanlık bünyesindeki Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü çatısı altındaki kurumlar yaygın eğitim faaliyetlerini sürdürmektedir (ASPB ve İSO, 2013).



Tablo 6
Milli Eğitim Bakanlığı 2014/2015 Öğretim Yılı Sonu Yaygın Eğitim Kurumlarının
Türlerine Göre Kursiyer ve Öğretmen Sayıları

Kurum Türü	Kurum Sayısı	Kursiyer Sayısı	Öğretmen Sayısı
Yaygın Eğitim (Resmi)	1 657	5 582 076	19 722
Mesleki Eğitim Merkezi	318	209 236	4 920
Kız Teknik Olgunlaşma Enstitüsü	15	8 477	470
Halk Eğitim Merkezi	985	5 238 797	9 769
Turizm Eğitim Merkezi	10	385	120
Bilim ve Sanat Merkezi (Üstün veya Özel Yetenekliler)	89	18 707	1 085
Rehberlik Araştırma Merkezi	228	518 464	3 358
Meslek Kursları (3308 say.yasaya göre)	-	106 474	-
Yetişkinler Teknik Eğitim Merkezi	12	-	-
Yaygın Eğitim (Özel)	10 537	3 118 500	51 132
Özel Dershaneler	938	536 234	-
Özel Öğretim Kursları	181	-	-
Motorlu Taşıt Sürücüleri Kursu	3 522	1 867 157	20 917
Muhtelif Kurslar	2 807	320 274	6 759
Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi	1 950	349 681	20 872
Özel Eğitim Okulu (Yaygın Eğitim)	45	4 807	-
Özel Etüt Eğitim Merkezi	1 094	40 347	2 584
Genel Toplam	12 194	8 700 576	70 854

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı, 2016:213

Milli Eğitim Bakanlığı yaygın eğitimleri Tablo 6'da gösterilmektedir. Bu bakanlık tarafından yaygın eğitimlerin verilmesi çoğunlukla Halk Eğitim Merkezleri aracılığıyla gerçekleşmektedir. Resmi eğitim kurumlarında 2014/2015 eğitim öğretim yılında 1.657

kurs açılmış ve bu kurslara 5.582.076 kursiyer katılmıştır. Bu rakamın 5.238.797'sini Halk Eğitim Merkezlerinde verilen yaygın eğitimler oluşturmaktadır. Halk Eğitim Merkezlerinde, her yaş grubuna ve eğitim seviyesine yönelik; okuma-yazma kursları, meslek kursları ve kültürel kurslar düzenlenmektedir (ASPB ve İSO, 2013). Milli Eğitim Bakanlığının denetiminde olan özel yaygın eğitim faaliyetlerine katılan kursiyer sayısı ise 3.118.500'dür.

Mesleki eğitim merkezlerinde ise aday çırak öğrencilerin, çırak öğrencilerin ve kalfalık dönemi öğrencilerinin eğitimleri yürütülmektedir. Yine ilgili merkezlerde usta öğreticilik ve meslek kursları düzenlenmekle birlikte toplumun gereksinimleri yönünde bireylerin kendi istekleri ile meslek sahibi olmaları hedeflenmektedir. (Milli Eğitim Bakanlığı, 2014:19).

Türkiye'deki yaygın eğitim faaliyetlerine yönelik verilerin derlenmesiyle oluşturulan "Milli Eğitim İstatistikleri Yaygın Eğitim" araştırması, sadece Milli Eğitim Bakanlığı eğitim kurumları ve Diyanet İşleri Başkanlığı'nın izniyle müftülükler tarafından açılan Kur'an Kursları bilgileri bir araya getirilerek oluşturulmaktadır. Bu kurumlar haricinde sağlanan yaygın eğitim faaliyetlerinin belirlenmesi ve yaygın eğitime dönük kapsam eksikliğinin giderilmesi için bakanlık ve bağlı kurum/kuruluşlar, üniversiteler, belediyeler, konfederasyon ve sendikalar ile vakıf ve derneklerle "Yaygın Eğitim Faaliyetleri Araştırması", TÜİK tarafından yapılmaktadır (www.tuik.gov.tr, 2017).

Türkiye İstatistik Kurumunun yaptığı araştırma kapsamında, Milli Eğitim Bakanlığı dışında yaygın eğitimin verilmesinde rol alan aktörler; bakanlıklar ve bağlı kurum/kuruluşlar, üniversiteler, belediyeler, konfederasyon ve sendikalar ile vakıf ve dernekler olmak üzere beş başlıkta incelenmiştir.

Tablo 7
Milli Eğitim Bakanlığı Haricinde Yapılan Yaygın Eğitim Faaliyetleri

Yıllar	Kurs Sayısı	Bitiren Sayısı	Eğitici Sayısı
2009	19.817	810.279	42.633
2010	63.748	2.574.744	88.991
2011	64.239	2.392.828	78.498
2012	77.715	3.095.003	128.237
2013	72.321	3.294.418	154.050
2014	63.357	2.970.906	130.773
2015	71.127	5.526.014	190.928

Kaynak: TÜİK Yaygın Eğitim Faaliyetleri Araştırması 2009-2015 verilerinden derlenmiştir.

Tablo 7’de Milli Eğitim Bakanlığı dışında yaygın eğitim faaliyetlerinde bulunan kurum ve kuruluşların istatistikleri gösterilmektedir. Bu kurum ve kuruluşlarda 2009’da açılan toplam kurs sayısı 19.817 olup, bu kursları bitiren kursiyer sayısının ise 810.279 olduğu görülmektedir. 2015’e gelindiğinde ise gerek kurs sayısında gerekse kursu bitiren kursiyer sayısında büyük artış dikkat çekmektedir. Bu yılda açılan kurs sayısının 71.127, bitiren kursiyer sayısının ise 5.526.014 olduğu görülmektedir. Yine aynı yılda bu kurslarda görev yapan eğitici sayısı ise 190.928’dir.

1.4.2.1.Bakanlıklar ve Bağlı Kurum/Kuruluşlar

Türkiye İstatistik Kurumunun yaptığı “Yaygın Eğitim Faaliyetleri” araştırmasında, Milli Eğitim Bakanlığı dışındaki bakanlık ve kurum/kuruluşlarının verileri Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8
Bakanlık ve Bağı Kurum/Kuruluşlarca Verilen Yaygın Eğitim Faaliyetleri

Yıllar	Kurs Sayısı	Bitiren Sayısı	Eğitici Sayısı
2009	6.236	334.616	20.562
2010	43.545	1.567.020	53.263
2011	42.430	1.122.444	28.033
2012	50.003	1.206.601	61.598
2013	47.104	1.228.909	81.748
2014	38.234	1.253.082	74.562
2015	37.358	2.802.955	115.406

Kaynak: TÜİK Yaygın Eğitim Faaliyetleri Araştırması 2009-2015 verilerinden derlenmiştir.

2009’da bu kurumlar aracılığıyla 6.236 kurs düzenlenmiş olup, bu kursları bitiren kursiyer sayısı 334.616’dır. Ancak 2015’e gelindiğinde bu rakamın çok ötesine gidildiği görülmektedir. 2015’te 37.358 kurs açılmış ve bu kursları bitiren kursiyer sayısı 2.802.955’e yükselmiştir. Bu yılda kurslardaki eğitici sayısı ise 115.406’dır.

1.4.2.2.Üniversiteler

Türkiye’de üniversitelere bağlı olarak yaygın eğitim faaliyetleri yürüten sürekli eğitim merkezleri bulunmaktadır. Üniversitelerin sürekli eğitim merkezlerine örnek olarak Marmara Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi (MÜSEM), Boğaziçi Üniversitesi Yaşam Boyu Eğitim Merkezi (BÜYEM) ve Sakarya Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi (SAÜSEM) verilebilir.

Tablo 9
Üniversiteler Tarafından Verilen Yaygın Eğitim Faaliyetleri

Yıllar	Kurs Sayısı	Bitiren Sayısı	Eğitici Sayısı
2009	1.435	70.128	5.301
2010	2.805	151.402	8.226
2011	3.142	215.479	12.704
2012	3.203	228.207	11.288
2013	3.805	255.596	14.295
2014	4.197	235.993	14.832
2015	4.671	304.262	15.144

Kaynak: TÜİK Yaygın Eğitim Faaliyetleri Araştırması 2009-2015 verilerinden derlenmiştir.

Tablo 9’da üniversiteler tarafından verilen yaygın eğitim faaliyetleri gösterilmektedir. Üniversiteler tarafından 2009’da 1.435 kurs açılmış olup, bu kursları bitiren kursiyer sayısı 70.128’dir. Bu tarihten sonra gerek kurs sayılarında gerekse bu kursları bitiren kursiyer sayılarında (2014 hariç) artış meydana gelmiştir. 2015’e gelindiğinde ise açılan kurs sayısının 4.671, bitiren kursiyer sayısının da 304.262 olduğu görülmektedir. İlgili yılda bu kurslarda görev yapan eğitici sayısı 15.144’tür.

1.4.2.3.Belediyeler

Yakın tarihte belediyeler tarafından yaygın eğitim kapsamında önemli faaliyetler yürütülmektedir. Türkiye’de 1984’te büyükşehir belediyelerinin kurulmaya başlaması ve sonraki dönemde bu belediyelerin sayısının otuza ulaşmasıyla birlikte yerel yönetimler yaygın eğitim hizmetlerinin yürütülmesinde daha aktif bir rol üstlenmişlerdir (ASPB ve İSO, 2013).

Büyükşehir belediyeleri arasında yaygın eğitim faaliyetleri veren kurumlara örnek olarak İstanbul Büyükşehir Belediyesi Hayat Boyu Öğrenme Merkezi (İSMEK), Ankara Büyükşehir Belediyesi Meslek Edindirme Kursları (BELMEK) ve İzmir Büyükşehir Belediyesi Meslek Fabrikası verilebilir.

Tablo 10
Belediyeler Tarafından Verilen Yaygın Eğitim Faaliyetleri

Yıllar	Kurs Sayısı	Bitiren Sayısı	Eğitici Sayısı
2009	11.726	359.116	15.563
2010	13.339	550.132	16.634
2011	13.500	543.260	17.920
2012	16.169	658.332	24.037
2013	15.841	865.220	26.896
2014	15.316	944.101	20.859
2015	19.115	1.346.538	26.587

Kaynak: TÜİK Yaygın Eğitim Faaliyetleri Araştırması 2009-2015 verilerinden derlenmiştir.

Türkiye’de belediyeler tarafından verilen yaygın eğitim faaliyetleri Tablo 10’da gösterilmiştir. 2009’da toplam 11.729 kurs açılmış olup, bu kursları bitiren kursiyer sayısı 359.116’dır. 2015’e gelindiğinde ise hem kurs sayısında hem de bitiren kursiyer sayısında artış görülmektedir. Bu yılda açılan kurs sayısı 19.115 iken bitiren kursiyer sayısının ise 1.346.538 olduğu görülmektedir. Yine aynı yılda eğitici sayısı ise 26.587’dir.

1.4.2.4.Konfederasyon ve Sendikalar

Türkiye’de yaygın eğitim faaliyetleri konfederasyon ve sendikalar aracılığıyla da yürütülmektedir. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)’nun verdiği İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri bu faaliyetlere örnek olarak gösterilebilir.

Tablo 11
Konfederasyon ve Sendikalar Tarafından Verilen Yaygın Eğitim Faaliyetleri

Yıllar	Kurs Sayısı	Bitiren Sayısı	Eğitici Sayısı
2009	420	46.419	1.207
2010	907	90.924	1.807
2011	574	87.433	1.771
2012	685	154.346	1.776
2013	276	101.378	764
2014	487	59.292	1.751
2015	618	62.847	2.051

Kaynak: TÜİK Yaygın Eğitim Faaliyetleri Araştırması 2009-2015 verilerinden derlenmiştir.

Konfederasyon ve sendikalar tarafından yürütülen yaygın eğitim faaliyetleri Tablo 11’de gösterilmektedir. 2009’da toplam 420 kurs açılmış olup, bu kursu bitirenlerin sayısı 46.419’dur. İlgili yılda bu kurslarda görev alan eğitici sayısı ise 1.207’dir. 2009-2015 yılları arasında gerek kurs sayısı gerekse bu kursları bitiren sayısı bakımından en yüksek rakamlara 2012’de ulaşılmıştır. Bu yılda 685 kurs açılmış ve 154.346 kişi ilgili kurslardan faydalanmıştır. 2015’te ise açılan kurs sayısı 618, bu kursu bitirenlerin sayısı 62.847 olarak gerçekleşmiştir. Yine bu yılda kurslarda görev alan eğitici sayısı 2.051’dir.

1.4.2.5.Vakıf ve Dernekler

Türkiye’de faal dernek sayısı 110.046’dır (www.dernekler.gov.tr, 2017). Bu faal dernekler aracılığıyla da yaygın eğitim faaliyetleri yürütülmektedir. Vakıf ve dernekler aracılığıyla yürütülen yaygın eğitim faaliyetleri istatistikleri Tablo 12’de verilmektedir.

Tablo 12
Vakıf ve Dernekler Tarafından Verilen Yaygın Eğitim Faaliyetleri

Yıllar	Kurs Sayısı	Bitiren Sayısı	Eğitici Sayısı
2010	3.152	215.266	9.061
2011	4.593	424.212	18.070
2012	7.655	847.517	29.538
2013	5.295	843.315	30.347
2014	5.323	478.438	18.739
2015	9.365	1.109.412	31.740

Kaynak: TÜİK Yaygın Eğitim Faaliyetleri Araştırması 2009-2015 verilerinden derlenmiştir.

2010’da vakıf ve dernekler tarafından açılan toplam kurs sayısı 3.152 olup, bu kursu bitiren kursiyerlerin sayısı 215.266’dır. Aynı yılda bu kurslarda görev yapan eğitici sayısı ise 9.061’dir. 2014’e kadar düzenli bir şekilde artış eğilimi gösteren kursu bitirenlerin sayısı ilgili yılda düşüş yaşamıştır. Ancak 2015’e gelindiğinde açılan kurs sayısının 9.365, bu kursları bitiren kursiyer sayısının 1.109.412 olduğu görülmektedir. Yine bu yılda kurslarda görev yapan eğitici sayısının ise 31.740 olduğu görülmektedir.

BÖLÜM 2: İŞSİZLİKLE MÜCADELE POLİTİKASI ARACI OLARAK İŞKUR MESLEKİ EĞİTİM FAALİYETLERİNİN ANALİZİ

Bu bölümde işsizlik sorununun çözümü için uygulanan aktif ve pasif istihdam politikaları ile İŞKUR'un yürütmekte olduğu mesleki eğitim faaliyetleri incelenmiştir.

2.1.İşsizlikle Mücadele Politikaları

TÜİK'e göre işsiz "referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişileri" ifade etmektedir (www.tuik.gov.tr, 2017). Ayrıca işsizlik, toplumun işgücü kapasitesinin iktisadi ve sosyal gelişme yönünde tam olarak kullanılamaması durumudur. İşsizliğin kişisel, sosyal ve siyasal açıdan birçok olumsuz sonucu da bulunmaktadır. İşsizlik sonucunda meydana gelen bu olumsuz sonuçları düzeltmek amacıyla, özellikle gelir güvencesi sunan çeşitli araçlar oluşturulmuştur (Kapar, 2006:342).

Devletin işgücü piyasasına istihdam politikaları vasıtasıyla müdahalede bulunması işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı gibi işsiz bireylere gelir yardımı sunmaya yönelik pasif istihdam politikaları biçiminde olmuştur. Ancak günümüzde işsizlik sorununu yok etmeyi amaç edinen ilgili politikaların çözüme yönelik gerekli önlemler taşımadığı ve bütçeye ağır yük getirdiği görülmüştür. Bu nedenle işsizlik sorununu eğitim, iş yaratma, bilgilendirme ve işe yerleştirme faaliyetleri gibi doğrudan tedbirlerle çözmeye dönük aktif istihdam politikaları daha fazla önem arz etmeye başlamıştır. Ancak belirtmesi gereken konu, bu iki tür politika birbirlerinin ikamesi olmaktan daha çok birbirlerinin tamamlayıcısı olmaktadır (Uşen, 2007:66).

Bu çerçevede, işsizlikle mücadelede istihdam politikalarını; işsizliğin maddi olumsuzluklarını giderme amaçlı gelir desteğine yönelik "pasif politikalar" ile işsiz bireylere iş bulma ve vasıf kazandırmaya, işverenleri istihdam yaratmaya teşvik etmeye, dolayısıyla istihdamı artırmaya, en azından mevcut istihdamı korumaya yönelik "aktif

politikalar” şeklinde iki ana başlık altında toplamak mümkün olmaktadır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:97).

İşsizlikle mücadelede uygulanan aktif ve pasif istihdam politikaları ekonomik açıdan oldukça maliyetli politikalar olarak görülmektedir. Belli bir fon kapsamında olan ve sigortacılık mantığı ile uygulanan işsizlik sigortası bir tarafa, aktif istihdam politikalarının en az kaynak kullanımı ile mümkün olan en yüksek verimin alınması biçiminde uygulanması kıt kaynakların etkin biçimde kullanılmasına olanak sağlayacaktır (Biçerli, 2004:202).

İşsizlikle mücadele kapsamında uygulanan istihdam politikaları, aktif ve pasif istihdam politikaları olmak üzere iki alt başlıkta incelenecektir

2.1.1.Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları, OECD tarafından “işgücü piyasalarını ve işçilerin işle alakalı vasıflarını artırma ve daha aktif bir işgücü piyasasını özendirmeye yönelik tedbir” olarak tanımlanmıştır (Gündoğan, 2013:159). Bu önlemler doğrultusunda aktif istihdam politikaları, işsizlikle mücadelede yöntemleri içerisinde iş piyasasına yönelik doğrudan ve etkin bir çözüm sunmayı hedeflemektedir.

1980'lere kadar aktif istihdam politikaları bilinmesine rağmen, hükümetler bu konuyla ilgilenmemiş ve önemli bir destek görmemiştir. Aktif istihdam politikalarının önem kazanmasına, 1980'lerde, işsizliğin artmaya başlaması vesile olmuştur (Kapar, 2006:344). Aktif istihdam politikaları işsizliği sadece tazmin etmeye yönelik pasif politikaların aksine, emek piyasalarının yapısal problemleri ile savaşması ve özellikle uzun dönemli işsizlerin istihdam edilebilirliklerini arttırması bakımından hükümetleri daha çok bu politikaları kullanmaya yöneltmiştir (Biçerli, 2014:496)

Aktif istihdam politikaları genel olarak, işsizlikten en çok etkilenmiş olan gruplar ile bölgelere yönelik olarak uygulanmaktadır. Bu politikaların hedef kitlesini; uzun süredir işsiz olanlar, gençler, kadınlar, göçmenler ve özürlü işsizler gibi işgücü piyasasında iş bulma olanakları çok zayıf olan gruplar oluşturmaktadır (Uşen, 2007:66-67).

Aktif istihdam politikalarının en önemli amaçlarından birisi, işgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmaktır. İşgücünün istihdam edilebilirliği kavramı, işgücü

piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip bir işgücünün yetiştirilmesi ve ihtiyaç duyulan iş talebiyle buluşturulması anlamına gelmektedir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:104). Bir diğer amaç ise, işe yerleştirme ve mesleki eğitim gibi tedbirler ile işsizlik sürelerinin kısaltılması; insanların daha kısa zamanda iş bulmalarının sağlanmasıdır. Ayrıca mesleki eğitim aracılığıyla işgücü verimliliğinin artırılması da hedeflenmektedir (Uşen, 2007:67). Bu söz konusu amaçları emeğin farklı alt piyasalar arasında yeniden dağılımını sağlamak, işsizlik sigortasının suiistimal edilmesini önlemek gibi diğer amaçlar izlemektedir (Işığışok, 2014:175).

Ancak, işsizlik sorununun çözülmesi konusunda aktif istihdam politikalarına aşırı vurgu yapılmamalıdır. Aktif istihdam politikalarından olumlu sonuçlar alınması, öncelikle yeni istihdam alanlarının açılmasına bağlı olmaktadır. Yapısal olarak yeterli seviyede istihdam yaratamayan bir ekonomide, aktif istihdam politikalarına verilen ağırlık ne oranda olursa olsun, işsizliğin düşürülmesine yönelik sonuçlar alınamayacaktır (Kapar, 2006:363).

Genel olarak aktif istihdam politikaları ile istihdamı arttırmayı amaç edinen, ücretlerin sübvansiyon edildiği, mesleki eğitimlerin yürütüldüğü, iş ve meslek danışmanlığının sağlandığı, yoğun iş arama tekniklerinin geliştirildiği ve ilgili konuda iş arama kulüplerinin oluşturulduğu programlar kastedilmektedir. Bir başka ifadeyle aktif istihdam politikalarının hedefi, tam istihdam olmasa da, işsizlik oranlarını düşürmeyi ve kendi isteği dışında işten ayrılan bireylerin işsizlik sürelerini kısaltarak istihdama katılmalarını sağlamaktır (Varçın, 2004:2-3).

Aktif istihdam politikaları ücret ve istihdam sübvansiyonları, kendi işini kuranlara destek programları, mesleki eğitim programları, kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri ve doğrudan kamu istihdamı olmak üzere beş başlıkta incelenecektir.

2.1.1.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Ücret ve istihdam sübvansiyonları genel olarak uzun süredir işsiz olanların, gençlerin, sosyal olarak dışlanmışların ve işsizlik oranlarının yüksek seviyede seyrettiği bölgelerde işsizlerin istihdamına ekonomik tedbirlerle yardımcı olmak ve bu grubu oluşturan bireylerin işgücü piyasası ile olan ilişkilerini kuvvetlendirmek amacıyla uygulanmaktadır. Bu politikanın en önemli özelliği, program kapsamındaki işsizlere

istihdam olanağı sağlayan işletmelere, ekonomik olarak destek sağlamasıdır (Kapar, 2006:358).

Ücret ve istihdam sübvansiyonları genellikle, işçi istihdam etmelerinden dolayı işverenlere sunulan vergi indirimleri, sosyal sigorta prim sübvansiyonları veya doğrudan ücret sübvansiyonları gibi yöntemlerle uygulanmaktadır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:109). Yapılan bu sübvansiyonların miktarı ve süresi genelde belirli bir miktarla sınırlı olmaktadır (Biçerli, 2004:74).

Ücret ve istihdam sübvansiyonlarının, birçok gelişmiş ülkede uygulanmasıyla birlikte, özellikle yapısal ve konjonktürel işsizlikle mücadelede etkili olduğu bilinmektedir (Uşen, 2007:72-73). Ücret ve istihdam sübvansiyonlarının başlıca amaçları arasında sübvansiyonlar yoluyla işgücü maliyetini azaltması ve istihdam artışını teşvik etmesi yer almaktadır. Nitekim sübvansiyonların uygulanmasıyla maliyetlerde meydana gelebilecek azalma, fiyat baskısını hafifleterek fiyatların düşmesine sebep olacak; bu durum da mal ve hizmet talebini arttıracığından istihdam artışı sürecektir (Işığışık, 2014:178). Ayrıca bu tip programların kayıt dışı istihdamın azaltılmasında da etkili olmaktadır. Bu kapsamda enformel istihdamın azaltılması ile hazinenin yapmış olduğu sübvansiyonlardan bir bölümü kayıt altına alınan işçinin ödeyeceği gelir vergisiyle hazineye geri dönebilmektedir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:109).

Ücret ve istihdam sübvansiyonları iş bulma olanakları az olan işsizlerin istihdamını kolaylaştırmaya yönelik uygulamalar olmakla birlikte, uygulamanın beklentilerin aksine katılımcıların iş bulma olasılığını düşürdüğü de gözlenebilmektedir. Damgalama etkisi olarak adlandırılan bu etkiye göre kimi işverenler program kapsamında olduğunu gösteren katılım belgesine sahip işsizlere karşı ayırım yapabilmektedir (Biçerli, 2004:80).

Uygulamanın istenmeyen etkilerinden diğeri ise ikame etkisidir. Buna göre belli grupların sübvansiyon programları ile desteklenmeleri, işverenlerin maliyet avantajından yararlanmak amacıyla desteklenmeyen işçilerin işine son vererek desteklenen işçileri işe almalarına neden olabilmektedir. Bu durumda programların temel amacı olan “işsizliği azaltmak” konusunda gerekli ilerlemenin sağlanamayacağı belirtilmektedir (Biçerli, 2004:81).

2.1.1.2.Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları

Kendi işini kuracaklara yardım programları aslında bir tür istihdam sübvansiyonudur. Bunun diğer sübvansiyonlarından farkı, yapılan yardımların doğrudan ücretli istihdamı kapsamında olmaması; kendi hesabına çalışanları, yeni girişimci olacakları kapsamaktadır. Bu program, kendi işyerini kuran bir girişimcinin işletmesini büyütüp yanında bağımlı çalışana da yer verebildiğinde, dolaylı olarak ücretli istihdam artışını sağlamış olabilmektedir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:110).

Bu programlar kapsamında tüm dünyada, özellikle rekabetin giderek arttığı ve verimliliğin daha da önem kazandığı buna karşılık işsizliğin de artmaya başladığı 1980 sonrası dönemde kendi hesabına çalışanların sayısında artışlar yaşanmıştır (Tekeli, 2014:135). Kendi işini kuranlara yardım programlarının temel amacı kişilerin işsizliğini sonlandırmayı sağlamaktır. İlgili programın bir diğer gayesi de işgücü arasında girişimcilik kültürünü özendirmek ve yaygın hale getirmektir. Bu program aracılığıyla normalde yalnızca ücretli istihdamda bulunabilecek bireyler içinde kendi hesabına çalışmanın yaygın hale getirilmesi toplum içinde firmalara yönelik tutumların daha pozitif olmasına neden olabilecektir (Biçerli, 2014:502-503).

Kamu kurumları iki şekilde kendi işini kuracaklara yardım etmektedir. Bunlar; sermaye hizmetleri ile danışmanlık hizmetleri şeklindedir. Kendi işini kuranlara yardım programlarında adaylara gereken sermayenin sağlanması ile sorun çözülmüş olmamaktadır (Biçerli, 2004:107). Ayrıca kamu kurumlarınca verilen danışmanlık hizmetleri kapsamında üretim ve yönetim stratejileri gibi alanlarda eğitimlerin verilmesi faydalı olacaktır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:110).

Kendi işini kuranlara yardım programlarının uygulanmasında yaşanan en önemli sorun, işsiz bireylerin kendi işini kurma ve bağımsız çalışma arzusunun fazla olmamasıdır. İşsiz bireyler kendi işinde çalışmanın risklerinden kaçınma yolunu tercih etmektedirler (Kapar, 2006:358).

2.1.1.3.Mesleki Eğitim Programları

Küreselleşme sürecinin de etkisiyle hızla gelişen teknolojilere bağlı olarak işgücü piyasası yapısının değişmesi ve nitelikli işgücüne duyulan talebin artması; işsizliğin giderek daha da büyümesine ve yapısal işsizliğe dönüşmesine neden olmuştur. Son

yıllarda aktif istihdam politikaları ile değişen işgücü piyasalarının ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikli işgücünün oluşturulması için yaşam boyu eğitim dūřuncesinin en temel unsurlarından olan işgücü eğitimi önem teşkil etmektedir (řen, 2016:68).

Mesleki eğitim programları, çeşitli nedenlerle işgücü piyasasından ayrılmak zorunda kalanların, işgücü piyasasına yeni girecek olan bireylerin veya işgücü piyasasından çıkma riski olanların işgücü piyasasına dönmesine ya da girmesine yardım etmektedir. Bu nedenle mesleki eğitim programları, yapısal işsizlikle mücadelede uzun zamandır kullanılmakta olan aktif istihdam politikaları arasındadır. Mesleki eğitim programları işsiz kişilere ve işsiz kalma riski büyük olan çalışanlara, nitelik seviyesini artırmada ve yeni vasıflar edindirmede yardım etmekte ve bu kişilerin istihdam edilebilirliklerini artırmaktadır (Uşen, 2007:71).

İşgücü piyasasının gereklerine göre işgücünü vasıflı hale getirmekte faydalı olan mesleki eğitim programları, aktif istihdam politikalarının en önemli aracı olarak görülmektedir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:105). Ancak mesleki eğitim programlarının önemli bir özelliği aktif istihdam politikaları içinde en pahalı uygulama olmasıdır. Bu nedenle mesleki eğitim programlarından etkin sonuçların alınabilmesi için bu programların hangi gruplara yönelik olacağının iyi belirlenmesi gerekmektedir (Biçerli, 2014:507). Bu bağlamda aktif istihdam politikaları kapsamında uygulanan mesleki eğitim programlarının kapsamına uzun süreli işsiz kalanlar, toplu olarak işten ıkarılanlar ile emek piyasasına girme güçlüğü çeken zrller, kadınlar, gençler, hükümlülerden oluşan dezavantajlı gruplar girmektedir (Tekeli, 2014:137).

Mesleki eğitim programlarının temel maksadı; kursiyerlerin istihdam edilebilirlikleri ve verimliliklerini arttırmaktır. Bu kapsamda mesleki eğitim programları, aktif istihdam politikalarının en klasik yöntemlerinden biridir (Uşen, 2007:72). İşgücüne nitelik kazandırma amacı güden bu programlar, kamu kurumları aracılığıyla işyeri dışında yürütülebildiği gibi işverenler tarafından işyerinde de yürütülebilmektedir. Yani bu programlar, kamu kurumlarının işyeri dışında düzenlemiş olduğu kursların yanında işverenlerle iş birliği yaparak işsiz bireylerin bir bölümüne işbaşı eğitimi verilmesi şeklinde gerçekleşebilmektedir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:105-106).

Mesleki eğitim programlarının uzun dönemde işsizlikle mücadelede en etkin politika olduğunu kabul etmekle birlikte, programların işsizlik problemini tek başına

çözebilecek sihirli bir çözüm olarak kabul etme yanılgısına düşmemek gerekmektedir. Çünkü mesleki eğitim yoluyla işsizlik konusunda elde edilebilecek başarıları sınırlandıran iki kısıt söz konusu olmaktadır. Bunlardan uzun dönemde karşılaşılan kısıt işgücü piyasalarında bazı işçilerin öğrenme yeteneklerinin sınırlı oluşu ile alakalıdır. Kısa dönemde karşılaşılan kısıt ise işsizlik düzeyinin yüksek oluşu ile ilgilidir. Ekonomide işsizlik sorunu yüksek boyutta ise mesleki eğitim programları işsizlerin işe yerleşmesinde tek başına çare olmamaktadır (Biçerli, 2004:143).

2.1.1.4.Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

İşgücü piyasası gerek işler gerekse işçiler yönünden heterojenliğin çok olduğu piyasa olduğundan dolayı, işgücü arzı ile işgücü talebi arasındaki eşleşme sorunu piyasanın belirgin bir özelliği olarak dikkat çekmektedir. Piyasalarda eşleşme olasılığı potansiyel alıcı ve satıcıların karşılıklı ilişki kurup kuramadıklarına ve anlaşmaya yapabilmelerine bağlı olmaktadır (Biçerli, 2004:177). Bu bağlamda emeğini arz eden işgücü, işgücü piyasalarının düzensiz organizasyonundan dolayı işsiz kalırken; emek talebinde bulunan işveren de aramakta olduğu vasıfta işgücünün varlığından habersiz olması nedeniyle işgücünü istihdam edememektedir. Hem işsizleri hem girişimcileri hem de ülke ekonomisini ilgilendiren bu problemin ortadan kaldırılması işgücü arzı ile işgücü talebini buluşturacak aktif bir işleyen aracı kurum ve kuruluşların var olmasına bağlıdır (Işığışok, 2014:189).

Kamu eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, kamunun emek piyasasında bilgi eksikliğini gidermeye, işçi ve işveren eşleşmesini sağlamaya ve artırmaya yönelik çok ve çeşitli hizmetlerden oluşmaktadır. Bu hizmetlerin başlıca maksadı; iş arayanlar ile işçi arayanların düzgün bir biçimde karşılaşmasını sağlamaktır (Işığışok, 2014:189). Bu amaç doğrultusunda kamu istihdam kurumları ihtiyaç duyanlara iş arama danışmanlığı, mülakat teknikleri ve rehberlik hizmetleri sağlamaktadır. Bu hizmetler uzun yıllar kamu hizmeti olarak nitelendirilip kamu tekeli altında yürütülmüştür (Uşen, 2007:71). Ancak son yıllarda iş arama yardımı, danışmanlık ve eşleme hizmetleri, aralarında Türkiye'nin de olduğu birçok ülkede özel istihdam büroları tarafından da sağlanmaktadır. Kamunun gözetimi ve denetimi altında bulunan ancak kamu istihdam bürolarına göre daha esnek ve seri çalışabilen özel istihdam büroları geçici işsizliğin azaltılmasında önemli katkılar sağlayabilmektedir (Biçerli, 2014:509).

Eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, diğer aktif programlara göre daha düşük maliyet gerektirmesinden dolayı çekicilikleri artmaktadır (Kapar, 2006:350). AB Komisyonu'nun yaptığı bir hesaplama göre kamu istihdam hizmetleri diğer istihdam politikalarından 10-30 kat daha ucuza mal olabilmektedir (Biçerli, 2004:201).

Eşleştirme ve danışmanlık hizmetlerinin en yüksek seviyede verim sağlaması için, diğer istihdam politikaları ile bir bütün olarak yürütülmelidir. Özellikle yürütülecek olan istihdam politikalarının başlangıcında danışmanlık hizmetlerinin sunulması daha fazla etkiye sahiptir (Duruel, 2007:398). Ayrıca kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetlerinin etkinliği, bu amaçla kurduğu büroların etkinliğine de bağlıdır. Bu konuda etkinliği sağlamanın temel koşulu ise yeterli sayıda ve nitelikte istihdam danışmanına sahip olunmasıdır. Bir istihdam danışmanına ne kadar az sayıda kayıtlı işsiz düşerse verilen hizmetlerin etkinliği de o ölçüde artacaktır (Biçerli, 2004:201).

2.1.1.5.Doğrudan Kamu İstihdamı

Sosyal refah devletinin en önemli işlevlerinden biri kamu istihdamı yaratmaktır. Bu bağlamda sosyal refah devleti olmanın bir gereği olarak devletler işsizlikle mücadelede aktif istihdam politikaları kapsamında doğrudan kamu istihdamı yaratacak önlem ve uygulamalara başvurmaktadır (Işığışok, 2014:183).

İşsiz bireylere kamu sektöründe istihdam olanağı sunan programlar genel olarak yaygın işsizlik problemleri ile mücadele etmek maksadıyla uygulanmaktadır. Bu programlar kimi zaman konjonktürel işsizliği azaltmak maksadına yönelik olabildiği gibi, genellikle piyasada genel durum iyileşse dahi kolay bir şekilde iş bulması zor olan dezavantajlı grupların işgücü piyasasından ayrılmasını engelleme maksadı taşımaktadır (Biçerli, 2014:509).

Geçmişe eskiye dayanan doğrudan kamu istihdamı, ekonomik gelişmişlik seviyesi ne olursa olsun birçok ülkede uygulanmaktadır. Bu işlerin başlıca özelliği, kamunun müdahalesi olmadan yaratılamayacak işler olmasıdır. Engelli, yoksul, uzun süreli işsiz ve emek piyasalarına ilk kez katılacak gençleri içeren dezavantajlı gruplar, programların hedef kitlesini oluşturmaktadır (Kapar, 2006:346-347). Bu programlar genellikle diğer aktif politikalarla emek piyasalarındaki durumları düzelmeyecek olan, işe

yerleştirilmeleri zor olan gruplara yönelik ayrımı ortadan kaldırmayı amaçlayan son çare uygulaması olarak değerlendirilmektedir (Biçerli, 2004:123).

Kamu aracılığı ile yaratılan istihdamın, çevre temizliği, ağaçlandırma, kamu binalarının korunmasına yönelik hizmetler ve kar amacı gütmeyen, genel olarak istihdam oluşturmak için uygulandığı görülmektedir. Örneğin Türkiye’de son yıllarda İŞKUR aracılığıyla, özellikle genç işsizlerin işgücü piyasalarına girişlerini artırabilmek adına “Toplum Yararına Çalışma Projesi” başlatılmış; çok sayıda yeni istihdam alanları oluşturulmuştur (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:111).

Bu konuda yapılan araştırmalarda, doğrudan kamu istihdamının kısa dönemde işsizliği azaltıp ve istihdamı arttırarak pozitif neticeler doğurduğu ancak uzun dönemde ise, işsizliğin azaltılmasında çok fazla etkisinin olmadığı görülmektedir (Kapar, 2006:348).

2.1.2.Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları gelişmiş ülkelerde daha yoğun biçimde uygulanan politikalardır. Bu politikalardaki başlıca amaç; işsiz bireylere maddi yönden katkıda bulunarak işsizliğin sebep olabileceği kişisel ve toplumsal zararları minimuma çekmektir (Biçerli, 2014:491-492). Dolayısıyla, pasif istihdam politikalarının istihdam kapasitesini artırmak, yeni istihdam alanları oluşturmak gibi tedbirler içermemektedir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:98).

Sosyal koruma kapsamında, gelişmiş ülkeler, yirminci yüzyılın ilk çeyreği sonrasında, işsizliğin henüz kronikleşmediği 1973 öncesine kadar geçen sürede meydana gelen düşük seviyeli doğal işsizliğin sebep olduğu problemleri pasif istihdam politikaları aracılığı ile çözmeye çalışmışlardır. Bu kapsamda, gelişmiş ülkelerin bazılarında 1900’lerin başında, bazılarında ortalarında işsizlere gelir sağlayan işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı gibi yapılar oluşturulmuştur (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:98). Pasif istihdam politikaları genel olarak işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı olarak ikiye ayrılmaktadır (Koray, 2012:185). Aralarında Türkiye’nin de olduğu bazı ülkeler ise işsizlik sigortası ile birlikte ya da işsizlik sigortası yerine farklı politikalar da yürütmektedir. Bu politikalar, çalışma süresinin azaltılması, iş kaybı tazminatı gibi çalışma yaşamında yer alan pasif istihdam politikalarıdır (Varçın, 2004:3-4).

Bu kısımda pasif istihdam politikaları kapsamında gerçekleştirilen işsizlik sigortası, işsizlik yardımı, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği ile iş kaybı, kıdem ve ihbar tazminatları incelenecektir.

2.1.2.1.İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası; bir işyerinde çalışırken, çalışma arzu, kabiliyet, sağlık ve yeterliliğinde olmasına karşın, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmalarından dolayı uğradıkları gelir kaybını belirli bir dönem ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile uygulanan mecburi sigortayı ifade etmektedir (İşsizlik Sigortası Kanunu, m.47). Diğer bir deyişle, işsizlik sigortası, işsizliğin neden olduğu yaraları sarmayı amaçlayan, bir anlamda sosyal devlet anlayışı çerçevesinde oluşturulan sosyal güvenlik sisteminin bir alt dalıdır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:99).

İşsizlik sigortası, gerek tarihsel gerekse kuramsal olarak sosyal güvenlik sisteminin genel mantığına uygun bir çerçevede ‘tazmin edici’ bir anlayışla oluşturulmuştur (Gün, 2016:1300). İşsizlik sigortası uygulamaları, yaşlılık, sağlık ve ölüm sigortası gibi sigorta kollarına kıyasla daha geç kurulmuş bir sigorta koludur. Dünyada, yaşlılık ve sağlık sigortası gibi sigorta kollarının uygulamaya konulması on dokuzuncu yüzyılın sonlarında gerçekleştirilmesine rağmen, işsizlik sigortası kolu, gelişmiş bazı ülkelerde genel olarak yirminci yüzyılın ilk çeyreğini bulmuştur (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:98).

İşsizlik sigortası, işsiz kalan bireyin ve ailesinin, işsizliğin ortaya çıkaracağı olumsuzluklardan daha az etkilenmesini ve dolayısıyla toplumsal dengeyi korumayı amaç edinmektedir (Gündoğan, 2013:157). İşsizlik sigortasının bir diğer amacı da işsizlik sebebiyle piyasalarda oluşacak olan satın alma düşüşünü engelleyerek üretimin azalması ile işsizliğin artmasını önlemektir (Biçerli, 2014:492-493).

İşsizlik sigortası, aktif istihdam programlarının yürütülmesinde ilgili kuruluşlar ile eşgüdüm içerisinde yürütülmesi gereken pasif bir istihdam politikası aracıdır. İşsiz kalan kişilerin işsizlik sigortasının bitmeden önce tekrar istihdama katılabilmeleri için bazı ülkeler aktif istihdam politikalarını bu programa göre şekillendirmektedir (Varçın, 2004:18). Bu kapsamda, işsizlere yeni beceriler kazandıracak eğitim programları ve istihdam danışmanlığı hizmetleri de verilmektedir (Biçerli, 2014:493). İşsiz kişinin,

mali yardım aldığı dönemde kendine önerilen işi kabul etmesi gerekmektedir; aksi halde verilen ödenek kesilmektedir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:100). Bu önlemdaki amaç, işsizlik sigortası alan bireylerin yeni iş aramaktan vazgeçmelerinin önüne geçebilmektir. Bu süreçte bireyler gelir aldıkları gerekçesiyle yeni iş arama çabası içerisinde olmayabilmektedir. Bu nedenle işsizlik sigortasından sağlanan ödeneğin miktarının ve süresinin sınırlı olması önem teşkil etmektedir (Tekeli, 2014:131).

İşsizlik sigortasının gerektirdiği ödemeleri, sigortalılar, işverenler ve devlet birlikte yapmaktadırlar. İşsizlik Sigortası Kanununun 49. Maddesine göre, Türkiye’de işsizlik sigortası primi, sigortalının prime esas aylık brüt kazancından % 1 sigortalı, % 2 işveren ve %1 devlet payı olarak alınmaktadır.

Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkı olmaktadır. İşsizlik Sigortası Kanununun 50. Maddesine göre, işsizlik ödeneği miktarı, on altı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçmemektedir.

Hizmet sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek devamlı çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde;

- 600 gün işsizlik sigortası primi ödeyen sigortalı işsizlere 180 gün,
- 900 gün işsizlik sigortası primi ödeyen sigortalı işsizlere 240 gün,
- 1080 gün işsizlik sigortası primi ödeyen sigortalı işsizlere 300 gün,

süreyle işsizlik ödeneği verilmektedir (İşsizlik Sigortası Kanunu, m.50).

Tablo 13
Yıllar İtibariyle İşsizlik Sigortası Başvuruları ve İşsizlik Ödeneği Ödemeleri

Yıllar	Başvuran Sayısı	Hak Eden Sayısı	Hak Etmeyen Sayısı	İşsizlik Ödeneği (Bin TL)
2010	459.450	331.594	127.856	807.412
2011	499.257	322.707	176.550	791.051
2012	609.617	371.657	237.960	966.185
2013	732.987	431.232	301.755	1.272.487
2014	901.775	513.109	388.666	1.657.723
2015	1.086.293	589.888	496.405	2.192.786
2016	1. 519.597	784.419	735.178	3. 682.650

Kaynak: İŞKUR 2015 Faaliyet Raporu, 2016:56; İŞKUR 2016 Faaliyet Raporu, 2017:65

2010’da Türkiye’de işsizlik ödeneği almak için başvuran sayısı 459.450 iken bu ödeneye hak kazanan kişi sayısı 331.594’tür. Bu çerçevede işsizlik ödeneği almaya hak kazanan kişilere 807.412.000 TL ödeme gerçekleştirilmiştir. Bu tarihten itibaren işsizlik ödeneği almak için başvuran sayısında ve verilen işsizlik ödeneği tutarında artış görülmektedir. 2010’a kıyasla 2016’da işsizlik ödeneğini hak eden kişi sayısında iki katın üzerinde bir artış gerçekleştirmiştir. Bu yılda işsizlik ödeneği almak için başvuran sayısı 1.519.597 iken bu ödeneye hak kazanan kişi sayısı 784.419 olarak gerçekleştirilmiştir. Yine bu yılda işsizlik ödeneği almaya hak kazanan kişilere 3.682.650.000 TL ödeme yapılmıştır.

2.1.2.2.İşsizlik Yardımı

İşsizliği engellemek için kullanılmakta olan pasif istihdam politikası araçlarından biri de işsizlik yardımıdır. İşsizlik sigortası ve işsizlik yardımını çok karıştırılan bir kavramdır. İşsizlik yardımını işsizlik sigortasından farklı kılan temel şey, işsiz kalan bireyin pirim ödemiş olma zorunluluğunun olmamasıdır. Dolayısıyla işsizlik yardımının finansmanı tamamen kamu tarafından karşılanır (Gündoğan, 2013:158). Yardımdan faydalanma süresi işsizlik sigortasında olduğu gibi sürekli olabileceği gibi, muhtaçlık durumu boyunca da yardım yapılabilir (Biçerli, 2014:494).

İşsizlik yardımı, ihtiyaçlı işsizlere asgari bir gelir güvencesi sunan bir başka yardım sistemidir. Dolayısıyla, bu yardım, genel olarak ihtiyaç sahibi olduğunu belgelendirdiği takdirde, işsizlik sigortasından yararlanmayan her işsize verilebilir. Faydalanma oranı işsizlik sigortasına göre daha düşük; ancak süresi daha uzun, hatta bazı ülkelerde sınırsızdır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:101).

İşsizlere minimum bir hayat standardı sunmayı amaçlayan bu uygulama, işsizlik sigortasında olduğu gibi işsiz kalmayı bazı kişiler açısından cazip hale getirebilmektedir. Bu sebeple pasif istihdam politikalarının başarılı olabilmesi için gerek işsizlik sigortası ve gerekse de işsizlik yardımı ödemelerinin çalışma durumunda elde edilebilecek normal gelirden önemli oranda düşük tutulması gerekmektedir. Bu ödemelerin kişileri aktif olarak iş aramaya yönlendirmek maksadıyla belirli bir süreden sonra düşürülmesi, yine işsizlerin istihdam kurumları tarafından önerilen uygun işi kabul etmemeleri halinde ödemelerin durdurulması uygulamanın başarısını arttırabilmektedir (Gündoğan, 2013:158). Türkiye’de bu pasif istihdam politikası aracı uygulanmamaktadır.

2.1.2.3.Ücret Garanti Fonu

İşsizlikle mücadelede uygulanan pasif istihdam politikası araçlarından bir diğeri de ücret garanti fonu uygulamasıdır. Ücret garanti fonu; sigortalı bireyleri hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalıştıran işverenin; konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflas, iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme zorluğuna düştüğü durumlarda geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden doğan üç aylık ödenmeyen ücretlerini karşılamak amacıyla işsizlik sigortası kapsamında oluşturulmuş olan fondur (Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği, m.4). Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinin 6. maddesinde fonun gelirleri, işverenler tarafından işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biri ile bu primlerin işletilmesinden elde edilen kazançlardan oluştuğu belirtilmektedir.

Ücret garanti fonu ile amaçlanan, çalışanların iş ilişkilerinden doğan alacaklarını karşılayarak bireyin ücret almadan çalışması gibi bir durumla karşı karşıya kalmalarının önlenmesidir (Tekeli, 2014:132).

Tablo 14
Yıllar İtibariyle Ücret Garanti Fonu Ödemeleri

Yıllar	Hak Eden Sayısı	Ödeme Tutarı (TL)
2010	12.905	22.069.355
2011	5.807	9.361.525
2012	3.210	8.661.992
2013	5.671	15.042.730
2014	8.196	21.608.959
2015	5.547	16.081.304
2016	4.591	15.663.000

Kaynak: İŞKUR 2015 Faaliyet Raporu, 2016:58; İŞKUR 2016 Faaliyet Raporu, 2017:66

2010'da ücret garanti fonu ödeneğine hak kazanan kişi sayısı 12.905, ödeme tutarı ise 22.069.335 TL'dir. Bu yıldan sonra ücret garanti fonu ödeneğine hak kazanan kişi sayısının ve ödeme tutarının dalgalı bir seyir izlediği görülmektedir. 2016'da ise ücret garanti fonu ödeneğini hak eden kişi sayısı 4.591 iken yapılan ödeme tutarı 15.663.000'dir.

2.1.2.4.Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma; üç ayı geçmeyecek şekilde, işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin bütününde ya da bir kısmında geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını ya da devam şartı aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını ifade etmektedir (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Hakkında Yönetmelik, m.3). Kısa çalışma, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı nedenlerden dolayı yapılabilmektedir. Bu kapsamda ise kısa çalışma ödeneği verilmektedir.

Kısa çalışma ödeneği, çalışma yaşamını ve çalışma barışını koruma ve çalışanların dışsal faktörler nedeniyle zarar görmelerinin engellenmesi amacıyla uygulanmaktadır. Bu pasif istihdam politikasının diğer bir amacının da üretimi azaltan veya üretime ara

veren işverenlerin, işçi çıkarımlarının önüne geçilmesi olduğunu söylemek mümkündür (Tekeli, 2014:132).

2008’de yapılan düzenleme ile kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin düzenleme 4857 sayılı İş Kanunundan kaldırılmış İşsizlik Sigortası Kanununa eklenmiştir (4857 sayılı İş Kanunu, mülga m.65). 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun Ek 2. maddesinde işverenlerce kısa çalışma yaptırabilme durumu, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebepler olarak dört grupta sınıflandırılmıştır (Aydın, 2009: 30).

Kısa çalışma olabilmesi için bu sebeplerin yanında işyerinde çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması, işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen durmuş olması gerekmektedir (Akyiğit, 2004: 9).

Günlük kısa çalışma ödeneği, sigorta kapsamındaki kişinin son on iki aylık prime esas kazançlarına göre hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60’ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği tutarı, on altı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150’sini geçmemektedir (İşsizlik Sigortası Kanunu, ek. M.2).

Tablo 15
Yıllar İtibariyle Kısa Çalışma Ödeneği Ödemeleri

Yıllar	Hak Eden Sayısı	Ödeme Tutarı (Bin TL)
2010	27.156	39.144
2011	5.814	4.244
2012	2.855	3.005
2013	970	825
2014	66	74
2015	115	304
2016	791	1.277

Kaynak: İŞKUR 2015 Faaliyet Raporu, 2016:57; İŞKUR 2016 Faaliyet Raporu, 2017:66

Tablo 15’te yıllara göre kısa çalışma ödeneğine hak kazanan kişi sayısı ve ödeme tutarı gösterilmektedir. Bu kapsamda 2010’da kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanan kişi sayısı 27.156, bu kişilere yapılan ödeme tutarı ise 39.144.000 TL’dir. 2015’e kadar gerek kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanan kişi sayısında gerekse ödeme tutarında gerileme yaşanmıştır. Ancak 2016’ya gelindiğinde bu ödeneği almaya hak kazanan kişi sayısı 791’e, yapılan ödeme tutarı ise 1.277.000 TL’ye yükselmiştir.

2.1.2.5.İş Kaybı, Kıdem ve İhbar Tazminatları

Özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda bir hizmet sözleşmesine bağlı olarak ücret karşılığı çalışırken, bu kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmelerinden dolayı, hizmet sözleşmeleri, tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerine göre tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere belirli bir süre gelir ve sosyal güvenlik devamlılığı sağlamak amacıyla iş kaybı tazminatı ödenmektedir (www.iskur.gov.tr, 2017).

Özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda çalışırken hizmet sözleşmeleri sona erenlerden, hizmet sözleşmesi kesintisiz en az;

- 550 gün sürenlere 90 gün,
- 1100 gün sürenlere 120 gün,
- 1650 gün sürenlere 180 gün,
- 2200 gün sürenlere 240 gün,

süre ile iş kaybı tazminatı verilmektedir (www.iskur.gov.tr, 2017).

İş kaybı tazminatı, hizmet sözleşmesinin fesih tarihindeki günlük net asgari ücretin iki katı olarak gerçekleşmektedir. Özürlü işçilere ise günlük net asgari ücretin dört katı iş kaybı tazminatı olarak verilmektedir (www.iskur.gov.tr, 2017).

Tablo 16
Yıllar İtibariyle İş Kaybı Tazminatı Ödemeleri

Yıllar	Hak Eden Sayısı	Ödeme Tutarı
2010	9.485	68.004.713
2011	1.856	8.087.870
2012	532	6.627.655
2013	3.353	11.163.725
2014	1.214	13.214.800
2015	879	6.359.492
2016	300	3.765.000

Kaynak: İŞKUR 2015 Faaliyet Raporu, 2016:58; İŞKUR 2016 Faaliyet Raporu, 2017:67

2010'da toplam 9.485 kişi iş kaybı tazminatı almaya hak kazanmış ve bu kapsamda 68.004.713 TL ödeme yapılmıştır. Bu tutar son yedi senedeki en yüksek ödeme olarak dikkat çekmektedir. 2013'e kadar gerek iş kaybı tazminatı almaya hak kazananlarda gerekse ödeme tutarında bir azalış söz konusu olmuştur. 2013'te 3.353 kişi iş kaybı tazminatından yararlanırken, bu kişilere toplam 11.163.725 TL ödenmiştir. 2016'ya gelindiğinde ise son yedi yıldaki en düşük rakamlar görülmektedir. Bu yılda iş kaybı tazminatı almaya hak kazanan sayısı 300 iken, ödeme tutarı 3.765.000 TL olarak gerçekleşmiştir.

Kıdem tazminatı genel olarak; iş sözleşmesi kanunda öngörülen belirli hallerde sona eren işçiye veya kanuni mirasçısına duruma göre aynı veya farklı işverenler tarafından çalışma süreleri dikkate alınarak ödenmesi gereken bir miktar para olarak ifade edilmektedir (Akyiğit, 2013:230).

Kıdem tazminatının temelde iki amacı bulunmaktadır. İlki iş sözleşmesi feshedilen işçilerin yeni bir iş buluncaya kadar gelir kaybının telafisine yönelik uygulama olması; ikincisi ise, işten çıkarmanın zorlaştırılması yoluyla iş güvencesinin sağlanmasıdır (Sürücü, 2014:43).

Kıdem tazminatının Türkiye’deki en eski pasif istihdam politikası aracı olduğu söylenebilir. Türkiye’de kıdem tazminatı, ilk kez 3008 sayılı İş Kanunu ile 1936’da uygulanmaya başlanmıştır. Kıdem tazminatı, 1936 tarihli 3008 sayılı Kanun’dan itibaren çeşitli tarihlerde değişikliğe uğramış, 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14 üncü maddesi ile en son şeklini almıştır (Çolak ve Çolak, 2009:11).

Kıdem tazminatına hak kazanma şartları; İş Kanununa tabi bir iş sözleşmesiyle çalışmak, iş sözleşmesinin kıdem tazminatına imkan verir biçimde son bulması ve en az kıdem koşulunun sağlanmasıdır. Kıdem tazminatı işçinin hizmet süresinin her bir yılı için otuz günlük ücreti tutarında hesaplanmaktadır (Akyiğit, 2013:232-249).

İhbar tazminatı; iş sözleşmesi işveren tarafından sonlandırılan işçiye çalışma süresi göz önünde bulundurularak yapılan parasal ödemeyi ifade eder. İşçi ihbar tazminatı alabilmek için gerekli koşulları sağlayıp altı aya kadar çalışmış işten çıkarılmışsa iki haftalık, altı aydan fazla bir buçuk yıldan az çalışmışsa dört haftalık, bir buçuk yıldan fazla üç yıldan az çalışmışsa altı hafta, üç yıldan fazla çalışmışsa sekiz haftalık ihbar tazminatına hak kazanabilir. Yukarıda belirlenen süreler peşin ödendiğinde ihbar tazminatı, çalışılarak geçirildiğinde ihbar öneli adını alır. İhbar tazminatı işçiye ödenebileceği gibi işverene de işçi tarafından ödenebildiğinden simetrik bir düzenlemedir. Bu kapsamda sadece işverence işçiye ödenmesi durumunda pasif istihdam politikası uygulaması olarak kabul edilmelidir (Akyiğit, 2013:100).

2.2.İŞKUR’un Mesleki Eğitim Fonksiyonu

Günümüzde İŞKUR olarak bilinen Türkiye İş Kurumu, 1946’da İş ve İşçi Bulma Kurumu adıyla kurulmuştur. Kamu istihdam kurumu olan İŞKUR’a verilmiş en önemli görevlerden biri ise aktif istihdam politikalarının yürütülmesidir (Yıldız, 2016:250). Bu bağlamda, İŞKUR Kanununun 3. maddesinde kurumun görevleri arasında iş ve meslek analizleri yapmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini yürütmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik mesleki eğitim ve işgücü uyum programları oluşturmak ve uygulamak ile istihdamdaki işgücüne yönelik eğitim seminerleri düzenlemek yer almaktadır.

İŞKUR marifetiyle yürütülen aktif istihdam politikaları uzun süreli işsizliğin önlenmesi yönünden büyük önem taşımaktadır. Özellikle vasıfsız uzun süreli işsizleri mesleki

eğitime tabi tutmak, iş arama konusunda kaybettikleri güveni geri kazandırmak ya da iş arama becerileri edindirmek amacıyla iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri sunulmakta ve işgücü yetiştirme kursları düzenlenmektedir. Bu programlardaki başlıca amaç, işsizlikten ençok etkilenen ve emek piyasasında diğer gruplara göre dezavantajlı gruplar olan kadınlar, gençler, eski hükümlüler, uzun süredir işsiz olanlar, zrller ve işsizlik sigortası kapsamındaki işsizlerin ihtiyaç olan alanlarda yetiştirilerek istihdam edilebilirliklerinin arttırılması olarak görülmektedir (şahin ve Sevimli, 2013:6).

Bu kursların yanında İşKUR'un, 2009'dan itibaren yeni projeler uygulamaya başladığı görülmektedir. Bu yeni uygulamalar, işsizlerin işyerlerinde işbaşı eğitim faaliyetlerine katılarak istihdam edilebilirliklerini sağlamak amacıyla işbaşı eğitim programları, potansiyel işsizler arasından seçilerek eğitim sonunda kendi işini kurmasına imkân sağlamak amacıyla girişimcilik programları olarak sıralanmaktadır (şahin ve Sevimli, 2013:7).

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin 91. Maddesine göre, buerevede yürütülen mesleki eğitim faaliyetlerinin giderleri; kurum btcesinden, işsizlik sigortası fonundan, zelleştirme sonucu işsiz kalanların mesleki eğitimi amacıyla İşKUR'a tahsis edilen btçeden ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla yapılan anlaşmalar sonucu İşKUR'a verilen hibelerden karşılanmaktadır. Yine aynı yönetmeliğin 93. maddesinde kurs ve programların yürütülmesi sırasında iş sağlığı ve güvenliği bakımından gerekli önlemleri almanın, bu kapsamda tüm araç ve gereçleri bulundurmanın ve iş kazası ve meslek hastalıklarında resmi kurumlara yapılması gereken bildirimleri süresi içinde yapmanın yüklenicilerin sorumluluğunda olduğu belirtilmiştir.

Bualışmanın kapsamı gereği Türkiye'de ve Sakarya'da yürütülen mesleki eğitim faaliyetleri incelenmiştir.

2.3.İşKUR'un Mesleki Eğitim Kapsamında Yürüttüğü Faaliyetler

İşKUR, istihdam edilebilirliğin arttırılması, işgücünün niteliklerinin arttırılması, işgücü piyasası taleplerinin karşılanması amacıyla aktif işgücü hizmetleri kapsamında;

- Çalışanlara ve iş arayanlara yönelik mesleki eğitim kursları ve rehabilitasyon faaliyetleri,

- Kişilerin kendi işlerini kurmaları ve işlerini geliştirmeleri amacıyla girişimcilik eğitim programları,
- Mesleki deneyimi olmayan öğrencilere ve işsizlere yönelik işbaşı eğitim programları

düzenlenmektedir (İŞKUR, 2016:42-43).

Tablo 17’de Türkiye ve Sakarya’da mesleki eğitim faaliyetleri kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programı ve girişimcilik eğitim programı toplam katılımcı sayıları verilmiştir.



Tablo 17
Yıllar İtibariyle Türkiye ve Sakarya İlinde İŞKUR Mesleki Eğitim Faaliyetleri

İŞKUR Mesleki Eğitim Faaliyetleri					
Yıllar	Ülke/İl	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı		
			Erkek	Kadın	Toplam
2010	Türkiye	9.920	81.624	87.937	169.561
	Sakarya	234	1.317	1.000	2.317
2011	Türkiye	14.170	96.675	89.256	185.931
	Sakarya	430	2.811	1.837	4.648
2012	Türkiye	22.329	131.999	140.648	272.647
	Sakarya	608	5.154	3.701	8.855
2013	Türkiye	31.385	107.001	113.074	220.075
	Sakarya	884	7.328	4.005	11.333
2014	Türkiye	33.064	94.951	105.819	200.770
	Sakarya	1.226	2.344	3.693	6.037
2015	Türkiye	86.227	167.946	202.439	370.385
	Sakarya	14.17	7.179	3.635	10.814
2016	Türkiye	112.027	207.784	212.854	420.638
	Sakarya	1.935	10.267	3.858	14.125

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllıkları, İŞKUR Faaliyet Raporları ve Sakarya İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporları verilerinden derlenmiştir.

2010'da Türkiye'de mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitim programları kapsamında toplam 9.920 program gerçekleştirilmiştir. Bu programlara 81.624'ü erkek, 87.937'si kadın olmak üzere toplamda 169.561 kişi katılmıştır. Aynı yılda Sakarya'da toplam 234 program düzenlenirken, ilgili programlardan 1.317'si erkek, 1000'i kadın olmak üzere toplamda 2.317 faydalanmıştır. Bu yıldan itibaren ilgili program sayılarında düzenli bir artış yaşanmıştır. 2012'de

Türkiye’de mesleki eğitim faaliyetleri kapsamında 22.329 program düzenlenirken, bu programlara 131.999’u erkek, 140.648’i kadın toplam 272.647 kişinin katıldığı görülmektedir. Sakarya’da ise aynı yılda 608 program düzenlenmiş ve ilgili programlara 5.154’ü erkek, 3.701’i kadın toplam 8.855 kişi katılmıştır. 2016’ya gelindiğinde gerek düzenlenen mesleki eğitim faaliyetlerinde gerekse katılımcı sayılarında en yüksek rakamlar görülmüştür. Bu yılda Türkiye’de 112.027 mesleki eğitim faaliyeti kapsamında program düzenlenirken, bu programlara toplam 420.638 kişi katılmıştır. Sakarya’da ise aynı dönemde toplam 1.935 program düzenlenmiş ve bu programlardan 10.267’si erkek, 3.858’i kadın toplam 14.125 kişi faydalanmıştır.

Bu kısmın alt başlıklarında mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitim programlarının her birine ayrı ayrı değinilecektir.

2.3.1.Mesleki Eğitim Kursları

İşsizliğin önemli bir nedeninin mesleksizlik olduğundan hareketle, İŞKUR mesleki eğitim faaliyetlerine büyük önem vermektedir. İşgücü piyasası talep analizleri sonucunda beceri açığı bulunan meslekler il düzeyinde tespit edilmekte ve yıllık eğitim planları buna göre hazırlanmaktadır. İŞKUR’un düzenlediği mesleki eğitimler işveren odaklı olup ve istihdam hedeflemektedir (İŞKUR, 2016:43).

Mesleki eğitim kurslarına katılan kursiyerlere günlük zaruri gider ödemesi olarak 2017’de 25 TL ile 45 TL arasında ücret ödenmekte ve genel sağlık sigorta primleri ile iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta primleri, işsizlik sigortası fonundan karşılanmaktadır (www.iskur.gov.tr, 2017).

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği 29. Maddesine göre, mesleki eğitim kurslarının toplam süresi yüz altmış fiili günü aşamamaktadır. Mesleki eğitim kurslarının, günlük en az beş en çok sekiz saat ve haftada altı günden fazla olmamak üzere en az otuz en çok kırk saat olması gerekmektedir. Ayrıca bir sınıf en az on en fazla ise yirmi beş katılımcıdan oluşmaktadır (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, m.33).

Kursa katılmak için kuruma kayıtlı işsiz olmak, on beş yaşını tamamlamış olmak, mesleğin kriterlerine uygun olarak belirlenen özel şartları taşımak, İŞKUR tarafından aynı meslekte düzenlenen kursu bitirmiş olmak, iş ve meslek danışmanlığı

hizmetlerinden yararlanmak, emekli olmamak ve kurslara katılmama yönünde yaptırma tabi olmamak koşulları aranmaktadır (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, m.32).

Tablo 18
Yıllar İtibariyle Türkiye ve Sakarya İlinde İŞKUR Mesleki Eğitim Kursları

Mesleki Eğitim Kursları					
Yıllar	Ülke/İl	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı		
			Erkek	Kadın	Toplam
2010	Türkiye	7.868	74.274	82.310	156.584
	Sakarya	188	-	-	2.204
2011	Türkiye	7.413	72.459	72.934	145.393
	Sakarya	286	-	-	4.329
2012	Türkiye	10.001	100.861	114.538	215.399
	Sakarya	433	-	-	8.307
2013	Türkiye	6.096	60.561	70.688	131.249
	Sakarya	444	5.510	2.586	8.096
2014	Türkiye	5.552	48.467	61.199	109.666
	Sakarya	193	1.345	2.565	3.910
2015	Türkiye	7.668	64.211	105.191	169.402
	Sakarya	243	4.812	1.835	6.647
2016	Türkiye	5.715	41.275	77.897	119.172
	Sakarya	213	3.457	862	4.319

Kaynak: Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllıkları, İŞKUR Faaliyet Raporları ve Sakarya İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporları verilerinden derlenmiştir.

Tablo 18’de Türkiye ve Sakarya’da düzenlenen mesleki eğitim kursları gösterilmektedir. 2010’da Türkiye’de 7.868 mesleki eğitim kursu açılmış ve bu kurslara

74.274'ü erkek, 82.310'u kadın toplam 156.584 kişi katılmıştır. Aynı yılda Sakarya'da 188 mesleki eğitim kursu düzenlenmiş ve bu kurslar toplam 2.204 kursiyer katılmıştır. 2012 gerek Türkiye gerekse Sakarya için en fazla kursiyere ulaşılan yıl olmuştur. İlgili yılda Türkiye'de 10.001 kurs açılmış ve bu kurslara 100.861'i erkek, 114.538'i kadın olmak üzere toplam 215.399 kişi katılmıştır. Yine aynı yılda Sakarya'da 433 kurs açılmış ve ilgili kurslara toplam 8.307 kişi katılmıştır. 2016'ya gelindiğinde ise mesleki eğitim kurslarının 2012 seviyesinin gerisinde kaldığı görülmektedir. 2016'da Türkiye'de 5.715 kurs açılırken, bu kurslara 41.275'i erkek, 77.897'si kadın olmak üzere toplam 119.172 kişi katılmıştır. İlgili yılda Sakarya'da 213 mesleki eğitim kursu açılmış ve bu kurslardan 3.457'si erkek, 862'si kadın toplam 4.319 kursiyer faydalanmıştır.

Bu kısımda İŞKUR'un düzenlediği istihdam garantili ve garantisiz mesleki eğitim kursları, çalışanların mesleki eğitimi, engellilere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetleri, hükümlü/eski hükümlülere yönelik mesleki eğitim faaliyetleri ile özel politika ve uygulama gerektiren kişi ve gruplara yönelik mesleki eğitim kursları açıklanacaktır.

2.3.1.1.İstihdam Garantili ve Garantisiz Mesleki Eğitim Kursları

Herhangi bir mesleği olmayan ya da mesleğinde yetersiz olan İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından belirlenen kriterlere sahip olan kişilerin; işgücü piyasasında ihtiyaç olan mesleklerde yetiştirilip becerileri geliştirilerek veya meslekleri değiştirilerek istihdam edilebilirliklerini arttırmak için istihdam garantili ve garantisiz mesleki eğitim faaliyetleri düzenlenmektedir (İŞKUR, 2016:44).

İstihdam garantili mesleki eğitim kursları; kurslara katılıp başarı ile bitirenlere istihdam garantisinin verildiği ve belli bir kısmının istihdam edildiği kurs türü olarak ifade edilmektedir (Şen, 2016:69). Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin 40. Maddesine göre, kursiyerlerin en az yüzde ellisi, kurs sınav sonucunun açıklandığı tarihten itibaren en geç otuz gün içinde işe başlatılmak şartı ile yüz yirmi günden az olmamak üzere en az kursa katıldığı gün kadar istihdam edilmektedir.

İstihdam garantisi olmayan mesleki eğitim kursları ise istihdam garantili kurslarda olduğu gibi belli bir oranda istihdam taahhüdünün bulunmadığı kurslar olarak ifade

edilmektedir. İŞKUR tarafından yapılan işgücü piyasası ihtiyaç analizleri kapsamında belirlenen ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu tarafından onaylanan Yıllık İşgücü Eğitim Planı'nda yer alan mesleklere göre düzenlenmektedir (Şen, 2016:70).

Tablo 19
Yıllar İtibariyle Türkiye ve Sakarya İlinde İstihdam Garantili ve Garantisiz
(Genel) Mesleki Eğitim Kursları

İstihdam Garantili ve Garantisiz (Genel) Mesleki Eğitim Kursları					
Yıllar	Ülke/İl	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
			Erkek	Kadın	Toplam
2010	Türkiye	6.248	60.481	71.764	132.155
	Sakarya	85	836	869	1.705
2011	Türkiye	3.864	35.559	52.121	87.680
	Sakarya	113	940	1.154	2.094
2012	Türkiye	6.140	57.063	93.407	150.470
	Sakarya	115	693	1.615	2.308
2013	Türkiye	-	-	-	-
	Sakarya	35	354	416	770
2014	Türkiye	-	-	-	-
	Sakarya	-	968	431	1.399
2015	Türkiye	-	23.998	57.861	81.859
	Sakarya	-	530	594	1.124
2016	Türkiye	2.772	15.282	43.422	58.704
	Sakarya	-	11	36	47

Kaynak: Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllıkları, İŞKUR Faaliyet Raporları ve Sakarya İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporları verilerinden derlenmiştir.

Tablo 19'da istihdam garantili ve garantili olmayan mesleki eğitim kurs ve kursiyer sayıları verilmiştir. Bu kapsamda, 2010'da Türkiye'de 6.248 kurs düzenlenmiş ve bu

kurslara 60.481'i erkek, 71.764'ü kadın toplam 132.155 kişi katılmıştır. Bu kurslardan 4.332'si istihdam garantili iken 1.916'sı istihdam garantisiz mesleki eğitim kursudur. İstihdam garantili kurslara 42.447 kişi katılırken, bu sayı istihdam garantisiz mesleki eğitim kurslarında 89.708'dir. Aynı yılda Sakarya'da 85 kurs düzenlenirken ilgili kurslara 836'sı erkek, 869'u kadın olmak üzere toplam 1.705 kişi katılım göstermiştir. İlgili yılda düzenlenen 85 kursun 30'unu istihdam garantili kurslar oluştururken, 55'ini ise istihdam garantisiz kurslar oluşturmaktadır. İstihdam garantili kurslara 244'ü kadın, 373'ü erkek toplam 617 kişi katılırken, istihdam garantisi olmayan kurslara toplam 1.088 kişi katılmıştır.

İstihdam garantili ve istihdam garantisi olmayan kurslar en çok 2012'de açılmıştır. Bu yılda Türkiye'de 6.140 kurs düzenlenmiş, bu kurslara 57.063'ü erkek, 93.407'si kadın toplam 150.470 kursiyer katılmıştır. Bu kurslardan 4.564'ünü istihdam garantili kurslar oluştururken, 1.576'sını istihdam garantisi olmayan kurslar oluşturmaktadır. İlgili yılda Sakarya'da 69'u istihdam garantili, 46'sı istihdam garantisi olmayan 115 kurs düzenlenmiş ve 693'ü erkek, 1.615'i kadın toplam 2.308 kişi faydalanmıştır. 2016'da gelindiğinde hem Türkiye'de hem de Sakarya'da bu kurslara olan ilginin azaldığı görülmektedir. Bu yılda Türkiye'de 2.772 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 15.282'si erkek, 43.422'si kadın toplam 58.704 kişi katılmıştır. Sakarya'da ise istihdam garantili ve istihdam garantili olmayan kurslara 11 erkek, 36 kadından oluşan toplam 47 kişilik grup katılmıştır.

2.3.1.2.Çalışanların Mesleki Eğitimi

İstihdamın artırılması kadar, korunması da büyük önem arz etmektedir. Tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde çalışacak kişilerin mesleki sertifikalarının olması kanuni bir zorunluluktur. Bu nedenle İŞKUR, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak bireylerin ihtiyaç duyduğu sertifikaların verilmesi amacıyla çalışanlara yönelik olarak mesleki eğitim programları düzenlemektedir (Şen, 2016:75). Bu programlara katılan kişilere, eğitim sonunda tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde çalışmak için gerekli olan belge yerine de geçen mesleki eğitim belgesi verilmektedir (İŞKUR, 2016:44).

Tablo 20
Yıllar İtibariyle Türkiye ve Sakarya İlinde Çalışanların Mesleki Eğitimi

Çalışanların Mesleki Eğitimi					
Yıllar	Ülke/İl	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
			Erkek	Kadın	Toplam
2010	Türkiye	297	2.134	416	2.550
	Sakarya	93	-	-	362
2011	Türkiye	430	3.918	1.060	4.978
	Sakarya	81	-	-	779
2012	Türkiye	370	7.410	1.043	8.453
	Sakarya	113	-	-	2.348
2013	Türkiye	-	-	-	-
	Sakarya	93	-	-	1.764
2014	Türkiye	-	-	-	-
	Sakarya	-	1.244	79	1.323
2015	Türkiye	536	11.595	2.266	13.861
	Sakarya	-	3.463	517	3.926
2016	Türkiye	409	8.486	1.601	10.087
	Sakarya	-	461	483	944

Kaynak: Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllıkları, İŞKUR Faaliyet Raporları ve Sakarya İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporları verilerinden derlenmiştir.

Tablo 20’de yıllara göre Türkiye’de ve Sakarya’da çalışanların mesleki eğitimine yönelik veriler gösterilmiştir. Buna göre, 2010’da Türkiye’de çalışanların mesleki eğitimine yönelik 297 kurs açılmış ve bu kurslara 2.134’ü erkek, 416’sı kadın toplam 2.550 kişi katılmıştır. Aynı yılda Sakarya’da çalışanların mesleki eğitimine yönelik 93 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 362 kişi katılmıştır. Verilere bakıldığında 2012 dikkat çekmektedir. Bu yılda Türkiye’de çalışanların mesleki eğitimine yönelik 370 kurs

düzenlenmiş ve bu kurslara 8.453 kişi katılmıştır. Sakarya’da ise ilgili program çerçevesinde 113 kurs açılmış ve 2.348 kişi bu kurslardan yararlanmıştır. Bu sayı ilgili yıldaki sayının dörtte birinden daha fazlasına tekabül etmektedir. 2016’da ise Türkiye’de çalışanların mesleki eğitimine yönelik olarak 409 program gerçekleştirilmiş ve bu programlara 8.686’sı erkek, 1,601’i kadın toplam 10.087 kişi katılmıştır. Aynı yılda Sakarya’da 461’i erkek ve 483’ü kadın olmak üzere toplam 944 kişi bu programlardan faydalanmıştır.

2.3.1.3.Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Faaliyetleri

Engellilere yönelik programlar öncelikle eğitim, mesleki eğitim ve rehabilitasyon amaçlarıyla düzenlenmektedir. Mesleki rehabilitasyon, engellilerin topluma uyum sağlamasına yardım eden ve olumsuz çalışma koşullarından korunmada eşit fırsatlar sunan tüm hizmetlerden ve tedbirlerden oluşmaktadır (Kapar, 2006:356).

Engellilere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetleri ile işgücü piyasasında dezavantajlı gruplardan olan engellilerin istihdamlarının artırılması amacıyla, ilgi ve yeteneklerine yönelik kurs/programlara yönlendirilerek uygun mesleklerde istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve işe uyum sorunlarının en aza indirilmesi hedeflenmektedir (İŞKUR, 2016:44).

Tablo 21
Yıllar İtibariyle Türkiye ve Sakarya İlinde Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Faaliyetleri

Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Faaliyetleri					
Yıllar	Ülke/İl	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
			Erkek	Kadın	Toplam
2010	Türkiye	351	2.252	1.386	3.638
	Sakarya	6	64	13	77
2011	Türkiye	434	2.648	1.592	4.240
	Sakarya	5	13	23	36
2012	Türkiye	574	3.753	2.519	6.272
	Sakarya	2	11	7	18
2013	Türkiye	506	3.326	2.147	5.473
	Sakarya	2	5	9	14
2014	Türkiye	184	1.064	772	1.836
	Sakarya	0	0	0	0
2015	Türkiye	269	1.570	1.242	2.812
	Sakarya	0	0	0	0
2016	Türkiye	143	802	558	1.360
	Sakarya	0	0	0	0

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllıkları, İŞKUR Faaliyet Raporları ve Sakarya İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporları verilerinden derlenmiştir.

Tablo 21’de engellilere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetleri gösterilmiştir. 2010’da Türkiye’de engellilere yönelik 351 program uygulanırken, bu programlara 2.252’si erkek, 1.386’sı kadın toplam 3.638 kişi katılmıştır. Aynı yılda Sakarya’da engellilere yönelik olarak 6 program uygulanmış ve ilgili programdan 64’ü erkek, 13’ü kadın olmak üzere toplam 77 kişi faydalanmıştır. 2013’te ise Türkiye’de engellilere yönelik olarak 506 program uygulanmış ve bu programlara 3.326’sı erkek,

2.147'si kadın olmak üzere toplam 5.473 kişi katılmıştır. İlgili yılda Sakarya'da ise sadece 2 kurs açılmış ve bu kurslara 5'i erkek, 9'u kadın toplam 14 kişi katılmıştır. 2016'ya gelindiğinde Türkiye'de toplam 143 kursun açıldığı ve 1.360 kişinin bu kurslardan faydalandığı görülmektedir. Sakarya'da ise 2014 ve sonrasında bu kapsamda engellilere yönelik herhangi bir kurs açılmamıştır.

2.3.1.4.Hükümlü/Eski Hükümlülerin Mesleki Eğitimine Yönelik Faaliyetler

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği 4. Maddesine göre eski hükümlü; bir yıldan daha uzun süreli bir suçtan ya da ceza süresine dikkate alınmaksızın devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyen ve cezasını infaz kurumlarında tamamlayanları, cezası ertelenenleri, şartlı salıverilenleri, ömür boyu kamu hizmetlerinden men edilenleri ve denetimli serbestlik kapsamında olanları ifade etmektedir. Yine aynı yönetmelik maddesinde hükümlü ise; bir yıldan daha fazla özgürlüğü kısıtlayıcı bir cezadan veya ceza süresine bakılmaksızın devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyip ceza ve infaz kurumlarında bulunanlar olarak tanımlanmaktadır.

İşgücü piyasasının dezavantajlı unsurlarından biri olan hükümlü/ eski hükümlülerin istihdamını kolaylaştırmak amacıyla Adalet Bakanlığı ve sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği yapılarak, tahliyelerine belli bir süre kalan hükümlülere, ayrıca tahliye olduğu halde işgücü piyasasına girmekte güçlük çeken eski hükümlülere yönelik işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde çalışabilmelerini sağlamak için mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir (İŞKUR, 2016:45).

Tablo 22
Yıllar İtibariyle Türkiye ve Sakarya İlinde Hükümlü/Eski Hükümlülerin Mesleki Eğitimine Yönelik Faaliyetler

Hükümlü/Eski Hükümlülerin Mesleki Eğitimine Yönelik Faaliyetler					
Yıllar	Ülke/İl	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
			Erkek	Kadın	Toplam
2010	Türkiye	414	5.316	167	5.483
	Sakarya	2	20	0	20
2011	Türkiye	335	4.289	149	4.438
	Sakarya	3	27	14	41
2012	Türkiye	354	4.479	202	4.681
	Sakarya	1	15	0	15
2013	Türkiye	119	1.515	111	1.626
	Sakarya	0	0	0	0
2014	Türkiye	45	602	20	622
	Sakarya	0	0	0	0
2015	Türkiye	39	605	107	712
	Sakarya	0	0	0	0
2016	Türkiye	55	929	53	982
	Sakarya	0	0	0	0

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllıkları, İŞKUR Faaliyet Raporları ve Sakarya İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporları verilerinden derlenmiştir.

Tablo 22’de yıllara göre Türkiye ve Sakarya’da hükümlü ve eski hükümlülere yönelik kurs ve kursiyer sayıları verilmektedir. 2010’da Türkiye’de 5.316’sı erkek 167’si kadın olmak üzere toplamda 5.483 hükümlü ve eski hükümlüye mesleki eğitim kursu düzenlenmiştir. Bu rakamın 5.243’ünü hükümlülere yönelik kurslara katılanlar oluştururken, 240’ını ise eski hükümlülere yönelik kurslara katılan kursiyerler oluşturmaktadır. Aynı yılda hükümlülere yönelik olarak Sakarya’da sadece 2 mesleki

eğitim kursu düzenlenirken bu kursa 20 kişi katılmıştır. Yine bu yılda eski hükümlülere yönelik bir mesleki eğitim faaliyetinde ise bulunulmamıştır. 2012’de Türkiye’de hükümlü ve eski hükümlülere yönelik 354 kurs düzenlenirken bu kurslara 4.479’u erkek, 202’si kadın toplam 4.681 kişi katılmıştır. Sakarya’da ise aynı yılda hükümlülere yönelik 1 kurs düzenlenmiş ve bu kursa 15 kişi katılmıştır. 2016’ya gelindiğinde Türkiye’de hükümlü ve eski hükümlülere yönelik 55 kursun açıldığı ve bu kurslara 982 kişinin katıldığı görülmektedir. Ayrıca 2013’ten itibaren Sakarya’da hükümlülere ve eski hükümlülere yönelik olarak mesleki eğitim kurslarının açılmadığı dikkat çekmektedir.

2.3.1.5.Özel Politika ve Uygulama Gerektiren Kişi ve Gruplara Yönelik Mesleki Eğitim Kursları

Çalışma hayatında dezavantajlı konumda olan grupların işgücü piyasalarında toplumsal ve ekonomik bütünleşmeleri diğer gruplara nazaran daha düşük seviyede gerçekleşmektedir. Bu gruplar için devlet tarafından özel istihdam politikalarının uygulanması gerekmektedir (İŞKUR, 2016:45). Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği 4. maddesinde özel politika veya uygulama gerektiren gruplar; diğer gruplara göre istihdam edilmesi daha zor olan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelliler gibi dezavantajlı grupları ifade etmektedir.

2014’te özel politika ve uygulama gerektiren kişi ve grupların istihdamına ilişkin bir genelge yayınlamıştır. Bu kapsamda 2015’ten itibaren bu dezavantajlı gruplara yönelik mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir.

Tablo 23
Yıllar İtibariyle Türkiye ve Sakarya İlinde Özel Politika ve Uygulama Gerektiren Kişi ve Gruplara Yönelik Mesleki Eğitim Kursları

Özel Politika ve Uygulama Gerektiren Kişi ve Gruplara Yönelik Mesleki Eğitim Kursları					
Yıllar	Ülke/İl	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
			Erkek	Kadın	Toplam
2015	Türkiye	-	13.644	31.524	45.168
	Sakarya	-	49	431	480
2016	Türkiye	1.669	7.796	28.364	36.160
	Sakarya	-	4	113	117

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllıkları, İŞKUR Faaliyet Raporları ve Sakarya İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporları verilerinden derlenmiştir.

Tablo 23'te Türkiye'de ve Sakarya'da yıllara göre özel politika ve uygulama gerektiren kişi ve gruplara yönelik mesleki eğitim kurslarına katılımcı sayıları verilmiştir. Türkiye'de 2015'te bu kurslara 13.644'ü erkek, 31.524'ü kadın olmak üzere toplamda 45.168 kursiyer katılmıştır. 2016'da ise bu rakam yaklaşık olarak 9.000 azalmış ve toplamda 36.160 kişi bu kurslardan faydalanmıştır. Sakarya'da 2015'te 49'u erkek, 431'i kadın olmak üzere 480 kişi bu kurslara katılırken 2016'da bu rakam erkeklerde 4, kadınlarda ise 113 olmak üzere toplamda 117 kişiye gerilemiştir.

2.3.2.İşbaşı Eğitim Programları

İşbaşı eğitim programı, İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin yine İŞKUR'a kayıtlı işyerlerinde, daha önceden kazanmış oldukları teorik bilgileri pratik yaparak pekiştirmelerini ya da mesleki tecrübe edinmelerini sağlamak amacıyla işgücü piyasası araştırma sonuçları, iş ve meslek danışmanlarının işyeri ziyaretlerinde veya işsizlerle yapılan görüşmelerde belirlenen ihtiyaçlar, işyerlerinden veya katılımcı adaylarından gelen taleplere yönelik hazırlanmaktadır (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, m.45). İşin yapılarak öğrenilmesi olarak tanımlanabilecek bu program tecrübe eksikliğini gidermesi bakımından önemli bir rol oynamaktadır (Yıldız, 2016:258).

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği 47. Maddesine göre bu program en az iki çalışanı olan ve İŞKUR'a kayıtlı işyerlerinde uygulanmaktadır. İŞKUR'a kayıtlı işyerleri, iki ile

on arasında çalışanı bulunması durumunda bir, daha yüksek çalışanı var ise sigortalı çalışan sayısının onda biri kadar kişinin işbaşı eğitim programına katılımını talep edebilmektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, m.50).

İşbaşı eğitim programlarının süresi en fazla 78 fiili gün ve haftalık kırk beş saat olmaktadır. İlgili programa katılmak için; İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmak, on beş yaşını tamamlamış olmak, işverenin birinci ya da ikinci dereceden kan hısmı veya eşi olmamak, emekli olmamak, işbaşı eğitim programının başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde programa başvuru yapan işverenin çalışanı olmamak, program başlama tarihinden önceki son bir ayda uzun vadeli sigorta kollarına ait primi yatırılmamış olmak ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydanmış olmak şartları aranmaktadır (www.iskur.gov.tr, 2017).

İşbaşı eğitim programlarında katılımcılara günlük 54 TL (öğrencilere 40.5 TL, işsizlik ödeneği alanlara 27 TL) katılımcı zaruri gideri kapsamında ücret ödenmektedir. Ayrıca bu programdan faydalanan katılımcıların iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primi ve genel sağlık sigortası prim giderleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır (www.iskur.gov.tr, 2017).

Tablo 24
Yıllar İtibariyle Türkiye ve Sakarya İlinde İŞKUR İşbaşı Eğitim Programları

İşbaşı Eğitim Programları					
Yıllar	Ülke/İl	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
			Erkek	Kadın	Toplam
2010	Türkiye	1.796	2.643	2.028	4.671
	Sakarya	43	-	-	76
2011	Türkiye	5.849	10.474	5.919	16.393
	Sakarya	133	-	-	253
2012	Türkiye	11.407	18.011	13.762	31.773
	Sakarya	165	-	-	251
2013	Türkiye	24.379	33.417	30.243	63.660
	Sakarya	425	1.640	1.212	2.852
2014	Türkiye	26.283	30.028	29.428	59.456
	Sakarya	1.022	862	981	1.843
2015	Türkiye	76.934	81.830	77.246	159.076
	Sakarya	1.150	2.058	1.513	3.571
2016	Türkiye	103.852	131.000	107.205	238.205
	Sakarya	1.672	6.106	2.462	8.568

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllıkları, İŞKUR Faaliyet Raporları ve Sakarya İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporları verilerinden derlenmiştir.

Tablo 24’te yıllara göre Türkiye’de ve Sakarya’da açılan program sayısı ve bu programa katılan katılımcı sayıları verilmektedir. Bu kapsamda, 2010’da Türkiye’de 1.796 işbaşı eğitim programı düzenlenmiş ve 2.643’ü erkek, 2.208’i kadın toplam 4.671 kişi katılmış göstermiştir. Aynı yılda Sakarya’da ise 43 program açılmış ve 76 kişi bu programdan faydalanmıştır. Yıllar itibariyle hem Türkiye’de hem de Sakarya’da açılan program sayısı ve katılımcı sayılarında düzenli ve yüksek artış dikkat çekmektedir (Sakarya için

2014 hariç). 2012’de Türkiye’de 11.407 program düzenlenirken bu programa toplam 31.773 kişi katılmıştır. Bir sonraki yılda ise bu rakam hem program sayısı hem de toplam katılımcı sayısı bakımından iki katın üstüne çıkmıştır. Sakarya için bu tarihlerde durum daha olumlu görünmektedir. 2012’de toplam 165 işbaşı eğitim programı düzenlenirken bu programa 251 kişi katılmıştır. 2013’de ise 425 işbaşı eğitim programı açılırken bu programlara 1.640’ı erkek, 1.212’si kadın toplam 2.852 katılmıştır. 2016 yılına gelindiğinde ise Türkiye’de 103.852 programın açıldığı ve ilgili programlara 131.000’i erkek, 107.205’i kadın toplam 238.205 kişinin faydalandığı görülmektedir. İlgili yılda Sakarya’da ise 1.672 program açılmış ve 6.106’sı erkek, 2.462’si kadın toplam 8.568 kişi katılmıştır.

2.3.3.Girişimcilik Eğitim Programları

Girişimcilik eğitim programı; Türkiye İş Kurumu’na kayıtlı kişilerin iş kurmalarını ve işlerini sürdürmeleri için düzenlenen eğitimleri ifade etmektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, m.4). Bu program kapsamında İŞKUR, girişimcilik eğitime katılmış bireylere iş kurma ve geliştirme konularında danışmanlık hizmeti ile birlikte finansal yardım olanaklarına erişim imkanlarını kolaylaştırıcı hizmetleri de sunmaktadır (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, m.78).

Girişimcilik eğitim programları ilk defa 2009’da Türkiye’de sadece bir grup olarak gerçekleştirilmiş, sonraki yıllarda program sayısı artırılmıştır. Gelişmekte olan bir ekonomisi olan Türkiye için bu programların 2009’da başlatılması geciken bir adım olarak nitelendirilmektedir (Yıldız, 2016:258).

İŞKUR tarafından düzenlenen girişimcilik eğitim programı süresi yüz altmış fiili günü geçmemektedir. Bu programların, günlük en az beş en çok sekiz saat ve haftada altı günü geçmemek şartıyla en az otuz en çok kırk saat olması gerekmektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, m.79).

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin 82. maddesine göre girişimcilik eğitim programına katılmak için; kuruma kayıtlı olmak, on sekiz yaşını bitirmiş olmak ve aynı modülü daha önce tamamlamamış olmak şartları aranmaktadır. Girişimcilik eğitim programlarının katılımcı sayısı on kişiden az olamamaktadır. İlgili programın katılımcı sayısının yirmi beşten fazla olması halinde ise talebi karşılamak için aynı program

kapsamında birden fazla sınıf açılabilir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, m.83).

Tablo 25
Yıllar İtibariyle Türkiye ve Sakarya İlinde İŞKUR Girişimcilik Eğitim Programları

Girişimcilik Eğitim Programları					
Yıllar	Ülke/İl	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
			Erkek	Kadın	Toplam
2010	Türkiye	319	4.707	3.599	8.306
	Sakarya	3	41	34	75
2011	Türkiye	906	13.605	10.540	24.145
	Sakarya	11	128	146	274
2012	Türkiye	921	13.127	12.348	25.475
	Sakarya	10	125	125	250
2013	Türkiye	910	13.023	12.143	25.166
	Sakarya	15	178	207	385
2014	Türkiye	1.229	16.456	15.192	31.648
	Sakarya	11	137	147	284
2015	Türkiye	1.625	21.905	20.002	41.907
	Sakarya	24	309	287	596
2016	Türkiye	2.460	35.509	27.752	63.261
	Sakarya	50	704	534	1.238

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllıkları, İŞKUR Faaliyet Raporları ve Sakarya İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporları verilerinden derlenmiştir.

Tablo 25’te İŞKUR tarafından Türkiye ve Sakarya yürütülen girişimcilik eğitim programlarına katılımcı sayıları gösterilmiştir. Buna göre Türkiye’de 2010’da 319 girişimcilik eğitim programı düzenlenmiş ve bu programlara 4.707’si erkek, 3.599’u kadın olmak üzere toplam 8.306 kişi katılım göstermiştir. Aynı yılda Sakarya’da ise

sadece 3 girişimcilik eğitim programı düzenlenmiş ve ilgili programa 41'i erkek, 34'ü kadın olmak üzere toplam 75 kişi katılmıştır. 2013'e gelindiğinde ise Türkiye'de açılan program sayısının yaklaşık olarak üç katına çıkarak 910 rakamına ulaşıldığı görülmektedir. Bu yılda 13.023'ü erkek, 12.143'ü kadın olmak üzere toplam 25.166 kişiye girişimcilik eğitim programı verilmiştir. Sakarya'da ise aynı yılda 15 program açılmış olup, 385 kişi bu programdan faydalanmıştır. 2016'da ise bu tarihe kadar görülen en büyük rakamlara ulaşılmıştır. İlgili yılda Türkiye'de 2.460 girişimcilik eğitim programı açılmış ve programlara 63.261 kişi katılmıştır. Sakarya'da da durum benzerlik göstermiş ve bu tarihte en yüksek sayıya ulaşılmıştır. Toplam 50 girişimcilik eğitim programının açıldığı Sakarya'da bu programlardan 704'ü erkek, 534'ü kadın olmak üzere 1.238 katılımcı faydalanmıştır.

BÖLÜM 3: SAKARYA İLİNDE DÜZENLENEN İŞKUR İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ YETERLİLİĞİ ARAŞTIRMASI

İŞKUR son beş yıldır eğitimlerini giderek artan biçimde işbaşı eğitim programlarına kaydirmektedir. İşyerinden uzak teorik eğitimlerden beklenen faydanın sağlanamaması, eğitim sürecinin daha aktif hale getirilmesi gereğini doğurmuştur. Bu kapsamda hem eğitim alanlar ile işverenlerin erken buluşması hem de işe oryantasyonun eğitim sürecinde tamamlanması gibi avantajlar işbaşı eğitim programlarını kurgusal olarak güçlendirmektedir. Ancak kurgusal olarak güçlendirilen bu programlardan sağlanan faydanın ne düzeyde olduğu, eğitim alanların ne tür şikayetlerinin olduğu ve sistemin nerelerde tıkanıp soruları da sürekli gündemdedir. Bu bölümde, işbaşı eğitim programlarının yeterliliğinin tespiti için Sakarya ili özelinde yürütülen araştırmaya yer verilmiştir. Araştırmanın amacı, önemi, kapsamı, yöntemi, sınırlılıkları, zorlukları ve bütçesine ilişkin bilgiler verildikten sonra araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

3.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

İşsizliğin ortaya çıkmasındaki en büyük nedenlerden birisi kişilerin bir teknik olarak tanımlanabilir/ibra edilebilir bir mesleğinin olmamasıdır. İnsanların istihdam edilebilirliğinin artırılması, girilen işte kalıcı olunmasının sağlanması, iş deneyimi ve tecrübesizlik nedeniyle işe girememe gibi bir durumla karşılaşılmasının sağlanması ve var olan işgücü ile piyasanın entegrasyonunun sağlanması gibi amaçlarla işbaşı eğitim programları düzenlenmektedir. İşbaşı eğitim programları vasfı düşük işsizlerin niteliklerinin artmasına katkıda bulunmakta, teknolojinin hızla geliştiği günümüz şartlarına uygun hale getirilmesini sağlamaktadır.

Araştırmada Sakarya’da İŞKUR marifetiyle yürütülen işbaşı eğitim programlarının katılımcılara yeterli düzeyde katkı sağlayıp sağlayamadığı, verilen ücretin yeterli olup olmadığı, istihdam oluşturmada yeterli nitelik sağlayıp sağlayamadığı ve genel olarak programın kapsamın yeterli seviyede olup olmadığı araştırılmaktadır.

Araştırmanın temel hipotezleri şu şekildedir;

- İşbaşı eğitim programları daha çok genç nüfusa hitap etmektedir.
- İşbaşı eğitim programları katılımcılara niteliklerinin artırılması konusunda katkı sağlamaktadır.
- İşbaşı eğitim programlarının içeriği yeterlidir.
- İşbaşı eğitim programlarında verilen ücret yeterlidir.

3.2.Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın evreni Sakarya’da İŞKUR tarafından 1 Ocak 2017 – 1 Mayıs 2017 tarihleri arasında düzenlenen işbaşı eğitim programına katılan kişileri kapsamaktadır. Bu tarihler arasında toplam 1234 kişi bu programlara katılmıştır. Bu çerçevede belirlenen örneklem kapsamında evreni %5 anlamlılık düzeyinde temsil eden toplam 258 katılımcıya anket uygulanmıştır. Katılımcıların belirlenmesinde mümkün olduğu ölçüde cinsiyet dengesine dikkat edilmiştir.

3.3.Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, hazırlanan orijinal yapılandırılmış ve yarı yapılandırılmış anket ile katılımcılardan toplanan verilerin hem nicel hem de nitel olarak analiz edilmesiyle yapılmıştır. Anketin nicel kısmında frekans analizi yöntemi kullanılmış, nitel kısımda ise elde edilen veriler sınıflandırılarak betimleyici analiz tekniği ile yorumlanmıştır. Anketin oluşturulmasında Milli Eğitim Bakanlığı’nın Mesleki Eğitim Kursları Değerlendirme Ölçeğinden ve bu alanda daha önceden yapılmış bilimsel çalışmalarda (yüksek lisans ve doktora tezleri) kullanılan ölçek ve anketlerden yararlanılmıştır. Çalışmada kullanılan anket, araştırmanın temel hipotezine uygun biçimde orijinal olarak oluşturulmuştur.

Oluşturulan anket pilot çalışma kapsamında İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarına katılmış 40 kişiye uygulanmıştır. Pilot çalışma sonucunda anket sorularının anlaşılabilirliği ve bu alanda benzer sonuçlar üretebilme kapasiteleri kontrol edilmiş ve gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler arasında anketin üçüncü sorusunu oluşturan “Medeni durumunuz” ve altıncı sorusunu oluşturan “Hangi işbaşı eğitim programına katılıyorsunuz?” sorularında revizasyonlar yapılmıştır. Anketin pilot çalışmasında medeni durum ile ilgili soruda “evli” ve “bekar” seçeneklerinin yanında “eşi vefat etti” ve “boşanmış seçenekleri” yer almakta iken özellikle kadın katılımcılardan bu soruda “eşi

vefat etti” ve “boşanmış” seçeneklerinin gereksiz olduğu yönünde talepler gelmesi sonucunda son iki seçenek anket formundan çıkarılmıştır. Düzenlenen bir diğer soru olan “Hangi işbaşı programına katıldınız?” sorusuna verilen cevaplar ise firma isimleri şeklinde olmuştur. Bu soruda istenen cevap firma isimleri değil, katılmış oldukları meslek grubunu öğrenmektir. Bu çerçevede ilgili soru “Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programındaki mesleğiniz nedir?” şeklinde değiştirilmiştir. Bu aşama sayesinde anketin geçerliği ve güvenilirliği ibra edilmiştir. Hazırlanan anket formu araştırma kapsamında merak edilen soruları yanıtlama kabiliyetine sahip olduğu görülmüştür.

Anketin ilk beş sorusu yaş ve cinsiyet gibi demografik bilgilerin edinildiği sorulardan ve medeni durum, çocuk sayısı ve eğitim durumu gibi katılımcı özel profilinin öğrenilmeye çalışıldığı sorulardan oluşmaktadır. Bu soruların sorulmasındaki amaç ileriki aşamalarda çapraz veri analizlerinin yapılabilmesidir. Anketin onuncu soruya kadar olan kısmı ise program kapsamında hangi mesleği yaptığı, süresinin ne olduğu ve program hakkında ne kadar bilgi sahibi olduklarının öğrenilmesine yönelik sorulardan oluşmaktadır. Anketin on ile yirmi ikinci sırası arasındaki sorular iş başı eğitim programının sorgulandığı kısım olarak dikkat çekmektedir. Araştırmanın temel çözümlenmesi bu alanda elde edilen bilgilerle oluşturulmaktadır. Anket sonuna araştırmacının öngöremediği hususların tespitinin yapılabilmesi için açık uçlu sorular da eklenmiştir.

Araştırma kapsamında yapılan saha çalışması için Sakarya Üniversitesi Etik Kurulu ve Sakarya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünden gerekli onay ve izin yazısı alınmıştır.

Anketler ilgili işbaşı eğitim programına katılan kişilerin çalıştığı işyerine bizzat gidilerek yapılmış ya da ilgili firmanın üretim faaliyetlerini aksatmaması için firma yöneticisine anket formları bırakılmış ve daha sonra bu anket formları toplanmıştır. Ayrıca bazı firmalara kendi görüşleri neticesinde anket formu elektronik posta yoluyla gönderilmiş ve ilgili firma bu anket formlarını işbaşı eğitim programına katılan kişilere doldurarak İŞKUR’a teslim etmiştir.

Toplanan veriler SPSS v.24’te analiz edilmiştir. Bu kapsamda elde edilen sonuçlar tablo ve grafikler yardımı ile yorumlanmıştır.

3.4.Araştırmanın Sınırlılıkları ve Zorlukları

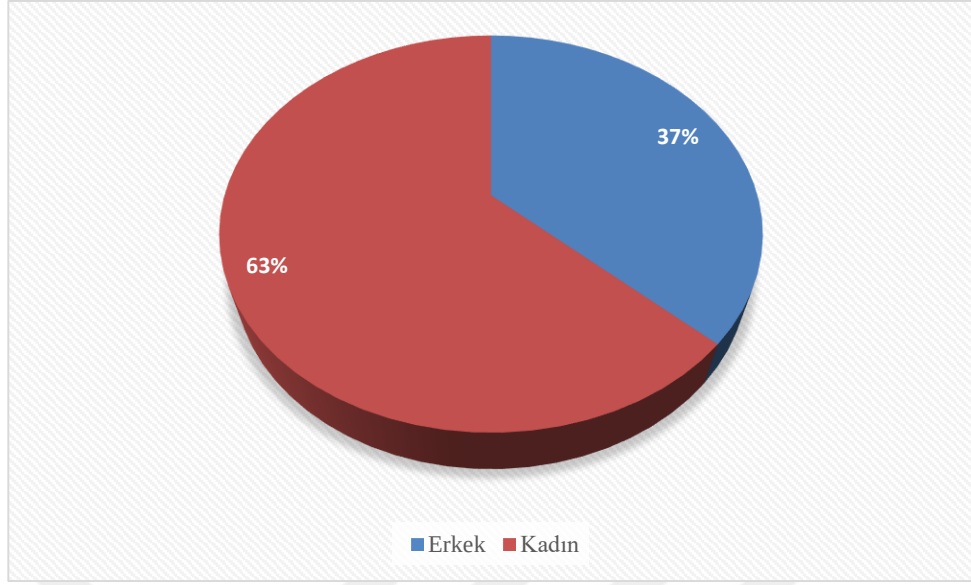
Çalışma konusu olan İŞKUR'un mesleki eğitim faaliyetleri; mesleki eğitim kursları, girişimcilik programları ve işbaşı eğitim programlarını kapsamaktadır. Bu araştırma, ilgili faaliyetler arasında yer alan işbaşı eğitim programına katılan kişilerle sınırlandırılmıştır. Bu kapsamda Sakarya'da belirtilen tarihler arasında işbaşı eğitim programlarına katılan kişiler hedef kitleyi oluşturmuştur. Araştırmada işbaşı eğitim programı kapsamında faaliyette bulunan firmalardan İŞKUR'da çalışan İş ve Meslek Danışmanları bizzat randevu almış ya da firma yetkilisinin iletişim bilgileri araştırmacıya verilmiştir. Bu çerçevede yapılan görüşmelerde firma yetkilisinin belirlediği bir tarihte firmaya gidilmiş ve anketler yapılmıştır. Ancak bazı firmalarda programa katılımcı sayısının çok az olması ya da gidilen saatlerde vardiya düzeni gereği işbaşı eğitim programına katılan kişilerin olmaması/çok az olması nedeniyle araştırmacıya zaman ve maliyet açısından olumsuz geri dönüşleri olmuştur. Ayrıca iletişime geçilen firmalardan bazıları ise araştırmaya çeşitli gerekçeler göstererek izin vermemiştir.

3.5.Araştırmanın Bütçesi

Bu çalışmada kullanılan kitapların bir kısmı üniversite kütüphanesi ve bölüm kütüphanesinden temin edilmiştir. Ayrıca tezin analiz kısmında kullanılan programları çalıştırabilen bilgisayar Sakarya Üniversitesi tarafından sağlanmıştır. Üniversite kütüphanesinden temin edilen kitaplar ve bilgisayar donanımı gereksinimi dışında, işyeri ziyaretleri için ulaşım masrafları, temin edilemeyen kitapların satın alınması, anket çoğaltma ve ofis maliyetleri için yaklaşık 1000 TL'lik bütçe ile bu araştırma yapılabilecektir.

3.6.Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu kısmında ilgili anket verileri analiz edilerek tablo ve grafikler yardımıyla yorumlanmıştır.



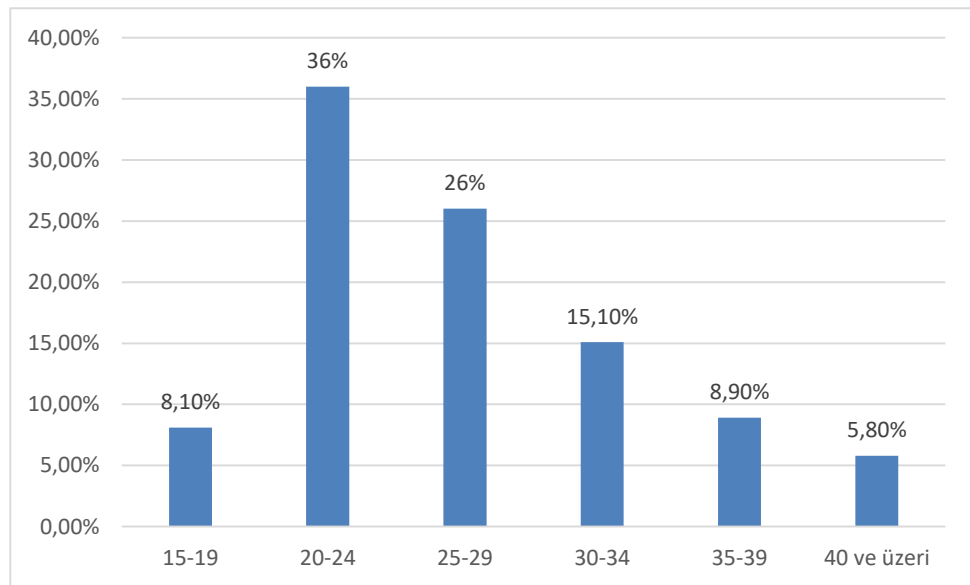
Grafik 1. Cinsiyet

Araştırmaya 95'i erkek, 163'ü kadın olmak üzere toplam 258 kişi katılmıştır. Başka bir ifade ile araştırmaya katılan kişilerin %36,8'ini erkekler, %63,2'sini ise kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların daha yoğun olmasının sebebi katılımcılar arasında konfeksiyon işçilerin çoğunluğudur. Konfeksiyon işçilerinin çoğunluğunu kadınların oluşturduğuna ileride meslekler kısmında değinilmiştir.

Tablo 26
Yaş

Yaş	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
15-19	7	7,4	14	8,6	21	8,1
20-24	44	46,3	49	30,1	93	36,0
25-29	25	26,3	42	25,8	67	26,0
30-34	15	15,8	24	14,7	39	15,1
35-39	2	2,1	21	12,9	23	8,9
40-40+	2	2,1	13	7,8	15	5,8
Toplam	95	100,0	163	100,0	258	100,0

Katılımcıların yaş aralığına bakıldığında en yüksek grubun %36 ile 20-24 yaş arası grup olduğu görülmektedir. Hem kadınlarda hem erkeklerde katılımcıların çoğunluğunu yine bu yaş arası gruptakiler oluşturmaktadır. Kadın katılımcılarda bu oran %30,1 iken erkek katılımcılarda %46,3'tür. Bu yaş grubunu %26 ile 25-29 yaş arası grup takip etmektedir. 30-34 yaş arası grup üçüncü sırada gelmekte iken en düşük oranın gerek erkek gerekse kadınlarda 40 ve üzeri yaştaki grupta olduğu dikkat çekmektedir.



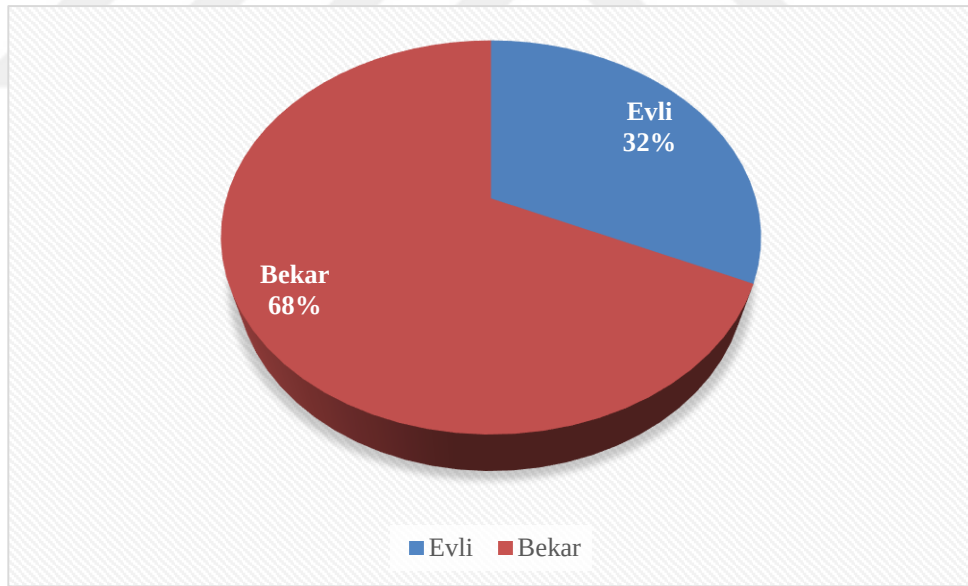
Grafik 2. Yaş

Bu sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda işbaşı eğitim programlarının daha çok gençlere hitap ettiği görülmektedir. 15-24 yaş arası nüfus genç nüfus olarak kabul görmektedir. Katılımcıların yaş aralığına bakıldığında genel oranın %44,1'ini genç nüfusun oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 27
Medeni Durum

Medeni Durum	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Evli	12	12,6	70	42,9	82	31,8
Bekar	83	87,4	93	57,1	176	68,2
Toplam	95	100,0	163	100,0	258	100,0

Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde %31,8'ini evlilerin, yüzde 68,2'sini ise bekarların oluşturduğu görülmektedir.



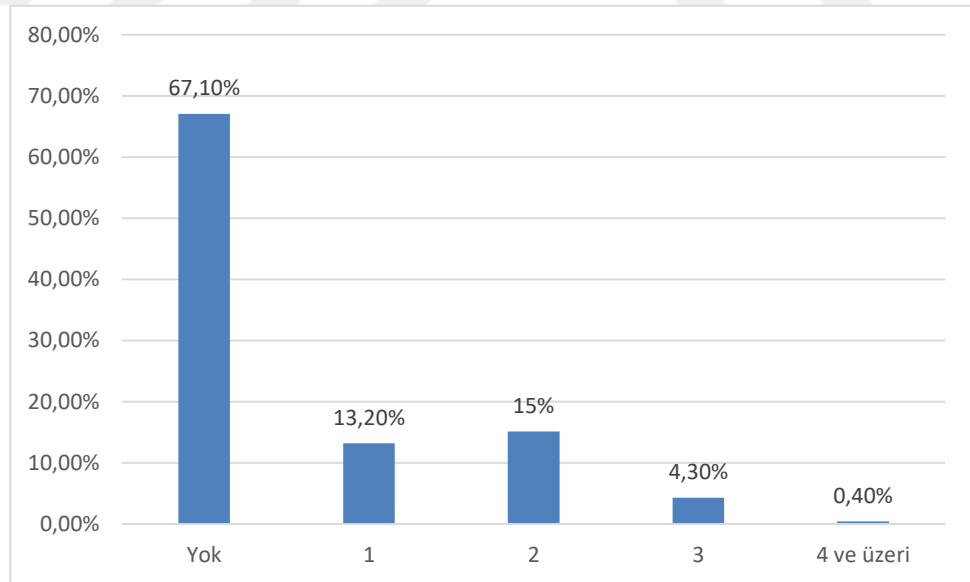
Grafik 3. Medeni Durumu

Erkek katılımcıların %87,4'ünü bekarlar oluştururken %12,6'sını ise evliler oluşturmaktadır. Kadınlarda ise evlilerin oranı erkek katılımcılara göre daha yüksektir. Kadın katılımcılarda evlilerin oranı %42,9 iken bu rakam bekarlarda %57,1'dir.

Tablo 28
Çocuk Sayısı

Çocuk Sayısı	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Yok	86	90,5	87	53,4	173	67,1
1	4	4,2	30	18,4	34	13,2
2	4	4,2	35	21,5	39	15,1
3	1	1,1	10	6,1	11	4,3
4+	0	0,0	1	0,6	1	0,4
Toplam	95	100,0	163	100,0	258	100,0

Araştırmaya katılanların %67,1'inin çocuğunun olmadığı görülmektedir. Bu oranı %15,1 ile iki çocuk sahibi olan katılımcılar takip etmekte iken tek çocuk sahibi olanların oranı ise %13,2'dir. Araştırmaya katılanlar arasında 4 ve üzerinde çocuğa sahip sadece bir kişi vardır.



Grafik 4. Çocuk Sayısı

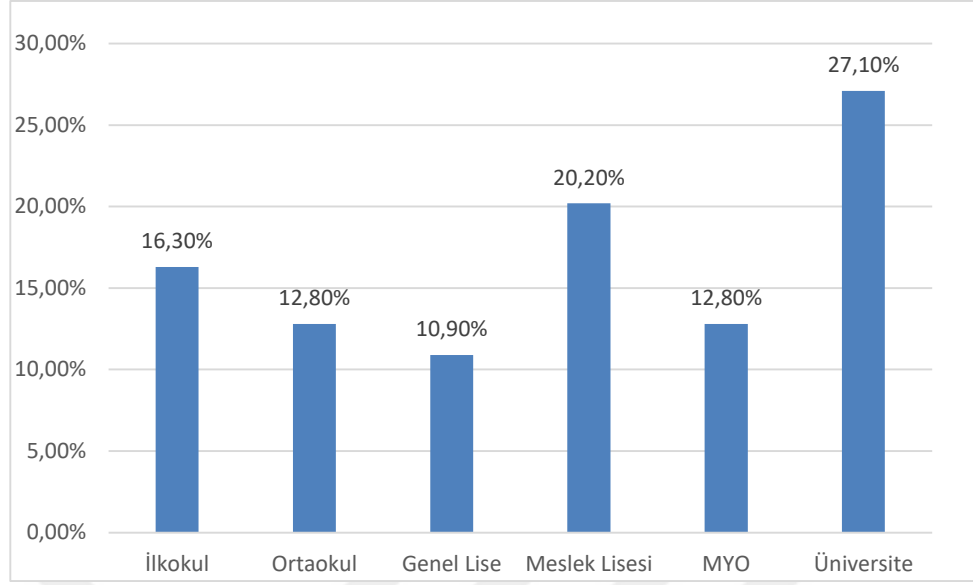
Erkeklerde çocuğu olmayanların oranı %90,5 iken bu oran kadınlarda %53,4'tür. Araştırmaya katılan erkeklerden bir ve iki çocuğu olanların oranı her iki grupta da

%4,2'dir. Kadın katılımcıların %21,5'i iki çocuğa sahip iken, %18,4'ü tek çocuğa sahiptir.

Tablo 29
Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
İlkokul	8	8,4	34	20,9	42	16,3
Ortaokul	6	6,3	27	16,6	33	12,8
Genel Lise	6	6,3	22	13,5	28	10,9
Meslek Lisesi	22	23,2	30	18,4	52	20,2
MYO	14	14,7	19	11,7	33	12,8
Üniversite	39	41,1	31	19,0	70	27,1
Toplam	95	100,0	163	100,0	258	100,0

Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde en yüksek oranın %27,1 ile üniversite mezunları olduğu görülmektedir. Ancak kadın katılımcılar ve erkek katılımcıların eğitim durumlarının zıtlığı dikkat çekmektedir. Kadınlarda en yüksek oranı 20,9 ile ilkokul mezunları oluştururken erkeklerde en yüksek oran %41,1 ile üniversite mezunlarındadır.



Grafik 5. Eğitim Durumu

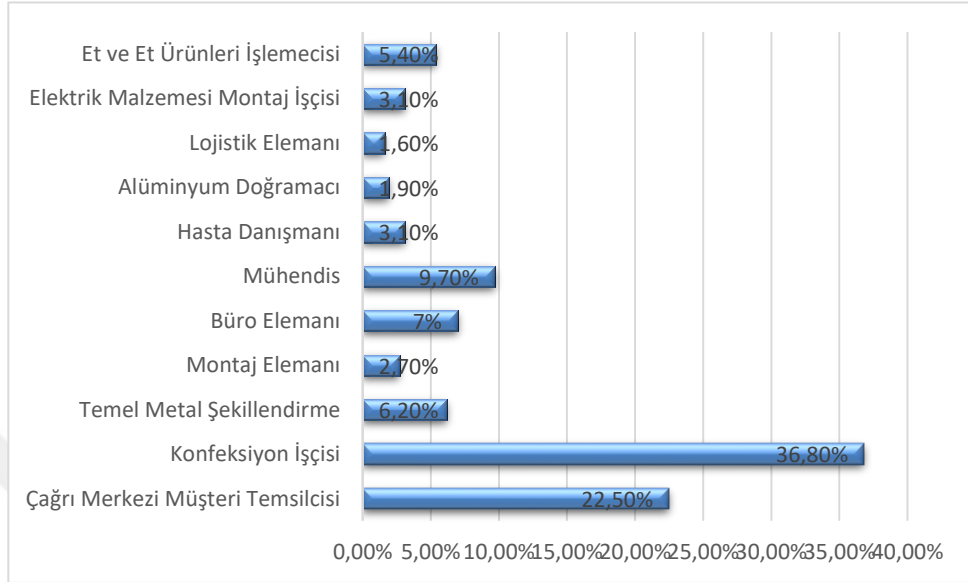
Buradan çıkarılacak sonuç işbaşı eğitim programına genel olarak eğitim seviyesi yüksek erkekler katılırken, kadınlarda daha çok eğitim seviyesi düşük kişiler rağbet göstermektedir. Katılımcılar arasında en yüksek ikinci oran %20,2 ile meslek lisesi mezunlarındadır. Bu oran erkeklerde %23,2 iken kadınlarda %18,4'tür. Araştırmaya katılan erkekler arasında en alt grubu %6,3 ile ortaokul ve genel lise mezunları oluştururken, kadınlarda bu grubu %11,7 ile meslek yüksekokulu mezunları oluşturmaktadır.

Tablo 30
Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programındaki mesleğiniz nedir?

Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programındaki mesleğiniz nedir?	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	23	24,2	35	21,5	58	22,5
Konfeksiyon İşçisi	7	7,4	88	54,0	95	36,8
Temel Metal Şekillendirme	16	16,8	0	0,0	16	6,2
Montaj Elemanı	7	7,4	0	0,0	7	2,7
Büro Elemanı	8	8,4	10	6,1	18	7,0
Mühendis	19	20,0	6	3,7	25	9,7
Hasta Danışmanı	0	0,0	8	4,9	8	3,1
Alüminyum Doğramacı	5	5,3	0	0,0	5	1,9
Lojistik Elemanı	4	4,2	0	0,0	4	1,6
Elektrik Malzemesi Montaj İşçisi	0	0,0	8	4,9	8	3,1
Et ve Et Ürünleri İşlemecisi	6	6,3	8	4,9	14	5,4
Toplam	95	100,0	163	100,0	258	100,0

Araştırmaya katılanların işbaşı eğitim programındaki meslekleri yani hangi işbaşı eğitim programına katıldıkları incelendiğinde en yüksek oranın %36,8 ile konfeksiyon işçiliği mesleğinde olduğu görülmektedir. Erkekler içerisinde konfeksiyon işçisi olarak programa katılım oranı %7,4 iken kadınlarda bu oranın %54 seviyesindedir. Bu kapsamda konfeksiyon işçiliği kadınların yoğun olarak katıldığı bir program olarak görülmektedir. Konfeksiyon işçisi programını %22,5 ile çağrı merkezi müşteri temsilcisi programı

takip etmektedir. Bu programları %9,7 ile mühendis, %7 ile büro elemanı, %6,2 ile temel metal şekillendirme ve %5,4 ile et ve et ürünleri işlemecisi programları takip etmektedir.



Grafik 6. Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programındaki mesleğiniz nedir?

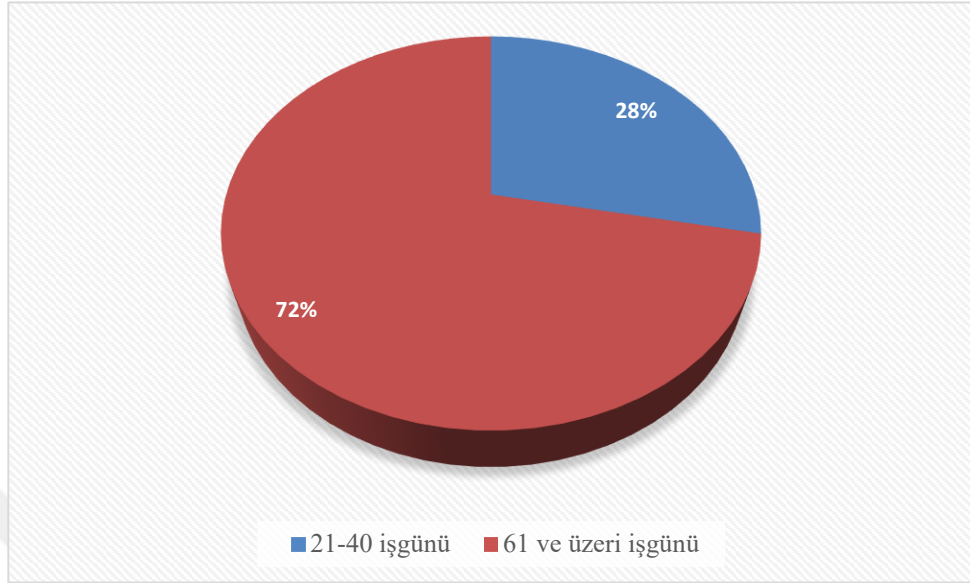
Cinsiyete göre programlara katılım oranlarına bakıldığında konfeksiyon işçisi, hasta danışmanı ve elektrik malzemesi montaj işçisi programlarına kadınların yoğun olarak katıldığı görülmekte iken temel metal şekillendirme, montaj elemanı, alüminyum doğramacı ve lojistik programlarında erkeklerin yoğunlukta oldukları görülmektedir.

Tablo 31
Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının süresi nedir?

Süre	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
21-40 işgünü	29	30,5	43	26,4	72	27,9
61 ve üzeri işgünü	66	69,5	120	73,6	186	72,1
Toplam	95	100,0	163	100,0	258	100,0

İşbaşı eğitim programının süresi en fazla 78 fiili gündür. Programın süresi mesleğin niteliğine göre belirlenmektedir. Bu çerçevede araştırmaya katılanların, katıldıkları

program süresinde 61 ve üzeri işgünü seçeneğinin en yüksek oranı oluşturduğu görülmektedir.



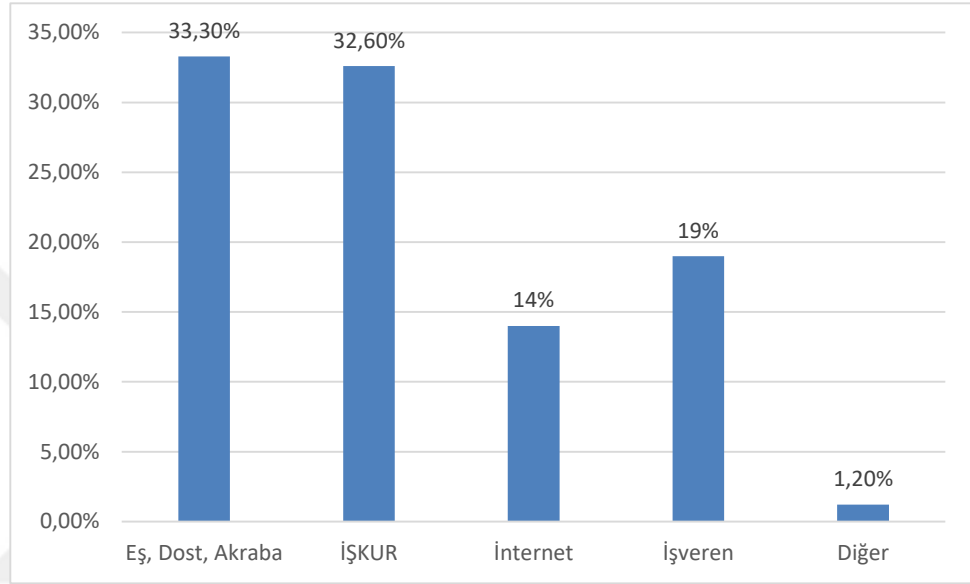
Grafik 7. Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının süresi nedir?

61 ve üzerinde işgünü işbaşı eğitim programı süresi %72,1'i oluştururken %27,9 ise 21-40 işgünü oluşturmaktadır. Kadın katılımcıların %26,4'ü 21-40 işgünü süresi olan programlara katılırken erkeklerde bu oran %30,5'tir. 61 ve üzerinde işbaşı eğitim programına katılan kadınların oranı %73,6, erkeklerin oranı ise %69,5'tir.

Tablo 32
Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programından nasıl haberdar oldunuz?

	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Eş dost akraba	29	30,5	57	35,0	86	33,3
İŞKUR	30	31,6	54	33,1	84	32,6
İnternet	16	16,8	20	12,3	36	14,0
İşveren	17	17,9	32	19,6	49	19,0
Diğer	3	3,2	0	0,0	3	1,2
Toplam	95	100,0	163	100,0	258	100,0

Araştırmaya katılanların işbaşı eğitim programından nasıl haber olduklarına verdikleri cevaplar hem erkeklerde hem de kadınlarda benzerlik göstermektedir. Katılımcıların %33,3'ü eş, dost, ve akraba aracılığıyla işbaşı eğitim programlarından haberdar olduklarını belirtmişlerdir. Bu seçeneği %32,6 ile İŞKUR yanıtı takip etmektedir. Ayrıca katılımcıların %19'u işveren tarafından yönlendirildiğini, %14'ü ise internet aracılığıyla haberdar olduğunu belirtmiştir.



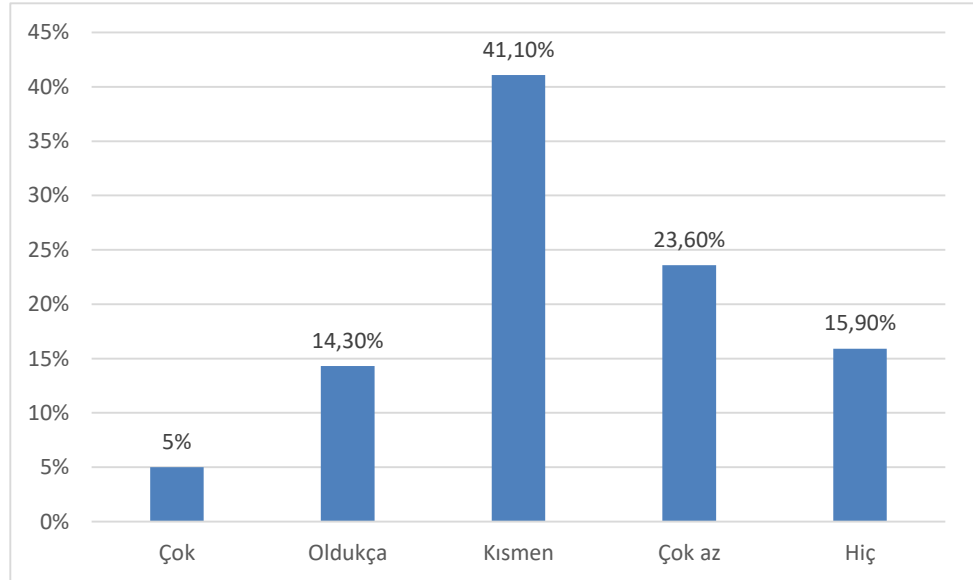
Grafik 8. Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programından nasıl haberdar oldunuz?

Katılımcılara verilen anket forumu içerisinde yer alan “radyo ve televizyonlar” ve “gazete ilanlarından” seçeneklerinin hiç işaretlenmemiş olması dikkat çekmektedir. Bu kapsamda radyo, televizyon ve gazete gibi kitle iletişim araçlarında İŞKUR eğitim programlarının yeterince tanıtılmadığı ya da tanıtımı yapılmış olsa bile etkisinin olmadığı görülmektedir.

Tablo 33
Eğitimini aldığınız program için başvuruda bulunmadan önce program hakkında ne derece bilgi sahibiydiniz?

	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Çok	3	3,2	10	6,1	13	5
Oldukça	12	12,6	25	15,3	37	14,3
Kısmen	44	46,3	62	38,0	106	41,1
Çok Az	18	19,0	43	26,4	61	23,6
Hiç	18	19,0	23	14,1	41	15,9
Toplam	95	100,0	163	100,0	258	100,0

Eğitimini aldığınız program hakkında başvurmadan önce ne derece bilgi sahibiydiniz? sorusuna katılımcılardan gelen en yüksek cevap oranının %41,1 ile kısmen seçeneğinde olduğu görülmektedir. Bu sonuç programa girmeden önce katılımcıların orta düzeyde bilgi sahibi olduğunu göstermektedir. Erkeklerde bu seçeneği işaretleyenlerin oranı %46,4 iken kadınlarda bu oranın %38 seviyesinde olduğu görülmektedir.



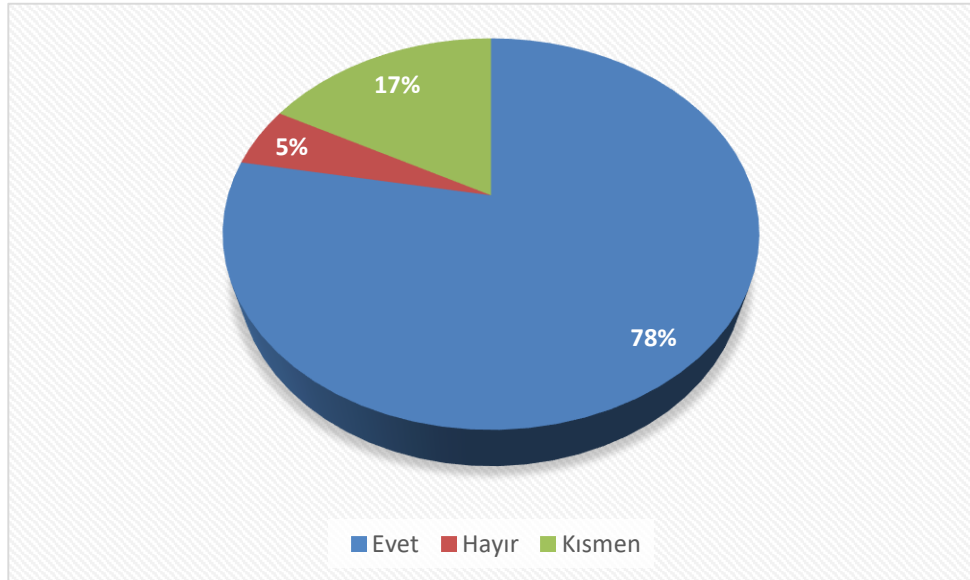
Grafik 9. Eğitimini aldığınız program için başvuruda bulunmadan önce program hakkında ne derece bilgi sahibiydiniz?

İlgili soruya verilen cevapların ikinci sırasında %26,4 ile çok az seçeneği takip etmektedir. Ankete katılanların %15,9'u hiç bilgi sahibi değildim şıkkını işaretlerken, %14,3'ü oldukça bilgi sahibiydim seçeneğini işaretlemiştir. Bu soruya verilen cevaplar arasında en düşük oranı %5 ile çok bilgi sahibiydim seçeneği oluşturmaktadır.

Tablo 34
Eğitimi aldığınız programı diğer kişilere de tavsiye eder misiniz?

	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Evet	71	74,7	130	79,8	201	77,9
Hayır	2	2,1	11	6,8	13	5,0
Kısmen	22	23,2	22	13,6	44	17,1
Toplam	95	100,0	163	100,0	258	100,0

Bu sorudan itibaren işbaşı eğitim programının genel değerlendirilmesine geçilmiştir. Bu kapsamda katılımcılara sorulan eğitimi aldığınız programı diğer kişilere tavsiye eder misiniz? sorusuna katılımcıların %77,9'u evet yanıtını vermiştir. Bu oran erkeklerde %74,7 iken, kadınlarda %79,8'dir.



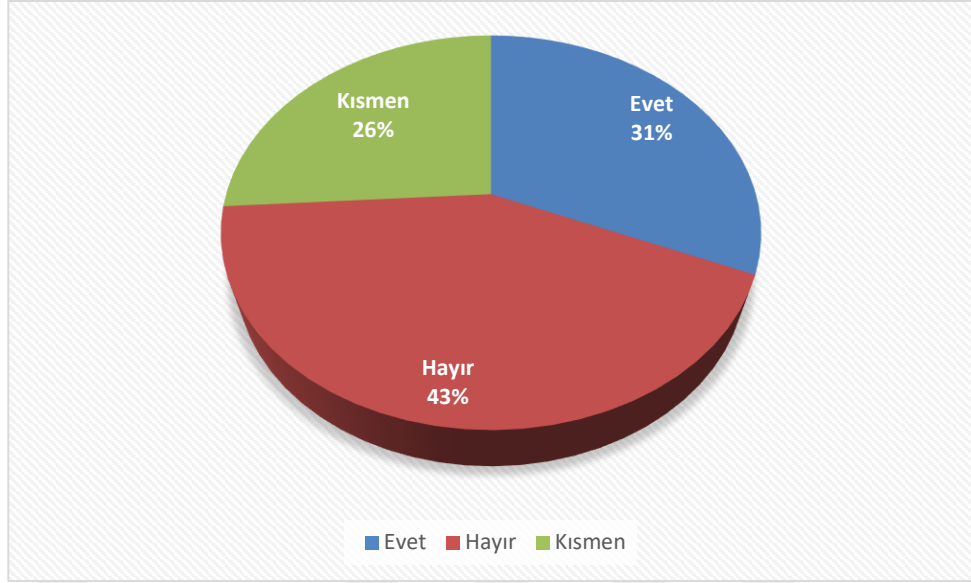
Grafik 10. Eğitimi aldığınız programı diğer kişilere de tavsiye eder misiniz?

İlgili soruya kısmen yanıtını veren katılımcıların oranı %17,1 ile ikinci sırada gelmektedir. Erkeklerin kısmen seçeneğini işaretleme oranı %23,2, kadınların ise %13,5'tir. Eğitimini aldığım programı diğer kişilere tavsiye etmem diyenlerin oranı ise bu soruda en düşük grubu oluşturmuş ve %5 seviyesinde gerçekleşmiştir. Buradan çıkarılacak sonuç programa katılanların %95'inin kısmen de olsa programı diğer kişilere tavsiye etmekte olduğudur.

Tablo 35
İşbaşı Eğitim Programlarında verilen ücretin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Evet	33	34,7	48	29,5	81	31,4
Hayır	43	45,3	67	41,1	110	42,6
Kısmen	19	20,0	48	29,5	67	26,0
Toplam	95	100,0	163	100,0	258	100,0

Ankete katılanların en büyük memnuniyetsizliği bu soru sonucunda ortaya çıkmıştır. Katılımcıların %42,6'sı işbaşı eğitim programlarında verilen ücreti yeterli bulmadığını belirtmiştir. Bu oran kadınlarda %41,1 iken, erkeklerde %45,3 seviyesindedir.



Grafik 11. İşbaşı Eğitim Programlarında verilen ücretin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

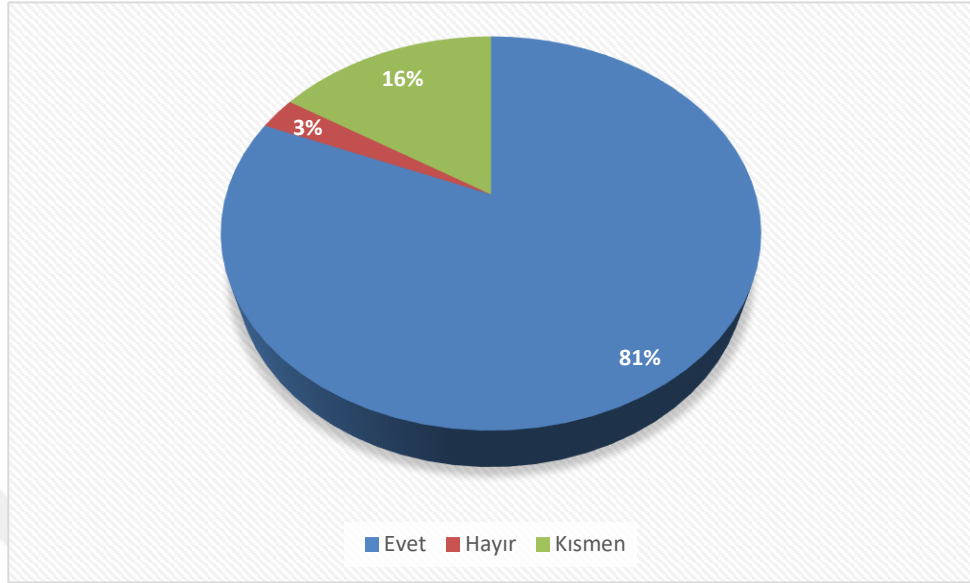
Ücreti yeterli bulanların genel oranı %31,4 iken bu oran erkeklerde %34,7, kadınlarda ise %29,5'tir. Kısmen seçeneğini işaretleyenlerin oranı ise %26 ile en düşük grubu oluşturmaktadır. Erkeklerin kısmen seçeneğini işaretleme oranı %20 iken kadınlarda bu oran %29,5'tir. Çalışmada program hakkında en çok şikayetin bu soruda geldiği görülmüştür. Katılımcıların %68,4'ü verilen ücreti kısmen veya tamamen yetersiz bulmuştur.

Tablo 36
İşbaşı Eğitim Programına katılmanız sizce yararlı oldu mu?

	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Evet	82	86,3	128	78,5	210	81,4
Hayır	3	3,2	4	2,5	7	2,7
Kısmen	10	10,5	31	19,0	41	15,9
Toplam	95	100,0	163	100,0	258	100,0

İşbaşı eğitim programına katılmanız sizce yararlı oldu mu? sorusuna cevap veren katılımcıların %81,4'ü evet cevabını işaretlemiştir. Bu oran erkeklerde kadınlara

nazaran daha yüksek seviyedir. İlgili soruya evet diyen erkeklerin oranı %86,3 iken kadınlarda bu oran %78'5'tir.



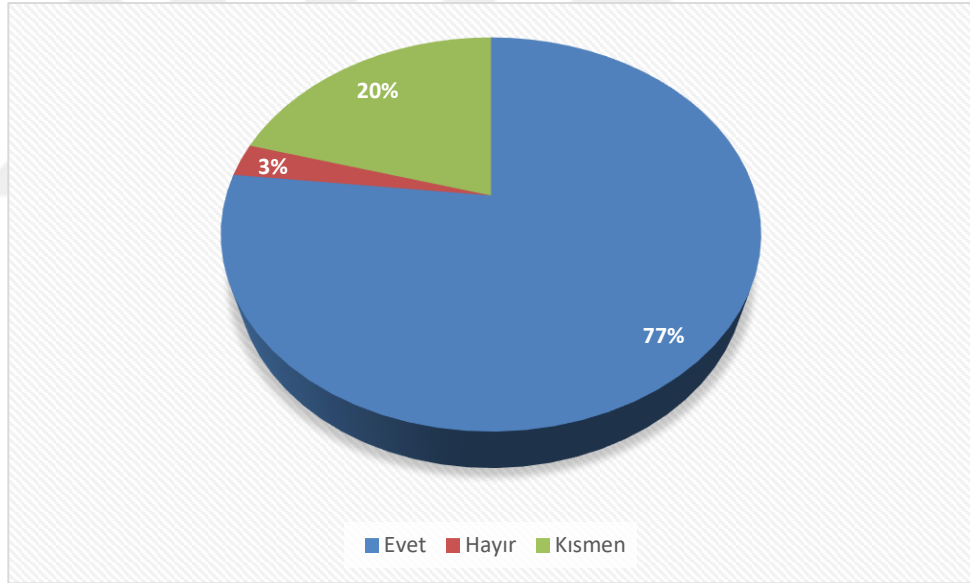
Grafik 12. İşbaşı Eğitim Programına katılmanız sizce yararlı oldu mu?

Bu soruya cevap verenler arasında ikinci grubu %15,9 ile kısmen seçeneğini işaretleyenler oluşturmuştur. Katıldıkları işbaşı eğitim programını kısmen yararlı bulan erkelerin oranı %10,5 iken bu oran kadınlarda %%19 seviyesindedir. İşbaşı eğitim programının herhangi bir faydasının bulunmadığını söyleyenlerin oranı ise sadece %2,7'dir. Bu sonuçlara göre katılımcıların programı faydalı olarak gördüğü anlaşılmaktadır. Akbaş'ın (2011:117) yaptığı çalışmada işbaşı eğitim programının kişiye katkı sağladığını düşünenlerin oranı ise %67,6'dır. Yine aynı soruya kısmen yanıtını verenlerin oranı %10,8 iken hayır yanıtını verenlerin oranının %21,6 olduğu görülmektedir.

Tablo 37
Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının iş bulmanıza katkı sağlayacağını düşünüyor musunuz?

	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Evet	70	73,7	128	78,5	198	76,7
Hayır	5	5,3	2	1,2	7	2,7
Kısmen	20	21,1	33	20,23	53	20,5
Toplam	95	100,0	163	100,0	258	100,0

İşbaşı eğitim programlarının iş bulmada katkı sağlayacağını düşünüyor musunuz? sorusuna katılımcıların %76,7'si evet yanıtını vermiştir. Bu oran erkeklerde %73,7 iken kadınlarda %78'5'tir.



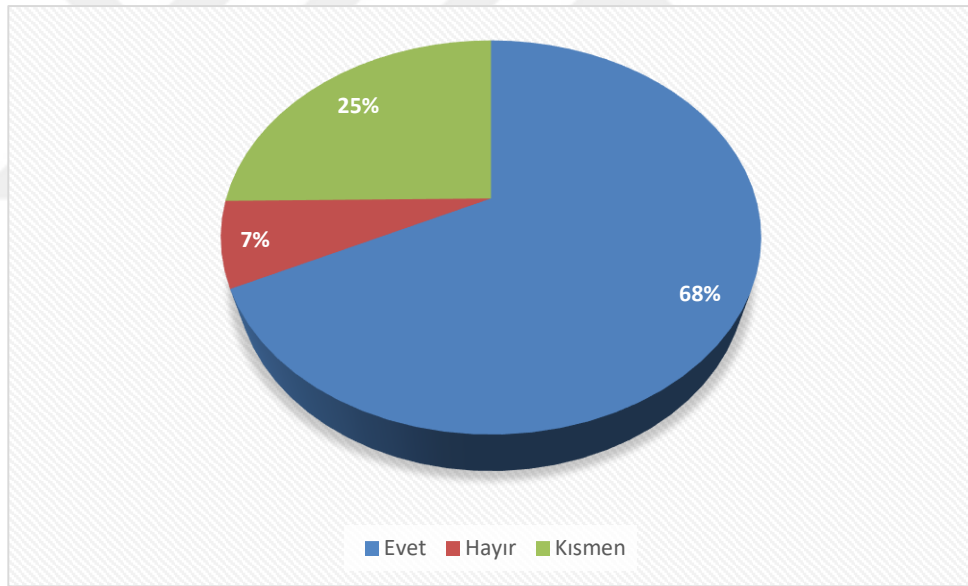
Grafik 13. Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının iş bulmanıza katkı sağlayacağını düşünüyor musunuz?

İlgili soruya kısmen yanıtını verenlerin oranı %20,5 ile ikinci sırada gelmektedir. Kısmen diyen erkeklerin oranı %21,1 iken bu oran kadınlarda %20,3'tür. Katıldıkları işbaşı eğitim programının iş bulmada herhangi bir katkı sağlamayacağını düşünenlerin oranı ise sadece %2,7 seviyesindedir. İş bulmak için katkı sağlamayacağını düşünen erkeklerin oranı %5,3 iken bu oran kadınlarda %1,2'dir.

Tablo 38
Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının içeriğinin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Evet	67	70,5	108	66,3	175	67,8
Hayır	7	7,4	11	6,8	18	7,0
Kısmen	21	22,1	44	27,0	65	25,2
Total	95	100,0	163	100,0	258	100

Katıldıkları işbaşı eğitim programı içeriğinin yeterli olup olmadığı yönündeki soruya katılımcılardan gelen en yüksek yanıt %67,8 ile evet olmuştur. İlgili soruya cevap veren erkeklerde bu oran %70,5 iken kadınlarda %66,3'tür.



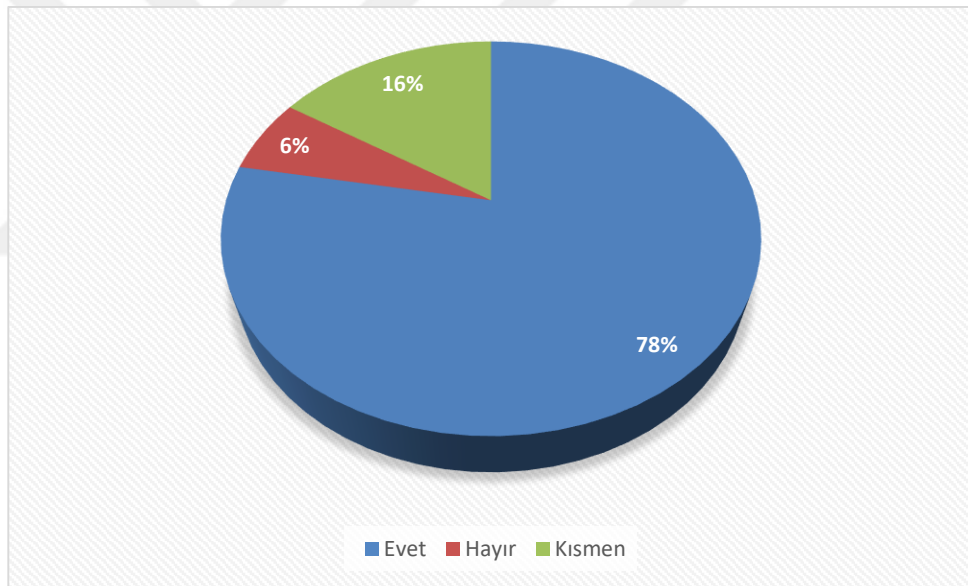
Grafik 14. Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının içeriğinin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

İlgili soruya katılımcılardan gelen en yüksek ikinci cevap ise %25,2 ile kısmen seçeneğidir. Bu cevabı veren erkeklerin oranı %22,1 iken bu oran kadınlarda %27'dir. İşbaşı eğitim programının yeterli olmadığını düşünüp hayır şıkkını işaretleyen katılımcıların oranı ise %7 seviyesindedir. Bu oran erkeklerde %7,4, kadınlarda ise %6,8'dir.

Tablo 39
Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının kursiyerlerin seviyesine uygun olduğunu düşünüyor musunuz?

	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Evet	73	76,8	128	78,5	201	77,9
Hayır	4	4,2	12	7,4	16	6,2
Kısmen	18	19,0	23	14,1	41	15,9
Toplam	95	100,0	163	100,0	258	100,0

Katılımcıların %77,9'u katıldıkları işbaşı eğitim programının kendi seviyelerine uygun olduğunu düşünmektedir. Bu oran erkeklerde %76,8 iken kadınlarda %78,5'tir.



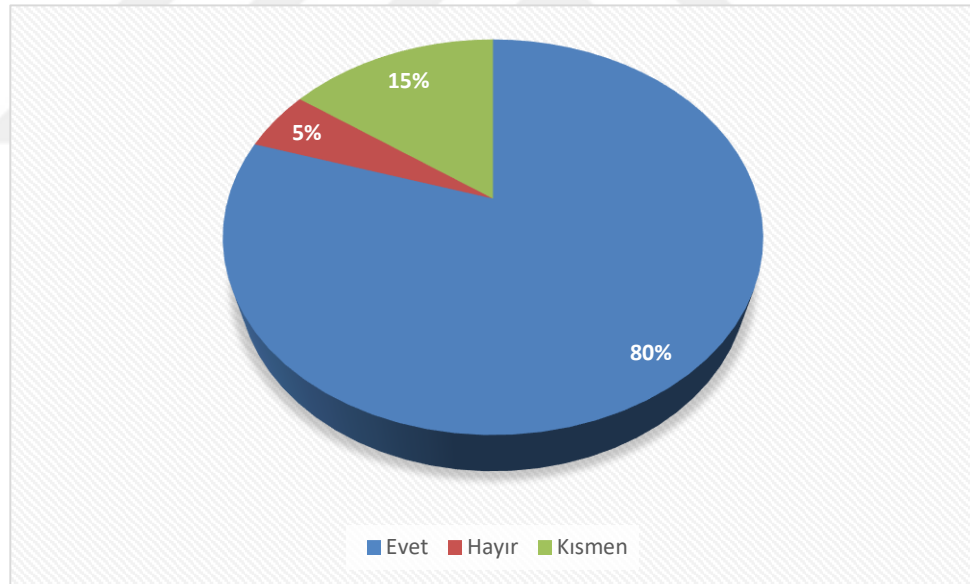
Grafik 15. Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının kursiyerlerin seviyesine uygun olduğunu düşünüyor musunuz?

Programın kursiyer seviyelerine kısmen uygun olduğunu düşünenlerin oranı %15,9'dur. İlgili cevabı veren erkeklerin oranı %19 iken kadınlarında bu oran %14,1'dir. Programın kursiyer seviyesine uygun olup olmadığı yönündeki soruya hayır diyenlerin oranı ise %6,2'de kalmıştır. Bu soruya hayır cevabı veren erkeklerin oranı %4,2 iken kadınlarda bu oranın %7,4 olduğu görülmektedir.

Tablo 40
Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının kapsadığı bilgi ve becerilerin iş piyasası ile uyumlu olduğunu düşünüyor musunuz?

	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Evet	78	82,1	128	78,5	206	79,8
Hayır	6	6,3	7	4,3	13	5,0
Kısmen	11	11,6	28	17,2	39	15,1
Toplam	95	100,0	163	100,0	258	100,0

Araştırmaya katılanların %79,8'i işbaşı eğitim programlarının kapsadığı bilgi ve becerilerin iş piyasası ile uyumlu olup olmadığı yönündeki soruya evet cevabını vermiştir. Evet cevabı verenlerin oranı erkeklerde %82,1 iken kadınlarda bu oran %78,5'tir.



Grafik 16. Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının kapsadığı bilgi ve becerilerin iş piyasası ile uyumlu olduğunu düşünüyor musunuz?

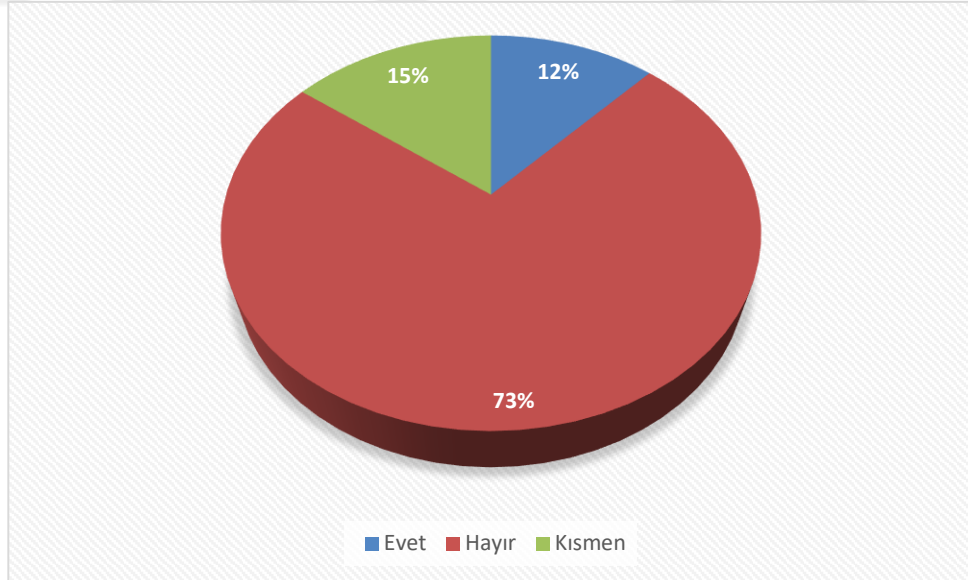
Bu soruya kısmen cevabını veren grup ise ikinci sırada yer almaktadır. Programların kapsadığı bilgi ve becerilerin işgücü piyasası ile kısmen uyumlu olduğunu düşünenlerin oranı %15,1'dir. İlgili cevabı veren erkeklerin oranı %11,6 iken kadınlarda bu oranın %17,2 olduğu görülmektedir. Katıldıkları programın kapsadığı bilgilerin iş piyasası ile

uyum olmadığını düşünenlerin oranı ise %5'tir. Bu soruya hayır cevabı veren erkeklerin oranı %6,3 iken kadınlarda bu oran %4,3 şeklindedir.

Tablo 41
Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programında gereksiz bilgi ve ayrıntıya yer verildiğini düşünüyor musunuz?

	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Evet	10	10,5	21	12,9	31	12,0
Hayır	71	74,7	118	72,4	189	73,3
Kısmen	14	14,7	24	14,7	38	14,7
Toplam	95	100,0	163	100,0	258	100,0

Katıldıkları işbaşı eğitim programında gereksiz bilgi ve ayrıntıya yer verilip verilmediği yönündeki soruya katılımcılardan gelen en yüksek %73,3 ile hayır seçeneği olmuştur. İşbaşı eğitim programlarında gereksiz bilgi ve ayrıntıya yer verilmediğini düşünen erkeklerin oranı %74,7, kadınların oranı ise %72,4'tür.



Grafik 17. Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programında gereksiz bilgi ve ayrıntıya yer verildiğini düşünüyor musunuz?

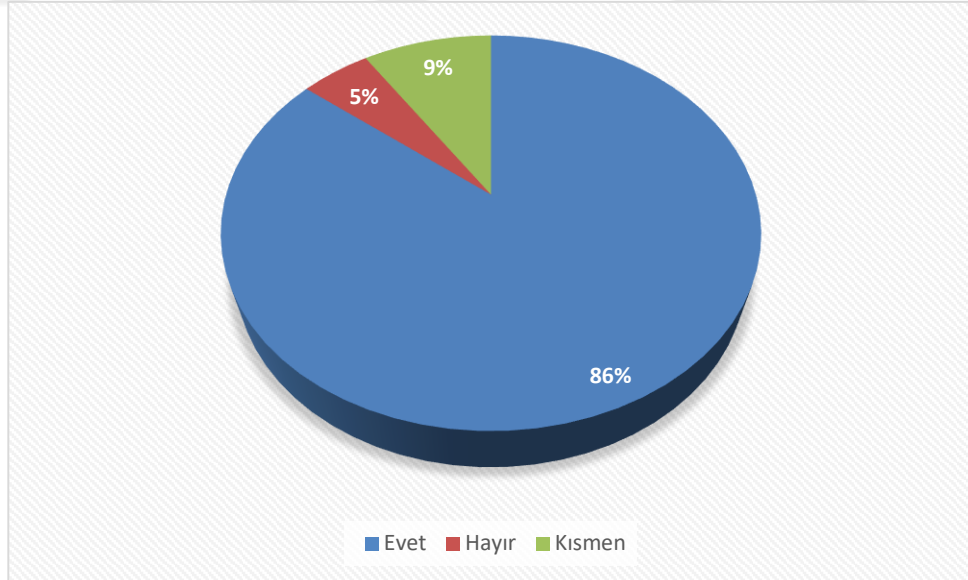
İlgili soruya kısmen yanıtını veren katılımcıların oranı ise %14,7'dir. Bu seçeneği işaretleyen oranı hem erkeklerde hem de kadınlarda %14,7 seviyesindedir. Katıldıkları

işbaşı eğitim programlarında gereksiz bilgi ve ayrıntıya ver verildiğini düşünenlerin oranı ise %12'dir. Bu soruya evet cevabı verenlerin oranlarına bakıldığında erkeklerde bu oranın %10,5, kadınlarda ise %12,9 olduğu görülmektedir.

Tablo 42
Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının süresinin verilmek istenen eğitim için yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Evet	82	86,3	139	85,3	221	85,7
Hayır	6	6,3	7	4,3	13	5,0
Kısmen	7	7,4	17	10,4	24	9,3
Toplam	95	100,0	163	100,0	258	100,0

İşbaşı eğitim programlarının süresinin verilmek istenen eğitim için yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? sorusuna katılımcıların %85,7'si evet cevabı vermiştir. Evet cevabını veren erkeklerin oranı %86,3 iken kadınlarda bu oran %85,3'dür.



Grafik 18. Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının süresinin verilmek istenen eğitim için yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

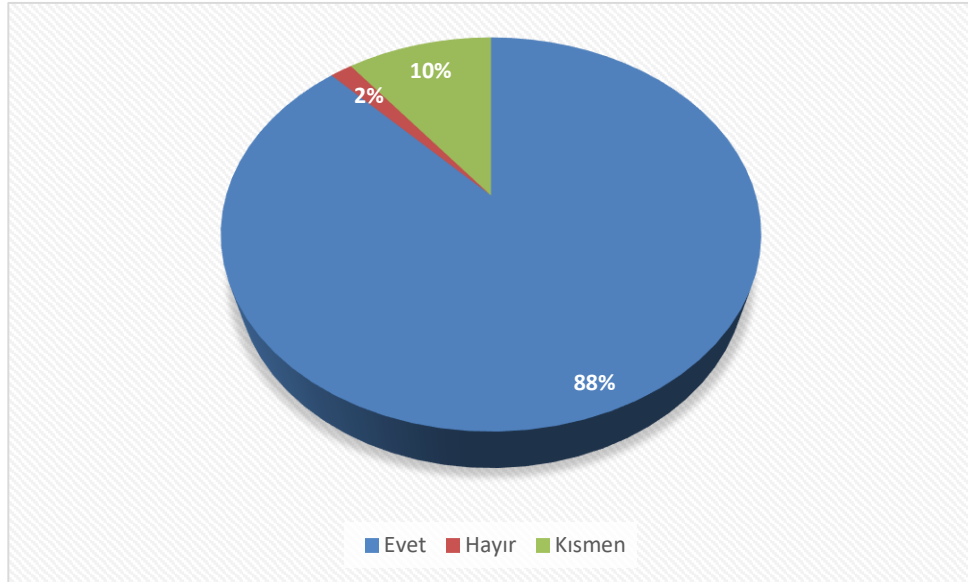
Bu soruya cevap veren katılımcılar arasında en yüksek ikinci grubu %9,3 ile kısmen cevabı verenler oluşmaktadır. Bu cevabı veren katılımcıların oranı erkeklerde %7,4,

kadınlarda ise %10,4'tür. Katıldıkları işbaşı eğitim programının süresinin verilmek istenen eğitim için yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı ise %5 seviyesinde kalmıştır. Programların süresinin yetersiz olduğunu düşünen erkeklerin oranı %6,3 iken kadınlarda bu oranın %4,3 olduğu görülmektedir.

Tablo 43
Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programı eğiticisinin mesleki bilgi ve beceri açısından yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Evet	83	87,4	144	88,3	227	88,0
Hayır	2	2,1	2	1,2	4	1,6
Kısmen	10	10,5	17	10,4	27	10,5
Toplam	95	100,0	163	100,0	258	100,0

Katılımcıların %88'i katıldıkları işbaşı eğitim programı eğiticisinin mesleki bilgi ve beceri açısından yeterli olduğunu düşünmektedir. İlgili cevabı veren erkeklerin oranı %87,4 iken bu oran kadınlarda %88,3 seviyesindedir.



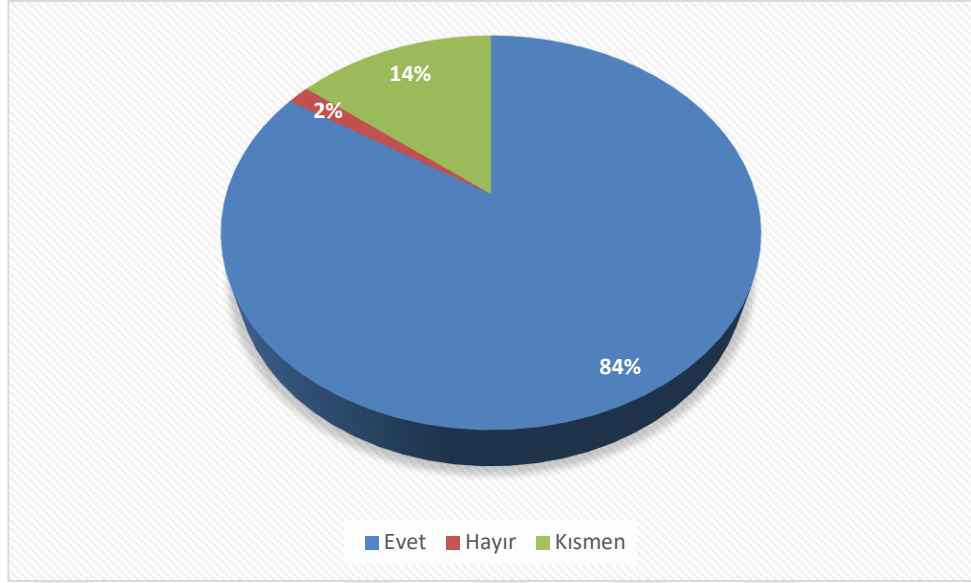
Grafik 19. Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programı eğiticisinin mesleki bilgi ve beceri açısından yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

Katılımcıların %10,5 ise program eğiticisinin mesleki bilgi ve beceri açısından kısmen yeterli olduğunu düşünmektedir. Erkek katılımcıların kısmen seçeneğini işaretleme oranı %10,5 iken bu oranın kadınlarda %10,4 olduğu görülmektedir. İşbaşı eğitim programı eğiticisinin mesleki bilgi ve beceri açısından yetersiz olduğunu düşünen katılımcıların oranı ise sadece %1,6'dır. Bu şekilde düşünen erkeklerin oranı %2,1 iken kadınlarda bu oran %1,2'de kalmıştır.

Tablo 44
Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programı eğiticisinin iletişim becerisi açısından yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Evet	80	84,2	137	84,1	217	84,1
Hayır	1	1,1	3	1,8	4	1,6
Kısmen	14	14,7	23	14,1	37	14,3
Toplam	95	100,0	163	100,0	258	100,0

Araştırmaya katılan kişilere sorulan işbaşı eğitim programı eğiticisinin iletişim becerisi açısından yeterli olup olmadığı yönündeki soruya katılımcıların %84,1'i evet yanıtını vermiştir. Erkeklerin %84,2'si katıldıkları programdaki eğiticinin iletişim becerisi açısından yeterli olduğunu düşünmekte iken bu oran kadınlar %84,1 şeklinde gerçekleşmiştir.



Grafik 20. Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programı eğiticisinin iletişim becerisi açısından yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

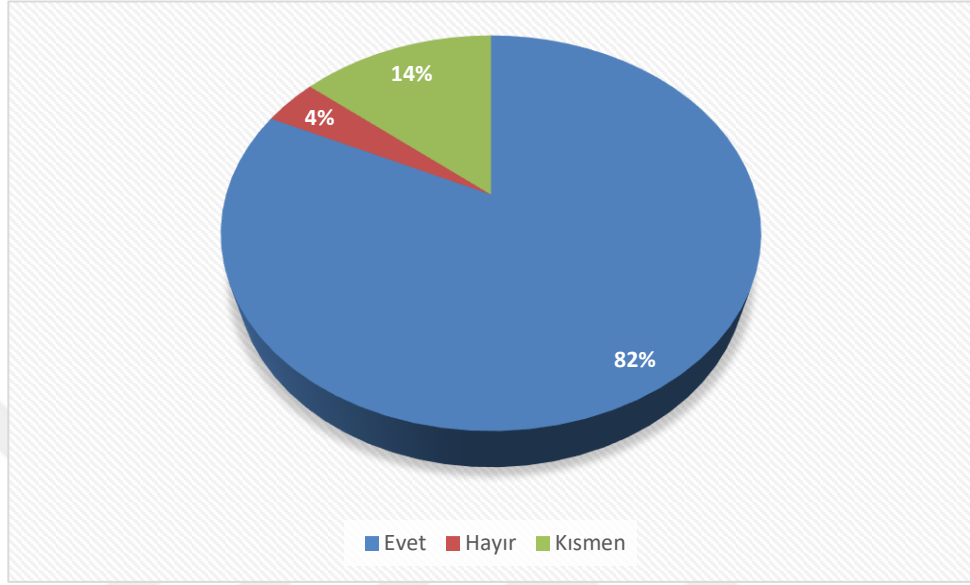
Katılımcıların %14,3'ü program eğiticisinin iletişim becerisini kısmen yeterli bulmaktadır. Erkeklerde bu seçeneği işaretleyenlerin oranı %14,8, kadınlarda ise %14,1'dir. Araştırmaya katılanlardan işbaşı eğitim programı eğiticisinin iletişim becerisi yönünden yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı ise bir önceki soruda olduğu gibi %1,6 seviyesinde kalmıştır. Kadın katılımcılarda bu cevabı verenlerin oranının %1,8, erkek katılımcılarda ise %1,1 olduğu görülmektedir.

Tablo 45
Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programı çalışma ortamının eğitim faaliyetlerinin gerçekleşmesinde yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Evet	81	85,3	131	80,4	212	82,2
Hayır	2	2,1	8	4,9	10	3,9
Kısmen	12	12,6	24	14,7	36	14,0
Toplam	95	100,0	163	100,0	258	100,0

Katıldığınız işbaşı eğitim programı çalışma ortamının eğitim faaliyetlerinin gerçekleşmesinde yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? sorusuna katılımların %82,2'si

evet cevabını vermiştir. Erkeklerde bu cevabı verenlerin oranı %85,3 iken kadınlarda bu oran %80,4'tür.



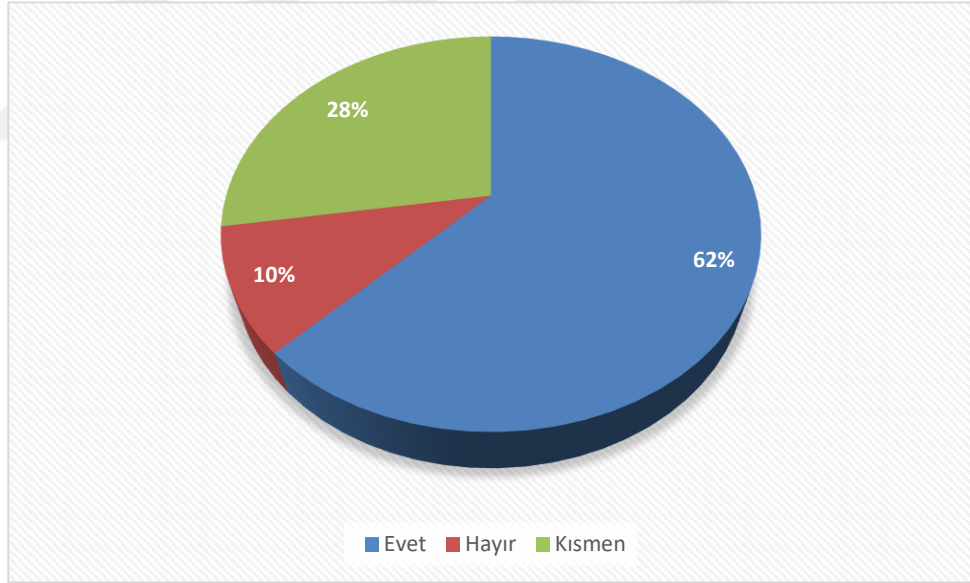
Grafik 21. Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programı çalışma ortamının eğitim faaliyetlerinin gerçekleşmesinde yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

Verilen cevaplar arasında ikinci sırayı kısmen seçeneği almaktadır. İlgili soruya katılımcıların %14'ü kısmen yanıtını vermiştir. Bu cevabı veren erkeklerin oranı %12,6 iken kadınlarda bu oran %14,7'dir. Katıldıkları işbaşı eğitim programı çalışma ortamının eğitim faaliyetlerinin gerçekleşmesinde yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı ise %3,9'dur. Bu düşünceye sahip erkek katılımcıların oranı %2,1 iken kadın katılımcılarda bu oranın %4,9 olduğu görülmektedir.

Tablo 46
İşbaşı Eğitim Programı sonrasında alacağınız belgenin iş bulmanız açısından yeterli olacağını düşünüyor musunuz?

	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Evet	55	57,9	106	65,0	161	62,4
Hayır	11	11,6	15	9,2	26	10,1
Kısmen	29	30,5	42	25,8	71	27,5
Toplam	95	100,0	163	100,0	258	100,0

İşbaşı eğitim programı sonrasında alınan “İşbaşı Eğitim Programı Sertifikası”nın iş bulmak açısından yeterli olup olmayacağı yönündeki soruya katılımcıların %62’sinin evet yanıtını verdiği görülmektedir. Bu cevabı veren katılımcılardan erkeklerin oranı %57,9 iken kadınlarda bu oran %65’tir.



Grafik 22. İşbaşı Eğitim Programı sonrasında alacağınız belgenin iş bulmanız açısından yeterli olacağını düşünüyor musunuz?

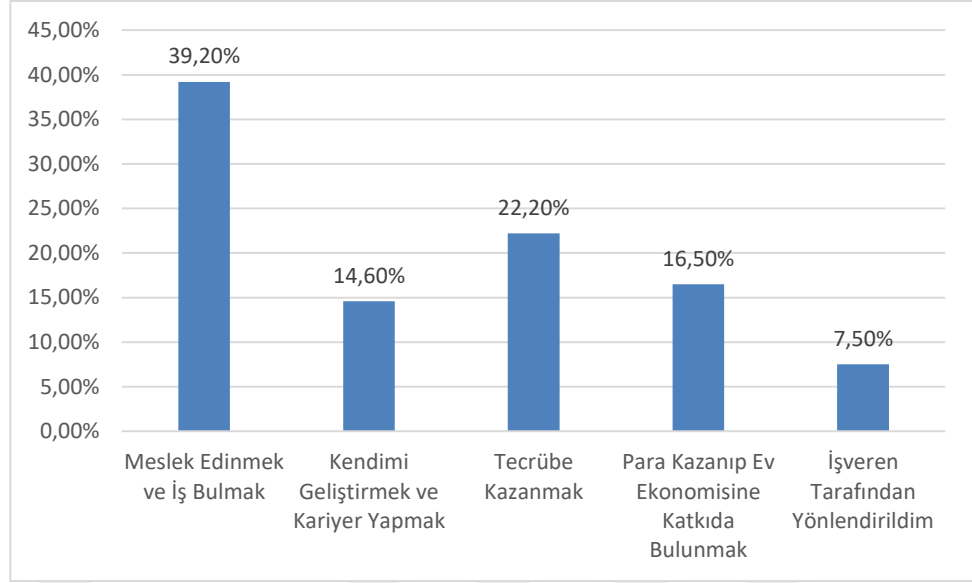
İşbaşı Eğitim Programı Sertifikasının iş bulma açısından kısmen yeterli olduğunu düşünenlerin oranı ise %27,5’tir. Kısmen seçeneğini işaretleyenlerin oranı erkeklerde %30,5, kadınlarda ise %25,8’dir. Program sonrasında alınan belgenin iş bulma açısından yeterli olmayacağı düşünen katılımcıların oranı %10,1’lik kısmı

oluşturmaktadır. İş bulmak için sertifikanın yetersiz olacağını düşünen erkek katılımcıların oranı %11,6, kadın katılımcıların oranı ise %9,2'dir.

Tablo 47
İşbaşı Eğitim Programına katılma nedeninizi bir cümle ile belirtiniz?

	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Meslek Edinmek ve İş Bulmak	31	39,2	52	39,1	83	39,2
Kendimi Geliştirmek ve Kariyer Yapmak	8	10,1	23	17,3	31	14,6
Tecrübe Kazanmak	22	27,8	25	18,8	47	22,2
Para Kazanıp Ev Ekonomisine Katkıda Bulunmak	6	7,6	29	21,8	35	16,5
İşveren Tarafından Yönlendirildim	12	15,2	4	3,0	16	7,5
Toplam	79	100,0	133	100,0	212	100,0

Anket katılımcılarının işbaşı eğitim programlarına katılma nedenleri verilen cevaplara göre beş başlık altında sınıflandırılmıştır. Buna göre işbaşı eğitim programlarına katılma nedenlerinin ilk sırasında %39,2 ile meslek edinmek ve iş bulmak yer almaktadır. Katılımcıların işbaşı eğitim programlarına katılma nedenlerinin ikinci sırasında %22,2 ile tecrübe kazanmak yer almaktadır. Bu işbaşı eğitim programlarına katılma nedenlerini sırasıyla para kazanıp ev ekonomisine katkıda bulunmak (%16,5) ve kendimi geliştirmek ve kariyer yapmak (%14,6) takip etmektedir. Araştırmaya katılanlar %7,5'i ise işbaşı eğitim programına işverenleri tarafından yönlendirildiğini belirtmektedir.



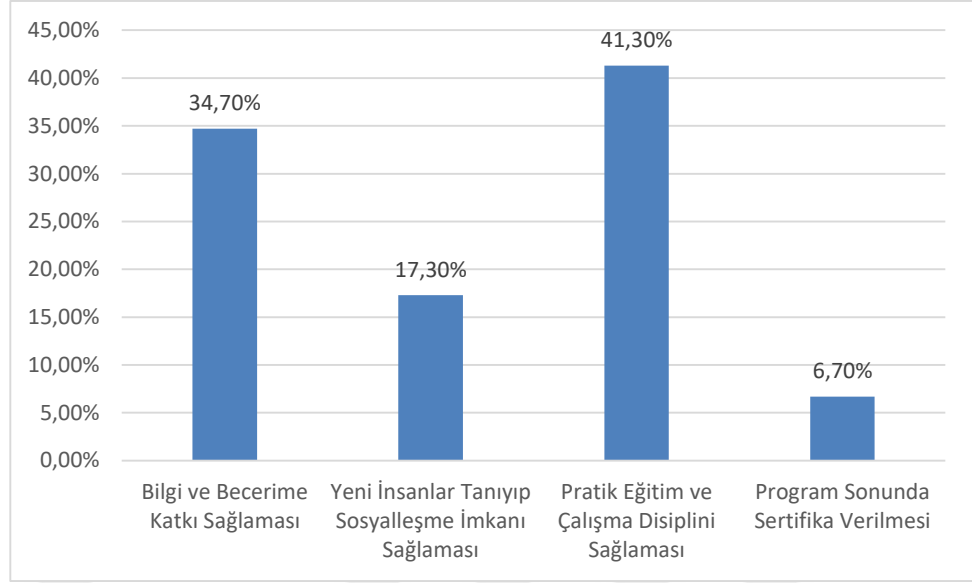
Grafik 23. İşbaşı Eğitim Programına katılma nedeninizi bir cümle ile belirtiniz?

Cinsiyete göre katılma nedenlerine bakıldığında hem erkeklerin hem de kadınların en çok meslek edinmek ve iş bulmak cevabını verdiği görülmektedir. Bu yanıt her iki grupta da %39 seviyesindedir. Erkek katılımcıların programa katılma nedenlerinden ikincisini %27,8 ile tecrübe kazanmak oluştururken, kadınlarda ikinci sırayı %21,8 ile para kazanıp ev ekonomisine katkıda bulunmak oluşturmaktadır. Erkek katılımcıların programa katılma nedenlerinin üçüncü sırasında %15,2 ile işveren tarafından yönlendirildim yanıtı yer alırken, kadınların programa katılma nedenlerinin üçüncü sırasında tecrübe kazanmak bulunmaktadır. Erkek katılımcıların işbaşı eğitim programına katılma nedenlerinin dördüncü sırasında kendimi geliştirmek ve kariyer yapmak (%10,1), beşinci ve son sırasında ise para kazanıp ev ekonomisine katkıda bulunmak (%7,6) gelmektedir. Kadınlarda ise programa katılma nedenlerinin dördüncü sırasında kendimi geliştirmek ve kariyer yapmak (14,6) bulunmakta iken beşinci sırada işveren tarafından yönlendirildim (%7,5) yanıtı yer almaktadır.

Tablo 48
İşbaşı Eğitim Programı ile ilgili belirtmek istediğiniz olumlu görüşleriniz varsa nelerdir?

	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Bilgi ve Becerime Katkı Sağlaması	11	25,5	15	46,9	26	34,7
Yeni İnsanlar Tanıyıp Sosyalleşme İmkânı Sağlaması	7	16,3	6	18,8	13	17,3
Pratik Eğitim Fırsatı ve Çalışma Disiplini Sağlaması	22	51,2	9	28,1	31	41,3
Program Sonunda Sertifika Verilmesi	3	7,0	2	6,2	5	6,7
Toplam	43	100,0	32	100,0	75	100,0

Araştırmada katılımcılara yöneltilen son iki soru gözden kaçabilecek sorunların tespitine yönelik olarak açık uçlu olarak sorulmuştur. Bu kapsamda katılımcılara işbaşı eğitim programı ile ilgili varsa olumlu ve olumsuz görüşleri sorulmuştur. Tablo 48’de görüldüğü üzere katılımcılara işbaşı eğitim programı ile ilgili olumlu görüşler sorulmuş ve bu soruya anketin uygulandığı 258 kişiden 43’ü erkek, 32’si kadın olmak üzere toplam 75’i yanıt vermiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplara göre bu soru dört başlık altında sınıflandırılmıştır. Yanıt verenlerin %41,3’ü olumlu görüş olarak işbaşı eğitim programının pratik eğitim fırsatı ve çalışma disiplini sağladığını düşünmektedir. Bu yanıtı %34,7 ile bilgi ve becerime katkı sağlaması yanıtı takip etmektedir. Olumlu görüşlerin üçüncü sırasında %17,3 ile yeni insanlar tanıyıp sosyalleşme imkânı sağlaması yanıtı yer alırken, dördüncü sırada %6,7 ile program sonunda sertifika verilmesi bulunmaktadır.



Grafik 24. İşbaşı Eğitim Programı ile ilgili belirtmek istediğiniz olumlu görüşleriniz varsa nelerdir?

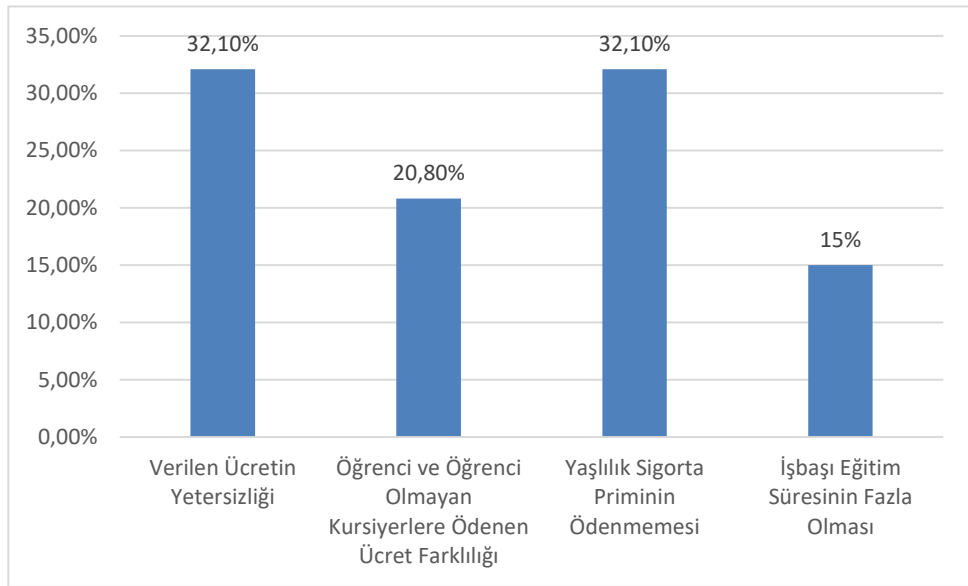
Erkek katılımcıların işbaşı eğitim programına yönelik olumlu görüşlerinin ilk sırasında %51,2 ile pratik eğitim fırsatı ve çalışma disiplini sağlaması gelmektedir. İkinci sırada bilgi ve becerime katkı sağlaması (%25,5) yer alırken bu yanıtı sırasıyla, yeni insanlar tanıyıp sosyalleşme imkanı sağlaması (%16,3) ve program sonunda sertifika verilmesi (%7) takip etmektedir.

Araştırmaya katılan kadınların program ile ilgili olumlu görüşlerine bakıldığında ilk sırada bilgi ve becerime katkı sağlaması yanıtı görülmektedir. İlgili soruya verilen cevapların ikinci sırasında ise %28,1 ile pratik eğitim fırsatı ve çalışma disiplini sağlaması yer almaktadır. Bu cevabı üçüncü sırada yeni insanlar tanıyıp sosyalleşme imkanı sağlaması (%18,8) takip etmektedir. Kadın katılımcıların verdikleri cevabın dördüncü ve son sırasında ise programa katılma nedeni olarak eğitim sonunda sertifika verilmesi (%6,7) yer almaktadır.

Tablo 49
İşbaşı Eğitim Programı ile ilgili belirtmek istediğiniz olumsuz görüşleriniz varsa nelerdir?

	Erkek	Yüzde (%)	Kadın	Yüzde (%)	Toplam	Yüzde (%)
Verilen Ücretin Yetersizliği	9	37,5	8	27,6	17	32,1
Öğrenci ve Öğrenci Olmayan Kursiyerlere Ödenen Ücret Farklılığı	4	16,7	7	24,1	11	20,8
Yaşlılık Sigorta Priminin Ödenmemesi	6	25,0	11	37,9	17	32,1
İşbaşı Eğitim Programı Süresinin Fazla Olması	5	20,8	3	10,4	8	15,0
Toplam	24	100,0	29	100,0	55	100,0

Tablo 49’da araştırmaya katılan kişilerin işbaşı eğitim programı ile ilgili olumsuz görüşleri yer almaktadır. 258 kişiye uygulanan ankette bu soruya cevap veren kişi sayısı 55’tir. Bu kapsamda işbaşı eğitim programı ile ilgili olumsuz görüşlerin ilk iki sırasını programa katılanlara verilen ücretin yetersizliği (%32,1) ve yaşlılık primlerinin ödenmemesi (%32,1) oluşturmaktadır. Bu yanıtları öğrenci ve öğrenci olmayan kursiyerlere ödenen ücret farklılığı (%20,8) ve işbaşı eğitim programı süresinin fazla olması (%15) takip etmektedir.



Grafik 25. İşbaşı Eğitim Programı ile ilgili belirtmek istediğiniz olumsuz görüşleriniz varsa nelerdir?

Araştırmaya katılan erkeklerin program hakkındaki olumsuz görüşlerinden birincisini %37,5 ile verilen ücretin yetersizliği oluşturmaktadır. İkinci sırada ise %25 ile yaşlılık sigorta primlerinin ödenmemesi gelmektedir. İşbaşı eğitim programı süresinin fazla olması (%20,8) ve öğrenci ve öğrenci olmayan kursiyerlere ödenen ücret farklılığı (%16,7) erkek katılımcıların olumsuz görüşlerinin son iki sırasını oluşturmaktadır.

Kadın katılımcıların işbaşı eğitim programı ile alakalı olumsuz görüşlerinin ilk sırasında yaşlılık sigorta priminin ödenmemesi (%37,9) bulunmaktadır. Bu yanıtı ikinci sırada %27,6 ile verilen ücretin yetersizliği takip etmektedir. Kadınların işbaşı eğitim programı ile ilgili üçüncü sıradaki olumsuz görüşünü öğrenci ve öğrenci olmayanlara ödenen ücret arasındaki farklılık (%24,1) oluşturmakta iken dördüncü ve son sıradaki olumsuz görüş işbaşı eğitim süresinin fazla olmasıdır (%10,4).

SONUÇ

Mesleki eğitim, işgücü piyasalarında ihtiyaç duyulan niteliklerde kişilerin yetiştirilmesi amacıyla uygulanan bir faaliyettir. Bu kapsamda Türkiye’de İŞKUR aktif istihdam politikaları kapsamında mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitim programları düzenlemektedir.

İŞKUR tarafından, 2010-2016 yılları arasında Türkiye genelinde toplam 309.122, Sakarya ilinde de aynı zaman aralığında toplam 6734 adet mesleki eğitim faaliyeti yürütülmüştür. Bu faaliyetlere 2010-2016 yılları arasında, Türkiye genelinde 885.980’i erkek, 952.027 kadın olmak üzere toplam 1.840.007 kişi katılmıştır. Aynı zaman aralığında Sakarya ilinde ki faaliyetlere, 36.400’ü erkek, 21.729’u kadın olmak üzere toplam 58.129 kişi katılmıştır.

Bu çalışmada Sakarya ilinde İŞKUR işbaşı eğitim programlarına katılmış olan 258 kişiyle anket çalışması yapılmıştır. Katılımcıların %36,8’ini erkekler oluştururken, %63,2’sini kadınlar oluşturmuştur. Katılımcıların yaş aralığına bakıldığında en yüksek grubun hem erkeklerde hem de kadınlarda 20-24 yaş arası grup olduğu görülmektedir. Genç nüfusu oluşturan 15-24 yaş aralığındaki katılımcıların oranı ise, genel oran içerisinde %44,1’lik kesimi oluşturmaktadır. Bu sonuçlar ışığında işbaşı eğitim programlarına daha çok gençlerin ilgi gösterdiği anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan bireylerin medeni durumlarına bakıldığında %68’inin bekar, %32’sinin ise evli olduğu görülmektedir. Erkek katılımcıların %87,4’ü bekar iken kadınlarda bu oran %57,1’dir. Katılımcıların çocuk sayıları ise medeni durumla benzerlik göstermiş ve %67,1’inin çocuğunun olmadığı görülmüştür.

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde en yüksek katılımın üniversite mezunları arasından olduğu görülmektedir. Erkeklerde programa katılan kişiler arasında en çok üniversite mezunlarının olduğu görülmekte iken kadınlarda en yüksek grubu ilköğretim mezunları oluşturmaktadır. Buradan çıkarılacak sonuç işbaşı eğitim programına genel olarak eğitim seviyesi yüksek erkekler katılırken, kadınlarda daha çok eğitim seviyesi düşük kişiler rağbet göstermektedir.

Araştırmaya katılanların işbaşı eğitim programındaki mesleklerine bakıldığında en yüksek oranın konfeksiyon işçiliğinde olduğu görülmektedir. Bu mesleği sırasıyla çağrı merkezi müşteri temsilciliği, mühendis, büro elemanı ve temel metal şekillendirme meslekleri takip etmektedir. Cinsiyete göre programlara katılım oranlarına bakıldığında konfeksiyon işçisi, hasta danışmanı ve elektrik malzemesi montaj işçisi programlarına kadınların yoğun olarak katıldığı görülmekte iken temel metal şekillendirme, montaj elemanı, alüminyum doğramacı ve lojistik programlarında erkeklerin yoğunlukta oldukları görülmektedir. Ayrıca ilgili işbaşı eğitim programlarının %72,1'i 61 ve üzerinde işgünü süresinde devam etmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların işbaşı eğitim programından en çok eş, dost ve akraba aracılığıyla haberdar oldukları görülmektedir. Bu yanıtı sırasıyla İŞKUR, işveren ve internet seçenekleri takip etmektedir. Katılımcılara verilen anket forumu içerisinde yer alan “radyo ve televizyonlar” ve “gazete ilanlarından” seçeneklerinin hiç işaretlenmemiş olması dikkat çekmektedir. Bu kapsamda radyo, televizyon ve gazete gibi kitle iletişim araçlarında İŞKUR eğitim programlarının yeterince tanıtılmadığı ya da tanıtımı yapılmış olsa bile etkisinin olmadığı görülmektedir.

Araştırmaya katılanlara %41,1'i program için başvuruda bulunmadan önce ilgili program hakkında kısmen bilgi sahibi olduğunu belirtmiştir. Bu yanıtı sırasıyla çok az bilgi sahibiydim, hiç bilgi sahibi değildim, oldukça bilgi sahibiydim ve çok bilgi sahibiydim seçenekleri takip etmektedir. Sonuçlar katılımcıların programa başvurmadan önce katıldıkları program hakkındaki yeterli düzeyde bilgi sahibi olmadıklarını göstermektedir.

Araştırmaya katılanların %77,9'u katıldıkları işbaşı eğitim programlarını diğer kişilere de tavsiye etmektedir. Bu yanıtı kısmen seçeneği takip ederken, işbaşı eğitim programını diğer kişilere tavsiye etmiyorum yanıtını verenlerin oranı %5 seviyesinde kalmıştır. Erkeklerin %74,7'si bu programı diğer kişilere tavsiye ederken kadınlarda bu oran %79,8'dir. Buradan çıkarılacak sonuç programa katılanların %95'inin kısmen de olsa programı diğer kişilere tavsiye etmekte olduğudur.

Çalışmaya katılanların en büyük memnuniyetsizliği işbaşı eğitim programlarında verilen ücretlerle alakalıdır. Katılımcıların %42,6'sı verilen ücreti yeterli bulmadığını

belirtirken, %26'sı ise verilen ücreti kısmen yeterli bulmaktadır. İşbaşı eğitim programlarında verilen ücreti yeterli bulanların oranı ise %31,4'te kalmıştır. Cinsiyete göre verilen yanıtlara bakıldığında hem erkeklerde hem de kadınlarda verilen ücretin yetersiz bulunması ilk sırada gelmektedir. Araştırmada işbaşı eğitim programı hakkında en çok şikayetin bu soruda geldiği görülmüştür. Katılımcıların %68,4'ü işbaşı eğitim programlarında verilen ücreti kısmen veya tamamen yetersiz bulmuştur.

Araştırmaya katılanların %81,4'ü katıldıkları işbaşı eğitim programının kendisine yararlı olduğunu belirtmiştir. Kısmen yararlı olduğu yanıtını verenlerin oranı %15,9 iken işbaşı eğitim programının kendisine herhangi bir yararının olmadığını söyleyenlerin oranı sadece %2,7'de kalmıştır. Cinsiyete göre verilen cevaplara bakıldığında hem erkeklerde hem de kadınlarda benzer sonuçların çıktığı görülmüştür. Katılımcıların verdikleri cevaplar neticesinde işbaşı eğitim programının kişilere yararlı olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılanların %76,7'si işbaşı eğitim programının iş bulmada katkı sağlayacağını düşünmektedir. Katılımcıların %20,5'i ise programın iş bulmaya katkısının kısmen olacağını belirtmiştir. İşbaşı eğitim programının iş bulmada herhangi bir katkısının olmayacağını düşünenlerin oranı ise %2,7'de kalmıştır. Buradan çıkarılacak sonuç katılımcıların işbaşı eğitim programını iş bulmaya yönelik güçlü bir araç olarak gördüğüdür.

Araştırmaya katılanların %67,8'inin görüşü işbaşı eğitim programlarının içeriğinin yeterli olduğu yönündedir. Programın içeriğinin kısmen yeterli olduğunu düşünenlerin oranı %25,2 iken programın içeriğinin yetersiz olduğunu belirtenlerin oranı %7'dir. Bu sonuçlar erkeklerde ve kadınlarda benzerlik göstermektedir.

İşbaşı eğitim programlarının katılımcıların seviyesine uygun olduğunu düşünenlerin oranı %77,9'dur. İlgili programın katılımcıların seviyesine kısmen yeterli olduğunu belirtenlerin oranı ise %15,9 seviyesindedir. Araştırmaya katılanların %6,2'si ise işbaşı eğitim programlarının kursiyer seviyesine uygun olmadığını belirtmiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda işbaşı eğitim programlarının katılımcıların seviyesine uygun olarak tasarlandığı sonucuna varılmaktadır.

Araştırmaya katılanların %79,8'i işbaşı eğitim programlarının kapsadığı bilgi ve becerilerin iş piyasası ile uyumlu olduğunu düşünmektedir. İşbaşı eğitim programlarının kapsadığı bilgi ve becerilerin iş piyasası ile kısmen uyumlu olduğunu belirtenlerin oranı %15,1 iken programın kapsadığı bilgi ve becerilerin iş piyasası ile uyumsuz olduğunu belirtenlerin oranı %5 seviyesinde kalmıştır. Bu cevaplar göz önünde bulundurulduğunda genel olarak işbaşı eğitim programlarının kapsadığı bilgi ve becerilerin iş piyasası ile uyumlu olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Katılımcıların %73,3'ü işbaşı eğitim programlarında gereksiz bilgi ve ayrıntıya yer verilmediğini savunmaktadır. Programlarda kısmen gereksiz bilgi ve ayrıntıya yer verildiğini düşünenlerin oranı %14,7 seviyesindedir. Katılımcılardan %12'si ise işbaşı eğitim programlarında gereksiz bilgi ve ayrıntıya yer verildiğini belirtmektedir. Genel olarak bakıldığında işbaşı eğitim programlarında gereksiz bilgi ve ayrıntıya yer verilmediği sonucuna ulaşmak mümkün olmaktadır.

Araştırmaya katılanların %85,7'si işbaşı eğitim programlarında verilen sürenin eğitim için yeterli olduğu görüşünü savunmaktadır. Programa süresinin verilmek istenen eğitim için kısmen yeterli olduğunu düşünenlerin oranı %9,3 iken süreyi yetersiz bulan katılımcıların oranı ise %5'tir. Verilen cevaplar doğrultusunda işbaşı eğitim programları süresinin verilmek istenen eğitim için yeterli olduğu sonucuna varılmaktadır.

Katılımcıların %88'i işbaşı eğitim programı eğiticisinin mesleki bilgi ve beceri açısından yeterli olduğunu düşünmektedir. Katıldıkları işbaşı eğitim programında eğiticinin mesleki bilgi ve beceri açısından kısmen yeterli olduğunu düşünenlerin oranı %10,5 iken program eğiticisinin yetersiz olduğunu savunanların oranı sadece %1,6'dır. Ayrıca araştırmaya katılanların %84,1'i işbaşı eğitim programı eğiticisinin iletişim becerisinin yeterli olduğunu savunmaktadır. Verilen cevaplar doğrultusunda genel olarak işbaşı eğitim programı eğiticisinin bilgi, beceri ve iletişim yönünden yeterli olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılanların %82,2'si işbaşı eğitim programlarının düzenlendiği çalışma ortamının eğitim faaliyetlerinin gerçekleşmesinde yeterli olduğunu belirtmiştir. Bu konuda çalışma ortamının kısmen yeterli olduğunu savunanların oranı %14 iken çalışma ortamının eğitim faaliyetlerinin gerçekleşmesinde yetersiz olduğu görüşü %3,9'dur.

Katılımcıların verdikleri cevaplardan hareketle işbaşı eğitim programları çalışma ortamının yeterli seviyede olduğu ortaya çıkmaktadır.

Katılımcıların %62,4'ü işbaşı eğitim programı sonrasında alacağı belgenin iş bulma açısından yeterli olacağını düşünmektedir. Kadınlarda bu oran %65 iken erkeklerde %57,9'dur. İşbaşı eğitim programı sonrasında alacağı belgenin kısmen yeterli olacağını düşünenlerin oranı %27,5, ilgili belgenin yetersiz olacağını savunanların oranı ise %10,1'dir. Genel olarak katılımcılar işbaşı eğitim sertifikasının iş bulmada olumlu bir işlev göreceğini belirttikleri görülmüştür.

Araştırmanın son üç sorusu açık uçlu sorulardan oluşmuştur. Sorulara verilen cevaplar sınıflandırılarak betimleyici analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda işbaşı eğitim programlarına katılma nedenleri sorulduğunda verilen en yüksek cevap %39,2 ile meslek edinmek ve iş bulmak yanıtı olmuştur. İşbaşı eğitim programlarına katılma nedenlerinin ikinci sırasında %22,2 ile tecrübe kazanmak yer almaktadır. Bu yanıtları sırasıyla para kazanıp ev ekonomisine katkıda bulunmak (%16,5) ve kendimi geliştirmek ve kariyer yapmak (%14,6) takip etmektedir. Araştırmaya katılanlar %7,5'i ise işbaşı eğitim programına işverenleri tarafından yönlendirildiğini belirtmektedir. Hem erkeklerin hem de kadınların işbaşı eğitim programlarına katılma nedenlerinin ilk sırasında meslek edinmek ve iş bulmak yanıtı yer almaktadır.

Araştırmaya katılanların verdikleri cevaplara göre işbaşı eğitim programlarına katılma nedenleri;

- Meslek sahibi olmak
- Çalışmak zorunda olmak
- Yeni şeyler öğrenmek
- Kendini geliştirmek
- Kariyerini geliştirmek
- Tecrübe kazanmak
- İş bulmak
- Para kazanmak
- Farklı bir iş deneyimi yaşamak
- Deneme amaçlı

- Kurumsal bir firmada çalışma isteği
- İşveren tarafından yönlendirilmiş olmak
- Okul devam ederken en iyi imkanlarla çalışma fırsatı

şeklinde özetlenebilir.

Araştırmaya katılanların işbaşı eğitim programı ile ilgili olumlu görüşleri sorulduğunda en yüksek yanıtın % 41,3 ile pratik eğitim fırsatı ve çalışma disiplini sağlaması olduğu görölmüşür. Katılımcıların diğer olumlu görüşleri bilgi ve becerime katkı sağlaması (%34,7), yeni insanlar tanıyıp sosyalleşme imkanı sağlaması (%17,3) ve program sonunda sertifika verilmesi (%6,7) şeklinde sıralanmaktadır. Erkek katılımcıların işbaşı eğitim programı ile ilgili olumlu görüşlerinin ilk sırasında pratik eğitim fırsatı ve çalışma disiplini sağlaması gelmekte iken bu yanıtı bilgi ve becerime katkı sağlaması takip etmektedir. Kadın katılımcıların program hakkındaki olumlu görüşlerinin ilk sırasında bilgi ve becerime katkı sağlaması gelmekte ve bunu pratik eğitim fırsatı ve çalışma disiplini sağlaması takip etmektedir.

Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda işbaşı eğitim programı ile ilgili olumlu görüşler;

- Kendini geliştirmek
- Bilgi ve beceriye katkıda bulunması
- Öğrenci ve işsize destek olması
- Yeni insanlar tanımak ve sosyalleşme fırsatı sağlaması
- Çalışma saatlerinin düzenli olması
- İşe uyum sağlamada etkisinin büyük olması
- Tecrübe katkısının büyük olması
- Program sonunda sertifikanın verilmesi
- Var olan teorik bilgi üzerine pratik eğitim fırsatı sunması
- İşgücü piyasasını tanıma fırsatı sağlaması
- Yeni mezunların iş tecrübe eksikliğini bu program sayesinde atlatması
- Çalışma disiplini sağlaması

şeklinde özetlenebilir.

Araştırmaya katılanların işbaşı eğitim programı ile ilgili belirttikleri olumsuz görüşlerin başında verilen ücretlerin yetersizliği ve yaşlılık sigortası primlerinin ödenmemesi gelmektedir. Her iki yanıt da cevap verenlerin %32,1'ini oluşturmaktadır. Bu cevapları öğrenci ve öğrenci olmayan katılımcılara ödenen ücret farklığı ve işbaşı eğitim programı süresinin fazla olması takip etmektedir. Erkek katılımcıların işbaşı eğitim programı ile ilgili olumsuz görüşlerinin ilk sırasında verilen ücretin yetersizliği gelmekte iken bu yanıtı sırasıyla yaşlılık sigorta primlerinin ödenmemesi, işbaşı eğitim programı süresinin fazla olması ve öğrenci ve öğrenci olmayanlar katılımcılara ödenen ücret farklılığı takip etmektedir. Kadın katılımcıların program ile olumsuz görüşlerinin ilk sırasında ise yaşlılık sigorta primlerinin ödenmemesi gelmekte iken bu cevabı sırasıyla verilen ücretin yetersizliği, öğrenci ve öğrenci olmayan katılımcılar arasında ücret farklılığı ve işbaşı eğitim programı süresinin fazla olması takip etmektedir.

Araştırmaya katılanların verdikleri cevaplar doğrultusunda işbaşı eğitim programı ile ilgili olumsuz görüşler;

- Verilen ücretin yetersiz olması
- Öğrenci ve öğrenci olmayan katılımcılar arasında ücret farklılığının bulunması
- İşbaşı eğitim programı süresinin fazla olması
- Katılmış oldukları programdaki çalışanlar ile aynı işi yapıp farklı ücret almak
- Çalışma ortamında kursiyer olarak anılmanın baskı yaratması
- Yaşlılık sigorta primlerinin yatırılmaması

şeklinde özetlenebilir.

İşbaşı eğitim programına katılanlara zaruri gider olarak günlük 54 TL (Öğrenci 40,5 TL – İşsizlik ödeneği alanlara 27 TL) ücret ödenmektedir. Bu ise aylık kazanç esas alındığında asgari ücrete tekabül etmektedir. İşbaşı eğitim programlarında verilen ücretinin yetersiz bulunması ile ilgili şu ayrımın yapılması mantıklı olacaktır. İşbaşı eğitim programlarındaki ücret skalası asgari ücret seviyesinde belirlenmektedir. Yani işbaşı eğitim programında verilen ücretin yetersizliği aslında asgari ücretin yetersizliği ile ilgili yoruma bağlı olmaktadır.

Öğrencilere verilen ücretin öğrenci olmayan katılımcılara verilen ücretten düşük olması ile alakalı olarak bu durumun doğru bir uygulama olduğunu savunmak mümkün değildir. Aynı sürelerde aynı işi yapan iki kişinin farklı ücretler alması insanların adalet duygularını törpülemesi ve çalışma motivasyonunun düşürmesi açısından olumsuz sonuçlar doğuracağı açıktır. Bu sebeple bir an önce bu uygulamanın kaldırılarak öğrenci ve öğrenci olmayan katılımcılara eşit miktarda ücretin ödenmesi doğru olacaktır. Bu durum neticesinde öğrencilerin programa ilgisi artacak ve adalet duygusu aşındırılmamış olacaktır.

Yaşlılık sigorta primlerinin ödenmemesi ile ilgili konu işbaşı eğitim programlarında temel şikayetlerden birini oluşturmaktadır. Ancak işbaşı eğitim programının amacı insanların yaşlılık sigorta primlerini ödemek değildir. Amaç meslek öğretmek ya da var olan teorik bilginin üzerine pratik bilginin kazandırılarak katılımcının tecrübesini arttırmaktır. İşbaşı eğitim programı istihdam sağlayacak bir eğitim modelidir. Bunun sonucunda katılımcıların yaşlılık sigorta primlerinin ödenmesi pek mümkün görünmemektedir.

Sonuç olarak katılımcılara uygulanan yirmi beş soruluk anketin on ile yirmi ikinci soruları arasındaki sorular işbaşı eğitim programının genel olarak değerlendirilmesine yönelik oluşturulmuştur. Ankete katılanlar işbaşı eğitim programı ile alakalı bu on iki sorudan on birinde olumlu görüş bildirmiş ve sadece bir soruda olumsuz görüş belirtmiştir. Bunun neticesinde genel olarak işbaşı eğitim programı ile alakalı %91,7 memnuniyet görülmekte iken %8,3 ise memnuniyetsizlik görülmektedir. İşbaşı eğitim programlarına katılanların en büyük memnuniyetleri işbaşı eğitim programı eğiticisinin mesleki bilgi ve beceri açısından yeterli olması, yine işbaşı eğitim programı yöneticisinin iletişim becerisi açısından yeterli olması, işbaşı eğitim programı çalışma ortamının eğitim faaliyetlerinin gerçekleşmesinde yeterli olması ve işbaşı eğitim programının kendileri açısından yararlı olmasıdır. Sorulan sorulardaki en büyük memnuniyetsizlik ise verilen ücretin yetersizliği olarak görülmektedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

AKBAŞ, S. (2017), **Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli Örneği**, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Yayınları-11, Ankara.

AKYİĞİT, E. (2013), **İş Hukuku**, 9. Baskı, Seçkin Yayıncılık.

AKYÜZ, Y. (2015), **Türk Eğitim Tarihi M.Ö 1000 – M.S. 2015**, 28. Baskı, Pegem Akademi, Ankara.

ALKAN, C., DOĞAN, H. ve SEZGİN, İ. (2001), **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

BİÇERLİ, M.K. (2004), **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1563, Eskişehir.

BİÇERLİ, M.K. (2014), **Çalışma Ekonomisi**, 8. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.

BOLAT, Y. (2016), **Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Mevcut Durumu Ve Farklı Ülkelerle Karşılaştırılması**, Pegem Akademi, Ankara.

CEDEFOP (2008), **Terminology of European Education and Training Policy**, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

ÇOLAK, M. ve ÇOLAK M. (2009), **4857 Sayılı İş Kanuna Göre Kıdem Tazminatı Uygulaması**, Türkiye Belediyeler Birliği, Ankara.

DOĞAN, H. (1983), **Genel Eğitim Mesleki Eğitim İlişkisi**, Türkiye’de Meslek Eğitimi ve Sorunları, Türk Eğitim Derneği Yayınları, Şafak Matbaası, Ankara.

EKİN, N. (1997), **Küresel Bilgi Çağında: Eğitim-Verimlilik-İstihdam**, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 1997-43, İstanbul.

GOEL P.V. (2011), **Technical and Vocational Education and Training (Tvet) System\ In India For Sustainable Development**, UNEVOC http://www.unevoc.unesco.org/up/India_Country_Paper.pdf Erişim Tarihi: 15.02.2017

- GÜNDOĞAN, N. (2013), **Çalışma Ekonomisi-II (Ed. N.GÜNDOĞAN ve M.K. BİÇERLİ)**, T.C Anadolu Üniversitesi Yayını Yayın No:2755, Eskişehir.
- HOECKEL, K. (2008), **Costs and Benefits in Vocational Education and Training**, OECD.
- İŞİĞİÇOK, Ö., (2014), **İstihdam ve İşsizlik**, 2.Baskı, Dora Yayınevi, Bursa.
- İŞKUR, (2011), **2010 İstatistik Yıllığı**, Ankara.
- İŞKUR, (2012), **2011 İstatistik Yıllığı**, Ankara.
- İŞKUR, (2013), **2012 İstatistik Yıllığı**, Ankara.
- İŞKUR, (2014), **2013 İstatistik Yıllığı**, Ankara.
- İŞKUR, (2015), **2014 İstatistik Yıllığı**, Ankara.
- İŞKUR, (2016), **2015 İstatistik Yıllığı**, Ankara.
- KAYIR, Ö., KARACA, Ş., ŞENYÜZ, Y., SÖGÜTLÜ, C., YAYMAN, H. ve KILIÇ, H. (2006), **İş Dünyamızın İhtiyaçları ve İşgücü Arzı Karşısında Mesleki Eğitimimiz İş Dünyasının Mesleki Eğitime Bakışı**, Yayın No: 2006-41, İstanbul.
- KORAY, M. (2012), **Sosyal Politika**, 4. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara.
- MAHİROĞULLARI A. ve KORKMAZ, A. (2013), **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları Türkiye ve AB Ülkeleri**, 3. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa
- MURAT, S. (2009), **Dünden Bugüne İstanbul'da Yaygın Eğitim**, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2009-8, İstanbul.
- ÖZCAN, K. (2010). **Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde Finansman, Harcamalar ve Maliyet**, İstanbul Ticaret Odası. Yayın No:2010-20, İstanbul.
- SEZGİN, İ. (1983), **Mesleki Eğitimin Kapsam ve Gelişimi**, Türkiye'de Meslek Eğitimi ve Sorunları, Türk Eğitim Derneği Yayınları, Şafak Matbaası, Ankara.
- TEKELİ, S. (2013), **İstihdam ve İşsizlik (Ed. M.K. BİÇERLİ, V.C. ÖZGÜLER)**, T.C Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2678, Eskişehir.

TİTMUS, C., BUTTEDAHL, P., IRONSİDE, D. ve LENGRAND, P. (1985), **Yetişkin Eğitimi Terimleri**, Çeviren: F. Oğuzkan, UNESCO Türkiye Milli Komisyonu Yayınları, Ankara.

UNESCO (2001), **Revised Recommendation Concerning Technical and Vocational Education**, United Nations Educational Scientific and Cultural Organization, Paris.

UNESCO ve ILO (2002), **Technical and Vocational Education Training for the Twenty-First Century**, UNESCO and ILO Recommendations.

ÜNSÜR, A. (1998), **Mesleki Eğitim ve Mesleğe Yönelme İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi**, Sakarya Üniversitesi Yayın No:30, Sakarya.

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

YAVUZ, A. (2012), **İşgücü, İstihdam ve Kriz Olgusu**, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2010-122, İstanbul.

YAZGAN, T. (1996), İnsan gücü Eğitimi ve Prodüktivite-Ücret Münasebetleri, **Sabahaddin Zaim'e Armağan**, İstanbul.

Süreli Yayınlar

ADAMS, A.V., MIDDLETON, J. ve ZİDERMAN A. (1992), The World Bank's Policy Paper on Vocational and Technical Education and Training, *Prospects*, Unesco Publishing, 22(2), 127-140.

ADIGÜZEL, O.C. ve BERK Ş. (2009), Mesleki Ve Teknik Ortaöğretimde Yeni Arayışlar: Yeterliğe Dayalı Modüler Sistemin Değerlendirilmesi, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 220-236.

AKYİĞİT, E. (2004), Kısa Çalışma, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Ağustos - Kasım 2004, 1-35.

AYDIN, U. (2009), Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2009, 29-40.

- DEMİR, E. ve ŞEN, H. Ş. (2009), Cumhuriyet Dönemi Mesleki ve Teknik Eğitim Reformları, *Ege Eğitim Dergisi*, 10(2), 39-59.
- DOĞAN, H. (1983), Mesleki ve Teknik Eğitimin İlkeleri ve Gelişmesi, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi*, 167-181.
- DURUEL, M. (2007), Avrupa Birliği'nde Uzun Dönemli İşsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikaları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (53), 375-421.
- GÖNÜL, İ. (2001), Eğitim, İstihdam ve Teknoloji, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(9), 65-71.
- GÜÇLÜ, N. ve BAYRAKÇI, M. (2004), Amerika Birleşik Devletleri Eğitim Sistemi ve Hiçbir Çocuğun Eğitimsiz Kalmaması Reformu, *Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi*, 5(2), 51-64.
- GÜN, S. (2016), Aktif İstihdam Siyasetinin Gelişimi Açısından İşsizlik Sigortasının Dönüşümü. *Çalışma ve Toplum*, 50(3), 1295-1320.
- KAPAR, R. (2005), Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 341-371.
- KAYA, Z., GİRGİN, Ü. ve UZUNER, Y. (2013), İşitme Engelli Bireyler İçin Mesleki Eğitim Programlarının Düzenlenmesine Yönelik Öneriler, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 107-128.
- MORTAKİ, S., (2012), The Contribution of Vocational Education and Training in the Preservation and Diffusion of Cultural Heritage in Greece: The Case of the Specialty “Guardian of Museums and Archaeological Sites”, *International Journal of Humanities and Social Science*, 24(2), 51-58.
- POWER, C.N. (1999), Technical and Vocational for the Twenty-First Century, *Prospects*, 29(1), 29-36.
- SEMİZ, Y. ve KUŞ, R. (2004). Osmanlıda Mesleki Teknik Eğitim İstanbul Sanayi Mektebi (1869-1930). *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, (15). 275-295.

ŞAHİN, B. E. ve SEVİMLİ, Y. (2013), Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İşkur'un Önemi, *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 1-10.

ŞAHİN, İ. ve FINDIK, T. (2008), Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(3), 65-86.

ŞEN, M. (2016). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye’de Mesleki Eğitim Kurslarının Analizi. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 2(1), 67-89.

TAŞ, H. Y. (2011), İŞKUR’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine Etkileri: Yalova İŞKUR Örneği, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 61, 152-176.

UÇAR, C. ve ÖZERBAŞ, M. A. (2013), Mesleki ve Teknik Eğitimin Dünyadaki ve Türkiye’deki konumu, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 242-253.

UŞEN, Ş. (2007). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları. *Çalışma ve Toplum*, 13(2), 65-95.

YILDIRIM, K. ve ŞAHİN, L. (2015), Osmanlı’dan Günümüze Mesleki Eğitimin Gelişimi, *Çalışma ve Toplum*, 1, 77-112.

YILDIZ, K. (2016). 2008 Krizinden Günümüze İşkur’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Gelişimi, *International Journal of Management Economics and Business*, 12(27), 249-266.

YÖRÜK, S., DİKİCİ, A. ve UYSAL, A. (2002), Bilgi Toplumu ve Türkiye’de Mesleki Eğitim, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 299-312.

Diğer Yayınlar

AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİ YÖNETMELİĞİ (2013), *T.C. Resmi Gazete*, 28585, 12.03.2013.

ALTAY, F. ve ÜSTÜN, N. (2011), Mesleki Eğitim Sistemi, Etüd-Araştırma Servisi Araştırma Raporu 2011-46-118, Konya Ticaret Odası, Konya.

ASPB ve İSO (2013), Türkiye’de Yaygın Eğitim
<http://www.apltransfer.gov.tr/data/550acc79369dc52488d41be4/Turkiyede%20Yag%C4%B1n%20Egitim.pdf> Erişim Tarihi: 15 Mart 2017

İş Kanunu (2003), *T.C. Resmi Gazete*, 25134, 22 Mayıs 2003.

İŞKUR, (2011), İŞKUR 2010 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara.

İŞKUR, (2011), Sakarya İli İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2010 Yılı Faaliyet Raporu, Sakarya.

İŞKUR, (2012), İŞKUR 2011 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara.

İŞKUR, (2012), Sakarya İli İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2011 Yılı Faaliyet Raporu, Sakarya.

İŞKUR, (2013), İŞKUR 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara.

İŞKUR, (2013), Sakarya İli İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Sakarya.

İŞKUR, (2014), İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara.

İŞKUR, (2014), Sakarya İli İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2013 Yılı Faaliyet Raporu, Sakarya.

İŞKUR, (2015), İŞKUR 2014 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara.

İŞKUR, (2015), Sakarya İli İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2014 Yılı Faaliyet Raporu, Sakarya.

İŞKUR, (2016), İŞKUR 2015 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara.

İŞKUR, (2016), Sakarya İli İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2015 Yılı Faaliyet Raporu, Sakarya.

İŞKUR, (2017), İŞKUR 2016 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara.

İŞKUR, (2017), Sakarya İli İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2016 Yılı Faaliyet Raporu, Sakarya.

İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNU (1999), *T.C. Resmi Gazete*, 23810, 25 Ağustos 1999.

KALKINMA BAKANLIĞI (2014), Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalışma Grubu Raporu, Kalkınma Bakanlığı Yayın No:2898, Ankara.

KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA HAKKINDA YÖNETMELİK, (2009), *T.C. Resmi Gazete*, 27109, 13 Ocak 2009.

MESLEKİ EĞİTİM KANUNU (1986), *T.C. Resmi Gazete*, 19139, 5 Haziran 1986.

MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU KANUNU (2006), *T.C. Resmi Gazete*, 26312, 21 Eylül 2006.

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI (2013), Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (Taslak) 2013-2017, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, Ankara.

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI, (2016), Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2015/'16, Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, Ankara.

MİLLİ EĞİTİM TEMEL KANUNU (1973), *T.C. Resmi Gazete*, 14574, 14 Haziran 1973.

SÜRÜCÜ, M. (2014), İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya Ve Türkiye Örnekleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi, Ankara.

ŞENCAN, H. (2008), Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim Sorunlar-Öneriler, MÜSİAD Araştırma Raporları:55, İstanbul.

TÜİK, (2010), Yaygın Eğitim Faaliyetleri Araştırması 2009, Ankara.

TÜİK, (2012), Yaygın Eğitim Faaliyetleri Araştırması 2010-2011, Ankara.

TÜİK, (2013), Yaygın Eğitim Faaliyetleri Araştırması 2012, Ankara.

TÜİK, (2014), Yaygın Eğitim Faaliyetleri Araştırması 2013, Ankara.

TÜİK, (2015), Yaygın Eğitim Faaliyetleri Araştırması 2014, Ankara.

TÜİK, (2016), Yaygın Eğitim Faaliyetleri Araştırması 2005, Ankara.

TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASI (1982), *T.C. Resmi Gazete*, 17863 (Mükerrer), 18 Ekim 1982.

TÜRKİYE İŞ KURUMU KANUNU (2003), *T.C. Resmi Gazete*, 25159, 25 Haziran 2003.

YÜKSEK ÖĞRETİM KANUNU (1981), *T.C. Resmi Gazete*, 17506, 4 Kasım 1981.

İnternet Kaynakları

<https://www.dernekler.gov.tr/tr/AnasayfaLinkler/yillara-gore-faal-dernek.aspx>, Erişim Tarihi: 18 Mart 2017.

<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/i%C5%9Fba%C5%9F%C4%B1e%C4%9Fitim.aspx>, Erişim Tarihi, 17 Mayıs 2017.

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/issizliksigortasi.aspx>, Erişim Tarihi, 9 Mayıs 2017.

<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/kursarama.aspx>, Erişim Tarihi, 17 Mayıs 2017.

<https://istatistik.yok.gov.tr/> Erişim Tarihi: 28 Mart 2017

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21546>, Erişim Tarihi: 16 Mart 2017

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24628>, Erişim Tarihi: 20 Haziran 2017.

<http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=TVETipedia+Glossary+A-Z&term=Technical+and+vocational+education+and+training>, Erişim Tarihi: 19 Ocak 2017.

EKLER

EK 1

İŞKUR MESLEKİ EĞİTİM FAALİYETLERİNİN YETERLİLİĞİ: SAKARYA İLİ ARAŞTIRMASI

ANKET FORMU

Bu anket formu “İŞKUR Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Yeterliliği: Sakarya İli Araştırması” başlıklı yüksek lisans tezinde kullanılmak amacıyla oluşturulmuştur. Burada yer alan bilgiler bu çalışma dışında hiçbir yerde amacı dışında kullanılmayacaktır. Vereceğiniz katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Araş. Gör. Yunus YİĞİT

1) Cinsiyetiniz?

() Erkek

() Kadın

2) Yaşınız?

() 15-19

() 20-24

() 25-29

() 30-34

() 35-39

() 40 ve üzeri

3) Medeni durumunuz?

() Evli

() Bekar

4) Çocuğunuz var mı?

() Yok

() 1

() 2

() 3

() 4 ve üzeri

5) Eğitim durumunuz?

() İlkokul

() Ortaokul

() Genel Lise

() Meslek Lisesi

() Meslek Yüksek Okulu

() Üniversite

6) Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programındaki mesleğiniz nedir?

.....
.....

7) Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının süresi nedir?

.....
.....

8) Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programından nasıl haberdar oldunuz?

() Eş-dost veya akrabalarından

() İŞKUR aracılığıyla

() Radyo ve televizyonlardan

() İnternetten

() Gazete ilanlarından

() İşveren aracılığıyla

() Diğer:

- 9) Eğitimini aldığınız program için başvuruda bulunmadan önce program hakkında ne derece bilgi sahibiydiniz?
- () Çok
() Oldukça
() Kısmen
() Çok az
() Hiç
- 10) Eğitimini aldığınız programı diğer kişilere de tavsiye eder misiniz?
- () Evet () Hayır () Kısmen
- 11) İşbaşı Eğitim Programlarında verilen ücretin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?
- () Evet () Hayır () Kısmen
- 12) İşbaşı Eğitim Programına katılmanız sizce yararlı oldu mu?
- () Evet () Hayır () Kısmen
- 13) Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının iş bulmanıza katkı sağlayacağını düşünüyor musunuz?
- () Evet () Hayır () Kısmen
- 14) Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının içeriğinin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?
- () Evet () Hayır () Kısmen
- 15) Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının kursiyerlerin seviyesine uygun olduğunu düşünüyor musunuz?
- () Evet () Hayır () Kısmen
- 16) Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının kapsadığı bilgi ve becerilerin iş piyasası ile uyumlu olduğunu düşünüyor musunuz?
- () Evet () Hayır () Kısmen
- 17) Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programında gereksiz bilgi ve ayrıntıya yer verildiğini düşünüyor musunuz?
- () Evet () Hayır () Kısmen
- 18) Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının süresinin verilmek istenen eğitim için yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?
- () Evet () Hayır () Kısmen
- 19) Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programı eğiticisinin mesleki bilgi ve beceri açısından yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?
- () Evet () Hayır () Kısmen
- 20) Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programı eğiticisinin iletişim becerisi açısından yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?
- () Evet () Hayır () Kısmen
- 21) Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programı çalışma ortamının eğitim faaliyetlerinin gerçekleşmesinde yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?
- () Evet () Hayır () Kısmen

22) İşbaşı Eğitim Programı sonrasında alacağınız belgenin iş bulmanız açısından yeterli olacağını düşünüyor musunuz?

() Evet

() Hayır

() Kısmen

23) İşbaşı Eğitim Programına katılma nedeninizi bir cümle ile belirtiniz?

.....
.....

24) İşbaşı Eğitim Programı ile ilgili belirtmek istediğiniz **olumlu** görüşleriniz varsa nelerdir?

.....
.....
.....

25) İşbaşı Eğitim Programı ile ilgili belirtmek istediğiniz **olumsuz** görüşleriniz varsa nelerdir?

.....
.....
.....

ÖZGEÇMİŞ

Yunus YİĞİT, 1991’de Tokat’ta doğdu. İlköğrenimini Ümraniye Hasan Tahsin İlköğretim Okulu’nda tamamladıktan sonra 2009’da Pendik Kurtköy Lisesi’nden mezun oldu. 2010’da Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünü kazandı. 2014’te mezun olduktan sonra, aynı yıl Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladı. 2016 Ekim’den bu yana Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

